

Zukunftsfaktor Mädchen

Win-Win-Situationen für Mädchen und Betriebe



LAG MÄDCHEN POLITIK

BADEN-WÜRTTEMBERG

↑ Impressum

Herausgeberin:



Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik Baden-Württemberg
Siemensstr. 11
70469 Stuttgart
Tel./Fax: 0711 / 8382157
E-Mail: info@lag-maedchenpolitik-bw.de
www.lag-maedchenpolitik-bw.de

Redaktion:

Ulrike Sammet

Layout:

Zweiimalmehr, Stuttgart, www.zweiimalmehr.de

Druck:

Format Druck GmbH, Stuttgart

Bildnachweise

wird noch vervollständigt

S.6: © Wirtschaftsministerium BW / www.wm.baden-wuerttemberg.de

S.7/S.76: © Karin Heinelt, Jugendkulturzentrum Forum Mannheim

S.11: © bilderbox / fotolia.com

S.15: © Robert Kneschke / fotolia.com

S.18: © Franz Pfluegl / fotolia.com

S.23: © mediamo / fotolia.com

S.36: © bilderbox / fotolia.com

S.40: Quelle: Handwerkskammer Region Stuttgart (Grafik Schulabschlüsse)

S.41: Quelle: Handwerkskammer Region Stuttgart (Grafik Azubis)

S.51: © godfer/fotolia.com

S.56/58/60: Quelle: www.girls-day.de

S.61/62: Quelle: Arbeitskreis Mädchen Balingen

S.67: © Ralf-Udo Thiele / fotolia.com

S.71: © Eisenhans / fotolia.com

S. „Jugend online, www.jugend.info <<http://www.jugend.info/>> aus der Fotobörse des Fachkräfteportals der Kinder- und Jugendhilfe www.jugendhilfeportal.de

S. ??www.girls-day.de

Schutzgebühr: 7,50 Euro

Stuttgart, Dezember 2009

Mit finanzieller Unterstützung des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg sowie des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg

↑ „Zukunftsfaktor Mädchen – Win-Win-Situationen für Mädchen und Betriebe“



Ernst Pfister MdL

Die Chancen von Mädchen und jungen Frauen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in den Blick zu nehmen und Perspektiven aufzuzeigen, wie Mädchen und Betriebe erfolgreich voneinander profitieren können, war Ziel des Fachtags „Zukunftsfaktor Mädchen – Win-Win-Situationen für Mädchen und Betriebe“, den das Wirtschaftsministerium und die Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik gemeinsam am 20. Oktober 2009 in Stuttgart veranstalteten.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und angesichts des drohenden Fachkräftemangels sollte der Fachtag den Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen den Multiplikatorinnen und Multiplikatoren anregen und dabei helfen, die Informations- und Beratungsnetzwerke noch enger zu knüpfen.

In Vorträgen und Fachforen ging es unter anderem um Weichenstellungen und Berufsorientierung, die Arbeitswelt von morgen, lokale Strategien zur Förderung der Berufsorientierung von Mädchen und die Selbstreflexion der eigenen Berufsorientierungspraxis.

Junge Frauen gehören heute zu einer der am besten qualifizierten Generationen von Frauen und sind hoch motiviert. Sie schöpfen aber ihre Berufsmöglichkeiten nicht voll aus. Mehr als die Hälfte der weiblichen Auszubildenden entscheidet sich für einen von zehn typisch weiblichen Berufen. Kein einziger naturwissenschaftlich-technischer Beruf ist unter den Top Ten. In Studiengängen wie beispielsweise den Ingenieurwissenschaften oder der Informatik sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Gerade in technischen oder techniknahen Arbeitsbereichen fehlt jedoch aufgrund der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels der qualifizierte Nachwuchs.

Um auch künftig diesen Bedarf decken zu können, ist es aus wirtschaftspolitischer Sicht unerlässlich, Mädchen und junge Frauen für technische Berufe zu motivieren, um den Anteil der weiblichen Beschäftigten in den frauenuntypischen Berufen zu erhöhen.

Wie dies geschehen kann, wurde bei der Fachtagung erfolgreich mit etwa 150 interessierten Teilnehmerinnen und Teilnehmern diskutiert. Ich freue mich, dass mit der vorliegenden Broschüre die Ergebnisse des Fachtags dokumentiert werden.

Ernst Pfister MdL
Wirtschaftsminister des Landes Baden-Württemberg

Vorwort	3
„Zukunftsfaktor Mädchen – Win-Win-Situationen für Mädchen und Betriebe“ <i>Ernst Pfister MdL</i>	
Einführung:	
„Einführung aus Sicht des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg und aus Sicht der LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg.....“	6
<i>Edith Köchel, Barbara Stanger</i>	
Grundlagen:	
„Weichenstellungen. Berufswünsche, Berufsorientierung und Berufsfindung junger Frauen“	12
<i>Prof. Dr. Regine Gildemeister</i>	
„Die Arbeitswelt von morgen – Berufe mit Zukunft“	23
<i>Prof. Dr. Jutta Rump</i>	
Akquise in Betrieben:	
„Akquise in Betrieben – Argumentationshilfen für die Platzierung von Mädchen in handwerklichen Ausbildungsbetrieben“	39
<i>Ingrid Dünzl</i>	
„Betriebliche Ausbildung in Teilzeit – Die Chance für junge Mütter und Väter“.....	43
<i>Tina Quellmann</i>	
„Akquise in Betrieben der Metall- und Elektroindustrie“	47
<i>Alexandra Klaes</i>	

Akteurinnen und Strukturen:

Handlungsfelder der Stabstelle Chancengleichheit der Bundesagentur für Arbeit49

Ruth Weckenmann

„Die Kontaktstellen Frau und Beruf als Akteurinnen
im Übergang von der Schule in den Beruf“53

Susann Herzog

„Mädchen werden, was sie wollen! Berufsorientierung in Balingen“58

Eva Grießer, Uschi Gross

Selbstreflexion:

„Selbstreflexion der eigenen Berufsorientierungspraxis unter Genderaspekten“63

Gerhard Tschöpe, Bettina Kudernatsch

Service:

„Handlungsempfehlungen aus Sicht der LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg“68

Ulrike Sammet

Projekte und Maßnahmen des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg
zur Berufsorientierung von Mädchen und jungen Frauen.....72

Ausgewählte Adressen aus Baden-Württemberg74

Ausgewählte Links75

Ausgewählte Literatur76

Ausgewählte Broschüren zum Bestellen und Downloaden77

↑ „Einführung aus Sicht des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg und aus Sicht der LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg“



Edith Köchel

Die Fachtagung „Zukunftsfaktor Mädchen, Win-Win Situation für Betriebe und Mädchen“ war die erste intensive Zusammenarbeit zwischen der LAG Mädchenpolitik und dem Referat „Frau, Wirtschaft und Technik“ des Wirtschaftsministeriums.

Als die Vertreterinnen der LAG auf das Wirtschaftsministerium mit dem Anliegen zukamen, einen gemeinsamen Fachtag mit starkem Wirtschaftsbezug auszurichten, wurde dieser Vorschlag gerne und offen aufgegriffen, denn Frauen- und damit auch Mädchenpolitik ist ein wichtiges Thema im Wirtschaftsministerium.

Warum ist Frauenpolitik ein wirtschaftspolitisches Thema? Wenn man zurzeit die Wirtschaftsteile der Zeitungen aufschlägt, liest man noch immer täglich vom Stellenabbau, von Kurzarbeit, von Entlassungen und Insolvenzen. Noch ist nicht sicher, ob die Krise tatsächlich schon überwunden ist oder ob die dramatischen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt noch vor uns liegen. Diese aktuelle – mit Sicherheit ernst zu nehmende - Lage verstellt allerdings den Blick für das genauso akute Thema – den Fachkräftemangel.

Die demografische Entwicklung ist bereits eingetreten und sie wird auch nach der Überwindung der aktuellen Wirtschaftslage mit gleicher Geschwindigkeit und Schärfe weitergehen.

Was bedeutet dies konkret für Baden-Württemberg?

- Ende 2000 gab es in Baden-Württemberg die historische Zäsur, erstmals lebten hier mehr ältere Menschen als unter 20-Jährige. Bereits heute liegt der Anteil der unter 20-Jährigen nur noch bei 21%, der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials bei 55% und der Anteil der 60-jährigen und Älteren bei 24%.
- Bis 2050 sinkt der Bevölkerungsanteil der unter 20-Jährigen auf 15%, der Anteil der Menschen im erwerbsfähigen Alter geht auf 47% zurück, das ist weniger als die Hälfte der Bevölkerung!
- 2030 werden nach Angaben des Statistischen Landesamtes bereits mehr als 800.000 Erwerbstätige fehlen, Tendenz steigend.
- Es fehlen ca. 20.000 Ingenieurinnen und Ingenieure.
- Bereits heute fehlen ca. 60 000 Fachkräfte, und zwar sowohl im produzierenden Bereich aber genauso z. B. im Tourismus und in den Dienstleistungen.
- Alleine im Bereich der Pflege sagen Modellrechnungen für Baden-Württemberg einen Mehrbedarf bis 2030 von 160.000 bis 180.000 Pflegekräften voraus. Der Bedarf liegt damit um 65% höher als heute.
- In der Region Stuttgart werden in den **nicht** akademischen Berufen im Jahr 2015 – also in 6 Jahren - über alle Berufsfelder hinweg 68.000 Fachkräfte fehlen.
- 56% der Unternehmen im Südwesten gehen davon aus, dass sie in Zukunft gerade nach der Überwindung der aktuellen Krise keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber für ihr Unternehmen finden.

Dies bedeutet ganz konkret, dass die Unternehmen auf jeden jungen Menschen in Zukunft angewiesen sein werden. Die Wirtschaft wird es sich daher gar nicht leisten können, auf die jungen Mädchen und Frauen zu verzichten.

Trotzdem ist die Arbeitswelt zurzeit noch sehr stark geschlechterdifferenziert aufgeteilt. Obwohl die jungen Frauen heute in allen Schultypen die besseren Abschlüsse machen und inzwischen mehr als 50% der Absolventen an Gymnasien weiblich sind, finden noch immer die alten Muster und Aufteilungen statt

- 70% aller Mädchen konzentrieren sich auf 10 Ausbildungsberufe und dies sind die klassischen Frauenberufe.
- Frauen sind in deutlich geringerem Maße in der dualen Ausbildung vertreten.
- Frauen sind in den Produktionsberufen deutlich unterrepräsentiert. Das schlimme daran ist, dass sich der Anteil von 11,4% seit 1993 nicht verändert hat.
- In den Technikberufen hat sich der Anteil seit 1993 sogar von 12,4 auf 10,2% verringert.
- In den neuen sekundären Dienstleistungsberufen, also auch in den unternehmensnahen Dienstleistungen, ist der Anteil der jungen Frauen ebenfalls gesunken.
- Der Anteil der Frauen in männlich dominierten Berufen - also in Berufen mit einem Frauenanteil von bis zu 20% - hat sich lediglich von 9,1% im Jahr 1993 auf 1 % in 2006 erhöht.
- Noch immer können mehr Jungs ihren Wunschberuf realisieren als Mädchen (BIBB Studie: 79% zu 70%)
- Obwohl junge Frauen sehr oft die Ausbildung besser als ihre männlichen Kollegen abschließen, sind sie mehr von Arbeitslosigkeit bedroht.
- Aus der betrieblichen Ausbildung gingen in Baden-Württemberg im Juli ca. 3.600 Jugendliche in die Arbeitslosigkeit, davon waren 58,3% Frauen.

Trotz vielfältigen Aktivitäten aller Akteure hat sich das Berufswahlverhalten der Mädchen in den letzten Jahren nicht deutlich verändert.

Um hier wirklich dauerhaft eine Trendwende zu erzielen, geht es nicht nur darum, die Mädchen davon zu überzeugen, dass z. B. technisch-gewerbliche Berufe die aussichtsreicheren sind, dass man in diesen Berufen besser verdient und sich besser einen eigenen Lebensunterhalt sichern kann.

Es geht genauso, wenn nicht sogar noch mehr darum, auch die andere Seite, die Betriebe, die Ausbilder, die Personaler mehr zu sensibilisieren.

Auch heute gibt es noch immer Vorurteile gegenüber Mädchen in technischen Berufen, auch wenn diese nicht immer laut geäußert werden. Noch immer wird die fehlende Toilette gerne als Argument benannt, dass kein Mädchen eingestellt werden kann, obwohl es diese Vorschrift schon lange nicht mehr gibt.

Noch immer wird das Verhalten von Mädchen und Jungs unterschiedlich bewertet: was bei dem einen Durchsetzungsvermögen und frühe Anzeichen von Führungspersönlichkeit ist, ist bei der anderen mangelnde Anpassung und Zickigkeit.

Alle Akteurinnen und Akteure, die im Feld der Berufsorientierung tätig sind, kennen diese Vorurteile und Argumentationen, das Rollenverhalten und die Geschlechterstereotypen.

Das Wirtschaftsministerium hat sich deshalb gerade dem Thema Gendersensibilisierung in Betrieben, bei Personalverantwortlichen und Ausbildern ganz besonders gewidmet und führt dazu verschiedene Projekte zur Gendersensibilisierung in den Betrieben durch:

„Einführung aus Sicht des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg und aus Sicht der LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg“

- „Genderkompetenz für Ausbilderinnen und Ausbilder in der überbetrieblichen Ausbildung von gewerblich-technischen Berufen“: Das Schulungsangebot ist eine Maßnahme zur Sensibilisierung des Ausbildungspersonals in den überbetrieblichen Ausbildungsstätten der Kammern, das täglich im Kontakt mit männlichen und weiblichen Auszubildenden in Berufen mit bislang geringem Frauenanteil steht. Im Rahmen eines eintägigen Weiterbildungsangebots werden die Herausforderungen und Chancen sowie mögliche Probleme, die in dieser speziellen Ausbildungssituation entstehen, thematisiert und bearbeitet.
- „Genderkompetenz für Dozenten in der beruflichen Weiterbildung – Bereich Ausbilderqualifizierung“: Mit dieser Maßnahme sollen Dozentengruppen aus der beruflichen Weiterbildung in Genderkompetenz geschult werden. Darüber hinaus sollen sie dazu befähigt werden, die vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten mit ihren fachlichen und methodischen Kompetenzen in die Ausbilder-/Meisterlehrgänge zu integrieren. Für die Umsetzung in den Kursen der beruflichen Weiterbildung soll ein spezifischer Dozentenleitfaden allen Dozenten zur Verfügung gestellt werden.
- Genderschulung für Beraterinnen und Berater der Agenturen für Arbeit und Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater der Kammern, Innungen und Verbände.

Das finanzielle und ideelle Engagement gründet sich auf der Erkenntnis, dass es für die Wirtschaft und den Wirtschaftsstandort Baden-Württemberg ohne die Frauen nicht mehr gehen wird.

Es wird aber nur gelingen, hier wirkliche Fortschritte zu erreichen, wenn alle Akteurinnen und Akteure, die im Umfeld junger Mädchen und Frauen tätig sind, zusammenarbeiten.

*Edith Köchel, Referatsleiterin „Frau, Wirtschaft und Technik“,
Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg*

Aus Sicht der LAG Mädchenpolitik bestehen große Schnittflächen in den Anliegen des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg und der Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik Baden-Württemberg. Während das Ministerium die Entwicklung der Wirtschaft in Baden-Württemberg im Blick hat, sehen wir von der LAG Mädchenpolitik die Situation der Mädchen beim Einstieg ins Arbeitsleben.

Gemeinsam ist uns, dass wir wissen, dass Fachkräfte zukünftig erheblich fehlen werden und ein Teil dieser Lücke durch die weit stärkere Beteiligung junger Frauen als bisher geschlossen werden könnte. Kurz gesagt benötigt die Wirtschaft Fachkräfte und wir als Fachfrauen in der Mädchenarbeit haben Zugang zu einer Gruppe junger Frauen, die bislang in dualer Ausbildung unterrepräsentiert sind.

Dazu bedarf es Maßnahmen, die dazu führen, dass Mädchen sich stärker für Berufe im dualen System interessieren. Bislang sind Mädchen an dualer Ausbildung weit weniger beteiligt als ihre männlichen Kollegen. Dies hat verschiedene Gründe.



Barbara Stanger

Mädchen interessieren sich oft mehr dafür, ein höheres Schulabschlussniveau zu erreichen, damit sie danach in schulische Berufsausbildungen, z. B. im Pflegebereich, einmünden können. Dies ist an sich ein löbliches Unterfangen, dauert aber zeitlich sehr lange und führt leider auch häufig nicht zum gewünschten Erfolg. Wir erleben häufig, dass die Mädchen mit Mühe einen mittleren Bildungsabschluss im beruflichen Schulwesen nachholen, diesen dann aber auch nicht mit exzellenten Noten abschließen und danach häufig doch wieder bei den typischen Berufen für Mädchen mit Hauptschulabschluss landen.

Auf der anderen Seite muss dann aber auch die Bereitschaft der Betriebe stehen, die Mädchen einzustellen, wenn sie sich als realistische Kandidatinnen in mädchenuntypischen Berufen bewerben.

Bislang kommt es im Berufswahlprozess von Mädchen zu einem Zusammenwirken von geschlechtsspezifischer Etikettierung von Berufen durch die Berufswählerinnen und der komplexeren Erwartung von Ausbilder/innen und Entscheidungsträger/innen im Betrieb.

Jungen und Mädchen bringen Berufen alleine anhand der Berufsbezeichnung bereits unterschiedliche Interessen entgegen und verbinden unterschiedliche Tätigkeitsmerkmale und Vorstellungen von „typischen Vertreter/innen“ mit einem Beruf. Bei Mädchen hängt die Bewertung von Berufen darüber hinaus auch davon ab, inwieweit sie Mädchen bei ihrer Selbstinszenierung im sozialen Umfeld unterstützen.

Auf Seiten der Betriebe stehen diesen Vorstellungen ebenfalls die Erwartungen der Ausbilder/innen gegenüber: z.B. begründen Ausbilder/innen in IT-Berufen die geringe Zahl an Einstellungen von jungen Frauen als Azubis mit mangelndem Interesse. Dem steht gegenüber, dass sich doppelt so viele Mädchen bewerben als eingestellt werden.

Darüber hinaus sind Betriebe mehrheitlich der Meinung, dass junge Frauen über mehr Betriebspraktika für untypische Berufe gewonnen werden können. Nur wenige sind der Auffassung, dass mehr Ausbilderinnen und veränderte Einstellungsverfahren die Zugangswege von Mädchen fördern würden.

Diesen verflochtenen Wirkungszusammenhängen im Bereich der beruflichen Zukunft von Mädchen soll sich die vorliegende Arbeitshilfe annähern, die den gleichnamigen Fachtag in Kooperation mit dem Wirtschaftsministerium am 20. Oktober 2009 dokumentiert.

Frau Prof. Dr. Regine Gildemeister von der Eberhard Karls Universität in Tübingen zeigt in ihrem Fachbeitrag auf, wie Weichenstellungen im Bereich Berufsorientierung, Berufsfindung und Berufswünsche von statten gehen und wo in diesem Prozess Stolpersteine liegen.

Wie die Arbeitswelt der Zukunft aussieht, auf die sich sowohl die Betriebe einstellen als auch wir unsere jungen Frauen vorbereiten, verdeutlicht Frau Prof. Dr. Jutta Rump von der Fachhochschule Ludwigshafen, Hochschule für Wirtschaft. In ihrem Fachbeitrag zeigt sie die Implikationen des demographischen Wandels und die Veränderungen in der Arbeitswelt der Zukunft auf und bezieht Stellung dazu, wieso diese Veränderungen gleichzeitig auch Chancen für Frauen und Mädchen eröffnen können.

Die anschließenden Kurzbeiträge, die sich mit der praktischen Arbeit in den Einrichtungen und Diensten vor Ort beschäftigen und erprobte Strategien aufzeigen, wie zukünftig noch kompetent

„Einführung aus Sicht des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg und aus Sicht der LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg“

tenter die Interessen der Mädchen vertreten werden können, sollen Impulse für die eigene Praxis geben.

Oft genügt es nicht, Mädchen für ungewöhnliche Berufe zu interessieren, sondern es ist auch Unterstützung bei der Umsetzung dieser beruflichen Träume nötig. Die Kurzbeiträge von Tina Quellmann, Industrie- und Handelskammer Rhein-Neckar in Mannheim, von Ingrid Dünzl, Handwerkskammer Region Stuttgart, und von Alexandra Klaes, Promotorin Technik und Campus bei Südwestmetall, befassen sich deshalb mit der Suche nach passenden Ausbildungsstellen in Betrieben und geben Argumente, wie die jungen Bewerberinnen den Personalverantwortlichen als Auszubildende „schmackhaft“ gemacht werden und den gängigen Vorbehalten begegnen werden kann.



Am Übergang Schule Beruf gibt es eine Reihe von Akteur/innen und Maßnahmen zur Unterstützung von Berufsorientierung und Berufswahl. Lokal gibt es natürlich auch sehr gute Beispiele für ein erfolgreiches Übergangsmanagement.

Aus der Erfahrung der Jugendberufshilfe heraus, dass man als sozialpädagogische Partnerin für Betriebe auch einiges an Wissen über betriebliche Abläufe und die wirtschaftlichen Zwänge mitbringen muss, um gut mit Betrieben kooperieren zu können, stehen in den Kurzbeiträgen von Ruth Weckenmann, Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit, bei Susann Herzog, Kontaktstelle Frau und Beruf Neckar-Alb, und bei Eva Grießer und Uschi Groß vom Arbeitskreis Mädchen Balingen ausgewählte Fachstellen, Bündnispartner/innen und lokalen Strategien zur Förderung der Berufsorientierung von Mädchen im Mittelpunkt.

Wenn wir uns wünschen, dass Mädchen sich für ungewöhnliche Berufe interessieren, müssen wir selbstverständlich auch einen genauen Blick auf die Beratenden und den Beratungsprozess im Übergang Schule und Beruf werfen.

Wenn man annimmt, dass die Beratungsfachkräfte der Agentur für Arbeit vorrangig Berufsberatung betreiben, betrachtet man lediglich einen Teil der Realität: Wichtigste Akteur/innen sind in diesem Feld nach wie vor Eltern und Peers, danach kommen die Berufsberatungsprofis der Bundesagentur, es folgen Lehrer/innen und Sozialarbeiter/innen.

Alle diese Personen liefern zu den sachlichen Berufsinformationen auch versteckte Botschaften mit, die zur Stabilisierung von Geschlechtsstereotypen beitragen können. Einen Impuls für die erforderliche Selbstreflexion der eigenen Berufsorientierungspraxis unter Genderaspekten liefert der Beitrag von Gerhard Tschöpe, pro phila e.V. Freiburg.

Der Gedanke, Fachleute aus der Wirtschaft und Fachfrauen aus der Mädchenarbeit miteinander ins Gespräch zu bringen, scheint bestechend zu sein. Von daher wünschen wir allen eine interessante Lektüre der Arbeitshilfe sowie wichtige Impulse für die eigene Praxis.

Barbara Stanger, Leiterin des Förderband e.V. Mannheim, Sprecherin der LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg



↑ „Weichenstellungen. Berufswünsche, Berufsorientierung und Berufsfindung junger Frauen“



Prof. Dr. Regine Gildemeister

Auf die Frage, wie es denn dazu gekommen sei, dass sie ihre jetzige Ausbildung macht, antwortet die 17 jährige Sarah: *„Ich weiß es nicht (.) ich war da ziemlich unschlüssig (.) und ich wusste auch bis zuletzt nicht, was ich eigentlich machen will. (...) Also ich hatte ganz viele verschiedene (.) Berufe nachher zur Auswahl, die ich hätte nehmen können... Bankkauffrau (lachend). Dann hatte ich Augenoptikerin und dann Mechatronikerin (.) also alles (...). Des war alles so verstreut (.) dann habe ich noch Hotelfrau gemacht (.) ich habe keine Ahnung gehabt, was ich machen soll (lachend). Dann habe ich halt die Zusage vom Y gekriegt und dann habe ich gedacht (.) des liegt dir am meisten, wahrscheinlich.“* (Friebe 2009, Materialband)

Sarah ist im zweiten Lehrjahr der Ausbildung zur Mechatronikerin, hat also der aktuellen Forderung entsprochen, sich nicht in dem engen Tableau von Frauenberufen zu bewegen, sondern moderne, zukunftsfähige Berufe im technischen Bereich zu wählen. Wie ist sie dazu gekommen?

Ist diese Ausbildung ein „glücklicher Zufall“, ein Erfolg der Werbemaßnahmen wie die der Girls-days oder verschiedener Medienkampagnen? Das ist nicht so einfach zu beantworten – das Zitat illustriert vor allem eines, dass es nämlich „den“ Weg in den Beruf nicht gibt. Berufsfindung ist ein Prozess des Abwägens, ein Prozess voller Stolpersteine und Überraschungen. Viele der von uns interviewten jungen Frauen hatten durchaus Schwierigkeiten, die Frage zu beantworten, „wie es denn dazu gekommen ist, dass du eine Ausbildung zur Mechatronikerin, zur Elektronikerin, zur Erzieherin, zur Schreinerin, zur Friseurin, zur Malerin etc. machst“. Hintergrund für diesen Beitrag ist ein kleines Forschungsprojekt am Institut für Soziologie in Tübingen, ein sogenanntes „Forschungspraktikum“ sowie eine darauf aufbauende Magisterarbeit zu Mädchen in untypischen Ausbildungsberufen (Friebe 2009).

1. BERUFSWAHL – BERUFSFINDUNG

Der Begriff der „Berufswahl“ oder auch der der „Berufswahlentscheidung“ suggeriert, dass wir es hier mit einer punktuellen, individuellen und ganz und gar „freien Entscheidung“ auf der Basis von Eignung und Neigung zu tun haben. Dabei bleibt unterbelichtet, dass diesem Entscheidungsprozess des Wählens ein sozial strukturierter Prozess der Auswahl gegenüber steht. – Es geht mehr um eine Art „Pingpong-Spiel“ (Krüger 2003) zwischen Ausbildungsangeboten, individueller Wahrnehmung dieser Angebote, Vermutungen über eigene Fähigkeiten, Ratschläge des Umfeldes, Schulzweig, Praktikumserfahrungen, erfolglosen Bewerbungsversuchen, zufälligen Kontakten und v.a.m. Es liegt weitgehend im Dunkeln, wie sich eigentlich Berufswünsche ausbilden und in welchem Verhältnis sie zu den konkreten Angeboten des regional zugänglichen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes stehen.

Die Theorien dazu sind allesamt mehr als unbefriedigend. Die Berufsforschung spricht inzwischen weniger von „Berufswahlen“ als von einem „Berufsfindungsprozess“, um der Vielfalt von Einflussfaktoren gerecht werden zu können.

Sehr oft werden in Untersuchungen zu „Berufswahlentscheidungen“ Antwortalternativen zur jetzigen Ausbildung vorgegeben, z.B. „war schon immer mein Wunschberuf“, „war ein Berufswunsch 2. Wahl“, „Hhat meinem Berufswunsch nicht entsprochen“ etc. Viele Jugendliche kreuzen dann an, dass es sich „um einen schon lange gegebenen Berufswunsch erster oder zweiter Wahl“ handle. Dabei fallen aber eben jene Prozesse der Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten und Interessen auf der einen und den Inhalten, Anforderungen und Chancen der Berufe ebenso unter den Tisch wie lange Wege der Enttäuschung und Umorientierung. Solche

Prozesse bleiben tendenziell unartikuliert, weil sie als „nicht richtig“ oder als „sozial nicht erwünschtes Verhalten“ gelten. Die normale Vorstellung – auch die durch Medien vermittelte – ist eher: Man hat einen konkreten Berufswunsch zu haben und wenn der realisiert wird, entspricht das der Vorstellung einer „richtigen Berufswahl“. Das aber ist nicht die Regel.

2. GESCHLECHTERSEGREGATION: FRAUENBERUFE – MÄNNERBERUFE

Berufswünsche treffen auf einen Ausbildungsmarkt. Angenommen wird, dass zwischen Beruf und Person eine Art Passungsverhältnis be- und entsteht, Personen nur dann einen Beruf ergreifen, dessen Anforderungen ihnen als Personen mit spezifischen Neigungen und Fähigkeiten entsprechen. Nur: Woher weiß eine Person, was zu ihr passt? Woher hat sie ihr Wissen, wie viele Alternativen lässt ein solches Wissen um das, was zu mir passt, zu? Es liegt auf der Hand, dass bei solchen Fragen einer angestrebten Passung von Beruf und Person Geschlecht schon deshalb in irgendeiner Weise mitspielt, weil eine Person nicht geschlechtslos sein kann – sie wäre eine „Unperson“.

Wir wissen, dass viele junge Frauen ihre Ausbildung aus einem sehr schmalen Spektrum traditioneller Frauenberufe wählen, aber wir wissen sehr wenig darüber, wie diese Entscheidungen im einzelnen zu Stande kommen. Als erstes müssen wir uns immer wieder vergegenwärtigen, dass diese individuelle Wahl auf einen hochgradig nach Geschlecht getrennten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt trifft. Die gegenwärtige Berufsstruktur sieht so aus, dass fast 60 Prozent der Männer oder Frauen ihren Berufe wechseln müssten, um eine Gleichverteilung zu erreichen. (Achatz 2005, 286)

Berufe bzw. die Ausbildung zu Berufen verweisen zum einen auf die funktionale Ausdifferenzierung des Arbeitsmarktes, die sehr differenziert geworden ist. Im „Berufe-net“, einem Informationsangebot der Bundesagentur für Arbeit, werden derzeit Informationen über 3.100 aktuelle Berufe angeboten – stets mit Querstrich und der Nachfolgesilbe „-in“ versehen.

Zum anderen steht „Beruf“ aber nach wie vor für eine **soziale Verortung** des Individuums in der Gesellschaft und insofern entscheiden sich Jugendliche nicht nur für eine bestimmte Ausbildung, sondern eben auch für eine soziale Identität und soziale Verortung – auch wenn es inzwischen zum Allgemeinwissen gehört, dass ein einmal gelernter Beruf nicht notwendig ein ganzes Leben hindurch trägt.

Dennoch: Nach wie vor ist die Phase der Berufsfindung eine entscheidende Weichenstellung für das ganze Leben, denn der erlernte Erstberuf entscheidet in hohem Maße darüber, wie wahrscheinlich es ist, im Lebensverlauf das eigene Qualifikationsprofil auch nutzbar machen zu können – Friseurinnen etwa haben eine extrem geringe Verbleibsquote im Beruf, Krankenschwestern dagegen eine hohe, Frauen in technischen Berufen sind überdurchschnittlich oft von Arbeitslosigkeit betroffen. Auch wenn im Einzelfall Entscheidungen revidierbar sind, Ausbildungen abgebrochen, einer andere begonnen werden kann: die Bedeutung einer Basisqualifikation ist nach wie vor hoch und durch die enge Verzahnung von Ausbildungs- und Berufsstruktur ist trotz aller Flexibilisierung mit einer Ausbildung eine **Richtungsentscheidung** verbunden, die nur schwer zu korrigieren ist.

Das Gewicht von Entscheidungen wächst an: Irgendwann ist der Druck so groß, dass eine Ausbildung vor allem deshalb abgeschlossen wird, um überhaupt einen Abschluss im Lebenslauf vorweisen zu können. Alles andere gilt als Problem, wenn nicht sogar als biographisches Scheitern.

„Weichenstellungen. Berufswünsche, Berufsorientierung und Berufsfindung junger Frauen“

3. BERUFSWÜNSCHE

Der Prozess der Berufsfindung geschieht in einer Lebensphase, die in der Regel als „krisenhaft“ angesehen wird: der Adoleszenz, in der der junge Mensch nicht mehr als Kind angesehen wird, aber auch noch nicht als Erwachsener. Der Status des oder der Jugendlichen beinhaltet im Kern **zwei** Anforderungen: Die Einspurung in die Erwerbsarbeit durch Berufsfindung und gleichzeitig den Erwerb sexueller Identität in der Partnersuche und Partnerwahl.

In den Studien zur Berufsfindung wird daher immer wieder festgestellt, dass sich junge Frauen und auch junge Männer in **dieser** Phase der Konfrontation mit Geschlechterstereotypen, mit der Sexualisierung der Körper und auch mit der geschlechterdifferenzierenden Arbeitsteilung nicht entziehen können. Im Hinblick auf die Berufsfindung kommen gerade auf Mädchen besondere Probleme zu, da stereotypisierte Geschlechterkonzepte kaum mit einem Selbstkonzept in Übereinstimmung zu bringen ist, zu dem eine explizite Karriereorientierung gehört – „Karrierefrauen“ sind negativ etikettiert. Die **berufliche** Orientierung aber ist, das zeigen alle Jugendstudien, gerade bei Mädchen inzwischen sehr hoch.

Die durch Ministerien und statistische Landesämter veröffentlichten Zahlen belegen nachdrücklich, dass die Mehrheit der jungen Frauen sich für klassische Frauenberufe entscheidet: Anfang der 90iger Jahre konzentrierten sich 70% der jungen Frauen in nur 10 Ausbildungsberufen, im Jahr 2001 waren es 53%, (BMBF 2003, 17), im Jahr 2005 54,8 % (BMFSFJ 2007, 23). Klassische Frauenberufe sind Verkaufs- und Büroberufe, semiprofessionelle Gesundheitsberufe, soziale Dienstleistungsberufe, Assistenzberufe oder als einer der wenigen Handwerksberufe die Fri-



seurin. Bei jungen Männern dagegen ist das Berufsspektrum sehr viel größer, wobei interessant ist, dass solche „Männerberufe“ noch sehr viel stärker segregiert sind als Frauenberufe, d.h., in ihnen arbeiten noch weniger Frauen als in sogenannten Frauenberufen Männer arbeiten. Ein Problem solcher verteilungstheoretischer Studien, die uns mit objektivierten und repräsentativen Zahlen versorgen, ist, dass sie uns nicht sagen, wie es dazu kommt und „warum“ sich junge Frauen so einschränken. Resultiert diese Einschränkung wirklich aus ihren **individuellen** Berufswünschen?

Wir wissen inzwischen, dass individuelle Entscheidungsvoraussetzungen selbst abhängig sind von sozialen Bedingungen wie der Lebensgeschichte des Individuums, seiner sozialen Herkunft und eben auch der Geschlechtszugehörigkeit. Die Frage ist: Lassen sich **systematische Weichenstellungen** in der Biografie von Jugendlichen identifizieren, über die Richtungsentscheidungen gefällt werden?

Bekannt ist, dass schon in recht früher Kindheit erste Berufswünsche entstehen: Arzt, Pilot, Kapitän oder Astronautin, Lehrerin, Verkäuferin usw. Die Berufswünsche der 3 – 5-Jährigen orientieren sich dabei notwendig an den Modellen, die in ihrer sozialen Welt erfahrbar sind. Ein Junge aus einem Schweizer Bergdorf wird vergleichsweise selten den Wunsch äußern, Kapitän auf einem Hochseefrachter zu werden. In Hamburg kommt das eher vor. Zugleich wird auch von Erwachsenen darüber spekuliert, was das Kind einmal werden wird – es ist handwerklich so begabt, es malt so gern, ihm sind Kleider so wichtig usw.

Natürlich sind das keine Determinanten der Biografie. Vielmehr finden Kinder bereits in diesen frühen Jahren eine Typik von „weiblichen“ und „männlichen“ Berufen vor, selbst dann, wenn das eigene Elternhaus dieser Typik nicht entspricht. Beobachtungen in Kindergärten weisen derzeit nicht darauf hin, dass dort gezielte Aktivitäten angesiedelt sind, Vorstellungen von Kindern über die Berufswelt zu erweitern.

Wenn wir in unserer Untersuchung junge Männer und junge Frauen im zweiten Ausbildungsjahr ganz verschiedener Ausbildungsberufe danach gefragt haben, wie es dazu kam, dass sie jetzt diese Ausbildung machen, so war damit eine Vorauswahl verbunden. Es ging in dieser Untersuchung zunächst nicht um jene Jugendlichen, denen nach Schulabschluss der Einstieg in eine Ausbildung nicht gelungen ist – dass wäre eine andere Frage gewesen, nicht die, wie Berufsfindungsprozesse vonstatten gehen.

Eine erste wichtige Erkenntnis ist dabei, dass der Berufsfindungsprozess bei Mädchen und Jungen zunächst einmal keine gravierenden Unterschiede aufweist. Die Jugendlichen beschäftigen sich zunächst mit den gleichen Fragen: Was möchte ich machen, also: was mache ich gerne, was kann ich überhaupt machen, d.h. mit meinem Schulabschluss, mit meinen Noten und: Wie komme ich an einen Ausbildungsplatz heran? Dabei waren es in den Interviews häufig weniger inhaltliche als vielmehr praktische Gründe wie etwa räumliche Nähe oder bestehende Kontakte zu einem Ausbildungsbetrieb, die für die „Wahl“ ausschlaggebend waren. Und gerade dort, wo geschlechtstypische Berufe ergriffen wurden, war – mit wenigen Ausnahmen - sehr oft wenig „Wahl“ im Spiel. Und: obwohl in jeder Schule Berufskunde, Berufsinformationen, Berufsberatungen zum Pflichtprogramm gehören: in unseren Interviews wurde dem wenig Bedeutung zugemessen, sie wurden in der Regel nur erwähnt, wenn explizit danach gefragt wurde.

Das Spektrum an „Berufswünschen“, wie es sich in dem ersten Beispiel zu Beginn meines Beitrags darstellte, ist durchaus nicht untypisch – also: Bankkauffrau **oder** Optikerin **oder** Hotelfachfrau werden zu wollen. Es war eher die Ausnahme, dass eine junge Frau gesagt hat, sie wollte

„Weichenstellungen. Berufswünsche, Berufsorientierung und Berufsfindung junger Frauen“

„schon immer Schreinerin“, „schon immer Friseurin“ oder „schon immer Bürokauffrau“ werden. Die Berufsfindung vollzieht sich in der Art eben jenes „Pingpong-Spiels“ in den letzten beiden Schuljahren und dem ersten Jahr nach der Entlassung aus der Schule – und natürlich spielt dabei die regionale Arbeitsmarktstruktur eine Rolle, die Frage, wo überhaupt Chancen bestehen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. In Zeiten knapper Lehrstellen tritt der „Wunschberuf“ in den Hintergrund - es gilt: „Hauptsache, ich hab was“, „Hauptsache, überhaupt eine Ausbildung“.

Das lässt völlig andere Optionen entstehen als ein offener Markt oder gar eine aktive Suche von Betrieben nach Auszubildenden. So haben in einer Untersuchung Ende der 90er Jahre (Dietz u.a. 1997) bei einer Befragung die Mädchen in einer Abgangsklasse 59 verschiedene Berufswünsche aufgeführt – sie landeten aber zu 60% in einer Ausbildung zu Friseurin, Verkäuferin, Arzthelferin, Bürokauffrau. Man sollte also sehr vorsichtig mit der Annahme sein, dass die Ausbildung direkt aus einem Berufswunsch folgt – da sind sehr viele intervenierende Faktoren im Spiel.

4. EINSPURUNGEN

4.1 Schultypen, Schulzweige

Sieht man die Interviews auf Weichenstellungen oder Einspurungen hin an, dann springt geradezu ins Auge, dass es ganz offenkundige Weichenstellungen gibt, die aber zugleich nicht gezielt hergestellt werden, sondern unterschwellig wirken. Eine davon ist die Aufteilung der Realschulen in die Zweige „Französisch“, „Mensch und Umwelt“ und „Technik“:

Laura, Ausbildung im zweiten Lehrjahr zur Industriemechanikerin, antwortet auf die Frage, wie es denn dazu kam, dass sie in der Realschule zunächst „Mensch und Umwelt“ gewählt habe, dann aber auf das Technische Gymnasium gewechselt sei: *„Ja, also (.) des war einfach, alle Mädchen haben damals „Mensch und Umwelt“ genommen und mich hat's auch interessiert zu Kochen und Nähen und so schlecht is des ja auch nicht, deswegen habe ich mich dann dafür entschieden, aber irgendwann hab' ich dann doch gemerkt, das mir die technische Richtung doch mehr liegt, so mit Mathe und Physik und Chemie auch.“*

Anna: *„Wir hatten auf unserer Realschule MUM, Technik und Französisch und da musste mer sich in der 7. Klasse entscheiden, was mer machen will und MUM hat mir einfach nicht gefallen, das war einfach grauenvoll, und dann habe ich Technik genommen, und der Techniklehrer den habe ich echt gemocht, der war auch nett....“* (beide Interviewauszüge aus Friebe 2009, Materialband)

Das sind Weichenstellungen, in denen die Geschlechtszugehörigkeit nicht explizit genannt wird, die aber dennoch implizit eine äußerst wichtige Rolle spielt. Das äußert sich vor allem darin, dass die (wenigen) Mädchen, die den Technikzweig gewählt haben, der Interviewerin gegenüber **diese** Wahl ausführlich begründen. Wenn doch „alle Mädchen“ MUM wählen – warum ich nicht? Mit „Hauswirtschaft“ und „Mensch und Umwelt“ im Unterschied und in Unterscheidung zur „Technik“ aber werden implizit Geschlechterstereotypen aufgerufen, die kulturell verankert sind.

Entsprechend prägt „Mensch und Umwelt“ oder Hauswirtschaft auch die Berufswahl in eine geschlechtskonforme Richtung. Zugleich ist die Entscheidung für den technischen Zweig noch **keine** Vorentscheidung für eine entsprechende Berufsausbildung. Die Ausbildung in „geschlechtsuntypischen Berufen“ war zwar implizit oft durch den technischen Zweig vorbereitet, von den jungen Frauen selbst wurden aber trotz guter Noten in technischen Fächern zunächst andere, geschlechtskonforme Berufswünsche geäußert: Kindergärtnerin, Physiotherapeutin, Arzthelferin.

Wir haben also in unserem öffentlichen Schulsystem ein Differenzierungsprinzip, das zwar nicht mehr Jungen- und Mädchenschulen, Jungen- und Mädchenfächer heißt, das aber kulturell eine so starke geschlechterdifferenzierende Konnotation hat, dass er „wie von selbst“ auch wieder Mädchen und Jungen differenziert.

Wenn Mädchen, die „untypische“ Ausbildungsberufe gewählt haben, danach gefragt werden, wie sie damit klar kommen, dass in der Ausbildung zur Mechatronikerin, Industriemechanikerin, Schreinerin oder Baumschulgärtnerin nur wenig andere Mädchen sind, kommt regelmäßig der Hinweis, dass sie schon in der Schule, in der technikbezogenen Ausrichtung in der Minderheit waren, deswegen sei das jetzt auch nicht so schlimm.

Und: sie seien sehr stark von den Lehrern gefördert worden: *„Ich war bis auf eine, das einzige Mädchen in den ganzen Technikkursen praktisch, war mein Lehrer natürlich begeistert davon und hat mich dann jedes Mal zu diesem Girls days und Praktikumszeug geschleppt, wo eben des alles mit Technik zu tun hatte, weil der da super begeistert davon war und dann deshalb hab' ich dann des Praktikum gemacht“* (Friebe 2009).

4.2 Praktika

In dem Zitat wird bereits angesprochen, dass der Schulzweig auch über Angebote und Mög-



lichkeiten, ein Praktikum zu machen, **mit** entscheidet – natürlich nicht allein, auch hier ist es im Einzelfall durchaus möglich, dass von „Mensch und Umwelt“ aus ein Praktikum im technischen Bereich absolviert wird, das dann auch zu einer Bewerbung in diesem Bereich führt. Es ist aber offenbar eher selten.

„Weichenstellungen. Berufswünsche, Berufsorientierung und Berufsfindung junger Frauen“

Wichtig für die jungen Frauen ist, dass die Praktika „Spaß machen“. Dies ist ein Anspruch, der sich durch fast alle Interviews zieht. Nicht nur das Praktikum, auch die Ausbildung soll „Spaß machen“. Was das im Einzelnen bedeutet, darauf komme ich noch einmal zurück, jetzt geht es zunächst einmal darum, dass Praktika wichtige Weichenstellungen offerieren. So sagt z.B. Anna. *„In den Praktika da waren wir oben, ham gelötet und unten ham'er n' Puzzle gefeilt und die uns betreut ham, die war'n echt nett und ham uns des echt gut erklärt und damals hat's auch schon in den Praktika total Spaß gemacht und dann habe ich auch gar keine weiteren angefangen, weil ich gedacht hab, wenn es mir Spaß macht, warum soll ich dann was anderes nehmen“.*

Marie: *„Ich war beim Schreiner, beim Raumaustatter war ich im Praktikum, des war schon toll, aber des war halt so'n Einzelbetrieb und dann bischt allein in der Werkstatt, Dahin, des hat mir nicht so richtig gefallen. Ich brauch irgendwelche Leute um mich rum, mit denen ich reden kann, ja“.* Jetzt wird sie Industriemechanikerin. Oder: *„Ich wollt ja auch Mechatroniker, als Kfz-Mechatronikerin hatte ich ein Praktikum gemacht (.), aber mit den Autos war's mir auch nicht so, ich hab scho also in der Werkstatt so alle Teile zusammengeschaubt und so aber des mit den Autos, ich glaub die Autos waren nicht so mein's, aber sobald es an Maschinen geht, dann ist es schon gut“* (beide Interviewauszüge aus Friebe 2009, Materialband).

Praktika bieten also eine Chance, zu erleben, was neben dem, was man schon kennt, auch sonst noch „Spaß machen“ könnte – dabei spielt freilich nicht allein die konkrete Tätigkeit eine Rolle, sondern vor allem auch die Art des Umfelds: *„Die waren echt nett“* oder: *„aber da war die Lehrwerkstatt ziemlich klein, den Chef fand ich jetzt auch nich sooo nett, ja, des war jetz nich, ... also ..“* oder: *„weil, beim X hätts mir auch total gefallen, weil da warn die Meister wirklich nett, die warn total nett, da hatts mir echt Spaß gemacht ...“* (ebd.).

4.3 Elternhaus

Die dritte wichtige Weichenstellung in diesem Zusammenhang bieten – wen sollte das wundern – die Eltern. Sie dienen in der Regel als wichtigste Bezugspersonen und haben auch durch ihre eigene Berufstätigkeit einen hohen Einfluss auf den Berufsfindungsprozess. Das Problem dabei ist: Deren Berufe sind ebenfalls in die Typik Männerberufe/Frauenberufe eingeteilt – und das ist für sie wie für ihre Töchter „Normalität“.

Diese Tradition, ebenfalls in einen geschlechtstypischen Beruf einzumünden, unterstützt zunächst den Anspruch auf eine „gelungene Entwicklung“ einer passenden Geschlechtsidentität: Es entsteht kein Legitimationsbedarf, kein Rechtfertigungsdruck gegenüber der Umwelt, es erfolgen keine Nachfragen. Es zeigt sich, dass sich die Jugendlichen auch in ihrem Informationsverhalten weitgehend auf diesen privaten Bereich beziehen. Sie nutzen durchaus das Internet und andere Quellen, aber **von sich aus** thematisieren sie vor allem die Eltern und andere nahe Bezugspersonen wie Nachbarn und Verwandte. Differenzen zwischen Jugendlichen und Eltern sind offensichtlich vergleichsweise seltener: Die Eltern wünschen sich, dass die Jugendlichen etwas machen, das „ihnen Spaß macht“, dass sie „ihren Weg finden“ - und das entspricht auch dem Wunsch der Jugendlichen.

Wenn sich Mädchen für einen technischen Beruf entscheiden, so ist in der Regel der Vater, der selber einen technischen Beruf hat, der wichtigste Wegbereiter in die Technik. Er unterstützt das technische Interesse des Mädchens und unterstützt auch die technische Berufswahl. Lässt man die Interviews Revue passieren, so fällt auf, dass zum einen jene jungen Frauen ihre Berufsentscheidung ausführlich begründen, die einen untypischen Beruf ausgewählt haben, also

Mechatronikerin, Schreinerin etc. **und** im Einzelfall auch jene, die einen klassisch-typischen Beruf gewählt haben: Erzieherin, Friseurin.

Bei den einen löst ihre offensichtliche Minderheitensituation („Token“) Begründungszwänge aus, bei den anderen die öffentliche Debatte um Frauenberufe und vor allem die Warnung, dass eben Friseurinnen und Kindergärtnerinnen etc. sehr schlecht bezahlt werden. Andere ebenfalls geschlechtstypische Berufe im Bürofach oder im Einzelhandel dagegen brauchen weder gegenüber der Umwelt noch gegenüber den Interviewerinnen begründet und gerechtfertigt zu werden: Das ist einfach „normal“.

Lassen Sie mich in diesem Zusammenhang mit ein paar Mythen aufräumen: Zum einen darf die empirisch festzustellende Konzentration auf frauentypische Berufe nicht mit einer intrinsischen Motivation der jungen Frauen verwechselt werden. Und zum anderen hat auch die so genannte „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ kaum Einfluss auf Berufswünsche – es sei denn, dass junge Frauen davon ausgehen, dass dort, wo ein Beruf „geschlechtstypisch“ besetzt ist, automatisch auch eine Art „Vereinbarkeit“ gegeben sei. Wir wissen, dass dies empirisch nicht notwendig zutrifft, sogar eher die Ausnahme ist.

Ein konkreter Lebensentwurf, in dem Ausbildung und Beruf in eine Beziehung gesetzt werden zu einer von den jungen Frauen angestrebten Lebensform, ist in den Interviews faktisch nicht ausgeprägt. Die Annahme, dass es die Orientierung an „Familie“ sei, die Mädchen in bestimmte Berufe führt, ist verbreitet und sehr zählebig - aber es ist eine eindeutig falsche Zuschreibung (so auch Krüger 2003). Es ist eine Verdrehung der Argumentation, wenn man die Berufseinmündung junger Frauen in soziale und andere frauentypische Berufe mit deren Orientierung an einer „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ erklärt, über die bei den jungen Frauen zu diesem Zeitpunkt so gut wie **keine** Information vorliegt.

Für die jungen Frauen zwischen 16 und 20 ist zwar ihre Attraktivität für das andere Geschlecht wichtig, aber eine mögliche Familiengründung liegt ja angesichts des derzeitigen durchschnittlichen Heiratsalters noch in relativ weiter Ferne. Im Zentrum steht für diese jungen Frauen vielmehr die aktuelle Situation, die ja ganz neue Anforderungen bereithält, die es zu bewältigen gilt: Tagesstrukturierung, Freunde treffen, Freizeitgestaltung – fast alles ändert sich mit dem Beginn einer Berufsausbildung - und da rücken andere biographische Optionen zunächst einmal in den Hintergrund.

5. VERÄNDERTE CHANCENSTRUKTUREN?

Auch wenn wir nach wie vor ein stark segregiertes Ausbildungssystem und einen stark segregierten Arbeitsmarkt haben, so zeigt sich doch, dass junge Frauen gute Chancen haben, in traditionell für sie „untypische“, aber zukunfts offene Berufsausbildungen einzumünden.

Diejenigen, die diesen Weg gegangen sind, betonen sehr nachdrücklich, dass ihnen aus ihrem „Mädchensein“ keine Nachteile erwachsen, ja, sie sogar Anerkennung und Bewunderung in ihrer Umwelt finden, einen „männlichen“ Beruf gewählt zu haben. Das ist – ganz nebenbei gesagt – bei jungen Männern, die einen Frauenberuf erlernen, durchaus nicht der Fall. Angesichts der aktuellen Situation, dass Mädchen ja regelrecht umworben werden, um Berufswünsche und Auszubildungsverhalten stärker zu differenzieren, bleibt aber doch als Frage: Warum werden diese Chancen immer noch vergleichsweise selten genutzt?

„Weichenstellungen. Berufswünsche, Berufsorientierung und Berufsfindung junger Frauen“

Neben den von mir bereits erwähnten Weichenstellungen - die Differenzierung in den Schulen, die Praktika und das jeweilige soziale Arrangement zu Hause – neben diesen Faktoren gibt es noch eine weitere entscheidende Barriere – und diese ist sehr schlicht. Sie liegt in dem Denken, dass es zwei und nur zwei Geschlechter gibt und dass diese zwei Geschlechter zwar irgendwie „gleich“, aber eigentlich doch „von Grund auf“ in dem Sinne „verschieden“ sind, dass sie unterschiedliche Interessen, unterschiedliche Neigungen, unterschiedliche Wünsche etc. haben bzw. zu haben haben. Es ist zwar inzwischen möglich, diese Grenze zu lockern, zu durchkreuzen oder auch zu überschreiten – aber es erfordert immer noch Mut und es ist anstrengend.



Berufsfindungen sind eben nicht nur Entscheidungen für Tätigkeiten oder Inhalte, sondern, wie ich oben gesagt habe, in der Frage der Adoleszenz betreffen sie die soziale Identität, die soziale Verortung der Jugendlichen. Hier besteht offenbar sowohl bei jungen Frauen als auch bei jungen Männern eine Tendenz, sich implizit auf die eigene Geschlechtsgruppe zu beziehen. Insofern werden Maßstäbe für „richtige Berufswahlen“ in Bezug auf die eigene Geschlechtergruppe und weniger unter Bezug auf das „allgemeine Menschsein“ und die **individuellen** Potentiale gebildet. Das geschieht indes nicht notwendig bewusst, sondern ist ebenfalls ein eher unterschwelliger Vorgang. So zeigt sich z.B. entsprechend den kulturellen Konstruktionen von Weiblichkeit in verschiedenen Untersuchungen, dass junge Frauen es sehr wichtig finden, wie in der eigenen, geschlechtshomogenen Gruppe ihre jeweilige Attraktivität im Hinblick auf das andere Geschlecht eingeschätzt wird. In einer solchen Situation ist es nicht besonders attraktiv, eine Position in einem **Minderheitenstatus** einzunehmen und zu argumentieren, dass es eigentlich keinen

Unterscheid macht, ob man im Beruf mit einem Stabmixer oder einem Akkuschauber hantieren muss. Der Minderheitenstatus ist auch für alle jungen Frauen in untypischen Berufen ein wichtiges Thema – auch wenn sie immer wieder betonen, dass sie nicht benachteiligt werden.

Offensichtlich gibt es weder in Familien noch in den Peergroups Druck, Jugendliche zu bestimmten Ausbildungen zu bewegen, vielmehr gilt: „Es soll Spaß machen“, es soll zu der Person, ihren Interessen, Neigungen, Bedürfnissen etc. passen. Das ist der Wunsch und das ist das Bild, was wir von Berufswahlen haben. Dieses Bild wird auch von Berufsberatungen und Schulen immer wieder transportiert und verstärkt. Es soll ein Passungsverhältnis zwischen Person und Beruf be- und entstehen.

An dieser Stelle entsteht interessanterweise eine Art Paradoxie. Im Anspruch, dass die im Beruf ausgeübte Tätigkeit eine individuelle Entsprechung in Eignung und Neigung findet, tritt einerseits die Kategorie Geschlecht zurück. Es geht um die individuelle Person, die als solche ja einzigartig ist. Andererseits wird in der grundlegenden Ansicht, „Männer und Frauen sind verschieden“, unterstellt, dass Frauen andere Fähigkeiten haben, andere Neigungen, andere Bedürfnisse. Paradoxerweise verschärft der Bezug auf individuelle Wünsche, individuelle Fähigkeiten auch den Bezug auf geschlechterstereotypisierte, zugeschriebene Eigenschaften. Wie kann das sein?

In industriellen, westlich geprägten Gesellschaften ist „Individualität“ und die darin gedachte Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung ein wichtiger Wert – gerade auch bei Jugendlichen. In der Frage danach, wer wir sind, stellt aber zugleich die Geschlechtszugehörigkeit eine wichtige Grundlage dar: Geschlecht ist einer der primären Rahmen, in denen wir soziale Beziehungen organisieren (Gildemeister/Rober 2008). So nehmen wir z. B. in einer Begegnung bei der anderen Person als erstes deren Alter, deren Hautfarbe und eben deren Geschlecht wahr, ohne dass wir uns in der Regel dessen bewusst sind. Damit sind nach wie vor Annahmen über Interessen, Neigungen und Fähigkeiten verbunden, die wir auch auf uns selber anwenden – Sarah etwa hat Lust auf und Spaß an Technik, „obwohl“ sie ein Mädchen ist. So reinterpretieren wir das, was wir tun, in Bezug auf diese kulturellen Vorstellungen, was es heißt, weiblich oder männlich zu sein. Dies tun die jungen Frauen in untypischen Berufen etwa dann, wenn sie betonen, sie seien trotz ihrer untypischen Ausbildung „ganz normale Mädchen“, die sich schminken, Klamotten kaufen, shoppen gehen und einen Freund haben. Bei der Frage danach, wer wir sind, liegt es nahe, sich selbst in geschlechtskonformen Eignungen und Neigungen zu verstehen. Bei gleichen Mathematiknoten stimmen z.B. sehr viel weniger Mädchen als Jungen der Aussage zu „Ich mag Mathematik“ (Charles 2009, zitiert nach Ridgeway 2009, 157). Mittelmäßige Noten in sprachlichen Fächern dagegen reichen bei Mädchen aus, hier eine „Eignung“ zu konstatieren. Das bedeutet aber: Ohne Grenzen des Geschlechterdenkens auszutesten und zu durchbrechen, wird jemand kaum erfahren, was vielleicht sonst noch „Spaß machen“ könnte und was in dem großen Spektrum von Berufen vielleicht auch noch „zu mir passt“.

Eine Ent-Geschlechtlichung oder Neutralisierung von Berufen ist bisher offensichtlich nicht erfolgt. Aber es haben sich Optionen für Grenzübertritte entwickelt. Einen Schritt früher einzusetzen würde bedeuten, die von mir genannten Weichenstellungen (Differenzierung in Schulzweige, Vermittlung in Praktika, Elterneinfluss) stärker dahingehend zu befragen, ob hier nicht schon relativ früh die Weichen auf „Geschlechtskonformität“ gestellt und Grenzübertritte immer unattraktiver werden.

Regine Gildemeister, Professorin für die „Soziologie der Geschlechterverhältnisse“ am Institut für Soziologie der Universität Tübingen

„Weichenstellungen. Berufswünsche, Berufsorientierung und Berufsfindung junger Frauen“

Kontaktadresse:

Prof. Dr. Regine Gildemeister
Eberhard Karls Universität
Institut für Soziologie
Wilhelmstr. 36
72074 Tübingen

Tel. 07071 / 2973462
regine.gildemeister@uni-tuebingen.de

Zitierte Literatur:

- Achatz, Juliane (2005): *Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt*. In: Martin Abraham/Thomas Hinz (Hrsg.): *Arbmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*. Wiesbaden, 263-301.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): *Berufsbildungsbericht 2005*. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2007): *Mädchen und Jungen in Deutschland*. Berlin.
- Charles, MarialBradley Karen (2009): *Indulging our gendered selves: Sex Segregation by field of study in 44 countries*. In: *American Journal of Sociology* 114.
- Dietz, Gerhard-U. u.a. (1997): *Lehre tut viel* Münster.
- Friebe, Nicole (2009): *Mädchen in geschlechtsatypischen Ausbildungsberufen*. Magisterarbeit Tübingen.
- Gildemeister, Regine/Robert, Günther (2008): *Geschlechterdifferenzierungen in lebenszeitlicher Perspektive*. *Interaktion – Institution – Biographie*, Wiesbaden.
- Krüger (2003): *Übergänge und Mythen: Geschlecht im Strudel der Forschung*. In: Axel Bolder/Andreas Witzel: *Berufsbiographien*. Opladen, 148–167.
- Ridgeway, Celia (2009): *Framed Before We Know It: How Gender shapes Social Relations*. In: *Gender and Society* 2/23, 145–162.



↑ „Die Arbeitswelt von morgen – Berufe mit Zukunft“



Prof. Dr. Jutta Rump

1. TRENDS IN DER ARBEITSWELT: SECHS AUSGEWÄHLTE MEGATRENDS

Es ist eine inzwischen wohl bekannte und häufig zitierte Tatsache, dass zahlreiche Trends und Entwicklungen unsere Arbeitswelt verändern.

Die demografische Entwicklung, Globalisierung, der Trend zur Innovations- und Wissensgesellschaft, technologische Veränderungen, der „Vormarsch“ der Frauen und die Individualisierung sowie der gesellschaftliche Wertewandel sind nur einige Megatrends, mit denen wir konfrontiert sind.

Megatrend „Demografischer Wandel“

Wir leben in einer schrumpfenden und alternden Gesellschaft, die mit einer Bevölkerungsexplosion bei den Älteren und einer Bevölkerungsimplosion bei den mittleren und jüngeren Altersgruppen einhergeht. Geht man von einer konstant niedrigen Geburtenrate, einer Lebenserwartung, die dem Trend der letzten Jahre folgend weiter ansteigt, sowie einem jährlichen Zuwanderungsplus von + 100.000 aus, dann nimmt die Bevölkerungszahl bis zum Jahr 2015 um ca. 1,8 Mio. ab, bis zum Jahr 2030 verringert sie sich auf 74,7 Mio. (Variante 1 der Bevölkerungsvorausrechnung des Statistischen Bundesamtes).¹

Aus den niedrigen Geburtenraten über 30 Jahre hinweg resultiert auch, dass die Bevölkerung immer älter wird. Während 2005 das Durchschnittsalter bei 41 Jahren lag, wird es im Jahr 2030 auf 51 Jahre ansteigen. In Unternehmen liegt das Durchschnittsalter derzeit bei 43 Jahren, 2030 soll es 53 Jahre betragen.²

Gleichzeitig erhöht sich der Anteil derer, die über 60 Jahre alt sind. Derzeit sind 24,8 % der Bevölkerung älter als 60 Jahre, im Jahr 2020 werden es 29,5 % sein. Bis 2030 steigt die Anzahl der über 60-Jährigen auf 35,4 % der Gesamtbevölkerung. Diese Zahlen sprechen eine deutliche Sprache. Eine noch deutlichere Sprache spricht die Entwicklung der über 75-Jährigen: Heute sind 8,5 % der Bevölkerung über 75 Jahre alt. 2020 werden 10,7 % der Bevölkerung über 75 Jahre alt sein. Im Jahr 2030 wird sich der Anteil auf 11,9 % erhöhen. Demgegenüber verringert sich der Anteil der unter 20-Jährigen kontinuierlich. Von heute 20,1 % auf 17,3 % im Jahr 2020 bis zu 16,9 % im Jahr 2030.³

Megatrend „Technologischer Wandel“

Die Bezeichnung technologischer Wandel wird in dieser Form kaum als Megatrend ausgewiesen, sondern häufig nur einzelne technologische Bereiche aus dem bunten Strauß vielfältiger Technologien. Beispiele wie Biotechnologie, Nanotechnologie, Neurotechnologie, Optische Technologien, Solartechnologie, Kommunikations- und Informationstechnologie sowie Mobiltechnologie sind an dieser Stelle zu nennen.

Die zunehmende Digitalisierung, Virtualisierung, Mediatisierung und Mobilisierung, die insbesondere mit der Informations- und Mobiltechnologie einhergehen, eröffnen Möglichkeiten der räumlichen und zeitlichen Unabhängigkeit und tragen zu enormen Zeitersparnissen bei. Gleich-

1 Vgl.: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (2002), S. 60; Statistisches Bundesamt (2006), S. 5f., 62.

2 Vgl.: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (2002), S. 108ff.

3 Vgl.: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (2002), S. 63; Statistisches Bundesamt (2006), S. 62; Rump, J./Eilers, S. (2006a), S. 130ff.

„Die Arbeitswelt von morgen – Berufe mit Zukunft“

zeitig lässt sich mit fortschreitendem technologischem Fortschritt allerdings auch eine Beschleunigung beobachten. Insbesondere in der Arbeitswelt ist dies deutlich zu spüren, aber auch in privaten Lebensbereichen haben diese Technologien und der damit veränderte Umgang mit Zeit einen Einfluss. Menschen im elektronischen Zeitalter müssen neu leben lernen, weil sich die Maßstäbe und die Geschwindigkeit des Lebens fundamental verändern.⁴ Schlagworte wie „Tempowahn“, „Beschleunigungsfieber“ oder „Geschwindigkeitsrausch“ skizzieren die Entwicklung sehr treffend. Demzufolge existiert eine Interdependenz zwischen der Dimension Zeit und dem Einsatz von technologischen Geräten.

Die Nutzung technologischer Hilfsmittel verschafft den Menschen häufig mehr Zeit, die dann für andere Arbeits- oder auch Freizeitbeschäftigungen genutzt werden kann. Sie ermöglichen allerdings auch, dass „der Mensch stets zu Diensten“ und immer erreichbar ist. In der Folge nehmen Überlastungssituationen zu, und dies insbesondere im Arbeitskontext. Während im Jahr 1990 noch 48 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Zeitmangel und Zeitfristen als belastend empfanden, waren es im Jahr 2005 bereits 58 %.

Doch auch das Gefühl, in der Freizeit möglichst viel und möglichst ständig etwas Neues erleben zu müssen, sowie der Druck durch finanzielle Engpässe oder die Doppelbelastung von Beruf und Familie führen Menschen nicht selten an ihre Grenzen. Immer häufiger entsteht daraus bei der bzw. dem Einzelnen das gegenläufige Bedürfnis nach „Entschleunigung“ – sicherlich eines der derzeit aktuellsten Schlagworte.⁵

Megatrend „Globalisierung“

Alle von der Globalisierung beeinflussten Bereiche und ihre Zusammenhänge kurz zu beschreiben, ist kaum möglich. Einigkeit besteht hingegen darüber, dass Globalisierung einer der Megatrends überhaupt ist und kein Ende dieser Megatrendentwicklung zu erwarten ist. Vielmehr wird sie als fortschreitender Prozess angesehen, der unter Umständen in ein neues Zeitalter führt. Heute bezeichnet Globalisierung das weltweite Marktgeschehen, genauer gesagt den globalen Handel mit Produkten und Dienstleistungen, aber auch das Verschmelzen der ganzen Weltgesellschaft zu einem einzigen System kann darunter verstanden werden. Insgesamt sind ca. 2,6 Mrd. Menschen an der Globalisierung mehr oder weniger beteiligt.⁶

Inwieweit die Globalisierung in der deutschen Wirtschaftslandschaft fortgeschritten ist, zeigen vor allem Indikatoren wie die Exportquote⁷, Auslandsinvestitionen sowie die Anzahl getätigter Fusionen bzw. deren Kapitalwert:

- Von je her wird **Deutschland als Exportland** bezeichnet, im Jahr 2006 wurde zum vierten Mal in Folge die weltweite Spitzenposition in Bezug auf den Warenexport eingenommen. Seit den 70er Jahren ist die Exportquote kontinuierlich gestiegen, 2005 lag sie bei 35 %. Heute hängt jeder dritte Arbeitsplatz vom Export ab.⁸

4 Vgl.: Opaschowski, H. W. (2002), S. 56.

5 Vgl.: o. V. (2003), S. 2.

6 Vgl.: Opaschowski, H. W. (2002), S. 53.; Lutz, C. (1995), S. 84.; Naisbitt, J. (2007), S. 157.; Rump, J./Schmidt, S. (2004), S. 15 – 16. Unter der Exportquote wird das Verhältnis der Exporte zum Bruttoinlandsprodukt verstanden.

7 Unter der Exportquote wird das Verhältnis der Exporte zum Bruttoinlandsprodukt verstanden. Vgl.: Statistisches Bundesamt (2007c), S. 480.

8 Vgl.: Statistisches Bundesamt (2007c), S. 478 – 479; n-tv (2007); DIHK (2006a), S. 4, 10

- **Ausländische Produktionsstätten** sowie Vertriebs- und Kundendienststrukturen wurden in den letzten Jahren von deutschen Unternehmen weiter ausgebaut. 41 % der Unternehmen planen eine Investition im Ausland. 43 % von ihnen möchten ihr Volumen an Auslandsinvestitionen aufstocken, 47 % werden es beibehalten, nur 10 % denken an eine Reduzierung. Als Hauptmotiv wird in einer aktuellen DIHK-Umfrage wie bereits in den beiden Vorjahren der Aufbau von Vertriebs- und Kundendienststrukturen genannt.⁹
- Der Wert der weltweiten **Fusionen und Übernahmen** hat sich von 290 Mrd. Dollar im Jahr 1990 auf 2.350 Mrd. Dollar in 2000 und bis auf nahezu 3.000 Mrd. Dollar Ende 2007 gesteigert. Fusionen – seien sie nun sinnvoll und/oder ökonomisch erfolgreich oder nicht – haben in den vergangenen Jahrzehnten nicht unerheblich zu einer Ausweitung der internationalen Vernetzung beigetragen und beeinflussen wesentlich die Unternehmensstrategie und -tätigkeit.¹⁰

Megatrend „Wissensgesellschaft/Bildung“

Die fortschreitende Globalisierung der Wirtschaft und Wissenschaft führt zu einer Globalisierung des Wissens: Raum- und Zeitdifferenzen spielen eine immer geringere Rolle – die Zentren der Wissensgenerierung und des Fortschritts verteilen sich mittlerweile über die ganze Welt.

Um in einem solchen Umfeld bestehen zu können und dauerhaft wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Unternehmen mehr und mehr Produkte und Dienstleistungen anbieten, die sich durch Neuartigkeit und Hochwertigkeit von der Konkurrenz abheben.

Zudem wird neben den gestiegenen Anforderungen an Produkte und Dienstleistungen die Zeitspanne zwischen Erfindung und kommerzieller Anwendung immer kürzer. Eine Verkürzung der Lebenszyklen hat jedoch zur Folge, dass Investitionen in Forschung und Entwicklung, Produktion sowie Marketing schneller amortisiert werden müssen und genau dieser kontinuierliche und beschleunigte Wertschöpfungsprozess erfordert ein hohes Maß an Wissen.

Wissen und auch Kompetenz sind Rohstoff für Innovationsfähigkeit und die Notwendigkeit zur Beherrschung der zunehmend wissensintensiven Prozesse, Systeme und Strukturen. Wissen, Kompetenzen, Fertigkeiten und Motivation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen – das Humankapital – ist die Basis für innovative Ideen, die unbedingt notwendig sind, um als Unternehmen auf einem zunehmend vielfältigeren und komplexeren Markt zu überleben – nicht zu vergessen, dass während des industriellen Zeitalters Kapital der wichtigste Produktionsfaktor war.

Nun sind Wissen und Kompetenz auf dem besten Wege in absehbarer Zeit zum Produktionsfaktor Nr. 1 zu werden. Für die nächsten zehn Jahre wird mit einem Anteil von 90 % an den Produktivitätszuwächsen gerechnet. Daher ist es ohne Zweifel für jede Einzelne und jeden Einzelnen immer wichtiger, sich lebenslanglich auf einem aktuellen Wissensstand auf hohem Niveau zu halten. Dabei ist das fachliche und technische Wissen, genauso wichtig wie die Persönlichkeit und die Softskills eines Menschen.¹¹

⁹ Vgl.: DIHK (2006b), S. 1 - 15.

¹⁰ Vgl.: Brost, M. / Storn, A. (2006); ZEW (2007a); ZEW (2007b), S. 1 - 2.

¹¹ Vgl.: Englisch, G. (2004), S. 186.; Lack, T. (2004), S. 14.; Bauer, W. (2007), S. 8.; Rump, J. / Eilers, S. (2005), S. 5ff.; Rump, J. / Wilms, G. / MWVLW (2006), S. 9 u. 14. ; BMWi (2006), S. 17; Rump, J. / Schmidt, S. (2004), S. 17 - 18.

„Die Arbeitswelt von morgen – Berufe mit Zukunft“

Megatrend „Frauen“

Glaubt man dem Trendforscher Horx, dann sind Frauen „...an allen Fronten auf dem Vormarsch. Kulturell. Politisch. Wertemäßig. Ökonomisch.“¹² Die Gründe für diesen Vormarsch sind vielfältig:

- **Die Angleichung des Bildungsniveaus und Qualifikationsstandes**

Das Bildungsniveau und der Qualifikationsstand vor allem von Frauen sind in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen. Im Jahr 2007 waren 60 % der Abiturienten Frauen (zum Vergleich: 1950 waren es nur etwa ein Drittel), der Anteil der Studienanfängerinnen lag bei 48 %, die Quote der erfolgreichen Absolventinnen von Hochschulen gar bei 54 %. Und auch der Anteil von Frauen an Promotionen beträgt mittlerweile 40 %. Es ist zu beobachten, dass mit steigendem Bildungsniveau der Wert des Berufs bzw. der Erwerbstätigkeit zunimmt.

- **Die Aufhebung des tradierten Rollenverständnisses¹³**

Das Vorpreschen der Frauen in Sachen Gleichberechtigung, Bildung, Karriere oder Konsum ist nur deshalb möglich, weil in der Vergangenheit über einen langen Zeitraum die Weichen für diese Entwicklung gestellt wurden. Zu den größten Meilensteinen auf dem Weg der Frau hin zum heutigen Frauenbild zählt mit Sicherheit die Aufhebung der ehemals strengen Rollenverteilung zwischen Mann und Frau. Ökonomisch betrachtet lebt die überwiegende Mehrheit der Bevölkerung heute ein Modell, in dem Mann und Frau gemeinsam für den Unterhalt der Familie sorgen und sich damit auch die Verantwortung teilen. Auf den ersten Blick erscheint es, dass vor allem Frauen ein verändertes Rollenverständnis haben. Auf den zweiten Blick wird jedoch deutlich, dass auch für viele jüngere Männer das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an Bedeutung zunimmt.¹⁴

- **Der Umgang mit Instabilität und Unsicherheit**

Zunehmend möchten Frauen ihre ökonomische Absicherung in die eigenen Hände nehmen. Hierfür sind zum einen steigende Scheidungsraten verantwortlich, zum anderen jedoch auch das Bewusstsein, dass Arbeitsplatzsicherheit und Beschäftigungsgarantien immer seltener werden und somit die Erwerbstätigkeit beider Partner das wirtschaftliche Risiko einer Arbeitslosigkeit zumindest verringern kann. Damit eng verbunden sind steigende Lebenshaltungskosten und die Notwendigkeit, privat für das Alter vorzusorgen.

- **Frauen als Wirtschaftsfaktor und Arbeitskraft**

Frauen nehmen mehr und mehr Einfluss auf ganze Märkte.¹⁵ So konnte in Studien ermittelt werden, dass der weibliche Teil der Gesellschaft in der Tat eine enorme Konsumstärke besitzt, wobei alleine bei Fragen über Haushaltseinkäufe Frauen in bis zu 80 % aller Fälle die Entscheidung treffen.¹⁶

„Aufholpotenziale“ im Kontext Arbeit gibt es weniger bei der Erwerbsquote von Frauen, die bereits bei 69,8 % und damit auf einem vergleichsweise hohen Stand angelangt ist, sondern vielmehr beim Arbeitsvolumen, dem Anteil an Führungspositionen sowie dem Berufsspektrum. So trugen Frauen im Jahr 2004 lediglich 41 % zum Arbeitsvolumen bei, während ihr Anteil an

¹² Horx, M. (2005), S. 80.

¹³ Vgl.: Wirtschaftswoche (2007), S. 36.; Hoppenstedt Holding GmbH (2007); Statistisches Bundesamt (2007a); Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (2007); Statistisches Bundesamt (2007b).; Horx, M. (2005), S. 80.

¹⁴ Vgl.: Kocka, J. (2001), S. 12.; Rump, J. / Eilers, S. / Groh, S. (2006), S. 34ff.

¹⁵ Vgl.: Horx, M. (2005), S. 94.

¹⁶ Vgl.: Wirtschaftswoche (2007), S.37.

den Erwerbstätigen bei 49 % lag. Vor dem Hintergrund der Fachkräfteengpässe auf den Arbeitsmärkten ist jedoch damit zu rechnen, dass das dargestellte Aufholpotenzial wahrscheinlich in den nächsten Jahren mehr und mehr realisiert wird. An Aufholpotenzial mangelt es wahrlich nicht. Im Jahr 2007 war in Deutschland bspw. nur jede vierte Führungsposition in den obersten Führungsebenen von einer Frau besetzt. Schließlich konzentriert sich die Berufswahl von Frauen noch immer auf einige wenige Berufsgruppen, die häufig mit einem geringeren Einkommen und verminderten Aufstiegschancen einhergehen als vermeintliche „Männerdomänen“. Ein Grund hierfür ist sicherlich, dass Frauen gerade mit technisch orientierten Berufen eine unzureichende Vereinbarkeit von Beruf und Familie assoziieren.¹⁷

Megatrend „Individualisierung“

Wie viele andere moderne Gesellschaften des 21. Jahrhunderts erfährt auch die deutsche Gesellschaft eine immer stärker werdende Individualisierung. Menschen sehen sich einer immer größeren Anzahl an Optionen in allen möglichen Bereichen ihres Lebens gegenüber. Diese verschiedenen Wahlmöglichkeiten führen dazu, dass Selbstfindung und Selbstverwirklichung einfacher zu realisieren sind und einen hohen Stellenwert im Leben einnehmen.¹⁸

Unter Individualisierung kann die Entwicklung eines individuellen Menschen verstanden werden, der im Lauf seiner eigenen Biografie sein ganz persönliches Bild seines Umfeldes und seiner selbst und die daraus folgenden Prioritäten, Werte und Verhaltensweisen definiert.¹⁹ Individualisierung bedeutet hingegen nicht, dass sich Menschen in Nischen zurückziehen oder vereinsamen.

Individualisierung kann als ein zentraler und fundamentaler Megatrend angesehen werden und bedeutet im Einzelnen:

- Eine Kultur der Revision (revidierbare Wechsel von Wohnort, Ehepartner oder Beruf).
- Die Entwicklung immer vielfältigerer Lebenswelten, Rollenmodelle und biographischer Muster.
- Verhandelbarkeit und Verhandlungszwang (da Beziehungen nicht mehr nur in Rollen oder Hierarchien definiert sind).
- Die Steuerung unterschiedlicher Lebensgeschwindigkeiten.
- Die Ergänzung oder Ablösung von gesetzten und verordneten Bindungen durch eigenbestimmte Netzwerke (Dominanz der Freunde im Vergleich zur Familie).²⁰

Megatrend „Gesellschaftlicher Wertewandel“

Künftig werden fünf Generationen ihre Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt anbieten. Während bei älteren Generationen (bspw. der Nachkriegsgeneration (bis 1955 geboren) und der Babyboomer-Generation – bis 1965 geboren) tendenziell eine stärkere Prägung durch traditionelle Werte – wie Leistungsorientierung, Disziplin, Pflichtbewusstsein, starke Berufsorientierung **oder** Familienorientierung, Kollegialität, Sicherheitsdenken und einer Suche nach Beständigkeit – zu beobachten ist, lässt sich hingegen in Bezug auf die jüngeren Generationen (der Generation X oder Generation „Golf“ (bis 1975 geboren), der Generation dot.com (bis 1990 geboren) und der Generation Game (ab 1990 geboren) eine Relativierung der traditionellen Werte wahrnehmen.

17 Vgl.: Eurostat (2007); IAB (2007).

18 Vgl.: Zukunftsinstitut (2007).

19 Vgl.: Lutz, C. (1995), S. 62; Opaschowski, H.-W. (2002), S. 187; Horx, M. (2005), S. 85.

20 Vgl.: Horx, M. (2005), S. 84ff.

„Die Arbeitswelt von morgen – Berufe mit Zukunft“

Vor allem bei den beiden jüngsten Generationen kann dies zu der Existenz unterschiedlicher Spannungsfeldern führen, die das Leben für sie selbst und auch andere Beteiligte verkomplizieren. So erlebt man bei ihnen zwar eine äußerst hohe Leistungsbereitschaft, jedoch gleichermaßen eine Forderung nach Spaß, Perspektiven und Sinnhaftigkeit. Zudem gewinnt bei den jüngeren Generationen die Vereinbarkeit von Freizeit und Beruf und / oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter an Bedeutung. Ein weiteres Spannungsfeld entsteht, da sich diese Personengruppe einerseits an gemeinsamen Zielen orientiert (Zweckgemeinschaften im beruflichen Umfeld, z. B. Projekteinsätze, Kollegialität, Teamorientierung), andererseits eine starke Tendenz zum Streben nach Autonomie besitzt. Beständigkeit und „Nischen zum Verschnaufen“ wünschen sich die jüngeren Generationen zwar auch, allerdings sollte man ebenso ihrem Bestreben nach herausfordernden, neigungsgerechten Aufgaben, an denen man sich weiter entwickeln und lebenslang lernen kann, gerecht werden.

Vor diesem Hintergrund leuchtet es ein, dass sowohl das Zusammenleben als auch das Zusammenarbeiten Seite an Seite von bis zu fünf Generationen – die auf höchst unterschiedliche Sozialisationsmuster und Erfahrungswerte zurückgreifen und in der Folge auch in ihren Erwartungshaltungen und Verhaltensweisen deutlich differieren – eine echte Herausforderung sein kann, jetzt und in Zukunft.

2. KONSEQUENZEN DER MEGATRENDS

Für das System Arbeit sind der demografische Wandel, die technologischen Entwicklungen, die Globalisierung, der Trend zur Wissensgesellschaft, der Megatrend der Frauen, Individualisierungsbestrebungen sowie der gesellschaftliche Wertewandel mit nicht unerheblichen **Herausforderungen** verbunden, die sich wie folgt darstellen:

- Die Alterung der Gesellschaft und der Belegschaften in Betrieben.
- Der sinkende Anteil von Nachwuchskräften.
- Langfristig ein sinkender Anteil an Erwerbspersonen.
- Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit.
- Die Notwendigkeit der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und Heben von deren Potenzial.
- Die zunehmende Beschleunigung und steigende Veränderungsgeschwindigkeit.
- Die weitere Verdichtung von Arbeit.
- Die steigende Komplexität
- Die globale Vernetzungsdichte.
- Die zunehmende Ungewissheit und Unvorhersehbarkeit.
- Die Instabilitäten von / in Systemen der Arbeits- und Lebenswelten.
- Der Umgang mit „Multi-“(Diversity) und die Notwendigkeit zur Integration.
- Der steigende Bedarf an Innovationskraft.
- Der Bedeutungszuwachs von Wissen und Kompetenz als Wettbewerbsfaktor.
- Die Berücksichtigung und Teilhabe von Menschen, die nicht zur Wissensgesellschaft gehören.
- Der Wunsch nach Entschleunigung.
- Die zunehmende Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben.
- Die Berücksichtigung von mehreren Generationen und deren Werten.
- Die Berücksichtigung und Teilhabe der Menschen, die nicht zur Wissensgesellschaft gehören.
- ...

Es ist davon auszugehen, dass die Megatrends und die damit verbundenen Herausforderungen kaum umkehrbar sind und somit unsere Arbeits- und Lebenswelten nachhaltig beeinflussen werden. Zudem scheint es, dass die derzeitige Wirtschaftskrise diese Entwicklungen beschleunigt.

3. ENTWICKLUNGEN AUF DEM ARBEITSMARKT

Nicht selten wird davon ausgegangen, dass ab 2010 eine Wende auf dem Arbeitsmarkt einsetzt, die sich in einem deutlichen Rückgang der Erwerbspersonen und in einem Fachkräftemangel bemerkbar macht. Diese Szenarien sind mit einigen Prämissen verbunden:

- Das Renteneinstiegsalter wird bei 65 Jahren verbleiben und der derzeit praktizierte Berufsaustritt wird konstant gehalten (< 65 Jahre).
- Die Erwerbsbeteiligung von Frauen und deren Erwerbsvolumen verändern sich nicht.

Wenn wir jedoch die Realitäten betrachten, müssen wir folgendes feststellen:

- Momentan ist mit einem Renteneinstiegsalter von 67 Jahren zu planen. Damit steigt auch das Erwerbspersonenpotenzial.
- Die Frauenerwerbsbeteiligung nimmt zu und es ist damit zu rechnen, dass sich mit ihr auch das Erwerbsvolumen von Frauen erhöht.

Abb. 1

	2000	2015	2030
15 – 30 Jährige	22 %	21,4 %	20,3 %
30 – 50 Jährige	57,1 %	46,7 %	47,6 %
Über 50 Jährige	20,9 %	31,9 %	32,1 %

Unter diesen Bedingungen wird erst zwischen 2015 und 2020 eine Wende auf dem Arbeitsmarkt einsetzen. Bis 2017 / 2018 ist sogar mit einem Anstieg des Arbeitskräfteangebotes zu rechnen.

Unabhängig von den unterschiedlichen Annahmen ist eine Alterung auf dem Arbeitsmarkt prognostiziert. (siehe Abbildung 1) ²¹

Was die Nachfrage nach Arbeitskräften betrifft, so ist eine Prognose u.a. durch die Einschätzung des Einflusses von technologischem Fortschritt sowie der Entwicklungen auf den Märkten bestimmt. So nehmen zum Beispiel die durch den technologischen Fortschritt hervorgerufene Substitution von Arbeit durch Technik sowie Rationalisierungen Einfluss auf die quantitative und qualitative Belegschaftsstruktur. Es ist damit zu rechnen, dass die Nachfrage nach niedrig qualifizierten Arbeitskräften weiter zurückgehen wird. Darüber hinaus werden mehr und mehr manuelle und kognitive Routinetätigkeiten abnehmen.

²¹ Vgl.: Statistisches Bundesamt (2006), S. 62.

„Die Arbeitswelt von morgen – Berufe mit Zukunft“

Im Gegensatz dazu steigt die Nachfrage nach Fachkräften und kognitiv und manuell anspruchsvollen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Dies resultiert u.a. aus der steigenden Notwendigkeit an Innovationskraft. Innovationen in Produkten, Dienstleistungen, Prozessen und Systemen sind für viele Unternehmen der Wettbewerbsfaktor. Innovationen ihrerseits sind abhängig von aktuellem Wissen und aktueller Kompetenz, die wiederum in der Regel mit Qualifikationen und kognitiv und manuell anspruchsvollen Tätigkeiten verbunden sind.

Vor diesem Hintergrund entwickelt sich der Arbeitsmarkt bipolar:

- Auf der einen Seite Fachkräfteengpässe, die sich erstens aus der zunehmenden Wissens- und Innovationsintensität und der damit verbundenen steigenden Nachfrage nach Fachkräften sowie zweitens aus der demografischen Entwicklung ergeben.
- Auf der anderen Seite eine vergleichsweise hohe Arbeitslosigkeit insbesondere bei Un- und Angelernten.

Von einem generellen Fachkräfteengpass zu sprechen, entspricht jedoch nicht den Tatsachen. Dennoch ist heute bereits zu beobachten:²²

- **60% der Unternehmen** beurteilen die Verfügbarkeit von MINT-Berufen (Ingenieurwesen, Informatik, Chemie, Physik, Mathematik, Naturwissenschaften) sowie von Technikern und Meistern als schlecht.
- Auch Fachkräfte in der Logistik, im Vertrieb und der Gesundheitswirtschaft werden gesucht.
- **62,5% der Unternehmen** sieht in diesen Berufsfeldern in Zukunft einen steigenden Bedarf, der über die demografiebedingte Ersatzbeschaffung deutlich hinausgeht.
- **11% der Handwerksbetriebe** klagen derzeit über Schwierigkeiten, Fachkräfte-Stellen zu besetzen.
- Der Volkswirtschaft entsteht derzeit durch die Nicht-Besetzung bzw. durch die verzögerte Besetzung von Fachkräfte-Stellen ein **Wertschöpfungsverlust von 25 Mrd. €**.

Fassen wir zusammen: Es gibt eine Reihe von Arbeitsmarkteffekten, die es zu beachten gilt, wenn wir über die Zukunft der Arbeitswelt und Zukunftsberufe sprechen.

- > Steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen
- > Alterung des Arbeitsmarktes
- > Verlängerung der Lebensarbeitszeit
- > Steigender Anteil älterer Arbeitskräfte
- > Sinkender Anteil jüngerer Arbeitskräfte und sinkender Anteil der 30- bis 50-Jährigen auf dem Arbeitsmarkt
- > Zunehmende Internationalisierung auf dem Arbeitsmarkt
- > Steigende Bedeutung von Wissen und Kompetenz sowie zunehmende Wissensintensität
- > Steigende Veränderungsgeschwindigkeit
- > Tendenz zum zwei-gespaltenen Arbeitsmarkt: Hohe Nachfrage an qualifizierten Arbeitskräften bis hin zum Fachkräftemangel und Überangebot an wenig qualifizierten Arbeitskräften
- > Abnahme der Normalarbeitsverhältnisse (Zunahme der Teilzeitbeschäftigungen, Zunahme der Beschäftigung in flexiblen Arbeitszeitmodellen, Zunahme der Beschäftigung an flexiblen Arbeitsorten, Zunahme von Patchwork-Biografien)

²² Vgl.: Institut der deutschen Wirtschaft (2007), S. 15f., 24, 34f.; DIHK (2007), S. 10; BITKOM (2007), S. 5; ZDH (2007), S. 3, 4, 9, 12.

4. BERUFE MIT ZUKUNFT

Aus den Megatrends, die die Arbeitswelt in den nächsten Jahren nachhaltig beeinflussen, und aus den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt lassen sich unterschiedliche Berufe identifizieren, die als zukunftsfähig einzustufen sind:

- MINT-Berufe (M = Mathematik, I = Informatik, N = Naturwissenschaften, T = technische Berufe).
- Berufe im Gesundheitssektor.
- Berufe im Betreuungssektor.
- Berufe in der Logistik.
- Berufe im Vertriebe.
- Creative Workers.
- Berufe im Rahmen von Wissensentwicklung und Wissenstransfer.
- Berufe, die mit einem individuellen Dienstleistungsversprechen verbunden sind.
- Berufe, die sich mit Kommunikation beschäftigen.

Es ist davon auszugehen, dass der erlernte Beruf nicht mehr ein ganzes Leben lang trägt. Vielmehr ist damit zu rechnen, dass sieben- bis achtmal das Arbeitsfeld wechseln wird. Nicht selten wird damit auch eine berufliche Um- bzw. Neuorientierung verbunden sein.

Umso wichtiger ist es, die Fähigkeit zu haben, lebenslang zu lernen, flexibel und anpassungsfähig zu sein, mit neuen, ungewohnten Situationen umgehen zu können, sich relativ schnell in neue Tätigkeitsfelder einzuarbeiten, usw. Fachwissen allein reicht dafür nicht aus!

5. EMPLOYABILITY: MEHR ALS NUR FACHWISSEN ...

Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wird es in Zukunft vor allem einen Sicherungsanker geben: Aktuelles Fachwissen und aktuelle Fachkompetenz, die Fähigkeit, das Wissen und die Kompetenz aktuell zu halten sowie über Fähigkeiten, in sich verändernden Kontexten agieren zu können, spielen dabei eine wichtige Rolle.

Ein solches Anforderungsprofil gilt über die gesamte Lebensarbeitszeit hinweg für alle Arbeitsbereiche im Unternehmen. Diese Art von Beschäftigungsfähigkeit wird auch Employability genannt. Wenn wir die Definition von Employability zugrunde legen, konkretisieren wir das Anforderungsprofil:

Employability zeigt sich in der Fähigkeit, fachliche, persönliche, soziale und methodische Kompetenzen unter sich wandelnden Rahmenbedingungen zielgerichtet anzupassen und einzusetzen, um eine Erwerbsfähigkeit zu erlangen und zu erhalten. Eine wesentliche Voraussetzung ist das Lebenslange Lernen.

Unbestritten ist die fachliche Kompetenz das Fundament der Employability. Die Methoden und sozialen Kompetenzen – auch vielfach als überfachliche Kompetenzen bezeichnet – sowie die persönlichen Kompetenzen, die nicht selten mit Einstellung und grundlegender Haltung verbunden werden, stellen die Säulen dar. Beide Säulen werden häufig unter dem Begriff der Schlüsselkompetenzen zusammengefasst. Fachliche Kompetenzen und Schlüsselkompetenzen sind also untrennbar miteinander verbunden. Sie bilden das Modell der Employability (siehe Abbildung 2).

„Die Arbeitswelt von morgen – Berufe mit Zukunft“



Abb. 2

Das komplexe Anforderungsprofil der Employability führt nicht selten zu der Frage nach der Machbarkeit und der Befürchtung, man könne damit überfordern und die Messlatte ohne Not zu hoch legen. Nun geht es nicht darum, in jedem der Kompetenzfelder für jeden die höchst mögliche Ausprägung als Ziel zu definieren, sondern deutlich zu machen, dass die grundsätzliche Relevanz in jedem Aufgabenfeld und Qualifikationsbereich gegeben ist und all diese Facetten Erfolgsfaktoren darstellen. Es kommt vor allem darauf an „in Bewegung zu bleiben“.

Die starke Betonung der Schlüsselkompetenzen ruft bisweilen auch Verwunderung hervor. Deren Bedeutung zeigt sich jedoch in mehreren Studien. Wird die Bedeutung mit der tatsächlichen Ausprägung bei Beschäftigten verglichen, so ist mit Abweichungen zu rechnen. In einer Befragung bei 1.000 Unternehmen unterschiedlicher Branchenzugehörigkeit und Größe wird ein deutlicher Unterschied insbesondere bei den Schlüsselkompetenzen sichtbar. Lediglich die fachliche Kompetenz bildet die Ausnahme (siehe Abbildung 3).²³

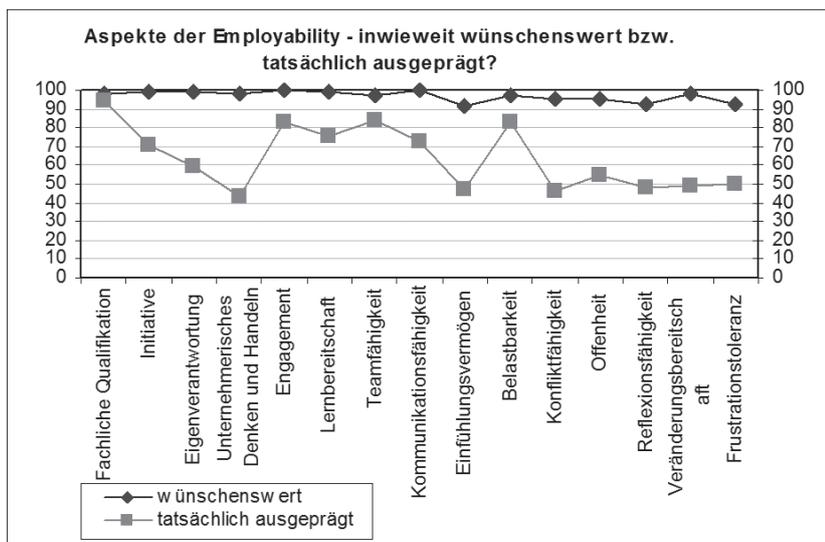


Abb. 3

An dieser Stelle sei erwähnt, dass das Konzept der Employability keineswegs neu ist. Die Diskussion um die Schlüsselkompetenzen hat eine lange Tradition und beschäftigt Bildungsfachleute seit Jahrzehnten. Die „Renaissance“ der Schlüsselkompetenzen im Kontext von Employability hat

23 Vgl.: Rump, J. / Eilers, S. (2006b), S. 22.

ihren Ursprung in den sich verändernden Bedingungen innerhalb und außerhalb von Unternehmen. Die Debatte um Employability wird heute also in einem anderen Rahmen geführt. Da die Entwicklung und der Einsatz der Schlüsselkompetenzen von Kontextfaktoren abhängen, müssen Konzepte und Instrumente eventuell modifiziert und teilweise überdacht werden.

Die Verantwortung für die nachhaltige Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit obliegt erst einmal dem bzw. der Einzelnen. Es gilt sich bewusst zu machen, dass es sich bei Employability um eine Investition in den eigenen Vermögenswert handelt. Es wird in Zukunft immer weniger einen sicheren Arbeitsplatz und / oder ein sicheres Unternehmen geben. Selbst die Sicherheit einer „abgeschlossenen“ Berufsausbildung, die vermeintlich ein Leben lang trägt, wird es nicht mehr geben. Die eigenen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen bieten einzig und allein Sicherheit. Bei einem durchschnittlichen Brutto-Jahreseinkommen von 35.000 € und einer Lebensarbeitszeit von 40 Jahren beträgt der Vermögenswert des Wissens und der Kompetenzen 1,4 Mio. €.

Der oder die Einzelne ist also gefordert, sich kontinuierlich den verändernden Rahmenbedingungen sowie an den Anforderungen des internen wie externen Arbeitsmarktes anzupassen. Dazu ist die Bereitschaft allein nicht ausreichend. Auch individuelles Handeln – ohne die Unterstützung des Arbeitgebers – ist gefragt. Es gilt: Qualifizieren und Lernen in der Vergangenheit war die Notwendigkeit zum beruflichen Aufstieg; Qualifizieren und Lernen in der Zukunft bedeutet die Vermeidung des beruflichen Abstiegs.

Dennoch: Unternehmen, die Employability fordern, sind auch in der Pflicht, diese zu fördern.

6. KONSEQUENZEN FÜR ARBEITGEBER: DAS GÜTESIEGEL

In den nächsten Jahren wird sich der Fachkräftebedarf aufgrund zunehmender Wissensintensität, Veränderungs- und Innovationsgeschwindigkeit sowie steigender Flexibilitätsanforderungen und Kundenansprüche beständig erhöhen – zumindest in bestimmten Berufsgruppen, Branchen und Regionen. Es liegt auf der Hand, dass Unternehmen vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen ein profundes Interesse daran haben, ihren Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen heute und in Zukunft zu sichern, um so ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten.

Um Fachkräfte für das Unternehmen zu gewinnen und im Betrieb zu halten, müssen neben den betrieblichen Notwendigkeiten die Interessen, Ziele und Werte der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Verbindung mit ihren Lebensphasen und ihrer individuellen Lebenssituation Beachtung finden. Angesichts des Wertewandels in der Gesellschaft sollte differenziert vorgegangen werden.

Während die älteren Generationen mit Arbeitsplatz- bzw. Beschäftigungssicherheit, mit Aussicht auf eine Führungsposition, mit Wertschätzung von Seiten des Arbeitgebers und mit einem „guten“ Gehalt bzw. einem „guten“ Lohn an das Unternehmen gebunden werden können, wünschen sich junge Nachwuchskräfte weniger finanzielle Anreize als vielmehr Freude an der Arbeit, Spaß, Perspektiven, die Anerkennung ihrer Tätigkeit, herausfordernde Aufgaben und die Möglichkeit, Beruf und private Belange zu vereinbaren.

„Die Arbeitswelt von morgen – Berufe mit Zukunft“

Eine aktuelle Studie mit mehr als 1.000 unter 30-Jährigen zeigt, dass klassische Karriereziele ausgedient haben: Die Mehrheit der Befragten legt vor allem Wert

- auf interessante Arbeitsinhalte (93 %),
- die Anerkennung der eigenen Leistung (86 %),
- eine Ausgewogenheit zwischen Arbeits- und Privatleben (82 %),
- Entwicklungschancen für die eigene Persönlichkeit (81 %),
- Weiterbildungsmöglichkeiten (81 %),
- selbstständiges Arbeiten (80 %),
- eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie (79 %) und
- Arbeitsplatzsicherheit (73 %).

Für nur 55 % ist das Erreichen einer Führungsposition mit entsprechender Verantwortung ausschlaggebend, von einem hohen Einkommen träumen lediglich 42 %.²⁴ Diese Verschiebung ist Spiegelbild des gesellschaftlichen Wertewandels. Darüber hinaus ist vielen jüngeren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen bewusst, dass ihre Lebensarbeitszeit unter den Bedingungen einer sich stetig erhöhenden Veränderungsgeschwindigkeit und Komplexität 40 bis 45 Jahre betragen wird.

An dieser Stelle sei angemerkt, dass die Personalpolitik in Unternehmen häufig von der Nachkriegs-Generation oder den Baby-Boomern gestaltet wird, die nicht selten ihre Werte sowie Denk- und Handlungsmuster zugrunde legen – und sich wundern, warum ihre Personalpolitik nur bedingt greift.

Der demografische Wandel und die mit ihm einher gehende Verkleinerung der Geburtsjahrgänge hat bereits heute die Gruppe der Schulabgänger und Schulabgängerinnen erreicht. In der Folge besteht die Herausforderung immer weniger darin, in ausreichendem Maße Ausbildungs- oder Hochschulplätze für junge Menschen bereitzustellen. Vielmehr sinkt die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen stetig, und auch die Zahl der Studienanfänger und Studienanfängerinnen wird mit einer Verzögerung von wenigen Jahren rückläufig sein. Diese Entwicklung wird es für Unternehmen immer schwieriger machen, junge und qualifizierte Arbeitskräfte zu finden. Wann und in welchem Umfang einzelne Betriebe von Engpässen in Bezug auf das verfügbare Auszubildenden- und Arbeitskräftepotenzial betroffen sein werden, hängt von mehreren Faktoren ab. Hier ist zum einen die räumliche Lage zu nennen. Immer deutlicher zeigen sich Unterschiede in den Wirtschafts- und Bevölkerungsstrukturen der Regionen. So nimmt im ländlichen Bereich die Abwanderung gerade jüngerer Arbeitskräfte weiter zu, während sich rund um größere Wirtschaftsstandorte regelrechte Ballungszentren entwickeln. In der Folge fällt es Betrieben in ländlichen Gegenden zunehmend schwer, qualifizierte Nachwuchskräfte für sich zu gewinnen. Hinzu kommt, dass in einer sich selbst verstärkenden Spirale die Abwanderung der Jüngeren zu einer weiteren Einschränkung der Infrastruktur, wie z. B. dem öffentlichen Nahverkehr, Sport- und Freizeitstätten, Events, Bildungs- und Betreuungsinfrastruktur führt, wodurch wiederum die Region an Attraktivität als Lebens- und Wohnraum verliert. Des Weiteren zeigt sich, dass insbesondere solche Unternehmen bereits heute von einem kaum noch zu deckenden Arbeitskräftebedarf sprechen, die auf Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit mittleren oder höheren Qualifikationen, insbesondere aus dem technischen Bereich, angewiesen sind. In diesen Betrieben spielt mittlerweile das Alter der qualifizierten Kräfte immer weniger die entscheidende Rolle. Arbeitgeber hingegen, deren Beschäftigte überwiegend aus dem niedrig qualifikatorischen Bereich

²⁴ Vgl.: Werle, K. (2005); Manager-Magazin (2005).

kommen, sehen weder heute noch für die Zukunft Engpässe bezüglich ihrer Arbeitskräfte auf sich zukommen.

Grundsätzlich stehen Unternehmen unterschiedliche Ansätze zur Verfügung, um Personal zu rekrutieren. Dazu gehören:

- Die Rekrutierung auch auf internationalen Arbeitsmärkten.
- Die altersunabhängige Rekrutierung.
- Die verstärkte Rekrutierung von Frauen.
- Die Zusammenarbeit mit Schulen und Hochschulen.
- Rekrutierung unter Berücksichtigung der Ökonomisierung von Loyalität²⁵ und der Wertevielfalt.

In Anbetracht der aufgezeigten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt werden im Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte insbesondere diejenigen Unternehmen erfolgreich sein, die eine besondere Attraktivität für Berufseinsteiger aufweisen. Wie bereits erläutert, definieren gerade jüngere Frauen und Männer die Attraktivität eines Unternehmens allerdings nicht mehr vorrangig über das Gehalt und die Möglichkeit einer schnellen „Kaminkarriere“. Für viele nimmt die Realisierbarkeit persönlicher Ziele und Wertvorstellungen eine hohe Bedeutung ein, die sich nicht zuletzt dadurch äußert, inwieweit der Arbeitgeber private Wünsche zu erfüllen bereit ist.



25 Da vielen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen bewusst ist, dass Arbeitsplatz- bzw. Beschäftigungssicherheit von Seiten des Arbeitgebers kaum noch angeboten werden kann, agieren sie mehr und mehr als „Unternehmer und Unternehmerinnen in eigener Sache“. Sie machen ihre Loyalität abhängig von Incentives, Arbeitsinhalten und den Bedingungen, die sie im Unternehmen vorfinden. Entsprechen diese ihren Vorstellungen, bleiben sie. Entsprechen diese nicht den Vorstellungen, werden Incentives, Arbeitsinhalte und –bedingungen, mit denen anderer potenzieller Arbeitgeber verglichen. Werden die Angebote als besser wahrgenommen, wechseln nicht wenige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Arbeitgeber.

„Die Arbeitswelt von morgen – Berufe mit Zukunft“

Unternehmen, die beispielsweise erfolgreich vermitteln können, dass sie flexibel auf Wünsche nach einer lebensphasenorientierten Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitszeit eingehen oder individuelle Ansätze für unterschiedliche Lebenssituationen anbieten, werden in der Konsequenz immer stärker als attraktiv eingestuft.

7. SCHLUSSBETRACHTUNG

Die Arbeitswelt befindet sich im Umbruch. Dies hat vielfältige Konsequenzen. Für die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt gilt, dass die Nachfrage nach niedrig qualifizierten Arbeitskräften weiter zurückgehen wird. Darüber hinaus werden mehr und mehr manuelle und kognitive Routinetätigkeiten substituiert. Im Gegensatz dazu steigt die Nachfrage nach Fachkräften und kognitiv und manuell anspruchsvollen Fähigkeiten und Fertigkeiten!

Zu den Berufen mit Zukunft gehören die MINT-Berufe, Berufe im Gesundheits- und Betreuungsbereich, in der Logistik und im Vertrieb, Creative Worker, Berufe im Rahmen der Wissensentwicklung und des Wissenstransfers sowie Berufe, die mit einem individuellen Dienstleistungsversprechen verbunden sind und die sich mit Kommunikation beschäftigen.

Neben dem jeweiligen Fachwissen bedarf es zudem Schlüsselkompetenzen (soziale, methodische und persönliche Kompetenzen). Dieses Bündel macht die nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit (Employability) aus. Die Verantwortung für die nachhaltige Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit obliegt dem Einzelnen und der Einzelnen. ABER: Arbeitgeber, die dieses Profil fordern, sind in der Pflicht, dieses auch zu fördern und zudem lebensphasenorientierte Rahmenbedingungen zu gestalten.

Nicht zuletzt darf die Familie und die Schule nicht vergessen werden. Hier werden die Grundlagen für die Zukunftsfähigkeit des Beschäftigungsprofils gelegt werden. Vor allem im Bildungskontext ist kooperatives Handeln aller Akteure (Schule, Unternehmen, Eltern, Bildungspolitik,...) notwendig.

Prof. Dr. Jutta Rump, Fachhochschule Ludwigshafen, Hochschule für Wirtschaft, Geschäftsführende Leiterin des Instituts für Beschäftigung und Employability

Kontaktadresse:

Prof. Dr. Jutta Rump
Institut für Beschäftigung und Employability
Ernst-Boehe-Str. 4
D-67059 Ludwigshafen am Rhein

Telefon: 0621 / 5203-238
ibe@fh-ludwigshafen.de

- Bauer, W. (2007): *Trends für die Arbeit der Zukunft, Kommunikation und Zusammenarbeit als Treiber von Innovation und Wachstum*, Fraunhofer IAO Stuttgart, IAT Universität Stuttgart, März 2007, in: http://www.it-ba.de/microsoft/downloads/ms_1.pdf, 02.09.2007, 13:15 Uhr.
- Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (2007): *Chancengerechte Personalpolitik ist Frage des unternehmerischen Weitblicks*, in: <http://www.stmas.bayern.de/cgi-bin/pm.pl?PM=0711-591.htm>, 21.11.07.
- BITKOM (2007): *Standortnachteil Fachkräftemangel: Fakten und Lösungsansätze*, Berlin 2007.
- BMWi (2006): *Wissensbilanz – Made in Germany, Leitfaden 1.0 zur Erstellung einer Wissensbilanz, Dokumentation Nr. 536*, Berlin 2006.
- Brost, N. / Storn, A. (2006): *Jeden Tag ein neuer Deal*, DIE ZEIT Nr. 11/2006, in: <http://www.zeit.de/2006/11/bernahmen?page=all>, 09.03.06, 10:30 Uhr.
- DIHK (2006a): *Export und Import 2006/2007. DIHK-Umfrage bei den deutschen Außenhandelskammern Herbst 2006*, Berlin 2006.
- DIHK (2006b): *Investitionen im Ausland. Ergebnisse einer DIHK-Umfrage bei den Industrie- und Handelskammern Frühjahr 2006*, Berlin 2006.
- DIHK (2007): *Kluge Köpfe – vergeblich gesucht! Fachkräftemangel in der deutschen Wirtschaft*, Berlin 2007.
- Englisch, G. (2004): *Das Ende der Sesshaftigkeit. Gundula Englisch über Jobnomaden*, in: Grosz, A. / Witt, J. (Hrsg.) (2004): *Living at Work. Mit Beiträgen von Ulrich Beck, Klaus Doppler, Matthias Horx, Werner Tiki Küstenmacher, Reinhard Sprenger u.a.*, München/Wien 2004, S. 186-193.
- Eurostat (2007): *Daten kurz gefasst. Jüngste Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt 2. Quartal 2007*, in: http://www.eds-destatis.de/de/downloads/siflqa_07_021.pdf, 07.02.08, 13:30 Uhr.
- Hoppenstedt Holding GmbH (2007): *Frauenanteil steigt kontinuierlich. Aber im Top-Management sind Frauen rar*, in: http://www.hoppenstedt.de/0503/archiv2007/IF-PM_07-10.htm, 17.04.2007.
- Horx, M. (2005): *Future Fitness – Wie Sie Ihre Zukunftskompetenz erhöhen. Ein Handbuch für Entscheider*, 5. Auflage, Eichborn AG, Frankfurt a.M. 2005.
- IAB (2007): *Materialsammlung Fachkräftebedarf der Wirtschaft. Ansatzpunkte für Therapien. Arbeitsmarkt für Frauen*, Nürnberg 2007.
- Institut der Deutschen Wirtschaft (2007): *Wertschöpfungsverluste durch nicht besetzbare Stellen beruflich Hochqualifizierter in Deutschland*, Köln 2007.
- Kocka, J. (2001): *Thesen zur Geschichte und Zukunft der Arbeit*. In: *Politik und Zeitgeschichte*, B21/2001, S. 8-13.
- Lack, T. (2004): *Wissensmanagement*, in: *Kremin-Buch*, B. / Unger, F. / Walz, H. (Hrsg.): *Wissen – das neue Kapital, Managementschriften, Band 6*, Sternenfels 2004.
- Lutz, C. (1995): *Leben und arbeiten in der Zukunft*, München 1995.
- Manager-Magazin (2005): *Was Studenten über ihre Zukunft denken*, in: <http://www.manager-magazin.de/koepfel/karriere/0,2828,345522,00.html>, 17.03.2005, 08:49 Uhr.
- Naisbitt, J. (2007): *Mind set! Wie wir die Zukunft entschlüsseln*, München 2007.
- n-tv (2007): *Wirtschaftswachstum: HWWI senkt Prognosen*, in: <http://www.n-tv.de/864492.html>, 11.10.07, 15:30 Uhr.
- Opaschowski, H. W. (2002): *Wir werden es erleben. Zehn Zukunftstrends für unser Leben von morgen*, Darmstadt 2002.
- o. V. (03.07.2003): *Entschleunigung. Sehnsucht nach mehr Zeit*, in: <http://www.stern.de/lifestyle/reise/lindex.html?id=509985&q=entschleunigung>, 03.07.2003.
- Rump, J. / Eilers, S. (2005): *Employability Management, Ein ganzheitlich-integratives Management-Konzept zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen durch Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten*, Abschlussbericht, Ludwigshafen 2005.
- Rump, J. / Eilers, S. (2006a): *Beschäftigungswirkungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – auch unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung*, Abschlussbericht, in: [http://web.fh-ludwigsha-fen.de/ibel/index.nsf/Files/4D4394D97CE20154C125720003FB1E9/\\$FILE/Abschlussbericht_15.08.06_Besch%E4ftigungswirkungen.pdf](http://web.fh-ludwigsha-fen.de/ibel/index.nsf/Files/4D4394D97CE20154C125720003FB1E9/$FILE/Abschlussbericht_15.08.06_Besch%E4ftigungswirkungen.pdf), 19.07.2007, 15:34 Uhr.
- Rump, J. / Eilers, S. (2006b): *Managing Employability*, in: Rump, J. / Sattelberger, T. / Fischer, H. (Hrsg.) (2006): *Employability Management*, Wiesbaden 2006, S. 13 – 73.
- Rump, J. / Eilers, S. / Groh, S. (2006): *Beruf und Familie – Auswirkungen auf die Wirtschaft*, Mainz 2006.
- Rump, J. / Schmidt, S. (2004): *Lernen durch Wandel – Wandel durch Lernen*, Sternenfels 2004.
- Rump, J. / Wilms, G. / MWVLW (2006): *Wissen ist Zukunft, Wissensbilanz als strategisches Instrument für den Mittelstand, Leitfaden zur Erstellung einer Wissensbilanz in kleinen und mittelständischen Unternehmen*, MWVLW (Hrsg.), Bernkastel-Kues 2006.
- Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (2002): *Rheinland-Pfalz 2050, I. Bevölkerungsentwicklung und -struktur*, Bad Ems 2002.

„Die Arbeitswelt von morgen – Berufe mit Zukunft“

Statistisches Bundesamt (2006): *Bevölkerung Deutschlands bis 2050. 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung*, Wiesbaden 2006.

Statistisches Bundesamt (2007a): *4 % mehr Studienanfänger im Studienjahr 2007*, Pressemitteilung Nr. 502, in: (http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2007/12/PD07__502__213,templateId=renderPrint.phtml), 12.12.2007.

Statistisches Bundesamt (2007b): *Hochschulen auf einen Blick, Ausgabe 2007*, in: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/BildungForschungKultur/Hochschulen-AufEinenBlick2007__Pdf,property=file.pdf, 07.02.08, 14:39 Uhr.

Statistisches Bundesamt (2007c): *Konjunkturmotor Export. Statistisches Bundesamt Wirtschaft und Statistik 5/2007*, in: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/Aussenhandel/KonjunkturmotorExport,property=file.pdf>, 20.02.07, 10:20 Uhr.

Werle, K. (2005): *Die junge Elite sitzt auf gepackten Koffern*, in: <http://www.manager-magazin.de/koepfel/karriere/0,2828,346667,00.html>, 17.03.2005, 08:48 Uhr.

Wirtschaftswoche (2007): *Die 10 Megatrends des Jahrhunderts*, Wirtschaftswoche, Ausgabe Nr. 7 vom 12.02.2007, S. 22-39.

ZDH (2007): *Fachkräftebedarf im Handwerk. Ergebnisse einer Umfrage bei Handwerksbetrieben im 3. Quartal 2006*, Berlin 2007.

ZEW (2007a): *M&A Report. Berichte zu weltweiten Fusionen und Übernahmen*, Mannheim, Oktober 2007.

ZEW (2007b): *M&A Report. Berichte zu weltweiten Fusionen und Übernahmen*, Mannheim, April 2007.

Zukunftsinstitut (2007): *Seminarunterlagen zum Seminar mit dem Titel „Praxis der Trend- und Zukunftsforschung“*, Kelheim, am 28.02.07, 9:30 bis 17:30 Uhr.



↑ „Akquise in Betrieben – Argumentationshilfen für die Platzierung von Mädchen in handwerklichen Ausbildungsbetrieben“



Ingrid Dünzl

BERUFLICHE BILDUNG IN DEN HANDWERKSKAMMERN

Mit etwa 30.000 Mitgliedsbetrieben ist die Handwerkskammer Region Stuttgart die größte Handwerkskammer in Baden-Württemberg. Sie ist eine von acht Handwerkskammern im Land. Die weiteren Handwerkskammern haben ihren Sitz in Freiburg, Heilbronn, Karlsruhe, Konstanz, Mannheim, Reutlingen und Ulm.

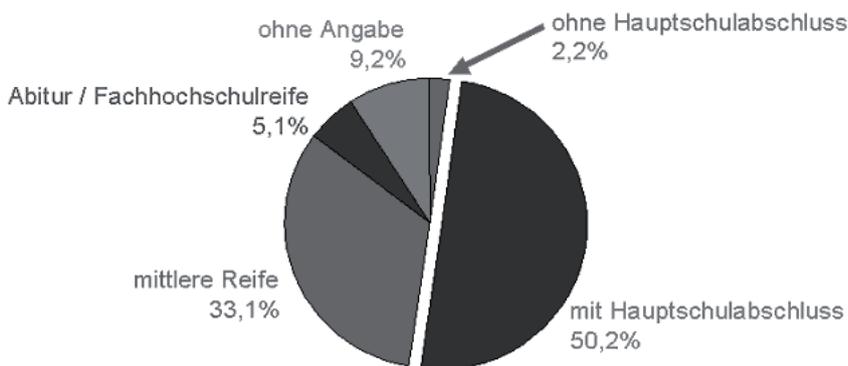
Zum Aufgabenbereich der beruflichen Bildung der Ausbildungsberaterinnen und –berater in den Handwerkskammern zählen nach §76 Berufsbildungsgesetz und § 41a Handwerksordnung:

- Eignungsfeststellung, Überwachung der Ausbildung: betrieblich, fachlich, persönlich
- Beratungen anbieten: für Betriebe, Ausbilder, Eltern und Lehrlinge
- Ausbildungsverträge prüfen
- Ausbildung überwachen und ggf. untersagen
- Konflikte managen
- Ausbildungsqualität verbessern
- Kooperationen mit Berufsschulen, Arbeitsagenturen, allgemeinbildenden Schulen

MÄDCHEN IN HANDWERKLICHEN BERUFEN

Im Handwerk haben auch Jugendliche mit Hauptschulabschluss noch gute Chancen auf einen Ausbildungsplatz - immerhin hat die Hälfte der Auszubildenden im Handwerk einen Hauptschulabschluss.

Schulabschlüsse im Handwerk (2008)

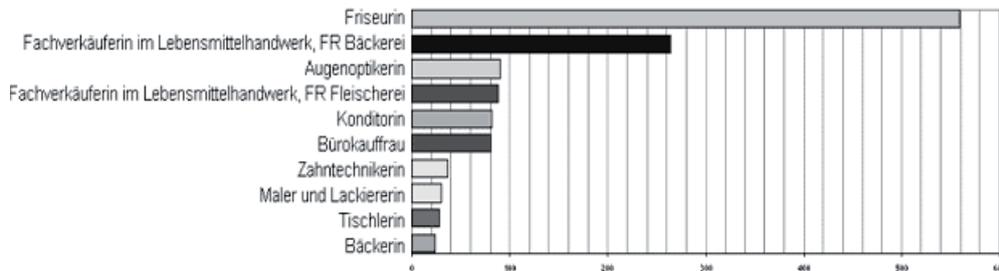


Quelle: Handwerkskammer Region Stuttgart

Trotz des gesellschaftlichen Wandels schöpfen Mädchen ihre Berufsmöglichkeiten aber weiterhin nicht voll aus. Bei der Handwerkskammer Region Stuttgart sind von allen eingetragenen Ausbildungsverhältnissen 28% der Auszubildenden weiblich. Auch im Handwerk bleiben die Mädchen

„Akquise in Betrieben – Argumentationshilfen für die Platzierung von Mädchen in handwerklichen Ausbildungsbetrieben“

Top 10: weibliche Auszubildende nach Berufen (Handwerk)



83,3%
aller Berufsanfängerinnen
Im Handwerk

überwiegend in den typischen Frauenberufen wie z. B. Friseurin, Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk oder Bürokauffrau.

Quelle: Handwerkskammer Region Stuttgart

Das Berufsinstitut für Berufsbildung (BiBB) hat bei einer Erhebung im Jahr 2008 festgestellt, dass 75,8% aller Berufsanfängerinnen sich auf 25 meist typische Frauenberufe konzentrieren, während Jungen lediglich zu 59,6% in den TOP 25 Berufen ausgebildet werden.

EMPFEHLUNGEN FÜR MÄDCHEN, DIE SICH FÜR EINEN BERUF IM HANDWERK INTERESSIEREN

Mädchen sollten sich nicht abschrecken lassen, wenn sie sich für einen frauenuntypischen Beruf entscheiden. Dies ist gewiss kein einfacher Weg. Hilfe finden sie jedoch jederzeit bei den jeweils zuständigen Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberatern der Handwerkskammern oder bei den Industrie- und Handelskammern.

Sehr wichtig ist, im Vorfeld immer ein Praktikum zu absolvieren, damit beide Seiten feststellen können, wie die Akzeptanz bei den Mitarbeitern im Betrieb ist.

DAS PLUS VON MÄDCHEN IN DER AUSBILDUNG IN MÄNNERTYPISCHEN BERUFEN

Interessant ist, dass die Betriebe, die sich für ein Mädchen in einem frauenuntypischen Beruf entscheiden, meist sehr begeistert sind. Wenn man nachfragt, woran dies liegt, stellt sich meistens heraus, dass die Mädchen

- zuverlässiger sind,
- gewissenhafter in ihrer Arbeit sind,
- dass sich mit der Zeit das Betriebsklima verbessert,
- die Mädchen im Umgang mit Kundinnen und Kunden mehr Fingerspitzengefühl zeigen und oft sicherer und freundlicher auftreten als ihre männlichen Kollegen.

AUSBILDUNGSPLATZAKQUISE FÜR MÄDCHEN IN MÄNNERTYPISCHEN BERUFEN – ODER DIE „TOILETTENFRAGE“

Trotzdem gibt es immer wieder Betriebe, insbesondere in den männertypischen Gewerken, die weiterhin große Bedenken gegenüber weiblichen Auszubildenden haben, beispielsweise in der Baubranche. Als Argument gegen die Einstellung von Mädchen wird häufig eine fehlende Toilette genannt.

Hierzu sagt die Arbeitstättenverordnung folgendes:

Arbeitsräume, Sanitärräume, Pausen- und Bereitschaftsräume, Erste-Hilfe-Räume, Unterkünfte

(1) Der Arbeitgeber hat solche Arbeitsräume bereitzustellen, die eine ausreichende Grundfläche und Höhe sowie einen ausreichenden Luftraum aufweisen.

(2) Der Arbeitgeber hat Toilettenräume bereitzustellen. Wenn es die Art der Tätigkeit oder gesundheitliche Gründe erfordern, sind Waschräume vorzusehen. Geeignete Umkleieräume sind zur Verfügung zu stellen, wenn die Beschäftigten bei ihrer Tätigkeit besondere Arbeitskleidung tragen müssen und es ihnen nicht zuzumuten ist, sich in einem anderen Raum umzukleiden. Umkleide-, Wasch- und Toilettenräume sind für Männer und Frauen getrennt einzurichten oder es ist eine getrennte Nutzung zu ermöglichen. Bei Arbeiten im Freien und auf Baustellen mit wenigen Beschäftigten sind Waschgelegenheiten und abschließbare Toiletten ausreichend.

(3) Bei mehr als zehn Beschäftigten, oder wenn Sicherheits- oder Gesundheitsgründe dies erfordern, ist den Beschäftigten ein Pausenraum oder ein entsprechender Pausenbereich zur Verfügung zu stellen. Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigten in Büroräumen oder vergleichbaren Arbeitsräumen beschäftigt sind und dort gleichwertige Voraussetzungen für eine Erholung während der Pause gegeben sind. Fallen in die Arbeitszeit regelmäßig und häufig Arbeitsbereitschaftszeiten oder Arbeitsunterbrechungen und sind keine Pausenräume vorhanden, so sind für die Beschäftigten Räume für Bereitschaftszeiten einzurichten. Schwangere Frauen und stillende Mütter müssen sich während der Pausen und, soweit es erforderlich ist, auch während der Arbeitszeit unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können.

4) Erste-Hilfe-Räume oder vergleichbare Einrichtungen müssen entsprechend der Unfallgefahren oder der Anzahl der Beschäftigten, der Art der ausgeübten Tätigkeiten sowie der räumlichen Größe der Betriebe vorhanden sein.

(5) Für Beschäftigte auf Baustellen hat der Arbeitgeber Unterkünfte bereitzustellen, wenn Sicherheits- oder Gesundheitsgründe, insbesondere wegen der Art der ausgeübten Tätigkeit oder der Anzahl der im Betrieb beschäftigten Personen, und die Abgelegenheit der Baustelle dies erfordern und ein anderweitiger Ausgleich vom Arbeitgeber nicht geschaffen ist.

(6) Für Sanitärräume, Pausen- und Bereitschaftsräume, Erste-Hilfe-Räume und Unterkünfte nach den Absätzen 2 bis 5 gilt Absatz 1 entsprechend.

„Akquise in Betrieben – Argumentationshilfen für die Platzierung von Mädchen in handwerklichen Ausbildungsbetrieben“



Im Klartext heißt das: Wenn zum Beispiel ein Betrieb sechs männliche Mitarbeiter beschäftigt und nun ein Mädchen ausbilden möchte, muss er lediglich einen abschließbaren Raum vorweisen. Hier genügt jedoch ein abschließbarer Toilettenraum, in dem sich das Mädchen auch umziehen kann. Erst wenn weitere weibliche Mitarbeiterinnen hinzukommen, müssen zwei getrennt-vorhanden sein. Das bedeutet, dass eine fehlende Toilette kein stichhaltiges Argument gegen die Ausbildung von Mädchen in männertypischen Branchen ist.

Ingrid Dünzl, Stuckateurmeisterin, Ausbildungsberaterin bei der Handwerkskammer Region Stuttgart

Kontaktadresse:

Ingrid Dünzl
Handwerkskammer Region Stuttgart
Heilbronner Str. 43
D-70191 Stuttgart

Telefon: 0711 / 1657-236
ingrid.duenzl@hwk-stuttgart.de

↑ „Betriebliche Ausbildung in Teilzeit – Die Chance für junge Mütter und Väter“



Tina Quellmann

WORUM GEHT ES UND FÜR WEN IST ES BESTIMMT?

Grundsätzlich kommt eine Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter ohne Ausbildung und für Frauen, die während ihrer Schul- oder Ausbildungszeit schwanger oder Mutter (bzw. Vater) werden.

Eine weitere Zielgruppe sind Personen mit berechtigtem Interesse, wie z.B. Personen, die mit der Pflege eines Angehörigen betraut sind. Die Ausbildung in Teilzeit bietet die Chance, trotz Einschränkungen leichter den Weg in die Berufswelt zu finden, da meist durch die fehlende Kinderbetreuung nicht die Möglichkeit besteht, eine Ausbildung in Vollzeit zu absolvieren. Ein qualifizierter Ausbildungsabschluss verbessert auf dem heutigen Arbeitsmarkt die berufliche Perspektive.

Voraussetzungen für die Teilzeitausbildung sind eine erfüllte allgemeine Schulpflicht und ausreichende Deutschkenntnisse. Ein Wechsel von Vollzeitausbildung in Teilzeitausbildung (z.B. während der Ausbildungszeit) kann allein durch Beratung und Unterstützung der Kammern erfolgen. Darüber hinaus muss der Ausbildungsbetrieb bereit und in der Lage sein, eine Ausbildung in Teilzeit anzubieten, grundsätzlicher Anspruch darauf besteht nicht. Aber die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) im Jahre 2005 hat eine gesetzliche Grundlage geschaffen, die Ausbildung in Teilzeit ohne grundsätzliche Verlängerung der Gesamt-Ausbildungsdauer und somit ohne Benachteiligung der betroffenen Personen ermöglicht.

WIE LANGE DAUERT EINE TEILZEITAUSBILDUNG UND WIE IST IHR ABLAUF?

Auch die Berufsausbildung in Teilzeit ist eine Ausbildung im dualen System. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt mindestens 25 Stunden. Die Ausbildungsdauer muss nicht zwangsläufig „verlängert“ werden, sondern die Auszubildenden können in der regulären Ausbildungsdauer gemäß Verordnung auch mit verringerter Wochenarbeitszeit ihre Ausbildung absolvieren. Allerdings kann in der Berufsschule die tägliche Unterrichtszeit nicht verkürzt werden. Sie muss im normalen Umfang besucht werden.

WIE GESTALTET SICH DIE AUSBILDUNGSVERGÜTUNG?

Die Ausbildungsvergütung leistet der Ausbildungsbetrieb anteilmäßig nach wöchentlicher Ausbildungszeit (im Normalfall 25 Stunden +). Dies ermöglicht den jungen Müttern und Vätern von staatlichen finanziellen Mitteln unabhängig zu sein. Sollte dies nicht ausreichen, können z.B. bei der Agentur für Arbeit weitere notwendige Mittel (z.B. Berufsausbildungsbeihilfe) beantragt werden.

AN WEN KANN MAN SICH BEI INTERESSE NACH EINER TEILZEITAUSBILDUNG WENDEN?

Erste Anlaufstelle sollte die Bundesagentur für Arbeit (z.B. die Frauenbeauftragte in Verbindung mit der Berufsberatung) sein. Eventuell können auch weitere Stellen, mit denen der/die Bewerber/in Kontakt hat, z.B. die ARGE, eine Kontaktstelle Frau und Beruf oder das Job-Center, weiter helfen. Gegebenenfalls können über Umschulungsmaßnahmen oder über Bildungsträger erste Kontakte geknüpft und weitere Informationen erteilt werden. Des Weiteren sind die Ausbildungsberaterinnen und -berater der Kammern über die Teilzeit-Ausbildung informiert und können rechtliche Auskünfte und Tipps zur Stellensuche geben.

„Betriebliche Ausbildung in Teilzeit – Die Chance für junge Mütter und Väter“

IN WELCHEN BERUFEN IST EINE TEILZEITAUSBILDUNG MÖGLICH?

Grundsätzlich kann in allen dualen Berufsausbildungen eine Ausbildung in Teilzeit angeboten werden. Zu berücksichtigen sind individuell vor Ort u.a. die Beschulungssituation (z.B. auswärtige Landesfachklassen mit Internat), die Beschaffenheit des Betriebes (z.B. Schichtarbeit/Nachtarbeit) und die Chance, auch in kürzerer Zeit gemäss Verordnung vollständig ausbilden zu können. Daher können sich Bewerberinnen und Bewerber bei Interesse an jedes Unternehmen wenden mit dem Hinweis, dass die zuständige Kammer/Ausbildungsberatung darüber gerne berät.

Die Industrie- und Handelskammer Rhein-Neckar verfügt über Erfahrungen von Teilzeitausbildungen im Bereich Büroberufe, Einzelhandel, Floristik, IT-Berufe. Bisher gab es bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern keine berufsspezifischen negativen Erfahrungen. Einzelne private oder berufsbezogene „Stolpersteinchen“ konnten problemlos gelöst werden. In vier Jahren gab es nur einen Abbruch (aufgrund von psychischen Problemen einer Teilnehmerin) – das ist ein überragendes Ergebnis.

WELCHE VORTEILE ERGEBEN SICH FÜR DIE AUSBILDENDEN UNTERNEHMEN?

- Besonders hohe Motivation der Auszubildenden
- Organisationserfahrung durch das Familienmanagement bei den Auszubildenden
- Fähigkeit der Auszubildenden, Schwierigkeiten zu meistern, Probleme zu lösen und Verantwortung zu zeigen
- Stärkere Betriebsbindung
- Verschwindend geringe Abbruchquote
- Fachkräfte werden für den eigenen Bedarf ausgebildet
- Größere Chancen zur Übernahme nach Ausbildung (meist kein Studium o.ä. geplant)
- Perfekt eingearbeitete Teilzeitkräfte nach der Ausbildung
- Mögliche Bezuschussung der Ausbildung über die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter
- Positive Außenwirkung durch die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung (familienfreundlicher Betrieb)

RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Berufsbildungsgesetz

§ 8 Abs. 1 + 2

§ 8

Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit

(1) Auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und Ausbildenden hat die zuständige Stelle die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird. Bei berechtigtem Interesse kann sich der Antrag auch auf die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit richten (Teilzeitberufsausbildung).

(2) In Ausnahmefällen kann die zuständige Stelle auf Antrag Auszubildender die Ausbildungszeit verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Vor der Entscheidung nach Satz 1 sind die Ausbildenden zu hören.

(3) Für die Entscheidung über die Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit kann der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung Richtlinien erlassen.

Handwerksordnung **§ 27b Abs.1+2**

§ 27b

(1) Auf gemeinsamen Antrag des Lehrlings (Auszubildenden) und des Ausbildenden hat die Handwerkskammer die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird. Bei berechtigtem Interesse kann sich der Antrag auch auf die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit richten (Teilzeitberufsausbildung).

(2) In Ausnahmefällen kann die Handwerkskammer auf Antrag des Lehrlings (Auszubildenden) die Ausbildungszeit verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Vor der Entscheidung nach Satz 1 ist der Ausbildende zu hören.

(3) Für die Entscheidung über die Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit kann der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung Richtlinien erlassen

Tina Quellmann, Ausbildungsberaterin, Industrie- und Handelskammer Rhein-Neckar, Mannheim

TEILZEITAUSBILDUNG BEIM FÖRDERBAND E.V. IN MANNHEIM

Ein Beispiel, wie die Teilzeitausbildung im Rahmen eines Projekts begleitet werden kann

Junge Mütter und auch junge Väter haben vom Gesetz her in allen Berufen die Möglichkeit, eine Ausbildung in Teilzeit zu beginnen. In der Praxis zeigt es sich allerdings, dass es nicht leicht ist, die Betriebe dazu zu gewinnen, einer jungen Mutter diese Möglichkeit einzuräumen. Es gibt viele Vorbehalte, z.B. dass es bei Krankheit der Kinder zu Fehlzeiten der Mütter kommt. Demgegenüber zeigt jedoch eine Untersuchung aus dem StarRegio Projekt zur Teilzeitausbildungsprojekt in Lübeck, dass Zuverlässigkeit und Motivation bei Auszubildenden in Teilzeit höher als in Vollzeit sind.

Ausbildungsplatzakquise und Öffentlichkeitsarbeit:

Ein Bestandteil des Projekts „Entwicklung von Bildungspotentialen junger Mütter“ in Mannheim (gefördert über den Europäischen Sozialfonds) ist von daher die Betriebsakquise. Passend für die jungen Mütter werden Ausbildungsplätze gesucht, Betriebe über die Rahmenbedingungen informiert und Referenzadressen von Betrieben benannt, in denen die Ausbilder/innen bereits Erfahrungen mit der Teilzeitausbildung gemacht haben. Darüber hinaus stellt die Projektleiterin aus dem Förderband die Teilzeitausbildung in Gremien, auf Fachtagungen und in Kammerausschüssen vor. Eine gute Zusammenarbeit mit der regionalen Tageszeitung ist ebenfalls wichtig, um die Teilzeitausbildung bekannt zu machen.

Coaching der jungen Mütter:

Die jungen Mütter werden auf den Start in die Ausbildung vorbereitet. Im Herbst des Vorjahrs beginnt die Vorbereitung mit einer Einstiegsqualifizierung in Seminarform (3 Wochen, täglich 3 bis 4 Stunden), bei der es um Kompetenz- und Persönlichkeitsprofile, Zukunftsvisionen und berufliche Orientierung geht. Eine Kompakt-PC-Schulung in Zusammenarbeit mit dem Schulungszentrum einer Großfirma aus Mannheim mit Karriereplanung, Betriebserkundung und Selbstpräsentation schießt sich im Frühjahr an. Die Kinderbetreuung wird geregelt und gegeben-

„Betriebliche Ausbildung in Teilzeit – Die Chance für junge Mütter und Väter“

nenfalls optimiert. Parallel zu den Kursen beginnen die Vermittlungsphase und der Abschluss der Ausbildungsverträge. Als Service für die Betriebe bereitet die Sozialpädagogin des Förderbands die Verträge mit Unterstützung der Ausbildungsberaterinnen der Kammern vor (stimmt Ausbildungszeiten und Ausbildungsvergütung aufeinander ab etc.).

Begleitung in der Probezeit:

In den ersten Monaten der Ausbildung begleitet die Mitarbeiterin des Förderband die jungen Mütter und unterstützt sie und ihre Ausbildungsbetriebe bei allen auftauchenden Fragen. Häufig gibt es in der ersten Ausbildungszeit Probleme mit der Sicherung des Lebensunterhalts für die jungen Frauen, weil häufig die Umstellung von Arbeitslosengeld II (als Schwangere und junge Mutter) auf Ausbildungsvergütung mit ergänzenden Hilfen nicht reibungslos erfolgt.

Falls die jungen Mütter Probleme mit dem Lernstoff der beruflichen Schulen bekommen, werden der Kontakt zum örtlichen Träger von Ausbildungsbegleitenden Hilfen hergestellt (u.a. Stützunterricht für Azubis in dualer Ausbildung, den die Arbeitsagentur für Arbeit flächendeckend finanziert) sowie Ausbildungsbegleitende Hilfen beantragt.

Erfolge:

Durch diese umfassende Begleitung wurden bislang im Förderband 30 junge Mütter und 1 junger Vater in Teilzeitausbildung vermittelt. Es gab bisher nur zwei Ausbildungsabbrüche, da die jungen Mütter/Väter tatsächlich hoch motiviert und gut organisiert sind. Die ersten Azubis haben ihre Ausbildung beendet und wurden auch fast alle von ihren Ausbildungsbetrieben in Arbeit übernommen.

Besonderheit des Teilzeitausbildungsprojekts im Förderband:

Es handelt sich um ungeforderte betriebliche Ausbildung, d.h. die Betriebe haben keine finanziellen Vorteile, wenn sie sich für eine Auszubildende in Teilzeit entscheiden. Dadurch ist zwar die Ausbildungsplatzakquise schwieriger, aber auch die Flexibilität in der Durchführung des Projekts größer (keine Einschränkung des Personenkreises der Bewerberinnen, keine Vorgaben für die Durchführung). Es ist eines der wenigen Projekte des Förderbandes, das die Frauen auch während der Ausbildung begleitet. Dadurch können auftretende Schwierigkeiten mit den Frauen und ihren Ausbilder/innen unmittelbar gelöst werden.

Tina Quellmann, Ausbildungsberaterin, Industrie- und Handelskammer Rhein-Neckar, Mannheim

Kontaktadresse:

Tina Quellmann
Industrie- und Handwerkskammer Rhein-Neckar
L1,2
D-68161 Mannheim

Telefon: 0621 / 17-09-189
tina.quellmann@rhein-neckar.ihk24.de

Kontaktadresse:

Förderband e.V.
D4,4
D-68159 Mannheim

Telefon: 0621 / 16661-0
www.foerderband-ma.de

↑ „Akquise in Betrieben der Metall- und Elektroindustrie“



Alexandra Klaes

PROJEKTE ZUR FÖRDERUNG VON MÄDCHEN BEI SÜDWESTMETALL

Südwestmetall ist der Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg und vertritt die arbeits- und sozialpolitischen Interessen der Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie.

Die Mitgestaltung der Bildungspolitik ist eine zentrale Aufgabe des Verbandes. 1998 hat Südwestmetall die Ausbildungs- und Qualifizierungsinitiative START 2000 Plus mit dem Ziel ins Leben gerufen, junge Menschen zu unterstützen, die einen Beruf in der Metall- und Elektroindustrie ergreifen möchten. Eine Tätigkeit in diesen Berufsfeldern ist besonders attraktiv, weil die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie einen hohen Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften und Ingenieur/innen haben und ausgezeichnete Ausbildungsmöglichkeiten und Entwicklungschancen bieten.

Da Frauen in MINT-Berufen (MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) unterrepräsentiert sind, wendet sich START 2000 Plus mit der Kampagne „technik-bw“ gezielt auch an junge Frauen. Der Wirtschaftsstandort Deutschland benötigt in Zukunft noch mehr hoch qualifizierte Mitarbeiterinnen, da anspruchsvolle und gut bezahlte Tätigkeiten zunehmen.

Unternehmen brauchen also das Potenzial der Schulabgängerinnen, da sie ihre Wirtschaftskraft und Wettbewerbsfähigkeit erhalten wollen. Eine qualifizierte Metall- und Elektorausbildung oder ein ingenieurwissenschaftliches Studium können junge Frauen gute Zukunftschancen eröffnen.

So initiiert Südwestmetall im Rahmen der Technikförderung zahlreiche Angebote:

- Berufsvorbereitung, gewerblich technische Berufe (Lehrgang „technology4girls“ zur Vorbereitung auf eine technische Ausbildung, Dauer: 11 Monate)
- Ausbildung in gewerblich technischen Berufen (z. B. Konstruktionsmechanikerinnen)
- technische Nachwuchsförderung (z. B. Schnupperstudentenwochen, Mädchen-Technik-Projektwochen, Informationstage an Hochschulen, Technikferiencamps und Mechatronikwochen an Hochschulen und in Firmen)
- Übergangmanagement Schule/Studium/Beruf (Schüler-Ingenieur-Akademie (SIA), Technikum)

Die verschiedenartigen Angebote zeichnen sich durchgehend durch die Kooperation zwischen regional Mitgliedsunternehmen des Arbeitgeberverbandes Südwestmetall und den Hochschulen vor Ort aus. Die Internetseiten www.sia-bw.de und www.technik-bw.de stellen hierbei eine wichtige Informationsquelle über die Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie für Schülerinnen, Lehrkräfte, Eltern und Firmen dar.

Sie erhalten Informationen zu aktuellen Projekten und Veranstaltungen, können sich zur Berufs- und Studienwahl orientieren sowie Bewerbungstipps herunterladen. Auf den Seiten finden sich auch Ansprechpartnerinnen und –partner in ganz Baden-Württemberg. Diese beraten Schülerinnen bei der Berufs- und Studienwahl und unterstützen Firmen bei der Durchführung von Aktivitäten zur Berufsorientierung von Schülerinnen im technischen Bereich.

„Akquise in Betrieben der Metall- und Elektroindustrie“

ZUR AKQUISE VON BETRIEBEN

Zunächst sollten bei der Berufswahl Berufe erörtert werden, die noch nicht im Focus der Schülerinnen sind. Dazu gehören besonders gewerblich-technische Berufe. Eine moderne Berufsbezeichnung kann hierbei eine wichtige Rolle spielen, so klingen technische Beruf wie die der „Konstruktionsmechanikerin“ oder der „Mechatronikerin“ ansprechend und vielseitig.

Zum Einstieg bietet sich ein Praktikum oder Projekttag in einem technischen Unternehmen an. Besonders bei Betrieben, mit denen man bereits positive Erfahrungen in der Zusammenarbeit gemacht hat, kann man bei der Akquise gut anknüpfen. Ein modernes Arbeitsumfeld mit flexiblen Ansprechpartner/innen ist besonders attraktiv für junge Frauen.

Sehr überzeugend bei den Personalverantwortlichen wirken gute Noten, Zuverlässigkeit, Engagement und Pfliffigkeit von Seiten der Kandidatinnen. Sind erste gute Erfahrungen in den Betrieben mit weiblichen Auszubildenden gemacht, werden neue Bewerberinnen sehr gerne gesehen.

Projektverantwortliche sollten in der Akquise für das Thema sensibilisiert sein, authentisch wirken und einen guten Draht zu den jungen Frauen haben. Mancher Betrieb erlebt ein flankierendes sozialpädagogisches Angebot als sehr hilfreich. In der Bewerbung sollte das besondere Engagement, also das Interesse an der Technik, erkennbar sein, Praktika und persönliche Gespräche können hier die Motivation verstärken und verdeutlichen.

Betriebe möchten grundsätzlich mehr junge Frauen in technischen Berufen einstellen. Das ist nicht nur gut für das Betriebsklima, sondern sichert auch langfristig ihren eigenen Fachkräftenachwuchs.

Alexandra Klaes, Promotorin Technik und Campus, Südwestmetall

Kontaktadresse:

BBQ Berufliche Bildung gGmbH
Alexandra Klaes
Promotorin Technik & Campus
Stuttgarter Str. 9/11
70469 Stuttgart

Telefon: 0711 / 135340-54
aklaes@bbq-online.de
www.bbq-zukunftskurs.de

↑ Handlungsfelder der Stabstelle Chancengleichheit der Bundesagentur für Arbeit



Ruth Weckenmann

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist nur ein Akteur im Bereich Berufsorientierung und Berufsausbildung. Im kaum einzugrenzenden Feld der Berufsorientierung ist neben den Partnern am Arbeitsmarkt, den Schulen, den Familien sowie den in Jugendhilfe- und Jugendbildung Tätigen das gesamte gesellschaftliche und soziale Umfeld zu nennen, das junge Menschen auf dem Weg der Berufsfindung prägt.

Dennoch kommt der BA eine herausragende Bedeutung zu, die der Gesetzgeber in § 1 SGB III präzisiert hat:

§ 1 Satz 2, Absatz 1 und 4, Drittes Buch des Sozialgesetzbuches (SGB III)

(2) die Leistungen der Arbeitsförderung sollen insbesondere

- 1. die Transparenz auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erhöhen (...)*
- 4. die berufliche Situation von Frauen verbessern, indem sie auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung eines geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt hinwirken (...)*

Realisiert wird dieser Auftrag durch Berufsberatung - individuell und an Schulen, bei der Ausbildungsplatzvermittlung, durch schriftliche oder elektronische Informationsangebote, z.B. durch www.planet-beruf.de (planet-beruf), um nur einiges zu nennen.

Den gesetzlichen Rahmen bildet:

§ 30 Berufsberatung, Drittes Buch des Sozialgesetzbuches (SGB III)

Die Berufsberatung umfasst die Erteilung von Auskunft und Rat

- 1. zur Berufswahl, beruflichen Entwicklung und zum Berufswechsel,*
- 2. zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe,*
- 3. zu den Möglichkeiten der beruflichen Bildung,*
- 4. zur Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche,*
- 5. zu Leistungen der Arbeitsförderung.*

Die Berufsberatung erstreckt sich auch auf die Erteilung von Auskunft und Rat zu Fragen der Ausbildungsförderung und der schulischen Bildung, soweit sie für die Berufswahl und die berufliche Bildung von Bedeutung sind.

§ 33 Berufsorientierung, Drittes Buch des Sozialgesetzbuches (SGB III)

Die Agentur für Arbeit hat zur Vorbereitung der Jugendlichen und Erwachsenen auf die Berufswahl sowie zur Unterrichtung der Ausbildungssuchenden, Arbeitsuchenden, Arbeitnehmer und Arbeitgeber Berufsorientierung zu betreiben. Dabei soll sie über Fragen der Berufswahl, über die Berufe und ihre Anforderungen und Aussichten, über Wege und Förderung der beruflichen Bildung sowie über beruflich bedeutsame Entwicklungen in den Betrieben, Verwaltungen und auf dem Arbeitsmarkt umfassend unterrichten. Die Agentur für Arbeit kann Schüler allgemein bildender Schulen durch vertiefte Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung fördern (Berufsorientierungsmaßnahme). Die Maßnahme kann bis zu vier Wochen dauern und soll regelmäßig in der unterrichtsfreien Zeit durchgeführt werden. Voraussetzung ist, dass sich Dritte mit mindestens 50 Prozent an der Förderung beteiligen.

§ 421q) Erweiterte Berufsorientierung, Drittes Buch des Sozialgesetzbuches (SGB III)

Abweichend von § 33 Satz 4 können bis zum 31.12.2010 Berufsorientierungsmaßnahmen über

Handlungsfelder der Stabstelle Chancengleichheit der Bundesagentur für Arbeit

einen Zeitraum von vier Wochen hinaus und außerhalb der unterrichtsfreien Zeit durchgeführt werden.

Zur Unterstreichung und Durchsetzung des zentralen Ziels des SGB III, die Gleichstellung von Männern und Frauen als durchgängiges Prinzip der Arbeitsförderung zu verfolgen (vgl. SGB III, §1 Satz 1) hat der Gesetzgeber die Stelle der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt geschaffen, die die jeweilige Dienststelle bei der fachlichen Aufgabenerledigung mit Auswirkung auf die Chancengleichheit beraten. Zu den Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt gehören gemäß § 385 Satz 2 bei der Beratung der Partner am Arbeitsmarkt insbesondere auch Fragen der Ausbildung.



Ein besonderes und seit Jahren beklagtes Problem ist das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten junger Menschen. Im Fokus steht insbesondere das Berufswahlverhalten von Mädchen, die sich trotz immer besserer schulischer Leistungen die im Vergleich zu typischen Frauenberufen höher dotierten gewerblich-technischen Ausbildungs- und Studienberufe kaum erschließen (erst seit kurzem rückt auch insbesondere im Erziehungswesen der Mangel an männlichen Fachkräften mehr in den Fokus). Warum dies so ist, wurde in der Wissenschaft umfassend beleuchtet. Abhilfe soll – zumindest partiell – mit konkreten Handlungsvereinbarungen und Aktionen erfolgen.

Bundesebene:

- Die Bundesagentur ist Partner beim Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen.
- Sie ist Partner beim bundesweiten Girls' Day und verpflichtet sich damit, gemeinsam mit den Partnern in den Gliederungen aktiv zu werden / zu sein.

Landesebene:

- Auf der Landesebene ist die Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg Partner im Ausbildungsbündnis. Weiter Partner im Ausbildungsbündnis zur Stärkung der beruflichen Ausbildung in Baden-Württemberg (2007 – 2010) sind das Ministerien für Kultus, Jugend und Sport, das Wirtschaftsministerium, das Ministerium für Arbeit und Soziales, die Industrie- und Handelskammer (IHK), die Handwerkskammer (HWK), Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände, der Verband der freien Berufe, der Gemeindetag, der Landkreistag und der Städtetag.
- Die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, vertreten durch den Stab Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, ist Mitglied im Lenkungsausschuss Girls' Day – gemeinsam mit dem Ministerium für Arbeit und Soziales, dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, dem Wirtschaftsministerium, der IHK, der HWK, dem Landesverband Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund Baden-Württemberg (DGB). Ziel des Lenkungsausschusses Girls' Day ist für Baden-Württemberg, das Platzangebot seitens der Betriebe und Institution zu halten und auszubauen, noch mehr Schulen und Mädchen für die Teilnahme zu interessieren und den klaren Focus dieses Tages auf den gewerblich-technischen Ausbildungs- und Studienberufen zu halten.
- Die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit ist Mitglied im Lenkungsausschuss Boys' Day. Weitere Partner sind der Städtetag, die Baden-Württembergische Krankenhausgesellschaft e.V., die DGB Bezirk Baden-Württemberg, der Gemeindetag, die Landes Zahnärztekammer, der Landkreistag, die Liga der freien Wohlfahrtspflege Baden-Württemberg, das Ministerium für Arbeit und Soziales sowie das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport.
- Die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit ist als Koordinierungsstelle für die Durchführung des Girls' Day und Boys' Day für die gesamte Koordinierung und die Zusammenarbeit mit den regionalen Arbeitskreisen im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales und den übrigen Mitgliedern des Lenkungsausschusses zuständig.
- Die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit ist Partner des Wirtschaftsministeriums bei der flächendeckenden Umsetzung der Girls' Day Akademien. Mit der Girls' Day Akademie soll interessierten jungen Frauen eine vertiefte Auseinandersetzung mit MINT Berufen ermöglicht werden. In enger Abstimmung mit den Projekten des Wirtschaftsministeriums erfolgt die Initiierung eines flächendeckenden Angebotes mit dem Ziel, den zukünftigen Fachkräftebedarf im Land sichern zu helfen.
- Die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit ist Partner beim interministeriellen Arbeitskreis „Berufsorientierung Mädchen und Technik“. Das Arbeitsergebnis ist die Internetplattform „girls-do-tech“, dort sind alle Mädchen-Technik-Projekte mit AnsprechpartnerInnen einsehbar, die durch die Ministerien oder die Bundesagentur für Arbeit gefördert werden.
- Gemeinsam mit dem Wirtschaftsministerium und dem Ministerium für Arbeit und Soziales bietet die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Gender-Schulungen für Berufs- und Ausbildungsberatende der Bundesagentur und der Kammern an, alle vier Termine waren ausgebucht (Stand November 2009). Ziel der Schulungen ist es, die Genderkompetenz der Berufsberatenden zu erhöhen.
- Als Veröffentlichung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Regional und dem Stab Chancengleichheit am Arbeitsmarkt erscheint im Dezember 2009 „Ausbildung und Beschäftigung von Frauen in MINT-Berufen in Baden-Württemberg“.

Handlungsfelder der Stabstelle Chancengleichheit der Bundesagentur für Arbeit

Arbeitsagenturen vor Ort:

Auf der Ebene der Arbeitsagenturen arbeiten Berufsberatung und Beauftragte für Chancengleichheit vor Ort mit lokalen Akteuren in Fragen der Überwindung des geschlechtsspezifischen Berufswahlverhältnisses zusammen.

- Gemeinsame Durchführung des Girls' Day und/oder Boys' Day der Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) und der U-25-Teams (Teams, die für Jugendliche oder junge Erwachsene unter 25 Jahre zuständig sind)
- Girls' Day Akademie: Jede Agentur für Arbeit in deren Bezirk es keine vom Wirtschaftsministerium geförderte Girls' Day Akademie gibt, wurde angehalten, eine Girls' Day Akademie zu gründen.
- Die Beauftragte für Chancengleichheit initiieren vor Ort Projekte für Mädchen und Jungen: MuT (Mädchen und Technik), LoLa (Mentorenprojekt für Mädchen mit Migrationshintergrund, Entdecke den Leonardo in Dir!, Projekte zu Teilzeitausbildung, usw.).

FAZIT

Wie zu Beginn dargestellt, sind die Akteure und Einflussnehmende im Bereich Berufsorientierung und Berufswahlverhalten kaum überschaubar. Wichtig ist es, dass diejenigen, die die gleichen Ziele verfolgen, zusammenarbeiten. Die Intention, jungen Frauen die gesamte Breite der Ausbildungs- und Studienberufe zu öffnen, junge Frauen zu befähigen, Rollenzuweisungen zu überwinden und Betriebe für dieses Ziel zu gewinnen, verlangt eine enge Zusammenarbeit, eine enge Abstimmung sowie klare Übereinkünfte, wer für welche Aufgaben verantwortlich ist.

Nur mit einem verlässlichen Netzwerk der in diesem Bereich Tätigen ist die Vergeudung knapper Mittel zu vermeiden. Im Netzwerk multipliziert sich das Know-how der Akteure. Es ist unsere gemeinsame Aufgabe, diese Zusammenarbeit weiterzuentwickeln.

Ruth Weckenmann, Leiterin der Stabstelle Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit

Kontaktadresse:

Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Baden-Württemberg
Ruth Weckenmann
Leiterin des Stabs Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
Hölderlinstr. 36
D-70174 Stuttgart

Telefon: 0711 / 941-1371
ruth.weckenmann@arbeitsagentur.de

↑ „Die Kontaktstellen Frau und Beruf als Akteurinnen im Übergang von der Schule in den Beruf“



Susann Herzog

Die Kontaktstellen Frau und Beruf bieten als Landesprojekt, das vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg gefördert wird, an zehn Standorten Beratung und Unterstützung in allen Fragen und Entscheidungsprozessen rund um Beruf, Qualifikation und Erwerbsarbeit für Frauen an.

Das breite Spektrum der Angebote umfasst die Arbeit mit Migrantinnen, Berufsorientierung für Schülerinnen, Projekte für Mädchen und Wiedereinsteigerinnen sowie Angebote von und für Existenzgründerinnen. Parallel zum Beratungsangebot werden in den Kontaktstellen Projekte erarbeitet und sowohl regional als auch landesweit mit verschiedenen Kooperationspartnern durchgeführt. In Fachgremien, Netzwerken und Verbänden setzen sie sich für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben ein und initiieren Projekte und Maßnahmen, die für eine bessere Vereinbarkeit von beruflichen und persönlichen Interessen stehen.

Damit unterstützen die Kontaktstellen Frauen nicht nur individuell, sondern setzen sich auch auf struktureller Ebene für die Verbesserung der Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit von Frauen ein. Sie bringen geschlechterbezogene Sichtweisen in die Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Familienpolitik ein, um die berufliche Gleichstellung voranzubringen. Die Kontaktstellen verknüpfen die Interessen der Frauen mit den Anforderungen der Wirtschaft und der Lage des regionalen Arbeitsmarktes. Sie vermitteln Kontakte und Kooperationen in vielen Bereichen des Erwerbslebens und geben Informationen und Know-how an andere weiter.

Zum Bereich der Mädchenarbeit heißt es im Programm der Kontaktstellen Baden-Württemberg: Starke Mädchen in Berufe mit Zukunft – Potentiale entdecken – Arbeitswelt erleben.

Ziele der Arbeit in den Kontaktstellen mit Mädchen sind:

- Begleitung bei der Auseinandersetzung mit ihrer beruflichen Zukunft und Erweiterung des Berufswahlspektrums.
- Ermutigung, frauenuntypische Berufsfelder zu erkunden.
- Motivierung zur Auseinandersetzung mit Technik und Naturwissenschaft, um an den Zukunftschancen, die diese Berufe bieten, teilzuhaben.
- Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben.
- Beratung von Eltern, Lehrer und Lehrerinnen und Multiplikatoren/innen, wie sie Mädchen bei der Berufs- und Lebensplanung unterstützen können. Denn nicht mangelnde Fähigkeiten und Interessen, sondern fehlende Vorbilder und unrealistische Vorstellungen beeinflussen die Berufswahl von Mädchen.

In verschiedenen Projekten der Kontaktstellen Frau und Beruf in Baden-Württemberg sollen Mädchen ermutigt werden, neue Wege beim Thema Berufsorientierung zu gehen. Hier einige Beispiele:

Ludwigsburg:

- Wir machen Azubinen STARK – ein Projekt der Landesstiftung Baden-Württemberg
- Workshops Beruf- und Lebenswegplanung
- Wir zeigen was wir sind!
- Profilpass - entdecke deine Stärken Was kann ich? Worin bin ich gut? Wo liegen meine Interessen und Stärken?

„Die Kontaktstellen Frau und Beruf als Akteurinnen im Übergang von der Schule in den Beruf“

Stuttgart:

- Blicke weiten - Chancen nutzen
- Mein Weg in den Beruf - Berufswegplanung für Mädchen im Übergang Schule - Beruf
- Begleitung von der Universität in den Beruf im Rahmen des Mentorinnen-Programm der Universität Hohenheim

Karlsruhe:

- Ingenieurinnen braucht das Land – die TechnologieRegion Karlsruhe sucht clevere Mädchen

Bei der Kontaktstelle Frau und Beruf Neckar-Alb gibt es Aktivitäten zum bundesweit stattfindenden Girls' Day und ein weiteres Projekt, das sich an Schülerinnen der 7. und 8. Klasse Hauptschule mit Migrationshintergrund richtete.

GIRLS'DAY

Mädchen erreichen heute meist höhere und bessere Schulabschlüsse als gleichaltrige Jungen. Mehr Frauen als Männer erlangen das Abitur. Eine Ausbildung zu absolvieren und beruflich tätig zu sein, gehört für Schülerinnen heutzutage fest zu ihren Zukunftsvorstellungen dazu. Dass die Qualifikationen der Mädchen und jungen Frauen stärker berücksichtigt werden, ist somit auch für die Unternehmen von Interesse.

Jedes Jahr am letzten Donnerstag im April findet bundesweit der Girls' Day – Mädchenzukunftstag statt. Für Schülerinnen zwischen 10 und 15 Jahre besteht an diesem Tag Gelegenheit, ganz unverbindlich in einen technischen oder naturwissenschaftlichen Beruf hineinzuschnuppern. Sie erleben an diesem Tag erste Erfahrungen im Umgang mit handwerklich-technischen Arbeitsmethoden und den dazugehörigen Materialien. Sie erkennen, dass technische Fähigkeiten nicht ein männliches Privileg sind, sondern dass sie es ebenso gut können und entdecken Fertigkeiten auf bislang ungewohntem Terrain.

In der Stadt und im Landkreis Reutlingen koordiniert die Kontaktstelle Frau und Beruf gemeinsam mit anderen Akteurinnen und Akteuren aus dem Arbeitskreis Girls' Day die Aktionen und stehen bei Fragen zum Girls' Day jederzeit zur Verfügung.



Die Ziele der Aktionen rund um den Girls Day sind:

- Informationen zur Berufs- und Lebenswegplanung
- Zugang zu technischen und naturwissenschaftlichen Berufen
- Kontakte zu Betrieben
- Erweiterung des Erfahrungs- und Orientierungshorizontes
- Ermöglichung von Kontakten
- Öffentlichkeit und Wirtschaft auf Stärken der Mädchen aufmerksam machen

Beratungsgespräche im Rahmen des Girls'Day zur Berufswahl und Lebensplanung zeigen unterschiedliche Möglichkeiten zur Realisierung einer geschlechtergerechten Berufswahlorientierung und Lebensplanung auf. Es gibt Informationen über entsprechende Verdienstmöglichkeiten und die Unterstützung bei der Entwicklung neuer Perspektiven.

Die Entwicklung einer beruflichen Perspektive ist abhängig von dem Wissen um Berufswahlmöglichkeiten. Dabei haben die Schulen einen wesentlichen Anteil an Berufs- und Lebenswegplanungen. Jugendliche wünschen von der Schule neben der Beratung durch Gleichaltrige und Eltern jedoch noch mehr Orientierungshilfe bei der Berufswahl. Um das zu erreichen, werden auch Lehrkräfte an den weiterführenden Schulen in die Arbeit am Girls'Day, in Vorbereitungsprozesse und die Durchführung mit einbezogen.

Bei der Durchführung der Aktionen zum Girls'Day arbeitet die Kontaktstelle Frau und Beruf intensiv mit Kooperationspartnern wie den Betrieben und Firmen der Region, den Kammern und der Agentur für Arbeit zusammen. Im Arbeitskreis Girls'Day besteht eine enge Kooperation mit der Beauftragten für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit, der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer, den Schulen, mit Südwestmetall, dem Reutlinger Mädchenarbeitskreis „Flotte Lotte“, dem Mädchencafé Görls e.V., den Trägern der Jugendarbeit und mit Schulsozialarbeiterinnen.

PROJEKT GIRLS4FUTURE - FÖRDERUNG VON MÄDCHEN BEI DER LEBENS- UND BERUFSWEGPLANUNG

Mädchen brauchen Vorbilder für ihre Berufs- und Lebenswünsche, denn noch immer sind sie auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt benachteiligt - trotz besserer Schulabschlüsse. Mädchen (und Jungen) brauchen Informationen über Berufsbilder und Chancen und Ermutigung, um etwas Neues - jenseits der klassischen Rollen - auszuprobieren.

Die Wahl der Ausbildungsberufe fällt nach wie vor auf Berufe, die traditionell häufig von Frauen ergriffen und ausgeübt werden. Einher mit der Auswahl der Berufe geht oftmals der Glaube, dass hier - aufgrund der Vielzahl an Frauen, die den Beruf ausüben - eine optimale Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Wünschen möglich ist.



„Die Kontaktstellen Frau und Beruf als Akteurinnen im Übergang von der Schule in den Beruf“

<Das Problem der geschlechtsspezifischen Berufswahl ist dabei weniger, dass Mädchen und Jungen eine unterschiedliche Ausprägung von Sozialisation erfahren, als dass das gleiche Verhalten (und damit auch die ausgeübte Tätigkeit) unterschiedliche Bedeutungen und Bewertungen erfährt, je nachdem, ob es von Jungen oder Mädchen ausgeübt wird. So erfahren Mädchen, die sich für einen „frauenuntypischen“ Beruf - wie auch im gegensätzlichen Fall Jungen, die sich für einen „männeruntypischen“ Beruf - entscheiden, Vorbehalte und Vorurteile gegenüber ihrer Eignung für diesen Beruf.

Eine Ausbildung zu absolvieren und beruflich tätig zu sein, gehört für Schülerinnen heutzutage fest zu ihren Zukunftsvorstellungen. Dennoch entscheiden sich über 50% aller Mädchen und jungen Frauen für einen von zehn meist als typisch weiblich angesehenen Ausbildungsberuf, zu denen beispielsweise Bürokauffrau, Arzthelferin, Friseurin, Erzieherin und Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk gehören.

Auffällig bleibt auch, dass unabhängig von den tatsächlichen Leistungen der Jungen und Mädchen das jeweilige Selbst- und Fremdbild geschlechtsspezifisch ausgerichtet ist. Der Eindruck von Mädchen, dass Jungen besser Technik beherrschen, deckt sich mit der Vorstellung von Jungen, dass sie darin besser seien als Mädchen, auch wenn es mit den tatsächlichen Leistungen nicht übereinstimmt. Das Gleiche gilt umgekehrt: Mädchen, die sehr gute Leistungen in diesen Fächern zeigen, schätzen sich geringer ein und bestätigen somit das Vorurteil, dass Mädchen in Technik nicht so gut seien wie Jungen. Diesen wird eine höhere Technikkompetenz eingeräumt.

Will man mehr Mädchen und Frauen für technische Berufe gewinnen und ihre erfolgreichen Karriereverläufe in diesen Bereichen sichern, dann sind veränderte Rahmenbedingungen von Schule, Ausbildung und Studium nicht genug. Die Mädchen brauchen Unterstützung und Begleitung in einem Prozess, der von Information zur Orientierung über Selbstreflexion bis hin zur Berufswahl reicht. Die Berufs- oder Ausbildungswahl ist eine Entscheidung, die einen neuen Lebensabschnitt einleitet. Einer individuell abgestimmten Begleitung kommt in dieser Phase der Orientierung besondere Bedeutung zu.

Hier setzte das Projekt „Girls4Future“ an. In Beratungsgesprächen und Workshops wurde ein Rahmen geschaffen, in dem Mädchen mit ihren Interessen, Wünschen und Vorstellungen ernst genommen werden. Unter Berücksichtigung der persönlichen Fähigkeiten und der aktuellen Situation am Arbeitsmarkt sollten Perspektiven erweitert und zusätzliche Möglichkeiten (auch hinsichtlich nicht traditioneller Berufe) aufgezeigt werden. Durch Stärkung von Eigeninitiative und Selbstwert sollten Hindernisse, welche die Berufswahl oder den Einstieg ins Berufsleben beeinträchtigen, überwunden werden. Dabei war es ein Anliegen der Mitarbeiterinnen der Kontaktstelle Frau und Beruf, sich für eine Gleichstellung von Mädchen und Frauen auf beruflicher, sozialer und gesellschaftlicher Ebene einzusetzen.

Deshalb wurden in den Workshops an Schulen zusätzlich zu Berufsorientierung auch mädchen- und frauenspezifische Themen behandelt und über die Berufswahl- und die Ausbildungssituation von Mädchen und die Erfahrungen von Mädchen und Frauen mit Männerberufen diskutiert. In Selbstbehauptungstrainings wurden die Mädchen darin bestärkt, ihren eigenen (beruflichen) Weg zu gehen und sich nicht in bestimmte Rollen drängen zu lassen.

Beteiligte an diesem Projekt waren verschiedene Betriebe, Lehrkräfte der Hauptschulen, Schulsozialarbeit, die Beauftragte für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit, die Handwerkskammer und Eltern.

Gefördert von der Landesstiftung/Zukunftsoffensive III - Schwerpunkt Hauptschülerinnen mit Migrationshintergrund hatte Girls4Future das Ziel, eine Erweiterung der Berufswahlpalette für die Lehrkräfte und die Mädchen zu gestalten und zu einer bewussten Auseinandersetzung mit der eigenen Berufswahl zu befähigen.

Als Berufsorientierungsprojekt für Mädchen bot Girls4Future außerdem Information, Beratung und Fortbildung für Lehrerinnen und Lehrer zum Thema Berufs- und Lebensplanung, Entwicklung von Maßnahmen zur Erschließung neuer Berufsfelder und Verbesserung der Ausbildungssituation junger Frauen.

FAZIT AUS DEN PROJEKTEN

Wer ein Mädchenprojekt in Leben rufen will, muss sich an den Bedarfen der Wirtschaft orientieren und die Organisationen der Wirtschaft mit in die Arbeit einbeziehen. Ebenso wichtig sind die örtlichen Mädcheninitiativen. Auch wenn deren Ausrichtung im Schwerpunkt sozialpädagogische Art ist, kann diese durch professionelle Berufsorientierung optimal ergänzt werden. In der Gesamtheit sind die regionalen Strukturen zu berücksichtigen und in die Arbeit zu integrieren. Besonders die Kammern sind als Akteure sehr aktiv und im Auftrag der Industrie und des Handwerks im engen Kontakt zu ihren Mitgliedsbetrieben stark daran interessiert, mehr Mädchen als Bewerberinnen für tendenziell frauenuntypische Berufe zu gewinnen. Ebenso große Unterstützung bietet die Agentur für Arbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit, die den Arbeitsmarkt analysiert und den Bedarf offen legt.

Bei der Arbeit in Projekten zur Berufsorientierung für Mädchen müssen in jeden Fall sowohl die Schulen als auch die Eltern mit einbezogen werden. Sie sind als Multiplikatorinnen im Alltag der Mädchen mit diesen vertraut. Außerdem hat deren Meinung großen Einfluss und einen hohen Stellenwert. Wenn also Eltern und Lehrkräfte an den weiterführenden Schulen für dieses Thema sensibilisiert werden, können sie ihrer Rolle und ihrem Vorbildcharakter im Bereich der Berufsorientierung auch besser gerecht werden.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass professionelle Berufsorientierung nur gelingen kann, wenn alle Beteiligten in diesen Prozess integriert werden und gemeinsam die Interessen und Kompetenzen der Mädchen gleichermaßen im Blick haben.

Susann Herzog, Dipl.-Sozialpädagogin (FH), sozialpädagogische Projektbegleitung und pädagogische Fachkraft in der Kontaktstelle Frau und Beruf Neckar-Alb

Kontaktadresse:

Susann Herzog
Kontaktstelle Frau und Beruf Neckar-Alb
VHS Reutlingen
Spendhausstr. 6
D-72764 Reutlingen

Telefon: 07121 / 336-149
shertzog@vhsrt.de

↑ „Mädchen werden, was sie wollen! Berufsorientierung in Balingen“



Eva Grießer



Uschi Gross

EINFÜHRUNG IN DIE RAHMENBEDINGUNGEN UND DEN ARBEITSKREIS MÄDCHEN IN BALINGEN

Der Arbeitskreis Mädchen in Balingen (AKM) besteht seit 1997 und wird seither von Petra Bender als hauptamtlicher Mitarbeiterin des Kinder- und Jugendbüros Balingen koordiniert.

Der AKM setzt sich aus sozialpädagogischen Fachkräften aus Einrichtungen der offenen Jugendarbeit, der Jugendhilfe, der Schulsozialarbeit, der Jugendberufshilfe, sowie der kirchlichen und verbandlichen Jugendarbeit, aus Lehrerinnen und Mitarbeiterinnen von Behörden wie der Agentur für Arbeit (Gleichstellungsbeauftragte) und dem Kreisjugendamt (ASD - Allgemeiner Sozialer Dienst) zusammen. Die Runde trifft sich im Jahr vier bis fünf Mal. Im Laufe der Jahre sind daraus tragfähige Beziehungs- und Kooperationsstrukturen gewachsen, die neben einem regelmäßigem Informationsaustausch auch langjährige Projekte ermöglichen, wie zum Beispiel der Mädchenkalender oder das Berufsorientierungsprojekt für Mädchen „Mädchen werden, was sie wollen!“.

Balingen ist eine mittelgroße Kreisstadt mit rund 34.000 Einwohnern und stellt von der Lage her eines der drei Mittelzentren im Zollernalbkreis dar. In Balingen gibt es fünf Hauptschulen, zwei davon mit Werkrealschulen, zwei Realschulen, zwei Gymnasien und eine Förderschule. Balingen zeichnet sich als kinder- und jugendfreundliche Stadt aus, die erst kürzlich einen umfangreichen Kinder- und Jugendbericht erstellt hat und seit vielen Jahren Mädchenarbeit fördert.

DAS PROJEKT „MÄDCHEN WERDEN, WAS SIE WOLLEN!“

Das Projekt „Mädchen werden, was sie wollen! – Frauen stellen sich und ihre Berufe vor“ startete am 8. März 2002 und fand seit dem sieben Mal und mit großem Erfolg statt.

Zielgruppe dieses Projektes sind Mädchen der achten Klasse der fünf Balingener Hauptschulen und der Förderschule. Überlegungen, auch für Realschulen und Gymnasien ein ähnliches Projekt anzubieten, gab es auch, doch eine Umsetzung scheiterte an den zeitlichen und personellen Kapazitäten.

Die Idee für das Projekt entstand aus einem Workshop mit Anke Wiest von der Kontaktstelle Frau und Beruf in Ludwigsburg, die dort ein ähnliches Projekt durchführte.

Beim Projekt „Mädchen werden, was sie wollen!“ öffnet sich in Balingen das Jugendhaus für einen Tag allen Achtklässlerinnen der oben erwähnten Schulen, um sich mit ihrer beruflichen Orientierung und ihrer Lebensplanung zu beschäftigen. Mittlerweile nehmen Schülerinnen aus allen eingeladenen Schulen regelmäßig teil, insgesamt werden pro Jahr rund 50 Mädchen erreicht.

Die Veranstaltung ist bewusst als ein Angebot speziell für Mädchen konzipiert, da die Berufsorientierung an den Schulen ausschließlich im koedukativen Rahmen stattfindet. Hauptgrund für das Mädchenspezifische Angebot ist die Erkenntnis, dass Mädchen mit anderen Fragestellungen und anderen Prioritäten an ihre Berufs- und Lebensplanung herangehen als Jungen. Sie brauchen vermehrt Möglichkeiten, sich eigene Vorstellungen weg von den festgefahrenen und / oder vorgegebenen Wegen zu entwickeln. In diesem Projekt steht nicht die Information oder Beratung im Vordergrund, vielmehr geht es darum, Anstöße zu geben, sich bewusst mit der eigenen Berufsplanung als Lebensplanung zu beschäftigen.

Im Mittelpunkt des Tages stehen Workshops, in welchen Frauen aus unterschiedlichen Berufen über ihren Berufsalltag berichten, ihren beruflichen Werdegang darlegen und somit Entscheidungsprozesse und Lebensentwürfe greifbar machen, Schwierigkeiten benennen und Fragen der Mädchen im direkten Gespräch beantworten. Vor diesen Workshops werden die Mädchen an zwei bis drei Stationen zu den Themen „Stärken“, „Verdienst“ und „Umgang mit Geld“ auf die Workshops vorbereitet.

Die Teilnehmerinnen werden für diesen Tag von der Schule freigestellt und meist von einer Lehrerin begleitet. Da die Schülerinnen die Workshops ohne die Lehrerin besuchen, gibt es für die Lehrerinnen an diesem Tag ein eigenes Angebot.

Die Finanzierung des Projekts erfolgt aus dem städtischen Haushalt und ggf. über Förderprogramme der Jugend- und Mädchenarbeit .



„Mädchen werden, was sie wollen! Berufsorientierung in Balingen“

AUFBAU UND PFLEGE VON KONTAKTEN ZU SCHULEN

Schon im Herbst vor der eigentlichen Veranstaltung werden die Schulen (d.h. die Schulleitungen und die Klassenlehrer/innen der achten Klassen) informiert, wenn möglich, auch persönlich. Eine frühe Information empfiehlt sich, um Überschneidungen mit schulischen Terminen zu vermeiden. In diesem Rahmen wird auch geklärt, dass es sich um eine schulische (Pflicht)-Veranstaltung handelt.

In einem weiteren Schritt bekommen die betreffenden Klassen vor dem Berufsorientierungstag Listen mit den Berufsvertreterinnen zugeschickt, die am Projekttag anwesend sein werden. Die Mädchen dürfen sich nach Prioritäten aufgelistet drei bis vier Workshops wünschen, von denen sie je nach Verfügbarkeit der freien Plätze an zwei teilnehmen können. Dabei wird der Wunsch, der von den Mädchen als erste Priorität genannt wird, immer berücksichtigt.

AUSWAHL DER BERUFE UND KONTAKT ZU DEN BERUFSVERTRETERINNEN

Im Arbeitskreis Mädchenarbeit wird zunächst eine Auswahl der vorzustellenden Berufe getroffen. Ein Kriterium der Auswahl ist, dass der Zugang zur Berufsausbildung bei einem Großteil der Berufe mit Hauptschulabschluss möglich sein muss. Es sollen aber auch einzelne Berufe vorgestellt werden, die die Motivation für den Realschulabschluss über „9+1“ oder die zweijährigen Berufsfachschulen stärken können. Hierzu gehören beispielsweise die Ausbildungen zur Verwaltungsfachangestellten oder zur Polizistin.

Die Gewinnung von geeigneten Berufsvertreterinnen für die Workshops funktioniert zumeist über persönliche Kontakte der AK-Frauen vor Ort. Teilweise kann auf junge Frauen zurückgegriffen werden, die den AK-Frauen als Jugendliche schon bekannt waren. Auch Betriebe werden gezielt angefragt ob sie Mitarbeiterinnen, die in Frage kommen, haben.



In Vorgesprächen mit allen Berufsvertreterinnen wird der Verlauf der Workshops besprochen. Dabei ist es uns immer ein Anliegen, die jeweiligen Berufe auch sinnlich erfahrbar zu machen (z.B. Frisörin – Frisuren mit Glätteisen, Verwaltungsfachkraft – Arbeiten mit einem Diktiergerät, Industriemechanikerin – Blumiges stanzen, Beiköchin – Canapés zaubern, Altenpflegerin – mit Rollstuhl und Blutdruckmessgerät umgehen).

Mögliche Fragen der Mädchen werden überlegt und gemeinsam besprochen. Wenn die Frauen es wünschen, helfen wir bei der Klärung der Freistellung für den Nachmittag mit dem jeweiligen Betrieb.

In den Workshops werden die Berufsvertreterinnen von einer Frau aus dem AKM begleitet.

Die Erfahrungen zeigen, dass die meisten Fachfrauen bei einem Durchlauf von „Mädchen werden, was sie wollen!“ im Folgejahr gerne wieder dabei sind.

VORAUSSETZUNGEN FÜR DAS GELINGEN EINES SOLCHEN PROJEKTES

Es empfiehlt sich, frühzeitig mit der Planung zu beginnen, d.h., die Schulen, aber auch die Berufsvertreterinnen mit einem Vorlauf von etwa einem halben Jahr zu informieren bzw. zu akquirieren und das Projekt mit ihnen abzustimmen. Damit werden terminliche und inhaltliche Überschneidungen in der Schule vermieden, beispielsweise mit Praktika oder einer örtlichen Bildungsmesse.

In den Wochen vor der Veranstaltung sind Absprachen mit den Schulleitungen und den Klassenlehrerinnen und -lehrern und gegebenenfalls mit den Schulsozialarbeiterinnen und -arbeitern notwendig.

Es macht Sinn, die Kontakte zu den Schulen zu pflegen, aber auch gute Kontakte zu den Berufsvertreterinnen und deren Arbeitgebern aufzubauen. Dabei hilft ein örtliches Netzwerk auch zur Arbeitsagentur und zu Institutionen der Jugendberufshilfe (wie z.B. die Ausbildungs- und Berufsförderungsstätte Albstadt e.V. hier in der Region oder dem BBQ), die z.B. ehemalige Schülerinnen als Berufsvertreterinnen vermitteln können.

In der Organisation sollte ausreichend Spielraum und Flexibilität vorhanden sein, um eventuelle Krankheitsfälle etc. ausgleichen zu können.

Ausreichend viele Kolleginnen aus dem AK sollten am Projekttag präsent sein, um die Veranstaltung gut begleiten zu können. Es ist von Vorteil, wenn jeweils eine Arbeitskreisfrau in einem der Workshops dabei ist, um bei offenen Fragen oder auftretenden Problemen zwischen den teilnehmenden Mädchen und den Berufsvertreterinnen zu vermitteln.

Als eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Entwicklung, Organisation und Durchführung erweist es sich, dass ein bis zwei Frauen das Projekt federführend und hauptverantwortlich koordinieren, die auf ein gutes Netzwerk und auf zeitliche Ressourcen von AK-Frauen zurückgreifen können. Hier in Balingen haben wir das Glück, mit Petra Bender, die seit vielen Jahren im Kinder- und Jugendbüro der Stadt arbeitet, eine Hauptamtliche zu haben, die sich für die Mädchenarbeit in Balingen engagiert und die den Mädchen AK hauptverantwortlich leitet.

Nicht zuletzt sind auch geeignete Räumlichkeiten notwendig. Es werden viele kleinere und größere Räume benötigt, die Kleingruppen zulassen, von der Atmosphäre her Jugendliche ansprechen und in der gewünschten Zeit zur Verfügung stehen. Letztendlich wird ein derartiges Projekt auch von einer angenehmen Atmosphäre getragen, die nicht allein durch eine gute Versorgung und Spaß entsteht.

„Mädchen werden, was sie wollen! Berufsorientierung in Balingen“

„KNACKPUNKTE“ DES PROJEKTES

Eine Diskrepanz zwischen Anspruch und Umsetzung im Projekt äußert sich darin, dass es uns noch nicht gelingt, mehr Mädchen für technische und männerdominierte Berufe (z. B. Industriemechanikerin) zu begeistern. Ein Großteil der Mädchen wünscht sich vorrangig die Teilnahme an Workshops mit Vertreterinnen traditioneller Frauenberufe wie Friseurin, Einzelhandelskauffrau oder Erzieherin. Dadurch ist die Belegung der Workshops nicht immer ausgeglichen. Hier zeigt sich erhöhter Handlungsbedarf.

Es gelingt nicht immer, für das Projekt und für den Dialog mit den Mädchen geeignete Berufsvertreterinnen zu finden, die den geforderten Erwartungen gerecht werden. Von Vorteil ist es - neben einer umfassenden Einarbeitung der Frauen - bewährte Vertreterinnen immer wieder für das Projekt zu gewinnen.

FAZIT

Das Projekt wurde von allen Beteiligten sehr positiv angenommen. Überraschend war u.a. die große Bereitschaft der Berufsvertreterinnen, sich für das Projekt zu engagieren - einige sogar zum wiederholten Mal.

Die Achtklässlerinnen geben ihre guten Erfahrungen an die jüngeren Schülerinnen weiter, die dadurch, wenn sie selbst in der 8. Klasse am Projekt teilnehmen, hoch motiviert sind. Auch die Schule und die Schulleitungen schätzen dieses Mädchenprojekt als wichtigen Teil der Berufsorientierung.

Durch die im Gruppenprozess eingebettete praktische Auseinandersetzung, die persönlichen Kontakte und die abwechslungsreiche Gestaltung ist unser Projekt lebendig, sinnlich erfahrbar und entspricht den Bedürfnissen der Mädchen. Deshalb wird das Projekt „Mädchen werden, was sie wollen!“ des AK Mädchen in Balingen auch im Jahr 2010 wieder stattfinden - die Vorbereitungen laufen bereits!

Eva Grießer, Diplom-Pädagogin, Schulsozialpädagogin, Stadt Balingen, Arbeitskreis Mädchen Balingen

Uschi Groß, Diplomsozialpädagogin (FH), Jugendförderverein Zollernalbkreis e.V., Arbeitskreis Mädchen Balingen

Kontaktadresse:

Arbeitskreis Mädchen Balingen
c/o Stadt Balingen
Petra Bender
Friedrichstr. 67
D-72336 Balingen

Telefon: 07433 / 170147
petra.bender@balingen.de

↑ „Selbstreflexion der eigenen Berufsorientierungspraxis unter Genderaspekten“

In der professionellen Begleitung von jungen Menschen ist die berufliche Orientierung eine Schlüsselstelle auf dem Weg ins Erwachsenenleben. Die Identitätssuche nicht nur in Bezug auf den späteren Job, sondern auch auf sexuelle Orientierung, PartnerInnensuche, Wohnort etc. spielen bei der Entscheidung der Berufswahl eine entscheidende Rolle.



Gerhard Tschöpe



Bettina Kudernatsch

In welcher Dosierung die Kategorien Einfluss nehmen auf den späteren Beruf, lässt sich allerdings leider nicht vorher bestimmen. Die professionelle Beraterin, der professionelle Berater gibt dementsprechend keine Antworten, sondern stellt Fragen, die den Weg der Entscheidung beeinflussen, indem sie vorhandene Neigungen, Talente und/ oder Vorlieben bzw. Abneigungen unterstützt oder hinterfragt.

Wichtige – und oftmals außer Acht gelassene – Faktoren sind neben den bekannten Sozialisationsstrukturen wie Elternhaus, JugendleiterInnen und Schule auch die Genderperspektive als Mann bzw. als Frau. Die Akzeptanz der angebotenen Rolle oder die Rebellion bzw. Ablehnung des Genders fließen direkt in die Berufswahl ein bzw. spiegeln sich in selbiger.

Konkret kann dies bedeuten, dass eine junge Frau den Beruf der Mechatronikerin wählt, ohne ein besonderes Interesse an Mechanik oder Elektronik zu besitzen, sondern „lediglich“ finanziell abgesichert und gut bezahlt sein möchte oder aber ein Freund/ eine Freundin diesen Berufsweg einschlägt. Ein junger Mann, der sich gezielt für den Beruf des Frisörs entscheidet, tut dies evtl. aufgrund familiärer Tradition oder könnte auch homosexuell sein, da sich in dem Beruf ein gewisser diskriminierungsfreier Raum etabliert hat und er somit nicht über sein Begehren schweigen muss, wie er es eventuell in einem männlich besetzten Feld tun würde.

Die berufliche Orientierung stellt sich somit als eine Fülle von Entscheidungsmöglichkeiten dar, die nicht nur rational und monokausal zu erklären sind. Trotz der professionellen Nähe und Distanz der Beratenden sind sie aber nicht frei von Stereotypen, Vorurteilen und der eigenen Prägung.

Als Stereotyp bezeichnet wird „eine fest gefügte, für lange Zeit gleich bleibende, durch neue Erfahrungen kaum veränderbare, meist positiv oder negativ bewertende und emotional gefärbte Vorstellung über Personen oder Gruppen.“ (Lexikon der Soziologie, 2007)

Als eine der stärksten Stereotype wirkt die Geschlechterstereotype. Sie wird schon im Sozialisationsprozess als Kind erlernt. Sobald wir einen Menschen kennen lernen, ordnen wir ihn innerhalb der ersten Augenblicke der Kategorie Mann oder Frau zu und assoziieren unkontrollierbar bestimmte Eigenschaften und Fähigkeiten dieser Person zu.

Stereotypen begrenzen sich auf einige wenige Merkmale, die einer Gruppe oder Person zugeordnet werden und behindern somit den freien Zugang zum Gegenüber. Gleichzeitig helfen sie dem Menschen aber auch dem Menschen durch Kategorisierung der Umwelt zur vereinfachten Wahrnehmung und Reaktion. Jedes Mal, wenn ein Mensch oder eine Gruppe angetroffen wird, wird er/sie von uns direkt in eine „Schublade“ gesteckt. Eigenschaften oder Verhaltensweisen, die nicht zu unserem Stereotyp von diesem Menschen oder dieser Gruppe passen, werden nicht weniger wahrgenommen (selektive Wahrnehmung) und als Ausnahme deklariert.

„Selbstreflexion der eigenen Berufsorientierungspraxis unter Genderaspekten“

Im häufigen Kontakt mit Menschen lernen wir immer mehr Stereotypen kennen und die Zuordnungen werden exakter. Ein Stereotyp, das einmal erlernt wurde, kann nicht wieder gelöscht werden, sondern wird von uns immer wieder benutzt. Trotz aller Erfahrung im Umgang mit Menschen sind es doch immer wieder nur Hypothesen, die zwar im gros stimmen mögen, aber auch häufig falsch sind. Die einzige Möglichkeit, sich nicht (zu stark) davon beeinflussen zu lassen, ist, sich mit den eigenen Stereotypen bewusst auseinander zu setzen. Durch die bewusste Auseinandersetzung der Beratenden mit ihren Stereotypen wird der Grundstein für eine möglichst unvoreingenommene Beratung gelegt. Von ebenfalls großer Bedeutung ist die Betrachtung des eigenen Berufswahlverhaltens. Auch sie bietet als Ressource gesehen die Möglichkeit, einengende Einflussfaktoren in der Beratung zu identifizieren.

Im hier modellhaft dargestellten Workshop „Selbstreflexion der eigenen Berufsorientierungspraxis unter Genderaspekten“ soll versucht werden, die eigene Berufswahl vor allem unter dem Einfluss des Genders zu betrachten. Im zweiten Teil werden Kriterien zur gendersensiblen und genderspezifischen Beratung in der beruflichen Qualifizierung erarbeitet.

WORKSHOP SELBSTREFLEXION DER EIGENEN BERUFSORIENTIERUNGSPRAXIS UNTER GENDERASPEKTEN

Ziel des Workshops

Die Veranstaltung soll durch die Selbstreflexion den Teilnehmenden Zugang zu ihrem eigenen Genderverhalten schaffen und gleichzeitig konkrete Methoden zum Einsatz in den Praxisfeldern liefern. Theorie und Praxisteile wechseln sich aus didaktischen Gründen ab.

Einstieg

Der Workshop wird mit dem Zitat eröffnet: „Werde nie eine Frau, wenn du groß bist!“ (und knüpft damit an einen Begriff von Frau Prof. Dr. Gildemeister an, in dem von „Einsparungen“ im Zusammenhang mit Berufsfindung und Berufswahl die Rede ist).

Als Einstieg in das Thema bietet sich dieses Zitat auch bei Jugendlichen an und es wird den Fragen nachgegangen:

- Wer könnte die Äußerung zu wem mit welcher Intention gemacht haben?
- Was bedeutet die Mahnung?
- Zu welcher Zeit könnte dies geschehen sein?
- Kennen die Teilnehmenden solche Sätze aus ihrer Kindheit?

Tatsächlich gab Friedrich Goepfert, Professor für Kinderheilkunde, seiner Tochter Maria Goepfert Mayer (1906-1972) den Rat mit auf den Weg. Maria legte als externe Schülerin an einer Knabenschule das Abitur ab und studierte später Mathematik und Physik, promovierte und erhielt 1963 als zweite Frau den Nobelpreis für Physik. (V. Merz et.al.: Salto, Rolle, Pflicht und Kür, Gendermanual 2, Basel, 2001)

Ein weiterer Einstieg ins Thema für Jugendliche ist ein Brainstorming, in dem auf Infokarten 5 männliche und/oder 5 weibliche Eigenschaften aufgeschrieben werden sollen. Im Plenum können dann die biologischen von den sozialen (und zugeschriebenen) weiblichen und männlichen Attributen herausgearbeitet werden und somit auf den Begriff „gender“ eingegangen werden.

Unter dem englischen Begriff „gender“ wird im Gegensatz zum Begriff „sex“ (= biologisches Geschlecht) der soziale und kulturelle Aspekt von Geschlecht verstanden. Es geht hierbei um kulturell und gesellschaftlich geprägte Geschlechterrollen.

Wird die Perspektive des Geschlechts in zentrale Entscheidungsflüsse (mainstream = Hauptströmung) eingebracht, wird dieser Prozess bzw. die Vorgehensweise als „Gender Mainstreaming“ bezeichnet. (vgl. Barz, M.: Gender-Mainstreaming – Eine europäische Perspektive. In: Burbach, Ch; Schlottau, H. (Hg), S. 74)



Biografische Selbstreflexion

Die Teilnehmenden werden durch die Biografiearbeit angeleitet, durch Selbsterfahrung und Selbstreflexion ihre Einstellungen, Verhaltensweisen und Stereotypen anzusehen, zu reflektieren und gegebenenfalls zu hinterfragen. Durch diesen personenbezogenen Ansatz sollen die Teilnehmenden ihre geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen, Rollenmuster und -klischees erkennen und diese in einen größeren Bezugsrahmen setzen. Dieser ist von Faktoren wie Zeit, Raum, Kultur, sozialer Zugehörigkeit etc. abhängig und veränderbar. Es gilt, geschlechtergeprägte Situationen und Sichtweisen aufzuspüren, um einengenden Klischees von traditioneller Männlichkeit und Weiblichkeit entgegen zu wirken, geschlechtsspezifische Typisierungen aufzudecken und ihre Auswirkungen zu erkennen. Vorhandene Muster in Geschlechterverhältnissen sollen thematisiert werden. Biografiearbeit eröffnet die Möglichkeit, Zugang zu bisher unbewussten und unreflektierten Seiten des Frauseins (oder Mannseins) zu schaffen und diese mit Verhaltensweisen am Arbeitsplatz, in Gesellschaft mit anderen, etc. in Verbindung zu bringen.

Da die Biografiearbeit durch ein Gender-Team (die paritätische Besetzung ist dringend anzuraten) begleitet wird, werden Geschlechterfragen nicht mehr nur als klassisches Frauenthema eingeordnet, sondern als Strukturfrage erkannt. Biografiearbeit soll für die Gender-Thematik sensibilisieren und kann als ein Element, als Baustein, zur (sozialen) Gender-Kompetenz (siehe u.) beitragen. (vgl.: Blickhäuser, A.; Barga von, H.: Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz 2006; Burbach, Ch; Schlottau, H. (Hg): Abenteuer Fairness. 2001)

„Selbstreflexion der eigenen Berufsorientierungspraxis unter Genderaspekten“

Der Auftrag an die Teilnehmenden in der Biografiearbeit:

„Erinnern Sie sich an die Zeit, als Sie ca. 15 bis 18 Jahre alt waren und Ihre Berufsfindung und -wahl anstand.“ Dazu sollen sich die Teilnehmenden zunächst 10 Minuten in Einzelarbeit zurückziehen. Danach sollen sie sich in Dreiergruppen austauschen.

In der Beratung mit Jugendlichen kann der Auftrag heißen: „Welche Personen/Institutionen haben mich in den letzten Jahren im Hinblick auf Berufswahl begleitet?“

Zur Unterstützung werden Leitfragen mitgegeben, die anregen sollen, Antworten zu finden. Nachfolgender Fragenkatalog soll als Hilfestellung verstanden und Einzelfragen davon herausgegriffen werden:

- Was und wer war mir wichtig in dieser Zeit?
- Was war mein Berufswunsch, Traumberuf? (Dies ist nicht immer deckungsgleich. Häufig gibt es beides)
- Warum wollte ich dies werden?
- Hatte ich überhaupt einen Berufswunsch?
- Wer unterstützte mich bei der Suche? (Eltern, ältere Geschwister, Freunde/innen, Lehrer/innen, etc.)
- Hatte ich dabei Schlüsselerlebnisse? Schulische Vorlieben, z.B. Unterrichtsfächer oder Lehrkräfte, die mich im Hinblick auf die Berufswahl beeinflusst haben?
- Waren Schulart oder der erreichte Abschluss bei der Auswahl entscheidend?
- Klingen mir Sätze wie „als Mädchen kannst Du nicht, als Junge solltest Du...“ im Ohr?
- Hatte ich so genannte „role models“, Vorbilder?
- Woher wusste ich, was zu mir passt?
- War ich beeinflusst von der Berufstätigkeit meiner Mutter/Oma/Tante etc.?
- War ich beeinflusst von den Berufen meines Vaters, Opas, Onkel etc.?
- Erlebte ich positive o. negative Praktikaerfahrungen in bestimmten beruflichen Bereichen?
- Hat sich mein Berufswunsch in der Zeit der Berufsfindung verändert?
- Wurde die Zeit der Berufsfindung als aktiv oder passiv empfunden?
- Spielten so genannte „Zufälle“ bei der tatsächlichen Berufswahl eine Rolle?
- Wie weit hatte ich in dieser Zeit einen Überblick über mögliche Berufsfelder, Zukunftsperspektiven, Familienplanung etc.? Oder war vor allem die gegenwärtige, damals aktuelle Situation ausschlaggebend?
- Erfüllte ich direkt oder indirekt ein erwünschtes, soziales Verhalten in meinem Bezugsfeld?
- Hatte ich für mich (bewusst oder unbewusst) ein Schema von männlichen und weiblichen Berufen im Kopf?
- Erfuhr ich von meinen Ratgebenden diese geschlechtsspezifischen Grenzen in der Berufswahl?

Es bietet sich an, am Ende der Gruppenarbeit die Ergebnisse im Plenum zu sammeln und gemeinsam mit den Jugendlichen zu diskutieren. Dabei kann es zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen:

- Die Teilnehmenden haben ihren Traumberuf gefunden und ergriffen
- Der Traumberuf wurde nicht gewählt, aber die derzeitige Berufswahl/Berufstätigkeit führt zur eigenen Zufriedenheit
- Der (damalig) gewünschte Weg hatte nicht geklappt bzw. wurde nicht weiterverfolgt und führt nun zu Unzufriedenheit

- Begrenzte Berufsfelder und berufliche Möglichkeiten sind bekannt und ein Mangel an Information z.B. an Berufsbildern oder regionalen Voraussetzungen werden sichtbar

WAS BEDEUTET GENDERKOMPETENZ?

Genderkompetenz wird als Schlüsselqualifikation angesehen, um gleichstellungsrelevante Aspekte zu erkennen und umzusetzen. Genderkompetenz umfasst:

- Wissen über gesellschaftliche Ausgestaltung von Geschlechterverhältnissen
- sowie politische Strukturen, die diese bedingen
- Wissen über Strategien zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit
- Fähigkeit, dieses Wissen in allen Bereichen anzuwenden.

Um Genderkompetenz entwickeln zu können, ist Reflexionsfähigkeit bezüglich der eigenen Geschlechtsidentität und Geschlechterrolle extrem wichtig, ebenso wie das Bewusstsein von Geschlecht in Politik, Gesellschaft und alltäglichen Begegnungen und Interaktionen. (vgl. Blickhäuser, A.; Bagen von, H., S. 209)

KRITERIEN FÜR GENDERGERECHTE BERUFSBERATUNG:

- Bekannte oder „unentdeckte Talente“ fördern,
- Den Spaßfaktor in den Mittelpunkt stellen – was liegt ihm/ihr?
- Das Berufsspektrum durch Wissen erweitern.
- Vermehrt weibliche/männliche Modelle auch in geschlechteruntypischen Berufen suchen und darstellen.
- Berufsorientierung durch Praktika.
- Vermehrtes, wertneutrales Fragen nach den Gründen für den Berufswunsch.
- Nach Plan B fragen. Was passiert, wenn der erste Wunsch nicht umsetzbar ist?
- Deutlich machen, was es bedeutet, einen klassischen „Frauenberuf“ bzw. „Männerberuf“ zu ergreifen – in Bezug auf Vergütung, Karrieremöglichkeiten, Arbeitsbedingungen etc...
-

Bettina Kudernatsch, Sozialpädagogin (FH), Diplompädagogin (Erwachsenenbildung), Gendertrainerin bei pro phila

Gerhard Tschöpe, Dipl. Soz. Arb. (FH), Dipl. Päd., M.A. Supervision (DGSv), Institutsleiter pro phila

Kontaktadresse:

Pro phila - Inst. f. Partnerschaftlichkeit,
Chancengleichheit & Lebensplanung in
der Arbeitswelt
Gartenstr. 24
D-79098 Freiburg

Telefon: 0761 / 7830
prophila.freiburg@profamilia.de
www.prophila-freiburg.de

↑ „Handlungsempfehlungen aus Sicht der LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg“



Ulrike Sammet

BERUFSORIENTIERUNG UND BERUFSWAHL IM SOZIOKULTURELLEN KONTEXT

Mädchen und junge Frauen haben heutzutage sehr viele Optionen, ihr Leben selbstbestimmt zu gestalten. Umso verwunderlicher scheint es daher zu sein, dass sich das Berufswahlverhalten von Mädchen trotz zahlreicher Aktivitäten in den letzten Jahren nicht deutlich verändert hat. Daraus jedoch abzuleiten, Mädchen hätten eben kein Interesse an zukunftsfähigen und aussichtsreichen Berufen im gewerblich-technischen Bereich, ist eine verkürzte Schlussfolgerung, die der Komplexität des Berufsfindungsprozesses von Jugendlichen nicht ausreichend Rechnung trägt. Mädchen und Jungen entscheiden sich nicht allein aufgrund von Eignung und Neigung für einen Beruf. Vielmehr spielen die Suche nach der eigenen Identität, die Frage des Wohnortes, das Ausbildungsangebot, die individuelle Wahrnehmung dieser Angebote, die Schule, das persönliche soziale Umfeld oder erste Erfahrungen in Praktika und mit Bewerbungen eine entscheidende Rolle. Berufsfindungsprozesse sind daher eben nicht nur Entscheidungen für Tätigkeiten oder Inhalte, sondern sie sind auch stark von der sozialen Identität und der sozialen Verortung von Mädchen und Jungen bestimmt.

MOTIVATION VON MÄDCHEN FÜR UNTYPISCHE BERUFE

Um beim Berufswahlverhalten von Mädchen dauerhaft Veränderungen zu erzielen, geht es deshalb nicht allein darum, die Mädchen davon zu überzeugen, dass gewerblich-technische oder naturwissenschaftliche Berufe „auch was für Mädchen“ sind, die aussichtsreicheren Berufsperspektiven bieten oder durch ein höheres Gehalt dazu beitragen, den eigenen Lebensunterhalt zu sichern.

ÜBERZEUGUNGSARBEIT IN BETRIEBEN

Auf der Seite der Wirtschaft geht es darum, die Betriebe, die Ausbilderinnen und Ausbilder und die Personalverantwortlichen stärker für Genderaspekte zu sensibilisieren. Denn immer noch stoßen Mädchen im Berufsleben auf Vorurteile, auch wenn diese nicht immer offen ausgesprochen werden. Mädchen, die sich für einen männerdominierten Beruf entscheiden, müssen mit einer Minderheitensituation klar kommen. Auch heute noch wird beispielsweise die fehlende zweite Toilette gerne als Argument benannt, dass kein Mädchen eingestellt werden kann, obwohl diese Begründung so nicht haltbar ist. Und nicht zuletzt sind traditionell-rollenspezifische Einstellungen im Hinblick auf das beruflich-fachliche Potential von Mädchen und jungen Frauen wirksam, die Personalentscheidungen oder Aufstiegsmöglichkeiten beeinflussen.

GENDERSENSIBLE BERUFSORIENTIERUNG UND BERATUNG

Auch bei der Vermittlung von Berufsinhalten, z.B. bei der Berufsberatung oder der Ausschreibung von Ausbildungsstellen, ist Geschlechtersensibilität von zentraler Bedeutung. Neben der Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, die bei der Nennung der Berufsbezeichnung beide Geschlechter und damit beispielsweise nicht nur den Mechatroniker, sondern auch die Mechatronikerin benennt, sind die Inhalte von Berufsbildern von zentraler Bedeutung. Um etwa Technik nicht als eine eigene Welt darzustellen, zu der Jungen und Männer „von Natur aus“ leichter Zugang finden, sondern als etwas, das von allen gelernt werden kann, ist es hilfreich, bei der Beschreibung der Tätigkeiten den Menschen hervorzuheben, der die Technik bedient, anstatt die Technik in den Mittelpunkt zu stellen, die „beherrscht“ werden muss. Mit solchen enttechnisierten Berufsbilddarstellungen, die Personen als aktiv Handelnde darstellen, können Mädchen besser angesprochen und für mädchenuntypische Berufe begeistert werden. Auch die bewusste

Auseinandersetzung der Beratenden im Berufsvermittlungsprozess mit eigenen Rollenklischees und Stereotypen, aber auch mit der eigenen Berufsbiographie, spielt dabei eine große Rolle für eine möglichst unvoreingenommene Beratung. Hilfreich sind dabei auch enge Kontakte zu den Betrieben und Kammern, um einen Einblick in die konkrete Praxis der Ausbildungsstätten (Produktionshalle, Labor etc.) zu gewinnen. Dieser persönliche Eindruck trägt dazu bei, den zu beratenden Mädchen plastisch und aus erster Hand zu vermitteln, wie der Ausbildungsplatz und die Tätigkeit tatsächlich gestaltet sind.

ELTERN IM BERUFSFINDUNGSPROZESS

Auch Eltern spielen im Berufsfindungsprozess eine wichtige Rolle. Die Einstellungen und Werte zu Beruf und Arbeit, die Familienangehörige Mädchen und Jungen von klein auf vermitteln, verbinden sich mit dem, wie die Kinder und Jugendlichen sie in ihren Berufs- und Arbeitsrollen erleben. Beide Aspekte beeinflussen die Berufswahl und die Einstellung zur Berufswelt. Wenn Eltern Berufswünsche für ihre Töchter und Söhne haben, so haben diese auch immer etwas mit ihnen selbst zu tun. Die eigenen Berufserfahrungen und die eigenen Lebenspläne und –hoffnungen spielen für Eltern bei der Berufswahl ihrer Kinder eine wichtige Rolle. Wenn Schulen berichten, dass Eltern kein Interesse am Berufswunsch der Tochter oder des Sohnes haben, liegt dies nicht immer am Desinteresse der Familie, sondern auch an der Unübersichtlichkeit von Ausbildungs- und Studiengängen oder der großen Verunsicherung von Eltern, was sie ihren Kindern raten sollen.

SCHULE ALS BILDUNGSPARTNER IM BERUFSFINDUNGSPROZESS

Schule ist ein Bildungsort, der mit dazu beitragen kann, tradierte Rollenbilder und Klischees in der Berufswelt aufzuweichen, wenn Lehrerinnen und Lehrer über Genderwissen in Bezug auf Berufsorientierung und Lebensplanung verfügen und dementsprechende Unterrichtskonzepte, aber auch Möglichkeiten der Elternarbeit, umsetzen. Das Setting in der Schule oder in der Praktikumsstelle sollte geschlechtsspezifisch reflektiert ausgerichtet sein und nicht nur in einer Einzelmaßnahme das Thema Gender in den Blick nehmen. Frühzeitige Weichenstellungen durch Fächerkombinationen, die Geschlechterrollenklischees begünstigen (z.B. Hauswirtschaft für Mädchen, Technik für Jungen), sind zu vermeiden. Es gibt vielfältige Literatur, Unterrichtskonzepte sowie außerschulische Expertinnen und Experten, z.B. von Beratungsstellen zum Thema Frau und Beruf, oder in Mädchen- und Frauenprojekten, die Kompetenz in der Arbeit mit Eltern haben und auf die Lehrerinnen und Lehrer zurückgreifen können.



„Handlungsempfehlungen aus Sicht der LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg“

AUSSERSCHULISCHE ANGEBOTE UND BERUFLICHE BILDUNG

Außerschulische Angebote der Kinder- und Jugendhilfe, z.B. in Mädchenprojekten, der Kinder- und Jugendarbeit oder in der Jugendberufshilfe, die Mädchen helfen wollen, ihre Entscheidungen im Hinblick auf ihre berufliche und persönliche Zukunft zu treffen, sollten so früh wie möglich einsetzen, weil sich Rollenbilder und Zuschreibungen schon sehr früh verfestigen. Dabei versprechen kontinuierliche Angebote, die in ein Maßnahmenpaket eingebunden sind, nachhaltigeren Erfolg als sporadische Einzelmaßnahmen. Den Ausgangspunkt für berufliche Orientierung und Lebensplanung von Mädchen und jungen Frauen stellen ihre aktuellen Lebenswelten, ihre sozialen Lebensräume, ihre kulturellen und religiösen Hintergründe dar. Mädchen und junge Frauen sollten unabhängig von ihrer Herkunft erfahren, dass eine gute Ausbildung und Spaß und Erfüllung im Beruf Werte an sich sind. Sowohl mädchentypische als auch eher untypische Berufe sollten theoretisch und vor allem praktisch erfahrbar sein - dazu gehören auch Berufsbilder, die Mädchen speziell interessieren. Da für Mädchen und junge Frauen der Druck wächst, sich in der Vielfalt und Offenheit der möglichen Lebensentwürfe zurechtzufinden, das eigene Leben in die Hand zu nehmen und die gegebenen Handlungsspielräume aktiv zu nutzen, müssen auch die in der Gesellschaft vorhandenen strukturellen Ungleichheiten thematisiert werden. Berufliche Karriere mit entsprechendem Einkommen sind nicht nur individuellen Fähigkeiten zu verdanken, sondern auch sehr stark abhängig von gegebenen Strukturen.

HANDLUNGSFELDÜBERGREIFENDE FÖRDERUNG VON MÄDCHEN

Zahlreiche Akteurinnen und Akteure unterschiedlicher Handlungsfelder sind mit dem Berufsfindungsprozess von Mädchen und jungen Frauen befasst. Im Sinne der Mädchen bedarf es einer engeren Verzahnung und Vernetzung der Expertise dieser unterschiedlichen Akteurinnen und Akteure. Die einzelnen Handlungsbereiche haben ihre jeweils eigene Logik (ein Wirtschaftsunternehmen „tickt“ anders als eine sozialpädagogische Einrichtung) und wissen häuft wenig voneinander. Um Mädchen im Berufsfindungsprozess nachhaltig zu unterstützen, scheint es sinnvoll, Erfahrungswissen stärker handlungsfeldübergreifend auszutauschen und voneinander zu profitieren. Dieser Prozess ist sicher nicht immer einfach. Während Betriebe zum Beispiel oft davon profitieren, dass Mädchen sich positiv auf das soziale Klima ihres Unternehmens auswirken und die Leistungsbereitschaft aller im Betrieb Tätigen steigern, ärgern sich pädagogische Fachkräfte, die die individuelle Förderung „ihrer“ Mädchen im Blick haben, darüber, dass die Mädchen nicht um ihrer selbst willen, sondern des guten Betriebsklimas wegen eingestellt werden. Im Sinne der Mädchen sind hier gute persönliche Kontakte und Begegnungsmöglichkeiten vor Ort notwendig, die dazu beitragen, unterschiedliche Positionen zu vermitteln und zu überbrücken und Fachwissen auszutauschen, z.B. in Schulungen, in handlungsfeldübergreifenden Fortbildungen, in themenbezogenen Arbeitskreisen oder bei der Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen wie Berufsorientierungstage oder Schnupperpraktika für Mädchen.

TRANSPARENZ UND VERNETZUNG

Angesichts der Fülle an Programmen, Projekten und Maßnahmen zur Erweiterung des Berufswahlverhaltens von Mädchen und jungen Frauen verschiedenster Akteure fällt es nicht immer leicht, den Überblick zu behalten. Längerfristig angelegte Projekte und stabile Regelförderungen erlauben es nicht nur den Mädchen, nachhaltige Ergebnisse zu erzielen und diese zu stabilisieren, sondern tragen auch zur besseren Orientierung über die Angebotspalette bei. Zusätzlich bedarf es vermehrt der Bündelung und Vernetzung der Informationen, damit die in den einzelnen Maßnahmen generierte Expertise auch über das jeweilige Projekt hinaus besser wirksam werden kann.

BERUFSORIENTIERUNG UND MEGATRENDS

In der derzeitigen Entwicklung unserer Gesellschaft vollzieht sich der Prozess der Berufsfindung vor dem Hintergrund mehrerer Megatrends wie beispielsweise des Demographischen Wandels oder der Globalisierung. Diese Entwicklungen können für viele Mädchen von Vorteil sein, weil Betriebe zunehmend über Fachkräftemangel klagen und gerade Mädchen, die sich durch gute Noten auszeichnen, für sich als Personalressource entdecken. Unternehmen aus männerdominierten Arbeitsbereichen öffnen sich in der Folge zunehmend auch für Mädchen und junge Frauen und entwickeln Sensibilität für deren spezifischen Belange, zum Beispiel durch Programme zur Vereinbarung von Familie und Beruf.

INTEGRATION VON MÄDCHEN AUS BENACHTEILIGTEN LEBENSLAGEN

Offen bleibt die Frage, was diese Entwicklung für die Bildung und Beschäftigung von Mädchen und jungen Frauen bedeutet, die sich in prekären oder benachteiligten Lebenslagen befinden und wenig Chancen haben, den modernen Anforderungen eines flexiblen, schnelllebigen und globalen Arbeitsmarktes gerecht werden zu können. Die Konsequenz kann bedeuten, dass diese Mädchen verstärkt in noch immer wirksamen gesellschaftlichen Rollenbildern verhaftet bleiben und ihre Lebensplanung stark auf den Part der „Zuverdienerin“ ausrichten bzw. sich mit den gering bezahlten, als weiblich geltenden Berufsbereichen „zufrieden“ geben müssen. Es gilt daher, in verstärktem Maß und vorausschauend innovative Ideen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu entwickeln, die Mädchen aber auch Jungen aus sozial benachteiligten Lebenslagen integrieren. Dies beinhaltet beispielsweise Maßnahmen, die Mädchen fördern, die allein auf grund eines Migrationshintergrundes oder eines Handicaps Einschränkungen im Übergang von der Schule in den Beruf hinnehmen müssen.

VERZAHNUNG DER ANGEBOTE ALLER AKTEURE

Gerade weil der Berufsfindungsprozess eingebettet in eine komplexe Suche nach einer eigenen Identität und einem eigenen Lebensentwurf statt findet, ist es unabdingbar, dass sich unterschiedliche Bildungsinstanzen wie Familie, Schule, Berufsbildung, außerschulische Bildung, Beratungsfachkräfte und Arbeitsagenturen aufeinander abstimmen und gemeinsam zum Wohl von Mädchen und jungen Frauen an einem Strang ziehen.

Ulrike Sammet, Diplom-Sportpädagogin, Sozialmanagerin, Supervisorin und Organisationsberaterin, geschäftsführende Referentin der LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg

Kontaktadresse:

LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg
Siemensstr. 11
70469 Stuttgart

Tel. 0711 / 8382157
info@lag-maedchenpolitik-bw.de
www.lag-maedchenpolitik-bw.de

↑ Projekte und Maßnahmen des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg zur Berufsorientierung von Mädchen und jungen Frauen

PROJEKT „PRAXISPARCOURS“

Das Projekt „PraxisParcours“ mit Bewerbungs- und Behauptungstraining bringt Schülerinnen und Schüler an Haupt- und Realschulen der Klassen 8 bis 10 in ganz Baden-Württemberg auf praktische Art mit technischen und handwerklichen Berufen in Kontakt.

Der „PraxisParcours“ bietet an ca. 40 bis 50 „PraxisParcours“-Tagen 8.400 Mädchen und 6.000 Jungs die Möglichkeit, verschiedene Berufe und typische Tätigkeiten kennen zu lernen. Zudem können die Schülerinnen und Schüler in Bildungszentren der Kammern unterschiedliche Werkstätten besuchen.

Das Projekt „PraxisParcours“ wird 2009 in 13 Bildungszentren der Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern in Baden-Württemberg sowie in 30 Schulen in Baden-Württemberg angeboten. Hinzu kommt die Organisation und Durchführung von Bewerbungs- und Behauptungstraining speziell für technisch interessierte und begabte Mädchen. Beim „PraxisParcours“ werden seit 2009 Elterninformationsabende am Tag vor dem Praxisparcours in den Schulen durchgeführt.

Das Projekt wird seit 2005 durchgeführt und hat in ganz Baden-Württemberg bisher mehr als 20.000 Mädchen erreicht.

Das Projekt wird von der Evangelischen Gesellschaft Stuttgart (EVA) im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg realisiert und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg, gefördert.



LANDESPORTAL FÜR MÄDCHEN-TECHNIK-PROJEKTE „WWW.GIRLS-DO-TECH.DE“

Zur Erhöhung der Frauenanteile in den technischen Berufen und Studiengängen im Land gibt es zahlreiche Mädchen-Technik-Projekte, die oftmals auf Einzelinitiativen beruhen. Um erfolgreiche Projekte weiter auszubauen und die Entwicklung von nutzbringenden Maßnahmen zu fördern, wurde von dem ressortübergreifenden Arbeitskreis „Mädchen und Technik“ die Einrichtung eines Landesportals „girls-do-tech“ im Internet initiiert.

Der Arbeitskreis „Mädchen und Technik“ wird von der „Initiative Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ des Wirtschaftsministeriums koordiniert. Neben dem Wirtschaftsministerium gehören dem Arbeitskreis das Wissenschaftsministerium, das Ministerium für Arbeit und Soziales, das Kultusministerium und die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit an. Unter den Mitgliedern erfolgt ein regelmäßiger Informationsaustausch über die Aktivitäten im Bereich Mädchen und Frauen in Technik und Naturwissenschaften. Dabei wurde in der Vergangenheit übereinstimmend festgestellt, dass alle bestehenden Projekte im Land koordiniert werden sollten.

Seit Ende des Jahres 2009 bietet die Internetseite www.girls-do-tech.de eine Übersicht über alle Mädchen-Technik-Projekte des Landes. Auf diese Weise kann das bestehende Angebot im Land transparent gemacht werden. Das Portal eröffnet Veranstalterinnen und Veranstaltern von Projekten die Möglichkeit, sich über andere Projekte zu informieren und mit den Verantwortlichen interessanter Projekte in Kontakt zu treten und Erfahrungen auszutauschen.

„GEMEINSAM STARK!“ – AKTIONSTAG FÜR MÄDCHEN UND JUNGE FRAUEN IN DER GEWERBLICH-TECHNISCHEN BERUFAUSBILDUNG

Das Projekt „Gemeinsam stark!“, das die Initiative „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ in Kooperation mit Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern durchführt, richtet sich an Mädchen und junge Frauen, die eine Ausbildung in einem gewerblich-technischen Beruf mit bislang geringem Frauenanteil machen.

Ziel ist es, die Auszubildenden in ihrer Berufswahlentscheidung zu bestärken, indem sie wertvolle Unterstützung für ihren individuellen Berufsweg erhalten, so dass sie ihre Ausbildung mit noch größerer Motivation und Freude durchlaufen und auch nach erfolgreichem Abschluss im erlernten Beruf verbleiben. Im Rahmen eines Aktionstages haben die teilnehmenden Auszubildenden die Möglichkeit, sich gegenseitig kennen zu lernen und sich zu vernetzen. Sie können sich darüber hinaus mit anderen jungen Frauen, die ihre Ausbildung bereits erfolgreich abgeschlossen haben, austauschen und spannende und informative Workshops besuchen.

Der erste Aktionstag fand Ende 2008 in Freiburg statt, der zweite im Oktober 2009 in Ulm mit jeweils großem Erfolg und über 60 Teilnehmerinnen. Geplant sind weitere Aktionstage in Karlsruhe, Reutlingen und Konstanz.

↑ Ausgewählte Adressen aus Baden-Württemberg

Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik Baden-Württemberg

Ulrike Sammet
Siemensstr. 11
70469 Stuttgart
Tel. 0711 / 8382157
info@lag-maedchenpolitik-bw.de
www.lag-maedchenpolitik-bw.de

Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg Referat 27: Frau, Wirtschaft und Technik

Edith Köchel
Theodor-Heuss-Straße 4
70174 Stuttgart
Tel. 0711 / 123-2421
edith.koechel@wm.bwl.de
www.frauundwirtschaft-bw.de

Agentur für Arbeit Regionaldirektion Baden-Württemberg Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Ruth Weckenmann
Hölderlinstraße 36
D - 70174 Stuttgart
Tel: 0711 941-1371
Fax: 0711 941-170 1002
baden-wuerttemberg.CA@arbeitsagentur.de
www.arbeitsagentur.de

Kontaktstellen Frau und Beruf Baden-Württemberg c/o Beratungsstelle Frau und Beruf Ludwigsburg

Anke Wiest
Arsenalstr. 2
71638 Ludwigsburg
Tel. 0 71 41 - 92 07 81
www.frauundberuf-bw.de

Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag

Jägerstraße 40
70174 Stuttgart
Telefon 0711 / 22 55 00 60
info@bw.ihk.de
www.bw.ihk.de

Baden-Württembergischer Handwerkstag

Heilbronner Straße 43
70191 Stuttgart
Tel. 0711 / 263709-0
info@handwerk-bw.de
www.handwerk-bw.de

Arbeitgeber Baden-Württemberg/ Landesvereinigung Baden-Württem- bergischer Arbeitgeberverbände

Löffelstr. 22 - 24
70597 Stuttgart
Tel.: 0711 / 7682-0
info@agv-bw.de
www.agv-bw.de

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Bezirk Baden-Württemberg

Willi-Bleicher-Str. 20
70174 Stuttgart
Tel: 0711 / 2028 - 210
info-bw@dgb.de
www.dgb.de

↑ Ausgewählte Links

www.girls-day.de

Bundesweite Informations- und Aktionsplattform zum Girls' Day / Mädchenzukunftstag

www.lizzynet.de

Mädchen-Online-Community mit umfassenden Informationen aus der Berufswelt

www.frauenmachenkarriere.de

Informationsportal des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu Berufsstart, Karriere, Existenzgründung und Selbstständigkeit

www.netzwerk-fit.de

Netzwerk Frauen.Innovation.Technik Baden-Württemberg mit Informationen zu Mädchen-Technik-Projekten

www.schuelerinnen-forschen.de

Einblicke in Naturwissenschaft und Technik für Schülerinnen in Baden-Württemberg

www.girls-do-tech.de

Internetportal zu Mädchen-Technik-Projekten in Baden-Württemberg

www.informatica-feminale-baden-wuerttemberg.de

Informationen zum Informatikstudium und Aktionen für Schülerinnen

www.girls-go-informatik.de

Informationen über verschiedene Berufsfelder der Informatikerin

www.idee-it.de

Informationstechnologie als Chance für Mädchen und junge Frauen

www.komm-mach-mint.de

Internetportal für Mädchen rund um die MINT-Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik

www.megahertz-berufe.de

Ausbildungsberufe und Studiengänge in den zukunftssträchtigen Berufsfeldern IT, Medien und Technik

www.ntba.reinit.net

Bundesweites Netzwerk für Teilzeitberufsausbildungen für junge Mütter oder Väter



↑ Ausgewählte Literatur

Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik Baden-Württemberg
Ulrike Sammet
Siemensstr. 11
70469 Stuttgart
Tel. 0711 / 8382157
info@lag-maedchenpolitik-bw.de
www.lag-maedchenpolitik-bw.de

Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg
Referat 27: Frau, Wirtschaft und Technik
Edith Köchel
Theodor-Heuss-Straße 4
70174 Stuttgart
Tel. 0711 / 123-2421
edith.koechel@wm.bwl.de
www.frauundwirtschaft-bw.de

Agentur für Arbeit
Regionaldirektion Baden-Württemberg
Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
Ruth Weckenmann
Hölderlinstraße 36
D - 70174 Stuttgart
Tel: 0711 941-1371
Fax: 0711 941-170 1002
baden-wuerttemberg.CA@arbeitsagentur.de
www.arbeitsagentur.de

Kontaktstellen Frau und Beruf Baden-Württemberg
c/o Beratungsstelle Frau und Beruf Ludwigsburg
Anke Wiest
Arsenalstr. 2
71638 Ludwigsburg
Tel. 0 71 41 - 92 07 81
www.frauundberuf-bw.de

Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag
Jägerstraße 40
70174 Stuttgart
Telefon 0711 / 22 55 00 60
info@bw.ihk.de
www.bw.ihk.de

Baden-Württembergischer Handwerkstag
Heilbronner Straße 43

↑ Ausgewählte Broschüren zum Bestellen und Downloaden

Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik Baden-Württemberg
Ulrike Sammet
Siemensstr. 11
70469 Stuttgart
Tel. 0711 / 8382157
info@lag-maedchenpolitik-bw.de
www.lag-maedchenpolitik-bw.de

Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg
Referat 27: Frau, Wirtschaft und Technik
Edith Köchel
Theodor-Heuss-Straße 4
70174 Stuttgart
Tel. 0711 / 123-2421
edith.koechel@wm.bwl.de
www.frauundwirtschaft-bw.de

Agentur für Arbeit
Regionaldirektion Baden-Württemberg
Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
Ruth Weckenmann
Hölderlinstraße 36
D - 70174 Stuttgart
Tel: 0711 941-1371
Fax: 0711 941-170 1002
baden-wuerttemberg.CA@arbeitsagentur.de
www.arbeitsagentur.de

Kontaktstellen Frau und Beruf Baden-Württemberg
c/o Beratungsstelle Frau und Beruf Ludwigsburg
Anke Wiest
Arsenalstr. 2
71638 Ludwigsburg
Tel. 0 71 41 - 92 07 81
www.frauundberuf-bw.de

Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag
Jägerstraße 40
70174 Stuttgart
Telefon 0711 / 22 55 00 60
info@bw.ihk.de
www.bw.ihk.de

LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg
Siemensstraße 11
70469 Stuttgart

Telefon und Fax: 0711 838 21 57
info@lag-maedchenpolitik-bw.de
www.lag-maedchenpolitik-bw.de