

## Wege in eine berufliche Ausbildung: Berufsorientierung, Strategien und Chancen junger Frauen an der ersten Schwelle

Dr. Mona Granato, Bonn\*) und Dr. Karin Schittenhelm, Siegen\*\*)

F 351  
A 5121  
G 13  
Hinweise:  
G 14  
G 3

Die Konzentration junger Frauen in bestimmten und nur wenigen Berufssparten und ihre immer noch unterdurchschnittliche Partizipation an Ausbildungen, die Chancen eröffnen, führt zu der Frage, wie der Prozess des Übergangs von Schule und Ausbildung bei jungen Frauen verläuft.

Eine geringe Teilhabe junger Frauen in gewerblich-technischen Berufen – das gilt seit neuerem auch für IT-Ausbildungsberufe – wird in der Diskussion häufig mit ihrer geschlechtsspezifischen „Berufswahl“ in Zusammenhang gebracht. Mangelndes Interesse von Schulabgängerinnen an technischen Berufsfeldern sowie die Hinwendung zu so genannten „frauenspezifischen“ Ausbildungsberufen werden immer wieder erörtert.

Zur Erklärung werden unterschiedliche Annahmen herangezogen. Die These, dass eine schwierige Lage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu einer Restabilisierung traditioneller Orientierungen in den Lebensentwürfen junger Frauen führt, ist bisher jedoch nicht durch empirische Untersuchungen belegt. Demgegenüber steht die Annahme, dass die Berufsfindung<sup>1)</sup> junger Frauen in engem Zusammenhang mit den gegebenen Möglichkeiten im Ausbildungssektor zu sehen ist.

Faktisch ist jedoch über die Prozesse der Berufsorientierung und Berufsfindung der heutigen Generation von Schulabgängerinnen wenig bekannt.

Zu fragen ist daher, wie Schulabgängerinnen ihre Handlungschancen wahrnehmen und mit welchen Orientierungen und Strategien sie angesichts der Bedingungen, die sie vorfinden den Übergang zwischen Schule und Ausbildung gestalten.

Aus diesen Überlegungen heraus greift der vorliegende Beitrag folgende zentrale Fragen auf: welche beruflichen Orientierungen und Strategien entwickeln junge Frauen, um den Übergang in eine Ausbildung zu bewältigen und welche Partizipationschancen finden sie vor?

Der Übergang junger Frauen zwischen Schule und Ausbildung ist mit wachsenden Handlungsspielräumen einerseits und zunehmenden Risiken

andererseits verbunden. Mit Blick auf die Heterogenität der heutigen Generation von Schulabgängerinnen behandelt der folgende Beitrag auch die Frage, in welcher Weise sich entsprechende Chancen und Risiken zwischen Schulabgängerinnen aus den neuen und alten Bundesländern sowie ausländischer Herkunft unterschiedlich verteilen.

Im Anschluss an eine einleitende Diskussion über Thesen zum Berufsfindungsprozess junger Frauen (1) werden die Übergangsprozesse und damit verbundene Orientierungen und Strategien an der ersten Schwelle exemplarisch analysiert (2). Weitere Themenschwerpunkte sind die Bedeutung berufs- und familienbezogener Lebenspläne (3) sowie die Partizipationschancen junger Frauen an beruflicher Ausbildung, insbesondere im dualen System (4). Abschließend werden Fördermöglichkeiten junger Frauen im Übergang Schule – Ausbildung erörtert (5).

### 1. Thesen zur Berufsfindung und Berufsorientierung junger Frauen heute

Angesichts der zunehmenden Vielfalt möglicher Lebensentwürfe und sozialer Lagen junger Frauen in Deutschland stellen Schulabgängerinnen eine in vieler Hinsicht heterogene Gruppe dar. Neben

\*) Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich 2.4 „Bildungsverhalten, Berufsverläufe, Zielgruppenanalysen“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) in Bonn

\*\*\*) Professorin an der Universität Siegen, FB 1 Soziologie

1) Statt dem Begriff der „Berufswahl“, der impliziert, dass tatsächlich eine Wahlmöglichkeit zwischen mehreren Optionen bzw. zwischen unterschiedlichen Ausbildungsmöglichkeiten existiert, wird im Folgenden der Begriff der „Berufsfindung“ verwendet. Vgl. auch Haubrich/Preiß 1996.



Unterschieden in Lebensstilen, Chancen und Bedingungen sind regionale Ungleichheiten sowie Transformations- und Migrationsprozesse Ursachen für die Ausdifferenzierung sozialer Lagen.

Nicht abschließend beantwortet ist jedoch, wie sich diese auswirken auf den Übergang junger Frauen von der Schule in eine Ausbildung bzw. in den Beruf.

Die Einmündung junger Frauen in Ausbildung und Beruf ist ein komplexer Vorgang, der sich gegenüber früher tendenziell über einen längeren Zeitraum ausdehnt und zunehmend mehr einzelne Stationen beinhaltet. Er kann Phasen der Orientierungssuche und Aufenthalte in berufsvorbereitenden Maßnahmen, Zeiten des „Unversorgtseins“ und der Kindererziehung umfassen.

Ob dabei der Zugang zu einer beruflichen Ausbildung gelingt, ist für heutige Schulabgänger/-innen ungewisser geworden. Der schulische Abschluss allein ist nicht ausschlaggebend dafür, wie junge Frauen einen Übergang in eine berufliche Ausbildung finden. Neben Einrichtungen schulischer und beruflicher Bildung gelten Einflüsse in der Familie (Hoose/Vorholt 1997) sowie auch seitens Gleichaltriger (Granato/Schittenhelm 2000) als maßgeblich und gehören neben Praktika und ersten Arbeitserfahrungen zum Umfeld einer vorberuflichen Sozialisation.

Der Übergang zwischen Schule und beruflicher Ausbildung ist auch abhängig von der Art und Weise, wie junge Frauen in dieser Phase die Erfahrungen der Möglichkeiten und Grenzen, die sich am Ausbildungsmarkt bieten bewältigen. So stellt Krüger (1993) zur Diskussion, dass die Einmündung junger Frauen in so genannte „frauenspezifische“ Ausbildungsberufe keinesfalls immer auf ihre berufliche Orientierung zurückzuführen ist. Vielmehr resultiert sie u.a. aus einer Verarbeitung eingeschränkter Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Bei Längsschnitt-Untersuchungen in der Bundesrepublik zu Einstellungen von Jugendlichen im Verlauf von Übergängen in den 80er Jahren wurde aufgezeigt, dass sich die Optionen, die junge Frauen während ihrer Such- und Orientierungsprozesse im Vorfeld einer Berufsausbildung ins Auge fassen, zunehmend verengen (Heinz u.a. 1987). Ähnliche Ergebnisse belegen dies gleichfalls für junge Frauen aus den neuen Bundesländern (Heyn/Schnabel/Roeder 1997).

Demnach wäre die Einmündung und Konzentration junger Frauen unterschiedlicher Zielgruppen in so

genannte „frauenspezifische“ Berufe nicht (allein) eine Folge ihrer Berufsorientierung, sondern auch des gegebenen Ausbildungsstellenmarktes, d.h. der Schwierigkeit, Orientierungen auch angesichts fehlender Ausbildungsstellen umsetzen zu können.

Wie unterschiedlich Prozesse der Entwicklung beruflicher Orientierungen und Strategien bei der heutigen Generation von Schulabgängerinnen verlaufen können, legt – vor dem Hintergrund der o.g. These – der folgende Abschnitt dar.

## **2. Übergangsprozesse junger Frauen an der ersten Schwelle: Berufliche Orientierungen und Strategien**

Anhand vergleichender Fallanalysen, die junge Frauen aus Migrantenfamilien sowie aus ost- und westdeutschen Familien einbeziehen werden exemplarisch berufliche Orientierungen sowie Strategien des Berufwahlverhaltens, die Entwicklung berufsbiographischer Entwürfe und mögliche Verlaufsformen des Übergangs junger Frauen an der ersten Schwelle aufgezeigt.<sup>2)</sup>

### **2.1 Berufliche Orientierungen junger Frauen in der Auseinandersetzung mit Gleichaltrigen und Bedingungen des Wohnumfelds**

Berufliche Orientierungen junger Frauen werden u.a. durch den Austausch mit Gleichaltrigen und

<sup>2)</sup> Die Erhebung „Soziale Lage, Lebensstil und Orientierungen junger Frauen zwischen Schule und Beruf in interkulturell vergleichender Forschungsperspektive“ beruht auf Gruppendiskussionen und Einzelinterviews und wurde 1998-1999 am Institut für Schulpädagogik und Bildungssoziologie der Freien Universität Berlin durchgeführt. Auf der Grundlage von Fallstudien wird untersucht, in welcher Weise junge Frauen im Kontext ihrer milieuspezifischen Lebensverhältnisse mit Konflikten und Risiken im Verlauf der Einmündung in Ausbildung und Beruf umgehen. Berlin als eine eher strukturschwache Region eignet sich dabei in besonderer Weise, um exemplarisch die speziellen Bedingungen junger Frauen in städtischen Ballungszentren aufzuzeigen. Ausführlicher zu Ergebnissen und Methodik der qualitativen Untersuchung vgl. Schittenhelm 2001, 2000



## Wege in eine berufliche Ausbildung: Berufsorientierung, Strategien und Chancen junger Frauen an der ersten Schwelle (Fortsetzung)

durch das Aufwachsen mit den Lebensbedingungen in ihrem Wohnumfeld vermittelt. Auch Sozialisationsprozesse unter Gleichaltrigen aus der Schule oder dem Stadtteil tragen zur Entwicklung eigener Orientierungen und Strategien bei. Die jeweiligen sozialen Bedingungen beeinflussen diese Entwicklung.

### **Orientierung an weiblichen Bezugspersonen aus dem persönlichen Umfeld: Die im sozialen Umfeld praktizierten Lösungen bilden den Kontext für die Entwicklung eigener Handlungsstrategien**

Die Orientierung an anderen jungen Frauen kann bei Schulabgängerinnen eine Einmündung in so genannte „Frauenberufe“ begünstigen: Bei den befragten jungen Frauen zeigt sich wiederholt eine Orientierung an weiblichen Bezugspersonen in ihrem sozialen Umfeld. Diese jungen Frauen wählen einen Beruf, den sie bei ihrer Schwester oder Freundin beobachten können oder sie entwickeln eine gemeinsame Orientierung im Freundinnenkreis hin zu Berufen, die als interessant und erreichbar gelten. Dies führt dazu, dass diese jungen Frauen fast durchweg in so genannte „frauen-spezifische“ Ausbildungsberufe, wie zum Beispiel in den Beruf der Erzieherin oder Krankenschwester, einmünden. Die Orientierung an den Erfahrungen anderer junger Frauen hat in diesen Fällen zur Folge, dass sie sich innerhalb eines begrenzten Spektrums bewegen und die Konzentration in spezifischen Berufen bzw. Berufsfeldern verstärkt wird. Dabei bilden die im sozialen Umfeld praktizierten Lösungen den Kontext für die Entwicklung eigener Handlungsstrategien.

### **Gegenentwurf: Junge Frauen grenzen sich von den Orientierungen weiblicher Bezugspersonen ihres Umfelds ab**

Aus der weiteren Analyse ergibt sich demgegenüber, dass junge Frauen sich auch zu etwas anderem entschließen können – gerade angesichts dessen, was sie in ihrer Umgebung wahrnehmen. Auch hier spielt die Anteilnahme an den im unmittelbaren Umfeld vorgefundenen Möglichkeiten eine Rolle. Allerdings wollen die Mädchen in diesen Fällen nicht nachahmen, sondern suchen bewusst nach anderen Möglichkeiten. Wiederholt zeigt sich dabei, dass solche Schritte in der Familie oder im sonstigen Umfeld unterstützt werden:

Es gibt z.B. Eltern, eventuell auch ältere Geschwister, die für die Jüngeren etwas anderes wollen, als sie selber vorgefunden haben.

Offensichtliche Beispiele für ein solches Abgrenzungsverhalten gegenüber vorgelebten Handlungsentwürfen sind diejenigen jungen Frauen der Befragung, die sich für gewerblich-technische Berufe entschieden haben. Junge Frauen aus Migrantenfamilien, die anders als ältere Geschwister einen höheren Schulabschluss anstreben, um einen qualifizierten Beruf erlernen zu können, bilden ein weiteres Beispiel. Eine solche Bildungs- und Berufsorientierung ist auch mit einer bewussten Absage gegenüber sozialen Vorurteilen verbunden.

### **2.2 Berufliche Orientierungen junger Frauen unter schwierigen Ausbildungs- marktbedingungen**

Die Einbindung in ein soziales Umfeld kann für Schulabgängerinnen eine Unterstützung in einer Lebensphase sein, in der sie aus institutionalisierten Zusammenhängen zumindest vorübergehend herausfallen. Wenn es sich um marginalisierte Milieus, soziale Brennpunkte oder um Regionen mit schlechten Standortbedingungen handelt, kann eine solche Einbindung jedoch eine potenzielle Grenze für eigene Handlungsspielräume bedeuten.

### **Orientierung an Bezugspersonen aus dem persönlichen Umfeld unter schwierigen Ausbildungs- marktbedingungen**

Unter schwierigen Arbeitsmarktbedingungen können Orientierungen von Schulabgängerinnen am eigenen Umfeld bzw. an Personen des Umfelds in der Phase der Berufsfindung zu weiteren Einschränkungen ihres Handlungsspielraums beitragen: Die Erfahrung von schwierigen Bedingungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt kann dazu führen, dass sich die eigenen Maßstäbe an eine Umgebung angleichen, in der viele Gleichaltrige keinen Ausbildungsplatz erhalten und die Elterngeneration (zum Teil) arbeitslos ist. Ausbildungslosigkeit, Arbeitslosigkeit oder chancengeminderte Ausbildungsgänge können unter diesen Bedingungen akzeptabel erscheinen. Selbst eine Ausbildung mit geringen Übernahmechancen wird hinge-



nommen, wenn die Ausbildungsmarktlage als aussichtslos eingeschätzt wird.

So wird z.B. bei jungen Frauen, die an Förderlehrgängen der Jugendberufshilfe teilnehmen deutlich, wie ambivalent ihre Orientierung an anderen Gleichaltrigen in derselben Lage ist. Zwar erleben sie, dass sie mit ihren Problemen nicht allein sind und erfahren so Unterstützung. Gleichzeitig kann die Orientierung an den Gelegenheiten innerhalb dieses Umfeldes aber auch verhindern, dass sie die notwendige Mobilität aufbringen, um ihre Chancen zu verbessern (Schittenhelm 1998). So laufen sie Gefahr, im Maßnahmen- und Hilfesystem zu verbleiben – weit entfernt von einem Einstieg in eine anerkannte Ausbildung.<sup>3)</sup>

Auch die Einmündung in einen Ausbildungsberuf, der ursprünglich nicht angestrebt wurde, kann vor dem Hintergrund eines schwierigen Ausbildungsmarktes zu einer positiven Bewertung der Ausbildungsstelle führen, wenngleich ein beruflicher Einstieg im jetzigen Ausbildungsberuf als chancenlos eingeschätzt wird. Durch die Bewertung der eigenen Situation als unveränderbar, vertun die jungen Frauen Potenziale, um doch noch eine Ausbildungsalternative mit Zukunftsaussichten zu suchen.

Dies lässt sich am Beispiel einer Gruppe von Schulabgängerinnen mit Realschulabschluss zeigen, die nicht im Wunschberuf unterkommen. Ihren derzeitigen Ausbildungsberuf der Bäckereifachverkäuferin schätzen sie als aussichtslos ein, da sie beobachten, wie alle ihre Vorgängerinnen nicht übernommen, sondern durch neue Auszubildende ersetzt wurden. Doch angesichts der knappen Lehrstellensituation in ihrer Umgebung sehen sie für sich selbst keine Alternative. Dabei beurteilen sie ihre Situation im Vergleich zu arbeitslosen Jugendlichen ihrer Umgebung und sind froh, „überhaupt etwas zu haben“.

Die Deutungsangebote und Lösungsstrategien, die im sozialen Umfeld praktiziert werden, bilden auch hier den Kontext für eigene Handlungsstrategien. In einem Umfeld, in dem die Lage allgemein als aussichtslos gilt, verschieben sich die Maßstäbe dergestalt, dass die jungen Frauen Möglichkeiten, in eine Ausbildung mit Übernahmechancen einzumünden, nicht mehr wahrnehmen: sie schätzen ihre eigene Situation als unveränderbar ein und ziehen keine positiven Alternativen mehr in Betracht.

### **Orientierungen an Freizeit und privaten Lebensentwürfen als Form des Rückzug aus dem Qualifizierungsprozess**

Bei den befragten Schulabgängerinnen ist unter bestimmten Bedingungen auch ein Rückzug aus den Bereichen Schule, Ausbildung und Beruf zu beobachten. Die Möglichkeit der Existenzsicherung über eine Familiengründung alternativ zu einem Beruf besteht für die jungen Frauen in den betreffenden Fällen nicht. Statt dessen zeigen sich andere Formen eines Rückzugs von berufsbezogenen Lebensplänen: junge Frauen können als Alternative dazu auf Aktivitäten in Gruppen von ebenfalls marginalisierten Jugendlichen ausweichen.

Anhand von Fallstudien bei jungen Müttern, die in der Abschlussklasse oder unmittelbar nach dem Abgang von der Schule ein Kind bekommen, ließ sich zeigen, dass eine Orientierung an tradierten familiären Lebensformen für diese Schulabgängerinnen nicht mehr möglich war. Stattdessen nahmen sie sozialstaatliche Hilfe in Anspruch; dabei erfolgte der Einstieg in die Qualifizierungsphase später und über die Jugendberufshilfe (Schittenhelm 1998).

Insgesamt weisen diese Ergebnisse darauf hin, dass heute für junge Frauen mit ungünstigen Bildungsabschlüssen oder unter schwierigen Ausbildungsbedingungen weder der Eintritt in eine anerkannte berufliche Qualifizierung noch der Rückzug auf eine Familiengründung als gesichert gelten können.

### **2.3 Strategien junger Frauen angesichts schwieriger Erfahrungen im bisherigen Übergang Schule – Ausbildung**

Die Erfahrungen früherer Etappen ihres Übergangs von Schule in Ausbildung und die Art und Weise, wie junge Frauen Schwierigkeiten verarbeiten, wirken sich gleichfalls auf weitere Strategien und Bewältigungsversuche aus.

#### **„Handeln aus der Not“ als Bewältigung von Misserfolgen: „Hauptsache eine Ausbildung“**

Erleben junge Frauen bei der Realisierung der eigenen Ausbildungsziele Misserfolge, kann dies

<sup>3)</sup> Sie erfahren dadurch zwar mit Gleichaltrigen ihres Umfeldes eine gemeinsame Sozialisation, jedoch verläuft diese in Richtung eingeschränkter beruflicher Chancen. Dies kann mit Ostendorf (1986) als eine gemeinsame Selbstsozialisation in eingeschränkte soziale Chancen bezeichnet werden.



## Wege in eine berufliche Ausbildung: Berufsorientierung, Strategien und Chancen junger Frauen an der ersten Schwelle (Fortsetzung)

zu einer Orientierung an den verbleibenden Möglichkeiten führen, die bis hin zur Aufgabe der eigenen Wünsche und Interessen geht. In solchen Fällen lässt sich beobachten, dass junge Frauen nach dem Motto „Hauptsache eine Ausbildung“ vorgehen.

Dabei zeigt sich in der vorliegenden Untersuchung folgendes Verlaufsmuster: Der Ausbildungseinstieg ist durch eine Abfolge von Misserfolgen gekennzeichnet; die jungen Frauen geben mehr und mehr eigene Wünsche und Interessen an einem Beruf auf und orientieren sich an den wenigen vorhandenen Möglichkeiten, bis hin zum kleinsten möglichen Nenner für sich selbst. Diese Orientierung, die sich unter dem Stichwort: „Hauptsache eine Ausbildung“ zusammenfassen lässt, ist bereits aus früheren Untersuchungen bekannt (Heinz u.a. 1987, Seus 1993). Eine Folge hiervon ist – wie bereits in den vorigen Abschnitten dargestellt –, dass junge Frauen in Ausbildungsberufe mit geringeren Anforderungen aber auch geringeren Chancen oder in den zweiten Ausbildungsmarkt einmünden, nachdem bisherige Ausbildungsziele über Bord geworfen wurden.

Orientierungen am Umfeld und Handeln aus der Not heraus können dazu beitragen, dass junge Frauen ihre eigenen Perspektiven auf die unmittelbaren und erreichbar erscheinenden Optionen einschränken.

### „Step by Step“: schrittweise Realisierung eigener beruflicher Ziele und Wünsche

Als Gegenbeispiel zu einem schrittweisen Abbau von Motivation und einem Rückzug von den eigenen beruflichen Wünschen lassen sich Verlaufsmuster erkennen, die – ohne „glatte“ Übergangsverläufe darzustellen – zu einem von den jungen Frauen positiv bewerteten Einstieg in eine Ausbildung führen. Auch in diesen Fällen machen junge Frauen wiederholt Versuche, ihre Ausbildungsziele zu realisieren; der Einstieg in eine Ausbildung kommt nur über Praktika und vorbereitende Lehrgänge zustande. Es handelt sich dabei um junge Frauen, denen zwar kein schneller oder direkter Einstieg gelingt. Allerdings versuchen sie schrittweise eine Ausbildung nach ihren Wünschen und Interessen zu erreichen. Ein Beispiel dafür aus der vorliegenden Untersuchung sind Auszubildende im Beruf der Krankenschwester, die zunächst eine

Fülle von Absagen bekamen, daraufhin Praktika bei Ärzten und im Krankenhaus absolvierten und schließlich nach dem Besuch einer Vorschule einen Ausbildungsplatz in einer Klinik erhalten haben. Im Prozess der Einmündung in einen Beruf ist es ihnen möglich, eine berufliche Orientierung zu entwickeln, die schrittweise stabilisiert und umgesetzt werden konnte.

### 2.4 Fazit: Berufliche Orientierungen und Strategien junger Frauen an der ersten Schwelle sind auch immer ein Ergebnis des bisherigen Verlaufs am Übergang Schule – Ausbildung

Junge Frauen können also den Einstieg in eine Ausbildung je nach bisherigem Verlauf des Übergangs als Erfolg oder als eine Reihe von Misserfolgen und als Aufgabe bisheriger Wünsche erleben.

Der Ablauf der einzelnen Etappen und die Art und Weise, wie Schulabgängerinnen ihre bisherigen Erfahrungen verarbeiten, ist ausschlaggebend dafür, wie sie weitere Schritte bewältigen. Entscheidend für diesen Verlauf ist daher, ob junge Frauen den Einstieg in eine Ausbildung als Erfolg erleben, der das eigene Selbstvertrauen stärkt oder als Misserfolg bewerten, der mit dem Verlust von Vertrauen in die eigenen Handlungschancen einhergeht. Je nachdem kann es zu einem Rückzug, zu Neu- und Umorientierungen oder auch zu einer Stabilisierung beruflicher Orientierungen wie des Übergangsprozesses kommen.

Berufliche Orientierungen und Strategien junger Frauen sind damit auch für die heutige Generation von Schulabgängerinnen nicht nur Voraussetzung, sondern immer auch Ergebnis bisheriger Abläufe am Übergang Schule – Ausbildung und der dabei gebotenen Chancen und Gelegenheiten. Ausschlaggebend ist die Art und Weise, wie junge Frauen diese bewältigen und daraus weitere Strategien für ihren Einstieg in eine Ausbildung entwickeln.

Bewältigungsformen, die zu einer Selbstbeschränkung bei der Entwicklung beruflicher Perspektiven führen, wirken sich ungünstig auf den weiteren Verlauf von Statusübergängen aus. Umgekehrt gibt es auch bei nicht geradlinig verlaufenden Einmündungsprozessen an der ersten Schwelle



Bewältigungsformen, die zu einem schrittweisen Versuch führen, die eigenen Qualifizierungsziele letztendlich doch zu realisieren.

Gerade bei nicht geradlinigen Übergängen und schwierigen Ausbildungsmarktbedingungen ist es daher von Bedeutung, ob junge Frauen die Gelegenheit haben, während der Stationen im Vorfeld einer Ausbildung und im Verlauf von Neu- und Umorientierungen schrittweise einen realistischen beruflichen Handlungsentwurf zu entwickeln und eine entsprechende Motivation aufzubauen. So stellt sich z.B. bei Orientierungen am unmittelbaren Umfeld und bei Handeln aus der Not heraus, die bei jungen Frauen zu einer Einschränkung ihrer Perspektiven auf die unmittelbar erreichbaren Optionen beitragen können, die Frage nach der Verarbeitung von Misserfolgen. Das Verständnis in diese Dynamik von Misserfolgen und daraus resultierenden weiteren Einschränkungen der ohnehin geringen Handlungschancen kann dazu beitragen, rechtzeitig Angebote bereitzustellen, die den jungen Frauen im Umgang mit problematischen Erfahrungen Unterstützung bieten.

### 3. Berufliche Orientierungen junger Frauen: die Bedeutung von berufs- und familienbezogenen Lebensplänen

Immer wieder nimmt die These, dass eine schwierige Lage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu einer Restabilisierung traditioneller Orientierungen in den Lebensentwürfen junger Frauen führt, einen breiten Raum in öffentlichen Diskussionen ein. Es stellt sich daher die Frage, welchen Stellenwert Ausbildung, Beruf und Familienplanung im Leben junger Frauen heute haben und welche Vorstellungen Schulabgängerinnen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelt haben. Diesen Fragen geht eine bundesweite Untersuchung von Auszubildenden in den alten wie neuen Ländern nach.<sup>4)</sup>

#### 3.1 Stellenwert von Ausbildung und Beruf

Ausbildung und Beruf haben im Leben junger Frauen einen hohen Stellenwert. Das sind zentrale Ergebnisse nicht nur der vorliegenden bundesweiten Befragung von jungen Frauen in Ausbildung.<sup>5)</sup>

Berufsarbeit steht gerade für weibliche Auszubildende in Ostdeutschland an vorderster Stelle ihrer Lebensplanung.

*„Wenn ich viel Geld hätte, würde ich versuchen, damit beruflich weiterzukommen. ...aber ohne Arbeit – nein. Ich war drei Monate arbeitslos, das hat mir gereicht“ (w, Ost).<sup>6)</sup>*

Im dritten Ausbildungsjahr betonen weibliche Auszubildende in Ostdeutschland, wie wichtig es ist, durch eine Arbeit die eigene Existenz zu sichern: Für 80 % stehen „überhaupt eine Arbeit finden“ und die Sicherheit des Arbeitsplatzes auf Platz eins der Erwartungen an das künftige Berufsleben. Als dritten Aspekt nennen 74 % der jungen Frauen gute Verdienstmöglichkeiten.

*„Bei uns in der Firma spielen zur Zeit alle Lotto. Wenn ich im Lotto gewinnen würde, würde ich das gar nicht erzählen. Und dann wäre ich so ehrgeizig, in meinem Beruf erst einmal weiter zu kommen ...“ (w, Ost).*

61 % der weiblichen Auszubildenden im Osten können sich auch bei gegebener materieller Absicherung ein Leben ohne Arbeit nicht vorstellen. „Spaß“ aber auch „Zufriedenheit“ mit der Arbeit stehen an zweiter Stelle der Kriterienliste für die Berufsarbeit. Zudem halten zwei Drittel der jungen Frauen im Osten eine „interessante Arbeit“ für sehr wichtig (69 %).

Welch hohen Stellenwert Erwerbsarbeit insbesondere für junge Frauen in den neuen Ländern hat, zeigt, wie bedeutsam für sie Anerkennung und Ansehen durch bzw. im Beruf sind: Häufiger als ihre männlichen Arbeitskollegen betonen sie, wie wichtig es ist, dass ihre Arbeit anerkannt (72 %) und gerecht beurteilt (69 %) wird, aber auch, dass

<sup>4)</sup> Diese Ergebnisse beruhen auf einer Panel-Untersuchung von Auszubildenden in Ost und West. Das Forschungsprojekt „Jugend und Berufsbildung in Deutschland“ wurde im Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt. Jugendliche ausländischer Herkunft sind in dieser Untersuchung nicht explizit ausgewiesen. Zu den Ergebnissen, vgl. Granato 2000a, b, zu methodischen Fragen der Befragung vgl. Granato, Hecker 2000

<sup>5)</sup> Für weitere wissenschaftliche Ergebnisse zur Vereinbarkeitsfrage, zur Gestaltung beruflicher und familiärer Lebensformen wie zu Chancen junger Frauen und Männer in Ausbildung und Beruf vgl. die Auswertung vorhandener Umfragen durch Cornelißen u.a. 2002

<sup>6)</sup> Diese und das folgende Zitat sind den Gruppendiskussionen mit Jugendlichen in Ost und West entnommen. Vgl. SINUS 1996



## Wege in eine berufliche Ausbildung: Berufsorientierung, Strategien und Chancen junger Frauen an der ersten Schwelle (Fortsetzung)

**Tabelle:** Wenn Sie an Ihr künftiges berufliches Leben denken: Welche Erwartungen haben Sie da?  
– sehr wichtig – in %

Sehr wichtig	Alle Auszubildenden	Weibliche Auszubildende Ost	Weibliche Auszubildende West
überhaupt eine Arbeit zu bekommen	61	77	60
dass Ihr Arbeitsplatz auf alle Fälle gesichert ist?	59	83	50
dass Ihnen Ihre Arbeit Spaß macht?	67	79	67
dass Sie später mit Ihrem Arbeitsplatz zufrieden sind?	63	75	62
dass Sie gut bezahlt werden?	56	74	46
dass Sie Ihre Arbeit gut machen?	57	71	55
dass Ihre Arbeit anerkannt wird?	44	72	40
dass Sie einen angesehenen Beruf haben?	29	50	27
dass Ihnen Ihre Arbeit möglichst viel Freizeit lässt?	26	26	31
gerechte Beurteilung	52	69	50

Quelle: BiBB Forschungsprojekt JuB (vgl. Granato 2000b)

sie später einen angesehenen Beruf ausüben können (50 %).

In der Frage beruflicher Erwartungen rangieren bei weiblichen Auszubildenden im Westen Sicherheits-, Reproduktions- und Leistungskriterien auf Platz zwei nach persönlichen Sinnkriterien wie Spaß an der Arbeit und Zufriedenheit. Das Kriterium „Spaß an der Arbeit“ ist jungen Frauen im Westen wichtiger als der männlichen Vergleichsgruppe – ähnlich zu dem Anteil der Auszubildenden im Osten.

Im Vergleich zu jungen Frauen in Westdeutschland räumen die Befragten in Ostdeutschland einer Vielzahl von Aspekten für die künftige Berufsarbeit eine vergleichsweise höhere Priorität ein. Dies gilt für Sicherheits-, Reproduktions- und Leistungskriterien genauso wie für Spaß an der Arbeit und Zufriedenheit. Auch ein hoher Verdienst ist jungen Frauen im Osten erheblich häufiger sehr wichtig als jungen Frauen im Westen. Im direkten Vergleich

zeigt sich, dass bei weiblichen Auszubildenden in den neuen Ländern Sicherheitsaspekte an erster Stelle rangieren, dicht gefolgt von Spaß an der Arbeit, in den alten Ländern umgekehrt.

Auch für Schulabgängerinnen aus Migrantenfamilien haben berufliche Ausbildung und zukünftiger Beruf einen zentralen Stellenwert. Berufliche Qualifizierung ist für die große Mehrheit (75 %) der Schulabgängerinnen ausländischer Nationalität sehr wichtig – so die Ergebnisse einer bundesweiten Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung (vgl. Granato 1999, 1999a). Ebenso halten es 84 % der Schulabgängerinnen ausländischer Herkunft für sehr wichtig, dass eine Frau einen Beruf erlernt und über ein eigenes Einkommen verfügt – ohne Unterschiede nach Nationalität. 58 % der Schulabgängerinnen wollen einen Beruf erlernen, genauso häufig wie die jungen Männer. Alternativ orientieren sie sich an einem Studium (11 %) oder am Besuch weiterführender Schulen (8 %) (Granato 1999).



An der ersten Schwelle weisen Schulabgängerinnen ausländischer Herkunft ein großes Engagement auf und unternehmen erhebliche Anstrengungen, um ihre Berufsziele auch tatsächlich zu erreichen: Sie verfolgen ihre Qualifizierungsziele konsequent und verwenden dabei unterschiedliche Strategien. Rund 90 % der Schulabgängerinnen türkischer aber auch italienischer, spanischer und portugiesischer Nationalität, die nach Abschluss der allgemein bildenden Schule eine berufliche Ausbildung aufnehmen wollten, haben sich auf eine Ausbildungsstelle beworben (Granato 1999).

Diese Ergebnisse widerlegen gängige Klischees, Mädchen ausländischer Herkunft würden sich seltener als Jungen für berufliche Qualifikation interessieren, denn Schulabgängerinnen bewerten häufiger als männliche Schulabgänger Berufsausbildung als sehr wichtig. Dieser Unterschied verstärkt sich noch mit steigendem Bildungsabschluss.

### 3.2 Vereinbarkeit beruflicher und familialer Lebenspläne

Untersucht man den Zusammenhang zwischen beruflichen und familiären Lebensplänen stellt sich erst die Frage, welche familiären Lebenspläne junge Frauen entwickelt haben.

Für zwei Drittel der jungen Frauen im Osten und für die Hälfte der jungen Frauen im Westen (53 %) sind Kinder fester Bestandteil ihrer Lebensplanung. Dabei möchte rund die Hälfte der weiblichen Auszubildenden später sicher heiraten – junge Frauen in den neuen Ländern häufiger als in den alten (weibliche Auszubildende Ost 55 %, West 47 %, vgl. Granato 2000b).

Allerdings zeigen empirische Untersuchungen, dass die Realisierung der Familiengründung bei jungen Frauen in Ost und West innerhalb der eigenen Biographie verschoben wird. Dies geschieht in Abhängigkeit davon, wie ihnen eine Stabilisierung im Berufsleben gelingt (Seidenspinner u.a. 1996:216).

Unterschiede in den Vorstellungen und Präferenzen wie Familie und Beruf vereinbart werden können, zeigen sich zwischen weiblichen Auszubildenden in Ost und West. Diese Unterschiede sind jedoch besonders deutlich zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden im Westen.

Rund 80 Prozent der jungen Frauen – und Männer – in den neuen Ländern bevorzugen die ganztägige Erwerbstätigkeit beider Partner und die gleichgewichtige Aufteilung der Familien- und Hausar-

beit. Andere Vereinbarkeitskonzepte finden dagegen eine sehr viel geringere Zustimmung.

Im Westen befürworten junge Frauen zwei Modelle: Die gleichgewichtige Aufteilung der häuslichen und familiären Aufgaben zwischen den Partnern wird entweder mit einer Teilzeitarbeit für beide (55 %) oder mit einer Vollzeiterwerbstätigkeit von Frau und Mann kombiniert (53 %). Jede dritte junge Frau findet hier auch an dem Modell der alleinigen Erwerbsarbeit des Partners Gefallen (36 %). Deutlich anders denken dagegen junge Männer in den westlichen Ländern, wie die folgende Tabelle darlegt (vgl. auch Granato 2000b).

Heirat ist für die große Mehrheit junger Frauen – für 85 % im Osten und 75 % im Westen – kein Grund, längere Zeit die Arbeit zu unterbrechen. Selbst im Falle eines Lottogewinns würde nicht einmal die Hälfte der jungen Frauen in Ausbildung längere Zeit die Erwerbstätigkeit unterbrechen, im Osten gerade jede Dritte. Nur die Geburt des ersten bzw. weiterer Kinder stellt für eine große Mehrheit junger Frauen in Ausbildung einen Grund für eine längere Unterbrechung dar (weibliche Auszubildende Ost 77 %, West 85 %). Dass dies gerade jungen Frauen im Osten nicht leicht fällt, zeigt ihre zurückhaltende Zustimmung, wenn es darum geht, „sich vorübergehend ganz dem Privatleben/der Familie zu widmen“. Dem stimmen nur 38 % der weiblichen Auszubildenden im Osten, jedoch 56 % der jungen Frauen im Westen zu.

Zusammenfassend lässt sich feststellen: Frauen und Männer richten sich – gerade im Osten – auf lebenslange Erwerbsarbeit ein. Das bei weitem bevorzugte Modell bleibt in den neuen Bundesländern die ganztägige Berufsarbeit beider Partner und die Aufteilung von Hausarbeit und Kindererziehung. Während sich im Osten die Präferenzen junger Frauen und Männer am Ende der Ausbildung im Wesentlichen auf ein Vereinbarkeitskonzept konzentrieren, orientieren sich angehende Fachkräfte im Westen weniger an einem Modell als an einer Reihe unterschiedlicher Vorstellungen. Dabei zeigt es sich, dass die Auffassungen junger Frauen und Männer im Westen über die Vereinbarkeitsfrage zum Teil stark divergieren.

Die Mehrheit junger Frauen aus Migrantenfamilien wünscht Beruf und Familie realisieren zu können. Hierbei sind verschiedene lebenszeitliche Arrangements vorstellbar. Eine Orientierung, die sich ausschließlich an familiären Lebensplänen ausrichtet, ist bei Schulabgängerinnen ausländischer Herkunft kaum vorhanden. Lediglich, wenn der Prozess des Übergangs von Schule in Ausbildung



## Wege in eine berufliche Ausbildung: Berufsorientierung, Strategien und Chancen junger Frauen an der ersten Schwelle (Fortsetzung)

**Tabelle:** Wenn Sie einmal an Ihre künftige Familiensituation denken: Wie würden Sie am liebsten zwischen sich und Ihrer Partnerin / Ihrem Partner Beruf, Hausarbeit und Kindererziehung aufteilen? – in % – Mehrfachnennungen möglich

Wünschenswert:	männlich		weiblich	
	Ost	West	Ost	West
Beide arbeiten ganztags und teilen Hausarbeit und Kindererziehung	80	41	78	53
Beide arbeiten Teilzeit und teilen Hausarbeit und Kindererziehung	15	41	23	55
Nur Mann arbeitet, Frau macht ganz oder überwiegend Hausarbeit und Kindererziehung	27	53	24	36
Nur Frau arbeitet, Mann macht ganz oder überwiegend Hausarbeit und Kindererziehung	3	9	3	12
Mann soll im Beruf mehr, dafür zu Hause weniger arbeiten	32	46	28	34
Frau soll im Beruf mehr, dafür zu Hause weniger arbeiten	3	8	3	14

Quelle: BiBB Forschungsprojekt JuB (vgl. Granato 2000b)

bzw. Beruf von ständigen Misserfolgen begleitet ist, kann sich bei Schulabgängerinnen mit Migrationshintergrund eine familiäre Orientierung herausbilden und durchsetzen: Familiengründung ist in diesem Falle eine „second best“-Strategie, um in der Umgebung doch noch als erfolgreich gelten zu können (Stanger 1994). Berufliche Pläne werden dabei meist nicht endgültig aufgegeben, sondern zeitlich verschoben.

Die Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede in den aktuellen Orientierungen junger Frauen dürfen über eines nicht hinweg täuschen: Die biographischen Vergleichshorizonte, die jungen Frauen für ihre eigene Lebensplanung zur Verfügung stehen, unterscheiden sich bei den verschiedenen Zielgruppen z.T. erheblich. Während bei jungen Frauen ostdeutscher Herkunft die Lebensplanung der Müttergeneration mit stabilen Beschäftigungen und einer ausgebauten öffentlichen Betreuung für Kinder unter drei Jahren verbunden war, sind sie selbst vor völlig andere Bedingungen gestellt. Junge Frauen aus Migrantenfamilien, die mit einem Schulabschluss eine berufliche Ausbildung anstre-

ben, finden ebenfalls ungesichertere Bedingungen vor als die erste Generation der Migranten. Im Verhältnis zu ihren Müttern, die in der Regel ungelerten Berufstätigkeiten nachgingen, sind sie zwar im Begriff einen Bildungsaufstieg zu vollziehen – allerdings ohne günstige Bedingungen auf dem Ausbildungsmarkt vorzufinden, trotz ihrer Schulabschlüsse.

### 3.3 familiäre versus berufliche Lebensplanung?

Eine alleinige Orientierung an familiären Lebensplänen stellt wie die vorliegenden Untersuchungsergebnisse belegen für die große Mehrheit der heutigen Generation von Schulabgängerinnen keine Alternative dar. Sie kann sich für einen Teil derjenigen, die sich großen Schwierigkeiten beim Übergang in eine Ausbildung gegenüber sehen, als eine „second best“ Strategie darstellen, beinhaltet jedoch meistens lediglich eine zeitliche Verschiebung der eigenen Qualifizierungspläne. Junge Frauen aller Zielgruppen möchten in je unterschiedlichen zeitlichen und innerfamiliären Kons-



tellationen, Beruf und Familie miteinander in Einklang bringen.

Die These, dass eine schwierige Lage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu einer Restabilisierung traditioneller Muster in den Lebensentwürfen junger Frauen führt (vgl. Diezinger 1991), lässt sich für die hier betrachteten Zielgruppen von Schulabgängerinnen nicht empirisch belegen: weder junge Frauen aus ost- bzw. westdeutschen Familien noch junge Frauen aus eingewanderten Herkunftsfamilien neigen dazu, ihre Ausbildungs- und Berufsziele aufzugeben und stattdessen ausschließlich familienbezogene Lebenspläne zu verfolgen. Auch am Beispiel von Teilnehmerinnen in Förderlehrgängen der Jugendberufshilfe wird deutlich, dass eine schwierige Lage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt die betreffenden jungen Frauen nicht notwendigerweise davon abhält, ihre an Ausbildung und Beruf orientierten Pläne zu verfolgen (Schittenhelm 1998). Die Ergebnisse der Fallstudien (vgl. Abschnitt 2) weisen gleichfalls darauf hin, mit welchem Engagement, Durchhaltevermögen und unterschiedlichen Strategien sich Schulabgängerinnen für den Zugang zu einer qualifizierten Berufsausbildung einsetzen, auch unter schwierigen Ausbildungsmarktbedingungen.

Mangelndes Interesse junger Frauen an einer beruflichen Ausbildung ist daher bei allen betrachteten Zielgruppen als eine Ursache für die (schwierige) Umsetzung ihrer beruflichen Ziele auszu-schließen. Im Gegenteil haben Ausbildung und Beruf im Leben junger Frauen einen zentralen Stellenwert – auch unter schwierigen Ausbildungs- und Arbeitsmarktbedingungen.

Die Erkenntnisse von Berufs- und Frauenforschung an diesem Punkt weisen deutlich in eine Richtung: Während Männer eher vom Zusammenwirken von Beruf und Familie profitieren, ist für die Lebensentwürfe und Chancen von Frauen die Kombination selten unterstützend, häufig aber erschwerend (Krüger 1995). Insbesondere in der Phase des Übergangs von der Ausbildung in den Beruf prallen für Frauen die gegensteuernden Wirkungen aufeinander.

#### **4. Chancen junger Frauen beim Übergang von der Schule in eine duale Ausbildung**

Die Ergebnisse im Folgenden Abschnitt stützen sich einerseits auf Auswertungen bundesweiter Statistiken und sind andererseits Resultat überre-

gionaler Untersuchungen und Studien. Die Ergebnisse werden thesenartig zusammengefasst.

##### **4.1. Neun von zehn jungen Frauen im Alter von 25–30 Jahren haben eine abgeschlossene berufliche Ausbildung. Das zeigt, dass es für junge Frauen heute selbstverständlich ist, einen Beruf zu erlernen**

Eine abgeschlossene berufliche Erstausbildung ist für die meisten jungen Frauen in Deutschland Teil ihrer Bildungs- und Berufsbiographie. Jedoch bleibt – nach Auswertungen des Mikrozensus – 2000 rund jede 10. junge Frau deutscher Nationalität im Alter zwischen 20–30 Jahren ohne einen anerkannten Berufsabschluss (w 12 %; m 10 %). Bei jungen Frauen aus Migrantenfamilien ist dieser Anteil mit 43 % erheblich höher (m 34 %).<sup>7)</sup>

Die Gründe für die geringen Ausbildungschancen junger Frauen ausländischer Herkunft sind jedoch kaum – wie eine Reihe von Forschungsergebnissen und der vorige Abschnitt zeigen – in restriktiven persönlichen oder familiären Einstellungen gegenüber einer beruflichen Zukunftsplanung zu finden. Im Vergleich zu ihrer hohen Motivation, an einer beruflichen Ausbildung zu partizipieren, sind jedoch ihre Chancen auf eine duale Ausbildung und damit auf eine tragfähige Integration auf dem Arbeitsmarkt eingeschränkt (s.u.).

##### **4.2 Nach wie vor besteht ein erhebliches Ungleichgewicht zwischen den Interessen junger Frauen und ihren Chancen im dualen System. Mädchen sind weiterhin unterrepräsentiert**

Ausbildung und Beruf sind im Leben junger Frauen zentral. Die Mehrheit wünscht Ausbildung, Beruf und Familie realisieren zu können. So beabsichtigen rund zwei von drei jungen Frauen unmittelbar oder mittelbar nach dem Schulabschluss eine duale Ausbildung aufzunehmen (Fischer/Schulte 2001). Ähnlich hoch liegt der Anteil von Schulabgängerinnen ausländischer Herkunft mit dieser beruflichen Planung (vgl. 3.1).

<sup>7)</sup> Anteil der jungen Erwachsenen ohne anerkannten Berufsabschluss in der Altersgruppe der jungen Erwachsenen von 20 bis 29 Jahren im Bundesgebiet West und Berlin (West), vgl. hierzu [www.bibb.de/forum/fram\\_fo1.htm](http://www.bibb.de/forum/fram_fo1.htm)



## Wege in eine berufliche Ausbildung: Berufsorientierung, Strategien und Chancen junger Frauen an der ersten Schwelle (Fortsetzung)

Doch nur rund 40 % der Auszubildenden im dualen System sind weiblichen Geschlechts.

Junge Frauen nutzen zwar auch häufiger als junge Männer Bildungsangebote von Vollzeitberufsschulen, die einen anerkannten Berufsabschluss ermöglichen, sie münden aber zum Teil auch in Bildungsgänge der Berufsschulen, die nicht zu einem anerkannten Berufsabschluss führen, sondern „Warteschleifen“ bedeuten.

- 48 % der Bewerber um eine Ausbildungsstelle bei der Bundesanstalt für Arbeit in 2001/2002 sind junge Frauen. Genauso hoch ist ihr Anteil bei den unversorgten Lehrstellenbewerbern. D.h. trotz besserer Schulabschlüsse als die männliche Vergleichsgruppe bleiben Schulabgängerinnen gleich häufig wie männliche Schulabgänger ohne eine Lehrstelle.<sup>8)</sup>
- Rund 55 % der jungen Frauen eines Altersjahrgangs durchlaufen 2000 eine Ausbildung im dualen System – rund 75 % ist der Anteil bei den jungen Männern. Deutlich darunter mit 33 % liegt der Anteil junger Frauen mit ausländischem Pass, denen es gelingt in eine duale Ausbildung einzumünden und damit seltener als männliche Jugendliche ausländischer Herkunft (44 %), aber auch wesentlich seltener als junge deutsche Frauen.

Das duale System bietet männlichen Schulabgängern auch weiterhin deutlich bessere Chancen einer qualifizierten Berufsausbildung als jungen Frauen, obgleich Schulabgängerinnen – deutscher wie ausländischer Nationalität – häufiger weiterführende Schulabschlüsse erreichen als die jeweilige männliche Vergleichsgruppe (Berufsbildungsbericht 2000).

### 4.3 Die ungünstige Entwicklung am betrieblichen Ausbildungsmarkt in Ostdeutschland bedeutet für hier ansässige junge Frauen, dass sie zu größeren Teilen auf eine nichtbetriebliche Ausbildung und damit oft auf den zweiten Ausbildungsmarkt angewiesen waren

Schulabgängerinnen in den neuen Bundesländern haben ein starkes Interesse unmittelbar nach der Schule eine duale Ausbildung zu beginnen (49 %) – häufiger als Schulabgängerinnen in den alten

Ländern (34 %; Fischer/Schulte 2001). Sie stehen mit guten bis zum Teil sehr guten schulischen Bildungsabschlüssen dennoch recht häufig vor der Wahl, eine Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Lernstätte zu beginnen (Ulrich 2001) oder mangels anderer Alternativen weiterführende schulische Bildungsgänge zu besuchen. Die vorliegenden Strukturdaten zur Berufsausbildung nach dem Arbeitsfördergesetz zeigen zudem, dass bei jungen Frauen in außerbetrieblichen Einrichtungen diejenigen mit Schulabschluss (Hauptschule und höher) überwiegen, während im Vergleich dazu bei den jungen Männern die Teilnehmer ohne Schulabschluss in der Mehrzahl sind (Schittenhelm 1998:297).

### 4.4 Die geschlechtsspezifische Segmentierung des Ausbildungsmarktes trifft junge Frauen stärker als junge Männer, denn 60 % der Berufe sind bis heute männlich dominiert. In den letzten Jahren ist es nicht gelungen, die Teilhabe von Mädchen in gewerblich-technischen Berufen zu steigern

Über 60 % der Berufe sind männlich dominiert bzw. überwiegend männlich besetzt, rund 20 % der Ausbildungsberufe sind von Frauen dominiert bzw. überwiegend von ihnen besetzt. Gemischt besetzte Berufe, in denen junge Frauen und Männer in ungefähr gleichen Anteilen ausgebildet werden, sind mit rund 10 % eindeutig in der Minderheit (Berufsbildungsbericht 2000).

Erwartungen, man könne die Teilhabe junger Frauen in gewerblich-technischen Berufen steigern, diese Berufe für Frauen öffnen und den Anteil weiblicher Auszubildenden erhöhen, haben sich nicht erfüllt. Im Gegenteil: Im Westen geht der Anteil junger Frauen in männlich dominierten Beru-

<sup>8)</sup> Bei den Arbeitsämtern gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen Oktober 2001 bis September 2002: weibliche Bewerber nach Schulabschluss 4,2 % ohne Hauptschulabschluss, 28,3 mit Hauptschulabschluss, 52,1 mittlerer Abschluss, 14,2 % (Fach-)Hochschulreife. Männliche Bewerber nach Schulabschluss 8,3 % ohne Hauptschulabschluss, 36,9 mit Hauptschulabschluss, 45,7 mittlerer Abschluss, 8,0 % (Fach-)Hochschulreife



**Tabelle:** Anteil weiblicher Auszubildender an allen Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen 2000 in %

Anteil weiblicher Auszubildender an den Wirtschaftsbereichen	Weibliche Auszubildende West	Weibliche Auszubildende Ost	Ausländische weibliche Auszubildende
Industrie und Handel	42,6	45,3	38,8
Handwerk	22,8	18,7	24,0
Freie Berufe	95,7	94,7	98,0
Öffentlicher Dienst	63,6	67,2	73,6
Landwirtschaft	26,9	32,3	20,0
Insgesamt	41,5	38,3	41,0

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3; Berechnungen des BiBB

fen seit einigen Jahren zurück und beträgt 9 % (2000). Gerade in den Handwerksberufen wie Kraftfahrzeugmechaniker/in, Tischler/in, Maler/in und Lackierer/in ist die Quote weiblicher Auszubildender rückgängig.<sup>9)</sup> Dies gilt auch für eine Reihe industrieller Fertigungsberufe: So ist z.B. der Anteil junger Frauen im Ausbildungsberuf Geräte- und Feinwerktechnik von 9,0 % 1990 auf 5,7 % 2000 gesunken.

Die Segmentierung des Ausbildungsmarktes zeigt sich in den einzelnen Ausbildungsbereichen erneut. Im Vergleich zu ihrem bereits verhältnismäßig niedrigen Anteil von rund bzw. knapp 40 % im

<sup>9)</sup> Der Anteil junger Frauen in einer Ausbildung zur Tischlerin ist zwischen 1990 und 2000 von 10,2 % auf 7 % zurückgegangen.

**Tabelle:** Verteilung weiblicher und männlicher Auszubildender 2000 auf weiblich- bzw. männlich dominierte Ausbildungsberufe in %

	Weibliche Auszubildende West	Männliche Auszubildende West	Weibliche Auszubildende Ost	Männliche Auszubildende Ost	Alle weiblichen Auszubildenden	Alle männlichen Auszubildenden
<b>Männlich dominierte Berufe</b> 0 – 20 % weibliche Azubis	9	73	19	84	11	75
<b>Überwiegend männlich besetzte Berufe</b> 20 % – 40 % weibliche Azubis	8	9	6	5	8	8
<b>Gemischt besetzte Berufe</b> 40 % – 60 % weibliche Azubis	25	12	21	6	24	11
<b>Überwiegend weiblich besetzte Berufe</b> 60 % – 80 % weibliche Azubis	15	4	19	3	16	4
<b>Weiblich dominierte Berufe</b> 80 % – 100 % weibliche Azubis	44	2	36	2	42	2
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3; Berechnungen des BiBB



## Wege in eine berufliche Ausbildung: Berufsorientierung, Strategien und Chancen junger Frauen an der ersten Schwelle (Fortsetzung)

dualen System, ist der Anteil junger Frauen an allen Auszubildenden des Handwerks mit 22 % besonders gering.

Im vergleichsweise kleinen Segment der Freien Berufe sind junge Frauen in Ost und West dagegen fast unter sich. Auch im öffentlichen Dienst, der insgesamt nur knapp 3 % aller Ausbildungsplätze bietet, sind sie mit einer knappen zwei Drittelmehrheit stark vertreten.

Die wenigen jungen Frauen ausländischer Nationalität, denen ein Einstieg in das duale System gelingt, werden im Vergleich zu jungen Frauen in Westdeutschland seltener im Bereich von Industrie und Handel ausgebildet. Stärker vertreten sind sie dagegen bei den Freien Berufen.

### **4.5 Junge Männer konzentrieren sich stärker in männlich dominierten Berufen als junge Frauen in weiblich dominierten Berufen. Die geschlechtsspezifische Einmündung in Ausbildungsberufe betrifft demnach junge Männer wie Frauen. Nur gibt es mehr männlich als weiblich dominierte Berufe und somit mehr Ausbildungsmöglichkeiten für junge Männer**

75 % der jungen Männer erhalten eine berufliche Qualifizierung in einem männlich dominierten Ausbildungsberuf, 42 % der jungen Frauen in einem weiblich dominierten Beruf.<sup>10)</sup> Der Anteil junger Männer, der in gemischt besetzten Berufen eine Ausbildung durchläuft, ist kleiner als bei jungen Frauen. Auch dringen Männer mit rund 6 % seltener in überwiegend weiblich besetzte bzw. dominierte Ausbildungsbereiche ein als umgekehrt Frauen mit 19 % in überwiegend männlich besetzte bzw. dominierte Ausbildungsdomänen. Die These einer geschlechtsspezifischen Einmündung in Ausbildungsberufe trifft damit auf junge Männer deutlich stärker zu als auf junge Frauen.

Im Osten liegt der Frauenanteil in männlich dominierten Berufen mit 19 % doppelt so hoch wie im Westen. Schulabgängerinnen in den neuen Ländern erhalten häufiger als in den alten Ländern eine Ausbildung in landwirtschaftlichen Berufen oder Gastronomieberufen, die zu den männlich dominierten Berufen gehören. In den gewerblich-technischen Berufen ist der Frauenanteil im Osten

jedoch etwa so niedrig wie im Westen (Berufsbildungsbericht 2001).<sup>11)</sup>

Unterschiede bestehen nach Ost und West bei den weiblich dominierten Berufen: Der Anteil junger Frauen in frauentypischen Ausbildungsberufen liegt im Osten mit 36 % unter dem junger Frauen im Westen mit 44 %, da der Dienstleistungs- und Bürobereich in den neuen Ländern noch nicht den Umfang wie in den alten Bundesländern erreicht hat. Dies spiegelt sich auch darin, dass im Osten nur rund jeder zwanzigste (weibliche bzw. männliche) Auszubildende im Bereich der Freien Berufe ausgebildet wird, im Westen aber jede(r) Zehnte.

### **4.6 Eine Frauen benachteiligende Konzentration auf dem Ausbildungsstellenmarkt zeigt sich auch darin, dass über die Hälfte der weiblichen Auszubildenden in nur 10 Berufen ausgebildet wird**

Die geschlechtsspezifische Segmentierung des Ausbildungsmarktes wird auch in der hohen Konzentration auf wenige Ausbildungsberufe deutlich: 54 % der jungen Frauen werden in nur 10 Berufen ausgebildet, bei den jungen Männern sind es nur 36 %, die sich auf 10 Berufe konzentrieren.

Junge Frauen werden am häufigsten als Bürokauffrauen ausgebildet, gefolgt von den Ausbildungsberufen Kauffrau im Einzelhandel und Arzthelferin. Im Vergleich zum Westen hat im Osten die Ausbildung als Arzt- oder Zahnarzthelferin eine untergeordnete Bedeutung. Stärker vertreten als in den alten Bundesländern sind hier hingegen weibliche Auszubildende in den Berufen Einzelhandelskauffrau und Verkäuferin, aber auch als Restaurant- oder Hotelfachfrau.

<sup>10)</sup> Vgl. dazu auch Berufsbildungsbericht Thüringen Kap. 1.6

<sup>11)</sup> Aussagen zu dem Anteil junger Frauen ausländischer Nationalität in weiblich bzw. männlich dominierten Berufen sind nicht möglich, da die Statistik den Anteil ausländischer junger Frauen und Männer an den einzelnen Ausbildungsberufen nicht ausweist.



**Tabelle:** Anteil weiblicher Auszubildender in den 10 am stärksten besetzten Berufen 2000 in %

	Weibliche Auszubildende West	Weibliche Auszubildende Ost	Ausländische Auszubildende*)	Weibliche Auszubildende Alle
Bürokauffrau	7,6	9,7	–	8,0
Arzthelferin	7,7	/	12,1	6,7
Zahnarzthelferin	5,9	/	8,3	5,3
Kauffrau im Einzelhandel	6,5	8,7	15,5	6,9
Friseurin	6,2	5,7	14,9	6,1
Industriekauffrau	5,6	/	–	5,0
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	4,6	4,1	–	4,5
Bankkauffrau	4,2	/	–	3,8
Kauffrau Bürokommunikation	3,7	4,3	–	3,8
Rechtsanwalts-(Notar)-fachangestellte	4,1	2,9		3,9
Verkäuferin	/	5,3	–	/
Restaurantfachfrau	/	4,2	–	/
Hotelfachfrau		3,5		
Köchin	/	3,9	–	/
Die 4 am stärksten besetzten Berufe zusammen	27,7	28,2	50,8	26,9
Die 10 am stärksten besetzten Berufe zusammen	56,1	52,3	–	54,0

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 3 2000; Berechnungen des BiBB

\*) Da bei ausländischen Jugendlichen keine Differenzierung nach Geschlecht möglich ist, sind die 4 am stärksten besetzten Berufe, bei denen von einer starken weiblichen Dominanz ausgegangen wird, ausgewiesen

**4.7 Die hohe Konzentration junger Frauen ausländischer Herkunft in wenigen Berufen ist Kennzeichen einer doppelten Ausbildungsmarktsegmentierung: Das weibliche Ausbildungsmarktsegment erfährt bei Frauen ausländischer Herkunft eine weitere, zusätzliche Segmentierung und Verengung auf noch weniger Berufe**

Die Berufe, in die junge Frauen ausländischer Herkunft überproportional einmünden, sind in der Regel gekennzeichnet durch vergleichsweise ungünstige Arbeitszeiten bzw. Arbeitsbedingungen, geringere Verdienstmöglichkeiten, geringere Aufstiegschancen und oftmals geringere Übernahmehancen und damit ein höheres Arbeitsplatzrisiko.

Betriebe rekrutieren junge Frauen aus Migrantenfamilien verstärkt bei einem Mangel an anderen

Bewerberinnen oder bei einem betrieblichen Eigeninteresse an der Ausbildung einer Fachkraft mit bilingualer bzw. interkultureller Kompetenz.

Die Konzentration auf wenige Ausbildungsberufe ist bei jungen Frauen ausländischer Herkunft erheblich höher als bei der inländischen Vergleichsgruppe: 51 % der jungen Frauen ausländischer Herkunft münden in nur vier Ausbildungsberufe. Dagegen sind es nur 28 % bei jungen westdeutschen Frauen.

Bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz konkurrieren junge Frauen ausländischer Herkunft auf einem engen Ausbildungsmarktsegment mit deutschen Schulabgängerinnen, die häufiger über weiterführende Schulabschlüsse verfügen. Mädchen ausländischer Herkunft erhalten deshalb eher eine berufliche Qualifizierung in Berufen und Wirtschaftsbereichen, an denen Schulabgängerinnen



## Wege in eine berufliche Ausbildung: Berufsorientierung, Strategien und Chancen junger Frauen an der ersten Schwelle (Fortsetzung)

**Tabelle:** Anteil weiblicher Auszubildender in den neu entwickelten Berufen 2000 in %

Anteil weiblicher Auszubildender	Weibliche Auszubildende West	Weibliche Auszubildende Ost	Weibliche Auszubildende Alle
4 Neue IT-Berufe	13,7	17,5	14,2
– Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/in	3,7	5,6	4,0
– Fachinformatiker/in	11,2	13,1	11,4
– Informatikkaufleute	20,7	29,8	21,9
– Informations- und Telekommunikationssystemkaufleute	28,7	35,4	29,6
Neue Medienberufe	51,4	59,9	52,6
Neue Service-Berufe	48,5	59,8	50,9
Neue Bauberufe	/	0,5	0,3
Sonstige neue Berufe	4,1	5,2	4,4
Neue Berufe alle	24,7	29,4	25,5

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 3; Berechnungen des BiBB

deutscher Nationalität weniger interessiert sind. So münden 2000 15 % der ausländischen weiblichen Auszubildenden in eine Ausbildung als Friseurin, 12 % in eine als Arzthelferin und weitere 8 % in eine als Zahnarzthelferin. Daneben hat die Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau zunehmend Bedeutung. Auch 2000 hat jede siebte junge Frau, die eine Ausbildung als Friseurin erhält, einen ausländischen Pass (15 %).

#### **4.8 Junge deutsche Frauen konnten sich bislang in „klassischen“ Dienstleistungsberufen stärker etablieren als in gewerblich-technischen Berufen. Auch in den neuen Medien- und Serviceberufen haben sie einen bedeutenden Anteil. Ihre Teilhabe in den neuen IT-Berufen hingegen liegt weit darunter**

Während sich junge deutsche Frauen in einer Ausbildung im Bereich der neuen Medien- und Servi-

ceberufe mit 53 % bzw. 51 % vergleichsweise gut behaupten können, ist der Anteil, derjenigen, die in den IT-Berufen ausgebildet werden mit 14 % vergleichsweise gering. Dabei bilden gerade die vier IT-Berufe mit rund 40 000 Ausbildungsplätzen die größte Gruppe (vgl. auch Werner 2000). Etwas höher liegt ihr Anteil im Osten mit 18 % aller Auszubildenden (West 14 %). Verschwindend gering ist demgegenüber der Anteil Jugendlicher ausländischer Herkunft: mit 3 % sind sie in den neuen Berufen kaum vertreten, der Anteil junger Frauen ausländischer Herkunft dürfte hier erwartungsgemäß noch niedriger liegen.<sup>12)</sup>

<sup>12)</sup> Aussagen zum Anteil junger Frauen ausländischer Nationalität in den IT-Berufen bzw. in den anderen neuen Berufen sind aufgrund der eingeschränkten statistischen Datenlage nicht möglich (vgl. FN 10).



---

#### **4.9 Jungen Frauen aus Migrantenfamilien erhalten am ehesten in denjenigen Berufen im Dienstleistungsbereich eine Ausbildung, für die sich junge Deutsche weniger interessieren. Ihnen ist es bislang nicht gelungen, eine ihrem Bevölkerungsanteil entsprechende Teilhabe an den „klassischen“ Berufen des Dienstleistungssektors wie beispielsweise in den kaufmännischen Berufen zu erhalten. Noch viel geringer sind ihre Chancen bei den neuen Informations- und Kommunikationsberufen**

Besonders klein sind die Ausbildungschancen junger Frauen ausländischer Herkunft in bestimmten kaufmännischen Berufen, wie z.B. der Bank- oder Versicherungskauffrau. Gleichfalls unzureichend ist ihr Zugang zum öffentlichen Dienst: Von allen Auszubildenden im öffentlichen Dienst hat nur jede bzw. jeder 30. Auszubildende einen ausländischen Pass.

Jugendliche ausländischer Herkunft haben mit 6 % in den neuen Serviceberufen und mit je 3 % in den Medien- und IT-Berufen kaum Chancen. Noch niedriger dürfte der Anteil junger Frauen ausländischer Herkunft in diesen Berufen sein (vgl. Fußnote 11).

#### **5. Fördermöglichkeiten für junge Frauen an der ersten Schwelle**

Aus allen vorliegenden Untersuchungen wird deutlich: Berufsfindung ist eine komplexe und lang andauernde Entwicklung. Berufsorientierung beginnt bereits in der Kindheit, erstreckt sich über die Schulzeit hinweg und umfasst die Phasen des Übergangs an der ersten und zweiten Schwelle. Die Notwendigkeit richtungsweisender Bildungsentscheidungen ist mit der Berufsorientierung an der ersten Schwelle jedoch bei weitem nicht abgeschlossen.

Angesichts der wachsenden Wichtigkeit lebenslangen Lernens für die eigene berufliche Entwicklung gewinnt berufliche Weiterbildung immens an Bedeutung und damit auch die Notwendigkeit von Berufswege- und Bildungsentscheidungen nach Beendigung der beruflichen Erstausbildung. Somit werden „Berufswahlkompetenzen“, die die Entscheidungsfindung vorbereiten, zunehmend zu Fähigkeiten, die den Berufsweg wie das lebenslange Lernen des Einzelnen dauerhaft begleiten.

Dies gilt insbesondere für junge Frauen, da sie zum einen teilweise nicht in Ausbildungsberufe ihrer

ersten Wahl einmünden, zum anderen häufig in Berufen ausgebildet werden, die als „Zuverdienerberufe“ gelten. Für die Zeit nach Abschluss der beruflichen Erstausbildung sind sie daher in besonderer Weise von Prozessen der beruflichen Weiterentwicklung und Umorientierung betroffen. Dies macht die Betrachtung von Berufsfindung als langfristigen Prozess, der mehrere Lebensphasen umspannt gerade bei (jungen) Frauen besonders notwendig.

#### **Das Potenzial junger Frauen nutzen**

Aufgrund der demografischen Entwicklung ist schon heute absehbar, dass Auszubildende und junge Fachkräfte in wenigen Jahren in Ostdeutschland und in spätestens 10 Jahren auch in Westdeutschland Mangelware sein werden (Brosi u.a. 2001). Angesichts dieser demografischen Veränderungen gilt es bereits heute das vorhandene Qualifizierungs- und Arbeitskräftepotenzial auszuschöpfen: (Junge) Frauen bilden eine erhebliche, schulisch gut vorgebildete Ressource, deren Kompetenzen und Profile es auch für gewerblich-technische Berufe bzw. für Berufe der Informationstechnologie auszuschöpfen gilt.

Für Betriebe, die bereits jetzt in manchen Regionen – wie Bayern und Baden-Württemberg – einen Facharbeitermangel beklagen, sind junge Frauen ein Nachwuchspotenzial, das es zu fördern gilt. Die attraktive Gestaltung von Ausbildungsplätzen und die stärkere Gewinnung von Schulabgängerinnen auch in technikorientierten Berufen stellen hier eine bildungspolitische Herausforderung aller beteiligten Akteure dar.

#### **Hindernisse beim Zugang zu technischen Berufen beseitigen: Einstellungstests und Auswahlverfahren der Betriebe geschlechtssensibel gestalten**

Einstellungstests und Auswahlverfahren von Betrieben in gewerblich-technischen wie bei IT-Berufen sind vielfach noch von geschlechtsspezifischen Mustern geprägt (Dietzen/Westhoff 2001). Demnach werden Bewerberinnen eher in kaufmännisch orientierten Berufen bevorzugt, männliche Bewerber in technisch orientierten Berufen. Darauf weisen beispielsweise auch die Ausbildungsquoten junger Frauen in den vier IT-Berufen hin (vgl. Punkt 4.8).

Wollen Betriebe das Potenzial und die Kompetenzen junger Frauen stärker in technisch orientierten Berufen nutzen, so sind Einstellungstests wie betriebliche Auswahlverfahren darauf hin zu über-



## Wege in eine berufliche Ausbildung: Berufsorientierung, Strategien und Chancen junger Frauen an der ersten Schwelle (Fortsetzung)

prüfen, inwieweit sie noch implizit oder explizit Elemente enthalten, die eine geschlechtsspezifische Auswahl bedingen. Eine geschlechtssensible Überarbeitung von Einstellungstests und betrieblichen Auswahlverfahren kann einen Beitrag dazu leisten, den Anteil junger Frauen in technischen Berufen zu erhöhen (Puhlmann 2001).

Die Stärkung von (jungen) Frauen in technisch orientierten Berufen sollte in Betrieben nicht als einzelne Fördermaßnahme dastehen, sondern in eine allgemeine Unternehmensstrategie der Personalförderung eingebunden sein (vgl. Westhoff/Dietzen 2001).

### Am Potenzial junger Frauen ansetzen

Schulische und außerschulische Berufsorientierung kann in stärkerem Maße als bisher junge Frauen und ihre individuellen Vorstellungen von Lebens- und Berufsplanung unterstützen, d.h. sie dabei unterstützen eine Gesamtbiografie zu entwerfen, eigene Lebensentwürfe zu entwickeln, und sie konsequent zu verfolgen. Vorrangig ist es, die Stärken junger Frauen herauszuarbeiten und bewusst zu machen, um ihr Selbstbewusstsein zu fördern. Dieses gilt es unter Einbeziehung ihrer individuellen sowie – bei jungen Frauen mit Migrationshintergrund – ihrer migrationspezifischen biografischen Erfahrungen zu erreichen. Anders ausgedrückt: es geht um die Förderung ihrer Wahrnehmung und die Verarbeitung ihrer biografischen Erfahrungen im Prozess von Berufsfindung und Lebensplanung (vgl. auch Lemmermöhle u.a. 1997).

Am Potenzial junger Frauen ansetzen bedeutet für die Ausbildung selbst, dass sich Lernprozesse in der Ausbildung stärker an den Herangehensweisen junger Frauen orientieren. Gerade in technisch orientierten Berufen sollten Ausbildungskonzepte stärker an den (Lern-)Voraussetzungen und dem individuellen Umgang junger Frauen mit Technik ansetzen. Hierfür ist auch das Ausbildungspersonal entsprechend zu schulen und einzusetzen (s.u.).

### Eine frühzeitige Förderung von Berufsfindungskompetenzen

Um das Potenzial junger Frauen in einer langfristig angelegten Bildungslaufbahnberatung (s.u.) nut-

zen zu können und ihre Kompetenzen für weitere Berufsentscheidungen im Sinne eines lebenslangen Lernens zu fördern, ist es wichtig, frühzeitig in der Schule bei Schülerinnen (und Schülern) im Rahmen des Fachs Arbeitslehre „Berufswahlkompetenzen“ zu fördern, d.h. die Fähigkeiten zur Selbsteinschätzung, zur Entscheidungsfindung und zur Berufsplanung zu entwickeln (vgl. OECD 2002).<sup>13)</sup>

Innovative Ansätze, die eine solche vorberufliche Handlungskompetenz fördern, werden zurzeit z.B. im Rahmen des Programms „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“ erprobt (vgl. BMBF/BA 2002). Eine breitere Umsetzung innovativer Konzepte und Ansätze, die frühzeitig die Berufsfindungskompetenzen von Schülerinnen (und Schülern) aber auch von Schulabgängerinnen (Schulabgängern) stärken, ist wünschenswert im Anschluss an ihre Erprobung und Evaluierung.

### Eine langfristig angelegte Bildungslaufbahnberatung

Notwendig ist eine langfristig angelegte Bildungslaufbahnberatung ergänzend zur bisherigen Berufsberatung, die sich an schulischer und beruflicher Bildung orientiert und eine Beratung von Mädchen ausgehend von ihren individuellen Bildungsvoraussetzungen und den von ihnen gewünschten Bildungszielen ermöglicht.

Es hat sich z.B. bei Mädchen türkischer Nationalität gezeigt, dass sie insbesondere dann erfolgreich bei der Realisierung ihrer Berufspläne waren, wenn im angestrebten Beruf ihre schulischen Voraussetzungen und die Eingangsvoraussetzungen der Betriebe für den Ausbildungsberuf übereinstimmten. Lag eine (zu) große Diskrepanz zwischen den individuellen Voraussetzungen und den Leistungsanforderungen bzw. den (formalen) Einstellungskriterien der Betriebe vor, führte dies eher zu Misserfolg (Stanger 1994).

Nur eine langfristig angelegte Bildungslaufbahnberatung kann Möglichkeiten aufzeigen, um weiter-

<sup>13)</sup> Für differenziertere Vorschläge zur Förderung von Berufswahlkompetenzen vgl. u.a. OECD 2002



führende Schul- und Bildungsabschlüsse zu erwerben, um doch den angestrebten „Traumberuf“ zu erreichen oder die hinter dem „Traumberuf“ stehenden Ansprüche reflektieren helfen. Erst in dieser Auseinandersetzung und Reflektion erhalten Mädchen die Chance, ihre mit dem Zielberuf verbundenen Vorstellungen sowie die Realisierbarkeit ihres Wunsches zu überprüfen. Dies aber ist eine unabdingbare Voraussetzung für eine (mögliche) tragfähige berufliche Umorientierung.

### **Neue Perspektiven eröffnen**

Angesichts bestehender geschlechtsspezifischer Barrieren ist es im Rahmen einer Bildungslaufbahnberatung auch notwendig, Schülerinnen und Schulabgängerinnen Informationen und Gelegenheiten zu bieten, die ein breiteres Spektrum von Ausbildungsberufen fördern.

Das kann auch bedeuten, „Gegenangebote“ zu vorherrschenden Orientierungen zu vermitteln: die Möglichkeit von Berufen im technischen Bereich und damit verknüpft anderer Berufswege muss für junge Frauen stärker erfahrbar werden, etwa durch Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern dieser Branchen, durch Workshops oder durch Praktika.

So meinen beispielsweise zwei von drei Betrieben in der IT-Branche, dass ein mehr an technikorientierten Betriebspraktika eine Möglichkeit darstellt, um junge Frauen für eine Ausbildung in einem IT-Beruf zu gewinnen (Dietzen/Westhoff 2001; s.u.). Im Rahmen des Programms „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“ sind solche betreuten Betriebspraktika für Schülerinnen – und Schüler – vorgesehen, insbesondere im Bereich naturwissenschaftlich-technischer Berufe (BMBF/BA 2002).

### **Orientierungsprojekte als Unterstützung**

Orientierungsprojekte bieten im Rahmen einer langfristig angelegten Bildungslaufbahnberatung die Möglichkeit einer zeitlich kompakten und komprimierten Berufsinformation und Berufsorientierung und können junge Frauen bei ihrer Berufsfindung unterstützen.

Im Rahmen eines solchen kompakten Seminars können junge Frauen die eigenen Interessen, Fähigkeiten und Potenziale ausloten. Dabei besteht die Chance, sich über Fragen der Berufsfindung mit anderen Jugendlichen auf Lehrstellen-suche bzw. mit Auszubildenden auszutauschen. Zudem kann im Rahmen von Orientierungsprojekten das Potenzial junger Frauen herausgearbeitet und ihre Berufsfindungskompetenzen gestärkt werden.

### **Sicherheit im Umgang mit dem Computer ist bei der Berufsorientierung unterstützend**

Eine aktuelle OECD-Studie zur Bildungssituation in Deutschland stellt eine unterdurchschnittliche Ausstattung mit Computern an deutschen Schulen<sup>14)</sup> und eine (große) Unsicherheit von Schülern in Deutschland im Umgang mit PC's fest.<sup>15)</sup> Dabei tun sich Schülerinnen im Umgang mit dem PC besonders schwer.<sup>16)</sup>

Auch wenn zu berücksichtigen ist, dass Mädchen bzw. junge Frauen in der Einschätzung ihrer naturwissenschaftlichen bzw. technischen Fähigkeiten und Kompetenzen vorsichtiger bzw. ehrlicher sind als Jungen, bleibt die Tatsache bestehen, dass neben dem sehr deutlichen Unterschied zwischen Schülerinnen und Schülern in der Einschätzung der Sicherheit im Umgang mit dem PC auch erhebliche Unterschiede zwischen Schülerinnen in Deutschland und anderen OECD-Staaten bestehen. So haben in einigen OECD-Ländern Mädchen eine deutlich bessere Einschätzung ihrer Sicherheit im Umgang mit dem PC als in Deutschland (vgl. BMBF [Hrsg.] 2002).

Neben der technischen Ausstattung an Schulen mit Computern ist auch der Umgang von Schülerinnen mit PC's erheblich zu verbessern und diese Kompetenzen für die Phase der Berufsorientierung und -findung nutzbar zu machen. Der sichere Umgang mit dem Computer als Informations- und Kommunikationsmittel kann sich als unterstützend herausstellen: zwar sollte dies nicht überbewertet werden – denn allein mit Hilfe von Computerkenntnissen ist die Berufsfindung nur schwerlich zu meistern – jedoch auch nicht unterschätzt werden. Denn die große Unsicherheit, die nach der OECD-Studie vor allem bei Schülerinnen in Deutschland im Umgang mit Computern besteht, kann ein Han-

<sup>14)</sup> An Schulen in Deutschland kommt rund ein Computer auf 22 Schüler, im OECD-Durchschnitt steht ein PC 13 Schülern zur Verfügung, vgl. BMBF (Hrsg.) 2002

<sup>15)</sup> Deutsche Schüler fühlen sich im Vergleich zu Schülern aus anderen OECD-Ländern unsicherer im Umgang mit dem PC. Sie liegen in ihrer Selbsteinschätzung unter dem OECD-Durchschnitt von 0,0. Vgl. BMBF (Hrsg.) 2002

<sup>16)</sup> Die Selbsteinschätzung der Jungen liegt bei -0,07. Schülerinnen in Deutschland schätzen sich im Umgang mit dem PC besonders unsicher ein. Ihr Wert liegt bei -0,53. Vgl. BMBF (Hrsg.) 2002



## Wege in eine berufliche Ausbildung: Berufsorientierung, Strategien und Chancen junger Frauen an der ersten Schwelle (Fortsetzung)

dicap an der ersten Schwelle bedeuten. Von Vorteil könnten sich daher integrierte Ansätze erweisen, die in der Schule ansetzen und die Vermittlung von grundlegenden Kenntnissen und Fähigkeiten im Umgang mit den elektronischen Informations- und Kommunikationsmittel mit Fragen der Berufsorientierung und -findung verbinden. Langfristig angelegten Konzepten ist hierbei der Vorzug zu geben.

### Ausbildung in IT-Berufen stärken

Die Zufriedenheit junger Frauen und Männer mit ihrer Ausbildung in einem IT-Beruf ist ähnlich hoch – obwohl nur die Hälfte der weiblichen Auszubildenden im IT-Bereich im Wunschberuf ausgebildet wird (Dietzen/Westhoff 2001). Das ist ein Hinweis darauf, dass das Engagement junger Frauen in Ausbildung nicht gering sein kann – im Gegenteil.

Um eine Entwicklung der IT-Branche zu einem männlich dominierten Ausbildungsbereich zu verhindern und die dauerhafte Öffnung auch der technikorientierten IT-Berufe für Frauen zu erreichen bzw. zu sichern sollte die Förderung junger Frauen in den technikorientierten IT-Berufen vorrangig zwei Hauptzielrichtungen verfolgen: erstens den Zugang der Bewerberinnen zu einer IT-Ausbildung unterstützen – und im Vorfeld die Betriebe hierfür zu gewinnen – und zweitens das Interesse von Schülerinnen und Schulabgängerinnen an einer solchen Ausbildung erhöhen bzw. stärken.

Aus Sicht der in einer BiBB-Studie befragten Betriebe finden folgende Möglichkeiten eine breite Zustimmung, um junge Frauen für eine Ausbildung in einem IT-Beruf zu gewinnen: die Durchführung von mehr technikorientierten Betriebspraktika (64 %) sowie die Kontakte zu jungen Frauen in Schule und Berufsberatung (61 %). Andere Möglichkeiten werden hingegen sehr viel seltener genannt (Dietzen/Westhoff 2001).

Dies lässt darauf schließen, dass Betriebe davon ausgehen, dass die geringe Ausbildungsbeteiligung von jungen Frauen in IT-Berufen vorrangig auf die Phase der Berufsorientierung bzw. das mangelnde Interesse junger Frauen an technischen Berufen zurückzuführen ist (Dietzen/Westhoff 2001). Dass dies jedoch nicht die einzige Ursache für die niedrige Ausbildungsquote junger Frauen in IT-Berufen sein kann, zeigt sich an der hohen Quote von Bewerberinnen im Vergleich zu

den Einstellungen in Ausbildung: In den technikorientierten IT-Berufen bewerben sich doppelt soviel junge Frauen auf eine Ausbildungsstelle wie eingestellt werden (Dietzen/Westhoff 2001).

Ein anderer Grund, den wiederum die Betriebe sehr verhalten nennen, sind – wie bereits dargestellt – wenig geschlechtssensible Einstellungstests und Auswahlverfahren. Nur 8 % der befragten Unternehmen gehen davon aus, dass verbesserte Eignungstests und Auswahlverfahren dazu beitragen können, junge Frauen für IT-Berufe zu gewinnen (Dietzen/Westhoff 2001). Die Sensibilisierung von Betrieben für geschlechtssensible Einstellungstests und Auswahlverfahren ist daher ein wichtiger und unerlässlicher Schritt, um Betriebe für eine stärkere Ausbildung junger Frauen in technikorientierten Berufen und namentlich in IT-Berufen zu gewinnen.

### Ausbilderinnen in der Ausbildung stärken

Das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern in der Teilhabe am dualen System spiegelt sich auch bei den Auszubildenden wider. So beträgt der Anteil der Ausbilderinnen in der Ausbildung nur rund ein Viertel. Sollen mehr junge Frauen für eine Ausbildung in technikorientierten Berufen gewonnen werden, so ist eine stärkere Einbeziehung von Frauen als Ausbilderinnen notwendig (Puhlmann 2001). Neben ihrer Vorbildfunktion für junge Frauen in Ausbildung können sie als Ausbildungs(mit)verantwortliche auch bei der Auswahl der Auszubildenden sowie bei der Gestaltung von Lernprozessen im Sinne einer stärkeren Beteiligung junger Frauen mitwirken.

Dem entgegen glauben nur 11 % der Betriebe, dass ein Mehr an Ausbilderinnen dazu beitragen kann, junge Frauen stärker für IT-Berufe zu gewinnen (Dietzen/Westhoff 2001). Dies weist darauf hin, dass in dieser Hinsicht Überzeugungsarbeit und Anstrengungen bei Betrieben nicht nur von Seiten der Wirtschaftsverbände erforderlich sind.

Zudem ist das Ausbildungspersonal gerade in technisch orientierten Berufen stärker für die Belange weiblicher Auszubildender wie z.B. für ihre individuellen Lernvoraussetzungen und Lernstrategien zu sensibilisieren und zu schulen, um die Fähigkeiten von Frauen auch im technischen Bereich besser auszuschöpfen.



### **Außerbetriebliche Ausbildung qualitativ sichern und öffnen**

Außerbetriebliche Ausbildungen müssen einer doppelten Anforderung entsprechen: eine dem bestehenden Arbeitsmarkt zeitgemäße Ausbildung vermitteln und die betreffenden Zielgruppen entsprechend ihrem Bedarf im Rahmen einer sozialpädagogischen Betreuung fördern. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass gerade junge Frauen, insbesondere aus den neuen Bundesländern, meist nicht zu den „klassischen“ Zielgruppen sozialer Arbeit gehören, sondern mehrheitlich zur Zielgruppe der sog. „Marktbenachteiligten“. Meist besteht hier das wirkliche Problem darin, dass in einer Region nicht genügend betriebliche Ausbildungsplätze existieren oder junge Frauen in der Vergabe benachteiligt sind.

Insofern müssen außerbetriebliche Ausbildungen konkreter auf verschiedene Zielgruppen abgestimmt werden, auf Personen, die sozialpädagogischer Betreuung bedürfen sowie auf die Belange von Personen, die lediglich in einer gegebenen Ausbildungs- und Arbeitsmarktlage aufgrund bestehender Vergabepraktiken oder Standortbedingungen benachteiligt sind. Für alle Zielgruppen gilt es passende Angebote zu schaffen. Dabei ist zu vermeiden, dass Angebote von neuem benachteiligend wirken, indem sie als zweitklassige Berufsausbildung gelten und mit Stigmatisierungen verbunden sind (vgl. Ulrich 2001).

Zudem gilt es für alle Zielgruppen das Spektrum der Ausbildungsberufe, die im Rahmen der außerbetrieblichen Ausbildung für junge Frauen zur Verfügung stehen deutlich auszuweiten. Vorliegende Analysen zeigen, dass im Rahmen der Benachteiligtenförderung junge Frauen im Kern nur in 12–15 Berufen ausgebildet werden (Kollatz 2001).

Die Öffnung der außerbetrieblichen Ausbildung für Ausbildungsberufe in anderen Berufsfeldern, die Sicherung der Qualität außerbetrieblicher Ausbildung sowie die Erhöhung der Chancen von Auszubildenden aus außerbetrieblicher Ausbildung an der zweiten Schwelle erfordern auch eine erheblich stärkere Verzahnung von betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung als bisher. Unterschiedliche Modelle der Verknüpfung von betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung, die bereits erprobt sind, sollten deutlich häufiger – den Bedarfslagen der unterschiedlichen Zielgruppen entsprechend – umgesetzt werden: sei es, dass die fachpraktische Ausbildung in einem Stufenmodell sukzessive in den Betrieb verlagert wird, sei es, dass sie von Anfang an im Betrieb erfolgt.<sup>17)</sup>

Insbesondere diese zweite Form der Verknüpfung außerbetrieblicher mit betrieblicher Ausbildung erlaubt es, die Palette der Ausbildungsberufe auszuweiten. Sie ist vornehmlich für diejenigen jungen Frauen mit weiterführenden Bildungsabschlüssen geeignet, die aufgrund der Ausbildungsmarktlage keine Ausbildungsstelle gefunden haben. Hingegen bietet das Stufenmodell den Vorteil, dass sich gerade Schulabgängerinnen mit weniger günstigen schulischen Voraussetzungen bzw. mit Lernschwierigkeiten in den Lehrwerkstätten des Bildungsträgers allmählich an die Anforderungen einer Ausbildung gewöhnen können.<sup>18)</sup>

### **Steigerung der beruflichen Ausbildung junger Frauen mit Migrationshintergrund**

Die vorliegenden Analysen zeigen, dass 43 % der jungen Frauen ausländischer Nationalität im Alter von 20–30 Jahren ohne einen anerkannten Berufsabschluss bleiben – häufiger als die männliche Vergleichsgruppe und viermal so oft wie junge deutsche Frauen. Obgleich Schulabgängerinnen mit ausländischem Pass häufiger als die männliche Vergleichsgruppe einen (weiterführenden) Schulabschluss erreichen. Ein Mangel an ausbildungsinteressierten jungen Frauen mit Migrationshintergrund kann aufgrund der vorliegenden Untersuchungen nicht festgestellt werden. Wesentlich schwieriger ist es, Betriebe zu finden, die bereit sind, (weibliche) Jugendliche aus Migrantenfamilien auszubilden – aus unterschiedlichen Gründen (vgl. Granato 2002).

Angesichts des stagnierenden Zugangs junger Frauen ausländischer Nationalität zu einer Berufsausbildung sowie der katastrophalen Lage junger Frauen ohne Berufsabschluss aus Migrantenfamilien ist es eine vorrangige bildungspolitische Aufgabe allen jungen Frauen mit Migrationshintergrund einen qualifizierten Berufsabschluss zu ermöglichen.

<sup>17)</sup> Aus den im Rahmen einer Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung durchgeführten explorativen Fallstudien wird deutlich, dass es bei den von den Bildungsträgern praktizierten Ansätzen zur Verzahnung von außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung zwar eine Vielzahl von Organisationsformen gibt, die sich jedoch auf diese zwei Strukturtypen zurückführen lassen. Vgl. hierzu Zimmermann 2002

<sup>18)</sup> Zu weiteren Vor- wie Nachteilen des jeweiligen Modells vgl. Zimmermann 2002



## Wege in eine berufliche Ausbildung: Berufsorientierung, Strategien und Chancen junger Frauen an der ersten Schwelle (Fortsetzung)

Das Integrationsangebot für dieses knappe Drittel der jungen Frauen in Deutschland – der heutigen Generation von Schülerinnen und Schulabgängerinnen mit Migrationshintergrund – muss erheblich verbessert werden, wenn sie eine faire Chance auf eine berufliche Qualifikation und damit auf eine berufliche Integration erhalten sollen.

So wird die programmatische Forderung „Ausbildung für alle“ zwar von allen gesellschaftlichen Gruppen mitgetragen. Wesentlich sind dabei allerdings die Anstrengungen der Sozialpartner und der Bundesregierung im Bündnis für Arbeit Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit mit dem Ziel allen ausbildungswilligen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anzubieten. Die Aktivitäten zur Verbesserung der Ausbildungschancen von jungen Migrantinnen und Migranten bilden hierbei einen Schwerpunkt. Im neuen Programm „Kompetenzen fördern“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung hat die Bundesregierung deswegen auch diesen Akzent gesetzt: Ein eigener Innovationsbereich zielt auf die Verbesserung der beruflichen Qualifizierung junger Migrantinnen und Migranten.<sup>19)</sup>

Die Heterogenität der Lebenslagen junger Frauen (und Männer) mit Migrationshintergrund und ihre je unterschiedlichen Lernvoraussetzungen verlangen mehrdimensionale Ansätze und Maßnahmen. Zielgruppenspezifische und differenzierte Maßnahmen müssen insbesondere in folgenden Bereichen vorgesehen bzw. umgesetzt werden (vgl. Alt/Granato 2001):

- (1) Verbesserung der Chancen beim Übergang Schule – Beruf
- (2) Verbesserung des Zugangs zu einer betrieblichen Ausbildung
- (3) Ausbildungserfolg in der Berufsausbildung sichern: Unterstützung im Ausbildungsverlauf
- (4) Berufliche Nachqualifizierung
- (5) Interkulturelle Öffnung der beruflichen Bildung.

Deutlich zu verbessern sind jedoch auch ihre Chancen bei der

- (6) Beruflichen Eingliederung und beruflichen Weiterbildung (vgl. Granato 2000c).

Dies sind auch zentrale Arbeitsschwerpunkte der „Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migran-

tinnen und Migranten“ (IBQM), die für die Umsetzung des Programms „Kompetenzen fördern“ in diesem Bereich (Innovationsbereich IV) im Bundesinstitut für Berufsbildung eingerichtet wurde.<sup>20)</sup>

### Ausgewählte Literatur

Die vollständige Literaturliste kann nachgefragt werden unter der E-Mail Anschrift Granato@bibb.de

*Alt, Christel; Granato Mona 2001:* Chancengleichheit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Beruflichen Ausbildung verwirklichen. In: Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv) Nr. 41.

*BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) 2000, 2001:* Berufsbildungsbericht. Bonn.

*Brosi, Walter; Trotsch, Klaus; Ulrich, Joachim Gerd 2001:* Rückblick auf den Ausbildungsstellenmarkt 2000. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Nachfrage Jugendlicher nach Ausbildungsplätzen. Analysen und Prognosen 2000–2015. Forschung spezial 2. Bonn.

*Dietzen, Agnes; Westhoff, Gisela 2001:* Qualifikation und Perspektiven junger Frauen in den neuen Berufen der Informations- und Kommunikationstechnologien. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 6.

<sup>19)</sup> Im Herbst 2001 startete das Programm: „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Es hat eine 5-jährige Laufzeit und zielt auf die „Ausbildung für alle“ und damit auf die Integration von Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf in die duale Ausbildung. Das Programm setzt die Ziele des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit bezüglich der Benachteiligtenförderung und der Förderung von Migrantinnen und Migranten in vier Innovationsbereichen um. Vgl. BMBF (Hrsg.) 2001; Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 2000

<sup>20)</sup> Vgl. hierzu Granato/Schapel-Kaiser 2002 sowie Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM) (Hrsg.) 2002



*Fischer, Bernd; Schulte, Barbara 2001:* Schualbgängerbefragung 2001 – Frauen entscheiden anders –. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 6.

*Granato, Mona 1999a:* Berufsorientierung und Berufswahl junger Frauen der zweiten Generation. In Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet (Hrsg.): Berufe mit Zukunft in der Region – Chancengleichheit junger Frauen beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung. Bremen.

*Granato, Mona 2000a/b:* Stellenwert von Arbeit und Beruf aus der Sicht von Auszubildenden (a). Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus der Sicht von Auszubildenden (b). In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Jugendliche in Ausbildung und Beruf. Pressereferat. Veröffentlichungen und Materialien aus dem BiBB. Bonn.

*Granato, Mona 2002:* Qualifizierungspotenziale in Deutschland nutzen: Jugendliche mit Migrationshintergrund und berufliche Ausbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Chancengleichheit für Migrantinnen und Migranten durch berufliche Qualifizierung. Veröffentlichungen und Materialien aus dem BiBB. Pressereferat, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn. Bestellung über pr@bibb.de.

*Krüger, Helga, 1993:* Die Berufsorientierung weiblicher Jugendlicher – ein Phänomen der achtziger Jahre? In: *Bendit, René u.a., (Hrsg.),* Jugend und Gesellschaft. Deutsch-Französische Forschungsperspektiven. Baden-Baden.

*OECD 2002:* OECD-Gutachten zur Berufsberatung. Deutschland. Länderbericht. Unter [www.oecd](http://www.oecd)

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

*Schittenhelm, Karin 1998:* Zwischen Unterstützung und Reglementierung. Mädchen und junge Frauen in Einrichtungen der Jugendberufshilfe. In: Neue Praxis 3.

*Schittenhelm, Karin 2000:* Dissens, Distinktion und Gegenentwürfe in soziokulturellen Milieus junger Frauen In: *Roland Roth, Dieter Rucht (Hrsg.):* Jugendkultur, Politik und Protest. Opladen.

*Schittenhelm, Karin 2001:* Milieubildung, symbolische Gewalt und soziale Ungleichheit. Statuspassagen junger Frauen aus eingewanderten Herkunftsfamilien. In: *Weiß, Anja u. a. (Hrsg.):* Klasse und Klassifikation. Die symbolische Dimension sozialer Ungleichheit. Opladen

*Troltsch, Klaus 1999:* Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Struktur und Biographiemerkmale. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 5.

**Suchworte:** Frauen, Junge Frauen, Ausbildung, Berufliche Ausbildung, Berufsorientierung, Schule, Übergang Schule und Ausbildung, Berufsorientierung und Berufswahl von Schulabgängerinnen, Schulabgängerinnen, Berufswahl-Strategien, Strategien und Chancen von Schulabgängerinnen beim Übergang zwischen Schule und Ausbildung, Berufswahl, Berufswahlprozess junger Frauen, Wege in eine berufliche Ausbildung, Strategien und Chancen junger Frauen an der ersten Schwelle, Berufs- und familienbezogene Lebenspläne, Stellenwert von Ausbildung und Beruf bei jungen Frauen, Ausbildungsstellenmarkt für junge Frauen, Fördermöglichkeiten junger Frauen, IT-Berufe, Außerbetriebliche Ausbildung, Migrantinnen, Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf, Benachteiligtenförderung, Berufsfindungsprozess junger Frauen, Schulabgängerinnen, berufliche Orientierung, Jugendberufshilfe, Qualifizierungsprozess junger Frauen, Übergang Schule – Ausbildung, erste Schwelle

HSt Ic3 4/2003

