

# Qualifizierte Berufsausbildung für alle: Junge Frauen im Ost-West-Vergleich

Mona Granato

Eine abgeschlossene Berufsausbildung ist für 85 % der jungen Frauen ebenso eine Selbstverständlichkeit wie für junge Männer. Doch wie lange noch? Der dramatische Einbruch bei den Neuabschlüssen hat vor allem sie getroffen: Die Zahl junger Frauen, die in eine duale Ausbildung einmündeten, sank 2003 im Vergleich zum Vorjahr mit 5 % erheblich, die der jungen Männer dagegen nur geringfügig (0,6 %). Die Chancen-Schere klafft damit weiter auseinander. Trotz besserer Schulabschlüsse, hohem Engagement, Flexibilität und Durchhaltevermögen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz haben junge Frauen geringere Aussichten auf eine Ausbildung im dualen System als junge Männer – mit sich verschärfender Tendenz. Dass der Mangel an Ausbildungsplätzen junge Frauen und Männer unterschiedlich trifft, wird in der aktuellen bildungspolitischen Debatte um fehlende Lehrstellen verdeckt. Vernachlässigt wird zumeist auch, dass die Situation der beruflichen Erstausbildung für junge Frauen in Ostdeutschland seit Jahren besonders schwierig ist.

## 1

### Einleitung

Ausbildung und Beruf sind für die Mehrheit der jungen Frauen wie Männer von großer bis zentraler Bedeutung. Mit dem Beruf verbinden sie eine Reihe je unterschiedlicher Erwartungen (Granato 2000, Nissen et al. 2000). Neben Einkommen, (finanzieller) Unabhängigkeit, Ansehen und Karriereöglichkeiten soll der Beruf auch den eigenen Fähigkeiten und Interessen entsprechen. Während Eignung und Leistung für junge Frauen wie Männer einen ähnlich hohen Stellenwert haben, sind junge Männer eher aufstiegsorientiert, jungen Frauen hingegen ist eher die inhaltliche Ausgestaltung sehr wichtig.<sup>1</sup>

Dabei deuten sich im Ost-West-Vergleich heute – im Unterschied zu Mitte der 90er Jahre, als junge Frauen in Ostdeutschland insbesondere Sicherheits- und Leistungskriterien, aber auch Ansehen und sozialer Anerkennung im Beruf eine sehr hohe Priorität einräumten (Granato 2000) –, Tendenzen zu einer Angleichung in den Orientierungen junger Frauen in Ost und West an.

Bei der Berufsfindung als komplexem Entscheidungsprozess geht es jungen Frauen jedoch nicht nur um einen Weg in Ausbildung und Beruf, sondern um die Realisierung eines Lebensentwurfs, der auch die private Lebensführung umfasst. Nur noch ein Teil von ihnen beabsichtigt, eine Familie zu gründen. Das heißt, der „doppelte Lebensentwurf“, die gleichzeitige Orientie-

rung an Beruf und Familie – die lange Zeit als eine Besonderheit der weiblichen Lebensplanung galt – trifft längst nicht mehr auf alle Frauen zu (Keddi et al. 1999).

Junge Frauen, die die Absicht haben eine Familie zu gründen, verschieben diesen Wunsch wegen der beruflichen Qualifizierung meist zeitlich weit nach hinten. Für die fernere Zukunft erwägen sie unterschiedliche Konstellationen, um Beruf und Familie in Einklang zu bringen. Dabei divergierten die Auffassungen junger Frauen wie Männer zwischen Ost und West noch Mitte der 90er Jahre stark (Granato 2000). Doch auch hier zeigen sich Tendenzen einer Annäherung: „Während im Westen das alte Modell des Familienernährers mit Hausfrau“ immer mehr an Orientierungskraft verloren hat, „lässt in Ostdeutschland die Selbstverständlichkeit des zu DDR-Zeiten etablierten Vereinbarkeitsmodells nach“ (Cornelißen et al. 2002, S. 140) – zugunsten einer Reihe z.T. sehr unterschiedlicher Vorstellungen.

## 2

### Junge Frauen im Übergang Schule/Ausbildung

Die Suche nach einem Ausbildungsplatz stellt junge Frauen vor hohe Anforderungen. Sie setzen sich mit Durchhaltevermögen für ihre beruflichen Ziele ein und nehmen dabei auch Umorientierungen bzw. Umwege in Kauf (Granato/Schittenhelm 2004; Ulrich 2004). Engagement aber auch Flexibilität sind Kennzeichen für ihre

Suche nach einer Ausbildungsstelle, dies gilt insbesondere im Osten. So zeigen die Ergebnisse der BA/BIBB-Befragung von Lehrstellenbewerbern 2002/03 (Ulrich/Ehrenthal 2003):

- Lehrstellenbewerberinnen in Ost- wie Westdeutschland versenden häufiger als junge Männer schriftliche Bewerbungen (83 % zu 80 %), im Schnitt sind es 20 Bewerbungen (m 17).
- Junge ostdeutsche Frauen auf Lehrstellensuche nehmen mit 64 % häufiger an Bewerbungsgesprächen teil (m 54 %); im Westen gibt es keine Differenzen (w 57 % m 56 %).
- Lehrstellenbewerberinnen bewerben sich häufiger in mehreren Berufen (w 58 % zu m 52 %), besonders im Osten (w 63 %

<sup>1</sup> Die Ergebnisse in diesem Beitrag beruhen im Wesentlichen auf bundesweiten Untersuchungen u.a. des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Statistiken des Statistischen Bundesamtes sowie der Auswertung aktueller Studien und Literatur.

Mona Granato, Dr. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich 2.4 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Bonn.  
Arbeitsschwerpunkte: Bildungsverhalten, Berufsverläufe, Zielgruppenanalysen.  
e-mail: granato@bibb.de

Ich bedanke mich bei Uta Braun und Lydia Lohmüller für ihre Mitarbeit.

m 56 %). Junge Frauen und Männer in Ostdeutschland bewerben sich insgesamt häufiger überregional (w 41 %, m 31 %) als im Westen (w 13 %, m 10 %), auch hier sind also die Frauen aktiver. Männliche Bewerber – in Ost (48 %) wie West (44 %) – fragen hingegen häufiger bei Betrieben direkt nach (w Ost 41 %, West 37 %). Bewerberinnen, die bei Betrieben nachfragen, tun dies jedoch mit durchschnittlich 20 Nachfragen deutlich häufiger als männliche Bewerber (15).

Die Orientierungen und Strategien junger Frauen am Übergang Schule/Ausbildung werden neben individuellen Faktoren auch von der Situation auf dem Lehrstellenmarkt beeinflusst. Angesichts der schwierigen Lage auf dem Ausbildungsmarkt kann es im Prozess des Übergangs in eine Ausbildung auch zu „Umorientierungen“ kommen. Diese können mit einer Zurücknahme bisheriger Ziele verbunden sein, die bis zur Aufgabe der ursprünglichen Berufsziele geht. Auf Grundlage positiver Erfahrungen und erster Erfolge können junge Frauen dagegen in ihrem Engagement für eine Ausbildung bestärkt werden. Trotz erfahrener Schwierigkeiten an der ersten Schwelle halten sie an ihrem ursprünglichen Ausbildungsziel fest und versuchen es über Umwege wie Praktika u.ä. zu erreichen (Schittenhelm 2004).

## 3

### **Junge Frauen in Ost und West in einer dualen Ausbildung**

Die Anforderungen junger Frauen an den zukünftigen Beruf sind vielfältig und hoch – ihre Bereitschaft, hierfür durch eine qualifizierte Berufsausbildung eine geeignete Grundlage zu schaffen, ist es gleichfalls. Dennoch besteht ein erhebliches Ungleichgewicht zwischen den Interessen, der schulischen Eingangsqualifikation und dem Engagement junger Frauen einerseits sowie ihren Aussichten auf eine Ausbildung andererseits.

Junge Frauen erreichen 2002 häufiger als ihre Mitschüler weiterführende Schulabschlüsse (aus allgemein- wie berufsbildenden Schulen), sei es einen mittleren Abschluss (West: 39 % zu 34 %; Ost: 46 % zu 42 %), sei es die (Fach-)Hochschulreife (West: 33 % zu 29 %; Ost: 34 % zu 25 %).

Seltener hingegen beenden sie das Bildungssystem ohne (West: 5 % zu 8 %; Ost: 7 % zu 12 %) bzw. mit Hauptschulabschluss (West: 23 % zu 29 %; Ost: 13 % zu 21 %).

Dieser Vorsprung wirkt sich beim Zugang zu qualifizierten Ausbildungsplätzen jedoch nicht aus: Im Vergleich zu jungen Männern findet 2002 nur die Hälfte der Bewerberinnen eine Ausbildungsstelle (w 49 % zu m 54 %) (Ulrich/Ehrenthal 2003). Rund 40 % dieser jungen Frauen haben sich mehrmals um einen Ausbildungsplatz bemüht und gehören somit zu den „Altbewerbern“. Drei von vier Bewerberinnen – im Osten wie im Westen – haben weiter Interesse an einer dualen Ausbildung. Daher weichen sie z.B. auf Bildungsangebote von Vollzeitberufsschulen aus, die ihnen einen anerkannten Berufsabschluss ermöglichen (5 %) oder besuchen – in Ostdeutschland häufiger als im Westen (10 % zu 7 %) – weiterführende Schulen. Doch nicht immer gelingt eine sinnvolle Überbrückung. Bei den Alternativen handelt es sich nicht selten um chancengeminderte Ausbildungsgänge – ohne weiterführende berufliche Zukunftsaussichten. Außerdem münden junge Frauen ohne Ausbildungsplatz ebenso wie Männer zum Teil in berufsvorbereitenden Maßnahmen oder in Bildungsgängen der Berufsschulen, die nicht zu einem anerkannten Berufsabschluss führen, sondern eine Warteschleife darstellen oder sie sind phasenweise arbeitslos bzw. jobben.

Nur rund 40 % der Auszubildenden im dualen System sind daher weiblichen Geschlechts. Entgegen ihrem starken Interesse unmittelbar nach Schulabschluss eine duale Ausbildung zu beginnen (49 % im Osten zu 35 % im Westen) (Fischer/Schulte 2001), haben junge ostdeutsche Frauen aufgrund der ausnehmend ungünstigen Lage auf dem betrieblichen Ausbildungsmarkt vor allem im Osten geringere Chancen auf eine duale Ausbildung: Im Osten sind 40 % der Auszubildenden im dualen System junge Frauen, im Westen 44 % (BMBF 2004). Auch im Vergleich zum Anteil der erwerbstätigen Frauen an allen Beschäftigten (46 %) ist der Anteil der ostdeutschen jungen Frauen in Ausbildung unterproportional, während er im Westen ausgeglichen ist (43 % der Beschäftigten und 44 % der Auszubildenden sind Frauen; BMBF 2004).

Vergleichsweise gute Chancen haben junge Frauen in Ostdeutschland nach

Angaben des IAB-Betriebspanels nur in Großbetrieben (500 Beschäftigte und mehr), wo sie 49 % der Auszubildenden stellen (westdeutsche Länder 44 %; BMBF 2004). Eine außerbetriebliche Ausbildung bedeutet oft die einzige Chance (vgl. den Beitrag von Steiner/Prein in diesem Heft).

### **3.1 AUSBILDUNG IN DIENSTLEISTUNGSBERUFEN**

Junge Frauen werden am häufigsten als Bürokauffrauen ausgebildet, gefolgt von den Ausbildungsberufen Arzthelferin und Kauffrau im Einzelhandel. Sehr viele münden auch in eine Ausbildung zur Friseurin bzw. zur Zahnmedizinischen Angestellten ein – mit einigen Unterschieden zwischen Ost und West.

Junge Frauen haben vergleichsweise gute Chancen in den „klassischen“ wie „neuen“ Dienstleistungsberufen. Das gilt für die kaufmännischen Berufe insgesamt wie für die Warenkaufleute, wo rund 60 % der Auszubildenden 2003 junge Frauen sind, so z.B. bei den Kaufleuten im Einzelhandel (Anteil weiblicher Auszubildender 58 %) und den Verkäufer/innen (69 %). In den kaufmännischen Berufen wie bei den Bürokaufleuten (75 %), den Industriekaufleuten (63 %) oder den Bankkaufleuten (59 %) stellen sie gleichfalls die (große) Mehrheit der Auszubildenden. Gleiches gilt für den gesamten Bereich der Dienstleistungskaufleute wie z.B. bei den Versicherungskaufleuten. Auch in den neuen Dienstleistungsberufen haben sie sich zwischenzeitlich ihren Platz erobert, wie in den neuen Medien- und Serviceberufen mit 53 % bzw. 50 %. Insgesamt werden in den Dienstleistungsberufen mit rund 70 % der Auszubildenden überproportional Frauen ausgebildet (Statistisches Bundesamt 2003).

Zwar existieren Unterschiede in der Einmündung junger Frauen in Ost und West in einzelnen Dienstleistungsbranchen. Im Dienstleistungsbereich insgesamt besteht allerdings kaum eine Differenz. Auffallend ist jedoch, dass der Anteil weiblicher Auszubildender im Osten seit Anfang der 90er Jahre bei den Warenkaufleuten wie in den Büroberufen erheblich zurückgegangen ist (Tabelle 1). Im Westen hingegen ist bei den Warenkaufleuten lediglich ein leichter Rückgang der weiblichen Auszubildenden, bei den Büroberufen kaum eine Veränderung festzustellen. Bei den Dienstleistungskaufleuten ist im

**Tabelle 1: Anteil weiblicher Auszubildender in ausgewählten Ausbildungsbereichen und -berufen**

– absolut und in % –

	Alle Auszubildenden West 2003	Anteil weiblicher an allen Auszubildenden West 2003 in %	Anteil weiblicher an allen Auszubildenden West 1991 (1999)* in %	Alle Auszubildenden Ost 2003	Anteil weiblicher an allen Auszubildenden Ost 2003 in %	Anteil weiblicher an allen Auszubildenden Ost 1991 (1999)* in %
<b>Dienstleistungsberufe gesamt</b>	634.215	68,5	72,7	162.309	69,7	82,4
– Dienstleistungskaufleute	78.667	59,0	52,8	13.285	61,8	64,2
– Warenkaufleute	148.810	61,5	65,9	42.591	65,1	82,8
– Büroberufe	169.693	74,0	74,8	42.335	77,7	89,2
<b>Gewerbliche Berufe gesamt</b>	567.333	10,2	11,7	188.293	11,9	15,7
– Industrielle Metallberufe	83.068	3,1	3,9	19.939	1,5	5,0
– Industrielle Elektroberufe	28.542	3,6	4,2	4.583	3,3	6,5
– Neue gewerblich-technische Berufe	29.142	5,1	(4,9)	8.993	4,9	(6,9)
<b>Neue Berufe gesamt</b>	95.933	22,5	(25,9)	25.791	24,5	(33,0)
– 5 neue IT-Berufe, darunter:	37.397	13,0	(13,2)	7.719	14,2	(17,9)
– Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/in	6.521	3,9	(3,4)	2.333	5,2	(5,2)
– Fachinformatiker/in	19.839	9,8	(11,3)	2.958	10,2	(13,1)
– Informatikkaufleute	5.459	21,1	(20,4)	1.059	25,3	(32,1)
– Informations- u. Telekommunikationssystem-Kaufleute	5.448	27,2	(26,8)	1.307	30,9	(36,3)
– Neue Medienberufe	13.708	56,1	(55,0)	4.114	57,1	(63,6)
– Neue Service-Berufe	15.028	49,9	(50,3)	4.248	56,4	(62,2)

\* Neue Berufe ab 1999

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 3, verschiedene Jahrgänge; Datenblätter BIBB; Berechnungen des BIBB.

WSI Hans Böckler Stiftung

Osten der Anteil junger Frauen in Ausbildung leicht gesunken, im Westen hingegen gestiegen. Insgesamt betrachtet ist im Dienstleistungsbereich im Zeitraum von 1991 bis 2003 der Anteil weiblicher Auszubildender im Westen zwar auch zurückgegangen (73 % zu 69 %), im Osten hingegen hat ein deutlicher Einbruch stattgefunden (82 % zu 70 %). Ein Blick auf ein-

zelne Berufe im Dienstleistungsbereich verdeutlicht diese Entwicklung (Tabelle 2).

### 3.2 TECHNISCH ORIENTIERTE AUSBILDUNGSBERUFE

Die Teilhabe junger Frauen an technisch orientierten Berufen ist noch immer sehr gering: In den gewerblichen Ausbildungs-

berufen geht ihr Anteil seit Jahren kontinuierlich zurück und beträgt 2003 11 %. Besonders niedrig liegt ihr Anteil in den industriellen Elektro- und Metallberufen (4 % bzw. 3 %). Beispiele hierfür sind die Energieelektroniker/innen sowie die Mechatroniker/innen (Tabelle 2). Auch sind nur 5 % der Auszubildenden in den neuen gewerblich-technischen Berufen bzw. 13 %

**Tabelle 2: Anteil weiblicher Auszubildender an allen Auszubildenden in ausgewählten Berufen**

– absolut und in % –

	Alle Auszubildenden West 2003	Anteil weiblicher an allen Auszubildenden West 2003 in %	Anteil weiblicher an allen Auszubildenden West 1991 (1999)* in %	Alle Auszubildenden Ost 2003	Anteil weiblicher an allen Auszubildenden Ost 2003 in %	Anteil weiblicher an allen Auszubildenden Ost 1991 (1999)* in %
Verkäufer/in	18.922	65,1	81,5	9.566	69,5	89,0
Versicherungskaufleute	13.146	52,7	44,6	1.886	47,5	59,3
Kaufleute im Groß- und Außenhandel	34.442	42,0	41,8	4.442	41,5	59,5
Biologielaborant/in	1.118	78,8	71,2	349	79,9	83,4
Chemielaborant/in	4.865	59,4	53,6	823	66,8	84,8
Zahntechniker/in	7.416	59,9	58,9	1.783	62,3	75,3
Vermessungstechniker/in	2.081	31,3	40,0	1.080	25,7	30,9
Chemikant/in	5.578	11,9	5,4	814	21,6	72,2
Pharmakant/in	466	56,0	51,9	222	51,8	74,0
Tischler/in	19.881	7,1	10,1	7.040	5,5	4,1
Verfahrensmechaniker/in für Kunststoff- u. Kautschuktechnik	4.681	4,6	6,6	1.220	5,3	8,9
Industriemechaniker/in	45.760	3,2	3,8	7.309	2,6	5,1
– Industriemechaniker/in						
Geräte- u. Feinwerktechnik	8.072	4,9	8,8	581	7,7	22,5
Mechatroniker/in	15.591	3,2	(3,2)	4.229	2,9	(3,7)
Energieelektroniker/in	17.868	2,4	2,5	2.753	2,1	2,6
Elektroinstallateur/in	27.101	0,9	1,0	6.267	1,0	0,7
Metallbauer/in	20.527	0,9	1,4	7.028	0,6	0,5
Gas- Wasserinstallateur/in	13.921	0,7	1,2	2.986	0,7	1,2

\* Neue Berufe ab 1999

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 3, verschiedene Jahrgänge; Berechnungen des BIBB.

WSI Hans Böckler Stiftung

in den neuen IT-Berufen Frauen, das gilt insbesondere für die zwei stärker technisch orientierten Ausbildungsberufe der IT-Branche (Tabelle 1).

So gibt es nur wenige technisch orientierte Berufe mit einem hohen Frauenanteil. Ihr Interesse an diesen Berufen zeigt ihre hohe Teilhabe an den technischen Laborberufen. 61 % der Auszubildenden zum Chemielaboranten sind junge Frauen, 79 % sind es bei den Biologielaboranten. Das gilt auch für die Zahntechniker/innen (w 61 %). Bei diesen Berufen besteht nur bei den Chemielaboranten ein nennenswerter Unterschied zwischen Ost und West. Ansonsten werden junge Frauen jedoch nur in (wenigen) technischen Berufen vergleichsweise häufig ausgebildet, so bei den Vermessungstechnikern, wo knapp jeder dritte Auszubildende eine Frau ist – im westlichen Bundesgebiet häufiger als im östlichen (Tabelle 2).

Die wenigen technisch orientierten Ausbildungsberufe mit einem bedeutenden Anteil junger Frauen sind meist solche, die auf „feinmotorisch-gestalterische Tätigkeiten“ hindeuten. Dies gilt z.B. für die Ausbildung zum Hörgeräteakustiker mit einem Frauenanteil von 64 %, wohingegen im Ausbildungsberuf Mechatroniker/in – einem anderen Ausbildungsberuf im Elektrobereich – gerade 3 % Frauen sind. Ähnliches gilt für andere Berufsfelder (Ulrich et al. 2004). Allerdings bieten gerade die wenigen technisch orientierten Ausbildungsberufe, in die junge Frauen verstärkt einmünden im Vergleich zum gesamten Berufsfeld dem sie zugehören, nur sehr wenige Ausbildungsplätze. Dies mindert ihre Teilhabe an technisch orientierten Berufen erheblich.

Die Unterschiede im Ost-West-Vergleich sind eher gering. Zwar liegt der Anteil junger Frauen im Westen in den industriellen Metallberufen doppelt so hoch wie im Osten – d.h. bei 3 % gegenüber 1,5 % – angesichts der geringen Prozentwerte kaum eine Erfolgsmeldung. Insgesamt sind in den gewerblichen Ausbildungsberufen prozentual mehr ostdeutsche Frauen vertreten als im Westen (12 % zu 10 %). Auffallend ist wiederum, dass der Anteil weiblicher Auszubildender im Osten in den gewerblichen Ausbildungsberufen insgesamt wie in den industriellen Metall- und Elektroberufen seit 1991 deutlich, im Westen hingegen nur leicht, zurückgegangen ist. Dies gilt für den Zeitraum 1999 bis 2003 auch für die neuen gewerblichen und die neuen IT-Berufe,

wenn auch über diesen kurzen Zeitraum nicht in dieser Ausprägung. Die Laborberufe zeigen gleichfalls eine interessante Entwicklung: Während in den westlichen Ländern der Anteil junger Frauen bei den Biologie- und Chemielaboranten sowie den Zahntechnikern zunimmt, sinkt er im Osten leicht (Biologielaborant) bzw. stark ab. Vergleichbares gilt auch für die Pharmakanten. Ein besonders markantes Beispiel ist der Ausbildungsberuf Chemikant. Zwischen 1991 und 2003 geht der Frauenanteil in Ostdeutschland von 72 % auf 22 % zurück: Aus einem ehemals überwiegend von Frauen besetzten Ausbildungsberuf wird ein von Männern geprägt.

Insgesamt sind junge Frauen in Ostdeutschland seit Anfang der 90er Jahre aus einzelnen Branchen des Dienstleistungsbereichs wie aus dem Dienstleistungsbereich insgesamt ein Stück weit verdrängt worden, ohne dass dies zu einer Kompensation in technisch orientierten Berufen geführt hätte.

Differenzierter ist hingegen das Bild bei weiblichen Auszubildenden im Westen: Zwar geht ihr Anteil an den Dienstleistungsberufen gleichfalls (allerdings nur leicht) zurück – bei unterschiedlichen Tendenzen in den einzelnen Branchen. Auch ihr (bereits niedriger) Anteil an den gewerblichen Berufen reduziert sich weiter, doch gelingt ihnen z.B. in den Laborberufen eine größere Beteiligung. Die Entwicklung im Ost-West-Vergleich betrachtet, zeigt zwar den Rückgang des Anteils weiblicher Auszubildender in Ostdeutschland in den genannten Branchen und Berufen, allerdings ist im Dienstleistungsbereich wie in den gewerblichen Berufen, aber auch in einer Reihe von technisch orientierten Berufen, der Anteil junger Frauen in Ausbildung im Osten 2003 noch immer höher als im Westen. Sollte sich die Entwicklung des letzten Jahrzehnts in Ostdeutschland fortsetzen, so ist für die Zukunft eine weitere Annäherung der Anteile junger Frauen in Ost und West im Dienstleistungsbereich zu vermuten.

## 4

### Chancen(un)gleichheit für junge Frauen?

Trotz hoher Berufsorientierung und viel beachteter Bildungserfolge von Schülerinnen, erfahren junge Frauen auf dem Ausbildungsmarkt keine Chancengleichheit.

Das gilt insbesondere in Ostdeutschland. Die Risiken am Übergang zwischen Schule und Ausbildung sind gerade für Schulabgängerinnen gestiegen (s. Steiner/Prein in diesem Heft). Mündeten 1992 noch 77 % der Schulabsolventinnen und -absolventen in eine duale Ausbildung, so sind es 2003 noch knapp 60 %. Ein zentraler Grund hierfür ist der erhebliche Rückgang des Ausbildungsplatzangebots von rund 721.800 im Jahr 1992 auf 572.500 im Jahr 2003 – ein Rückgang um fast 150.000 Ausbildungsplätze (Ulrich et al. 2004). Dass trotz der dramatischen Lage auf dem Ausbildungsmarkt die Jugendarbeitslosigkeit 2003 vergleichsweise niedrig liegt, ist auf eine erhebliche Ausweitung der Bildungsangebote in diesem Zeitraum zurückzuführen. Neben dem Anstieg der Teilnehmer/innen an schulischen Ausbildungsgängen (mit Berufsabschluss) und dem erheblichen Anstieg bei der Zahl von Studienanfängerinnen und -anfängern hat im letzten Jahrzehnt die Zahl der Schulabgänger/innen dramatisch zugenommen, die in einen Ausbildungsweg einmünden, der nicht zu einem anerkannten Berufsabschluss führt, sondern lediglich eine berufliche Grundbildung vermittelt: Erheblich gestiegen von 35 % auf 56 % ist in diesem Zeitraum der Anteil derjenigen, die in eine berufliche Grundbildung (Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundjahr u. ä.) einmünden – bei gleich bleibendem Interesse an einer voll qualifizierenden Ausbildung (Ulrich 2004). Dieser Verbleib ist gerade bei schulisch gut vorgebildeten jungen Frauen als „Warteschleife“ oder „Moratorium“ (Krüger 2001) anzusehen und trägt zu einem steigenden Anteil an „Altbewerbern“ bei den Ausbildungsplatzsuchenden sowie zu einer Verlängerung der Qualifizierungswege bei.

Neben der Konzentration ist die Segmentierung ein weiteres Kennzeichen der Ausbildungssituation, die zur mangelnden Chancengleichheit beiträgt. In 55 % der Ausbildungsberufe liegt der Anteil junger Männer bei über 60 %, im Osten gilt dies sogar für 60 % der Ausbildungsberufe (West: 53 %). Umgekehrt haben in nur 29 % der Ausbildungsberufe Frauen einen Anteil von über 60 %. Das bedeutet: Das duale Ausbildungssystem ist weiterhin von der Ausbildung junger Männer geprägt. (Granato/ Schittenhelm 2004).

Die Segmentierung des Ausbildungsmarktes macht sich auch an den Verdienstmöglichkeiten einer dualen

len Ausbildung fest. So werden junge Frauen überproportional in Berufen mit geringerer Ausbildungsvergütung ausgebildet: Junge Frauen in Ostdeutschland erhalten 2003 durchschnittlich eine Ausbildungsvergütung von 499 €, im Westen von 595 €, wohingegen männliche Auszubildende im Osten im Schnitt 527 € und im Westen 623 € verdienen (Beicht 2004). Die mit der ersten Schwelle entstehende Ungleichverteilung von Frauen und Männern auf Ausbildungsberufe setzt sich im Berufsleben mit ungleicher Entlohnung und Anerkennung fort. So münden junge Frauen noch immer häufiger als junge Männer in Berufe ein, die kaum eine eigenständige Lebensführung ermöglichen. Sie sehen sich nach Abschluss der Ausbildung verstärkt vor die Entscheidung gestellt, eine unterwertige Beschäftigung aufzunehmen oder sich beruflich weiter zu qualifizieren. Die berufliche Erstausbildung ist somit nach wie vor entscheidend für den späteren Berufseinstieg und zentral für die Einmündung in den Arbeitsmarkt.

Die überproportionale Einmündung junger Männer in männerdominierte Berufe sowie ihre geringe Teilhabe in sozialen, pflegerischen, erzieherischen u.ä. Ausbildungsberufen wird erst seit kürzerem in der Öffentlichkeit diskutiert. Das Gleiche gilt für ihr eingeschränktes Berufswahlspektrum. Ganz anders die geringe Teilhabe junger Frauen in technisch orientierten Berufen: Seit Jahrzehnten ist sie immer wieder im Fokus von Debatten und wird noch immer häufig mit ihrer geschlechtsspezifischen Berufswahl in Zusammenhang gebracht. Mangelndes Interesse an technischen Berufsfeldern sowie die Hinwendung zu so genannten „frauenspezifischen“ Ausbildungsberufen werden dabei erörtert. Doch eine eindeutige Antwort auf die Frage, warum junge Frauen überproportional in frauendominierte Berufe einmünden, ist nicht so einfach (Schittenhelm 2004). Der aktuelle Diskussionsprozess konzentriert sich auf mehrere Erklärungsansätze. Nicht wirklich abschließend beantwortet ist, wie die im Folgenden genannten Faktoren untereinander wirken.

#### 4.1 ZUSAMMENHANG VON AUSBILDUNGSMÖGLICHKEITEN UND BERUFSFINDUNG

Die Annahme, die Einmündung junger Frauen in ein bestimmtes Spektrum von

Ausbildungsberufen beruhe (ausschließlich) auf ihrer ursprünglichen Berufswahl, gilt inzwischen als wissenschaftlich widerlegt (Krüger 2001). Denn ihre Berufsfindung richtet sich auch immer nach den Gegebenheiten des Ausbildungsmarktes. Demnach ist die Einmündung und Konzentration junger Frauen in so genannte „frauenspezifische“ Berufe und ihre geringe Teilhabe an technisch orientierten Berufen nicht (allein) eine Folge ihrer ursprünglichen Berufswahl, sondern insbesondere der Schwierigkeit, ihre Berufsziele angesichts fehlender Ausbildungsstellen umsetzen zu können. Der Ablauf und die Art, wie junge Frauen bisherige Erfahrungen verarbeiten, ist entscheidend dafür, wie sie die weiteren Schritte des Übergangs bewältigen. Hierfür ist maßgeblich, ob der Einstieg in den Ausbildungsmarkt mit dem Verlust von Vertrauen in die eigenen Handlungschancen einhergeht oder trotz Einschränkungen auch mit Erfahrungen verbunden ist, die das eigene Selbstvertrauen stärken. Berufliche Orientierungen und Strategien sind für Schulabgängerinnen nicht nur Voraussetzung, sondern immer auch Ergebnis bisheriger Abläufe am Übergang Schule/Ausbildung und der sich dabei bietenden Möglichkeiten. Besonders deutlich wird dies in Ostdeutschland, wo auch der Mangel an Möglichkeiten zu einem Rückgang junger Frauen in technisch orientierten Berufen geführt hat.

#### 4.2 UNZUREICHENDE UNTERSTÜTZUNG IN DER SCHULZEIT

Als weiterer Grund für die geringe Teilhabe junger Frauen an technisch orientierten Berufen gilt die ungleiche Bewertung und Förderung zuungunsten von Schülerinnen in naturwissenschaftlichen bzw. technischen Fächern in der Schule. *Rettke* (2003) schildert, dass Schülerinnen schlechtere Noten in mathematischen wie naturwissenschaftlichen Fächern als Schüler erhielten. In den anonym bewerteten Abiturarbeiten erreichten die Mädchen hingegen deutlich bessere Noten. Die Lehrer/innen waren trotzdem von geringeren Interessen und Fähigkeiten ihrer Schülerinnen in diesen Fächern im Vergleich zu den Jungen überzeugt.

Auch Eltern nehmen eine geschlechtsspezifische Einschätzung der Begabungen ihrer Töchter vor – unabhängig von den tatsächlichen Fähigkeiten und schulischen Leistungen. Selbst bei gegenteiliger Noten-

gebung sind sie eher der Ansicht, dass ihre Töchter nicht über naturwissenschaftlich-mathematische Kompetenzen bzw. über Begabungen für die entsprechenden Berufe verfügen (Hoose/Vorholt 1997).

Mädchen erfahren zu selten, dass ihnen ihre nächste Umgebung in mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern wie beim Umgang mit Technik und dem PC etwas zutraut, um Selbstvertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten entwickeln zu können. Dieses Selbstvertrauen ist jedoch eine unabdingbare, wenn auch nicht hinreichende Voraussetzung dafür, dass sie den Mut haben, sich für einen technisch orientierten Beruf zu entscheiden.

#### 4.3 „DOING GENDER“ IM UMGANG MIT AUSBILDUNGSBERUFEN

Erklärungsansätze, die sich mit dem Übergang von Schule in Ausbildung und insbesondere mit der Einmündung in frauen- bzw. männerdominierte Berufe befassen, untersuchen das komplexe Wechselverhältnis zwischen den Zuschreibungen durch andere und der Selbstwahrnehmung junger Frauen und Männer in der Berufswelt. Die Hartnäckigkeit der Geschlechterungleichheit beruht demzufolge auf einem Zusammenspiel zwischen den Erwartungen auf der Angebots- wie auf der Nachfrageseite des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes. Doing Gender, die interaktive Herstellung von Geschlecht, vermittelt sich z.B. über die geschlechtliche Etikettierung von Berufen, durch die Erwartungshaltungen von jungen Frauen und Männern an ihre Berufslaufbahn sowie überdies durch geschlechtsspezifisch geprägte Einstellungen auch auf Seiten der Betriebe im Rekrutierungsverfahren.

So werden Berufsbezeichnungen von Mädchen und Jungen unterschiedlich wahrgenommen und bewertet. Sie assoziieren mit denselben Berufsbezeichnungen zum Teil unterschiedliche Tätigkeitsmerkmale, zum Teil auch unterschiedliche Eigenschaften derjenigen Personen, die diese Berufe ausüben – unabhängig von den tatsächlichen Anforderungen im Beruf (Ulrich et al. 2004). Eine wichtige Rolle spielt bei der Bewertung der Bezeichnungen, ob diese die Jugendlichen bei ihrer Selbstdarstellung in ihrem sozialen Umfeld unterstützen. Mädchen und Jungen folgen dabei zum Teil unterschiedlichen Kriterien. Dies erklärt auch, warum Jungen mädchenstypische Berufe scheuen und umgekehrt.

Auch berücksichtigen Rekrutierungsverfahren von Betrieben nicht immer die Belange junger Frauen (Puhlmann 2001). Einstellungstests und Auswahlverfahren von Betrieben in gewerblich-technischen wie bei IT-Berufen sind entgegen dem eigenen Selbstverständnis nicht immer geschlechtsneutral. Die geringe Ausbildungsbeteiligung junger Frauen wird von den Betrieben vorrangig auf ihr mangelndes Interesse an technischen Berufen zurückgeführt – obgleich sich in den technisch orientierten IT-Berufen doppelt so viele Frauen auf eine Ausbildungsstelle bewerben wie eingestellt werden. Vieles weist darauf hin, dass Einstellungstests und Auswahlverfahren von Betrieben in gewerblich-technischen wie bei IT-Berufen bislang noch von geschlechtsspezifischen Mustern geprägt sind. Bewerberinnen werden z.B. eher in kaufmännisch orientierten Berufen bevorzugt, männliche Bewerber dagegen in technisch orientierten Berufen (Dietzen/Westhoff 2001).

## 5

### **Ausblick: Potenziale junger Frauen nutzen**

Die Analyse zeigt: Junge Frauen und Männer haben je unterschiedliche Chancen beim Zugang zu einer beruflichen Qualifizierung. Chancengleichheit existiert noch lange nicht, besonders nicht im Osten. Der erhebliche Rückgang des Angebots an betrieblichen Lehrstellen trifft besonders junge Frauen. Doch eine alternde Gesellschaft, die bereits in den nächsten Jahren vor einschneidenden demographischen Veränderungen steht, kann es sich nicht leisten auf das Nachwuchspotenzial junger Frauen zu verzichten. Es gilt, bereits heute ihre Kompetenzen und Profile stärker auszuschöpfen – auch in technisch orientierten Berufen. Das haben einige Bereiche von Wirtschaft und Politik bereits erkannt: Eine facettenreiche Informationskampagne mit dem Ziel, mehr junge Frauen für eine Aus-

bildung in einem informationstechnischen Beruf zu gewinnen und ihren Anteil in den IT-Berufen auf 40 % im Jahr 2005 zu steigern ist hierbei ein erster Schritt. Diese und andere Maßnahmen – wie z.B. der *Girl's Day* – konzentrieren sich darauf, das Interesse junger Frauen an einem technisch orientierten Beruf zu wecken. Sie sind jedoch deutlich stärker als bisher durch Aktivitäten zu flankieren, die erstens darauf zielen, dass sich junge Frauen auch tatsächlich für einen solchen Beruf entscheiden und zweitens, dass Bewerberinnen in technisch orientierten Berufen deutlich mehr als bisher auch wirklich einen Ausbildungsplatz erhalten.

Frauen haben gute Voraussetzungen für technikorientierte Berufe: Sie bringen „besonders gute Voraussetzungen für diese Berufe mit – ein stärker nutzenorientiertes Technikverständnis, große Teamfähigkeit, Medien- und Kommunikationskompetenz“ und sind entgegen landläufiger Vorurteile keine Technikmuffel (Beck/Graef 2003, S. 121). Viele Betriebe haben dies inzwischen verstanden: Ein modernes zukunftsfähiges Unternehmen kann es sich nicht leisten, auf die Potenziale einer gut ausgebildeten Generation junger Frauen zu verzichten.

Die Stärkung des Anteils junger Frauen in technisch orientierten Berufen sollte in Betrieben nicht als einzelne Fördermaßnahme dastehen, sondern in eine allgemeine Unternehmensstrategie der Personalförderung eingebunden sein (Dietzen/Westhoff 2001). Deswegen umfasst eine genderorientierte Personalentwicklung, die die Stärken und Kompetenzen von Frauen und Männern nutzt, aber auch Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern herstellt, ein Bündel von Maßnahmen. Darunter sind solche, um junge Frauen stärker für eine technisch orientierte Ausbildung zu interessieren bzw. tatsächlich zu gewinnen als auch solche, um Auswahlverfahren geschlechtssensibel zu gestalten (Granato 2004; Beck/Graef 2003; Rettke 2003). Eine solche genderorientierte Personalpolitik sollte möglichst von der Geschäftsleitung,

der Personalleitung sowie dem Betriebsrat mitgetragen werden.

Im Rahmen einer geschlechterorientierten Personalpolitik besteht die Möglichkeit, Betriebsvereinbarungen oder betriebliche Frauenförderpläne zu nutzen, um Ziele (z.B. Zielquoten für weibliche Auszubildende in technisch orientierten Berufen) und Instrumente zu ihrer Umsetzung – z.B. Rekrutierungsstrategien zur Erhöhung des Anteils weiblicher Auszubildender in technischen Berufen, Einsetzung von Tests und Auswahlverfahren, die die unterschiedlichen Fähigkeiten junger Frauen und Männer angemessen berücksichtigen – festzulegen (Beck/Graef 2003, S. 125 f.). Bei der Auswahl der Auszubildenden haben Betriebsräte eine Reihe von Möglichkeiten, an der Personalentscheidung des Betriebs mitzuwirken – auch bei der Frage inwieweit junge Frauen eingestellt werden (Beck/Graef 2003, S. 119-126).

Im Hinblick auf das Ziel, junge Frauen für technische Berufe zu gewinnen, existiert eine Bandbreite von Möglichkeiten, wie beispielsweise Schnupperpraktika bei Betrieben, bessere Nutzung von Assessment-Verfahren (z.B. TASTE), Ausweitung von Mentoring-Programmen auf die Zielgruppe junger Frauen etc. (Beck/Graef 2003; Granato 2004). Diese sollten stärker als bisher genutzt bzw. gefördert werden.

Weiterhin geht es darum, in Betrieben und Verwaltungen bei der Einstellung in technisch orientierten Berufen stärker als bisher geschlechtersensible Auswahlverfahren zu nutzen. Dafür sind Einstellungstests wie betriebliche Auswahlverfahren daraufhin zu überprüfen, inwieweit sie noch implizit oder explizit Elemente enthalten, die eine geschlechtsspezifische Auswahl bedingen. In diesem Zusammenhang ist auch darauf zu achten, dass junge Frauen nach Abschluss ihrer Ausbildung in einem technisch orientierten Beruf ebenso wie männliche Ausbildungsabsolventen von ihrem Ausbildungsbetrieb ein fachlich adäquates Übernahmeangebot erhalten.

# LITERATUR

---

**BMBF** (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2003, 2004): Berufsbildungsbericht, Bonn.

**Beck, D./Graef, A.** (2003): ChancenGleich. Handbuch für eine gute betriebliche Praxis, Frankfurt a.M.

**Beicht, U.** (2004): Datenbank Ausbildungsvergütung des BIBB, Bonn

**Cornelißen, W./Gille, M./Knothe, H./Meier, P./Stürzer, M.** (2002): Die Lebenssituation und die Perspektiven junger Frauen und Männer in Deutschland. Eine sekundärstatistische Auswertung vorhandener Umfragedaten, in: Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.), Das Forschungsjahr 2001, München

**Dietzen, A./Westhoff, G.** (2001): Qualifikation und Perspektiven junger Frauen in den neuen Berufen der Informations- und Kommunikationstechnologien, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 6

**Fischer, B./Schulte, B.** (2001): Schulabgängerbefragung 2001 – Frauen entscheiden anders, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 6

**Granato, M.** (2000): Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus der Sicht von Auszubildenden. Stellenwert von Arbeit und Beruf aus der Sicht von Auszubildenden, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Jugendliche in Ausbildung und Beruf, Pressereferat, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB, Bonn

**Granato, M.** (2004): Junge Frauen in der Berufsausbildung, in: Cramer, G. et al. (Hrsg.), Ausbilder-Handbuch, Köln

**Granato, M./Schittenhelm, K.** (2004): Junge Frauen – Bessere Schulabschlüsse – aber weniger Chancen beim Übergang in eine berufliche Ausbildung, in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 28

**Hoose, D./Vorholt, D.** (1997): Der Einfluß von Eltern auf das Berufswahlverhalten von Mädchen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 25

**Keddi, B./Pfeil, P./Strehmel, P./Wittmann, S.** (1999): Lebensthemen junger Frauen. Die andere Vielfalt weiblicher Lebensentwürfe, Opladen

**Krüger, H.** (2001): Ungleichheiten im Lebenslauf. Wege aus den Sackgassen empirischer Traditionen, in: Heintz, B. (Hrsg.): Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 41

**Nissen, U./Keddi, B./Pfeil, P.** (2000): Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Empirische Befunde und theoretische Erklärungsansätze, Deutscher Bundestag (Hrsg.), Ausschuß für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin

**Puhlmann, A.** (2001): Zukunftsfaktor Chancengleichheit – Überlegungen zur Verbesserung der Berufsausbildung junger Frauen, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 6

**Rettko, U.** (2003): Genderkompetenz – was ist das?, in: Cramer, G. u.a. (Hrsg.), Ausbilder-Handbuch, Köln

**Schittenhelm, K.** (2004): Soziale Lagen im Übergang. Statuspassagen junger Frauen zwischen Schule und beruflicher Ausbildung im interkulturellen Vergleich, Opladen

**Statistisches Bundesamt** (versch. Jg.)

**Ulrich, J. G.** (2004): Wege zwischen dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule und dem Beginn einer beruflichen Erstausbildung, Arbeitspapier, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

**Ulrich, J. G./Ehrenthal, B.** (2003): Verlauf der Lehrstellensuche und Verbleib der Ausbildungsstellenbewerber des Jahres 2002, in: Ulrich, J. G. u.a., Nutzung und Nutzen des Internets bei der Berufswahl und bei der Lehrstellensuche, in: Informationen für die Vermittlungs- und Beratungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv) 13

**Ulrich, J. G./Krewerth, A./Tschöpe, T.** (2004): Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf das Berufsinteresse von Mädchen und Jungen, in: Soziologie und Berufspraxis 4