Agentur für Gleichstellung im ESF

JUNGE FRAUEN UND MÄNNER IM ÜBERGANG VON DER SCHULE IN DEN BERUF

Berlin, Februar 2010
2. Aktualisierung, Juni 2012

Irene Pimminger

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
EUROPÄISCHE UNION

INHALT

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen 1

Einleitung 2

1 Daten und Fakten 4

1.1 Allgemeine Bildungsabschlüsse von jungen Frauen und Männern 4

1.2 Berufsbildung von jungen Frauen und Männern 5

1.3 Frauen und Männer in der dualen Ausbildung 8

1.4 Frauen und Männer in der schulischen Berufsausbildung 18

1.5 Frauen und Männer im Übergangssystem 19

1.6 Ursachen und Folgen der beruflichen Segregation 21

2 Fazit und Handlungsempfehlungen 25

2.1 Zusammenfassung der Befunde 25

2.2 Handlungsempfehlungen 26

Quellen und Literatur 30

VERZEICHNIS DER ABBILDUNGEN UND TABELLEN

Abb. 1: Anteile junger Frauen und Männer an den Schulabgängen nach Abschluss 2010 4

Abb. 2: Verteilung der deutschen und ausländischen Schulabgängerinnen und Schulabgänger nach Abschlussart im Abgangsjahr 2010 5

Abb. 3: Verteilung der Neuzugänge im Berufsbildungssystem unterhalb des Hochschulbereichs 2008 6

Abb. 4: Ungelerntenquote der 20- bis 29-Jährigen nach Geschlecht und Schulabschluss 2007 6

Abb. 5: Erwerbsbeteiligung der 25-54-Jährigen nach Geschlecht und Berufsabschluss 2010 7

Abb. 6: Ausbildungsanfänger/innenquoten 2010 nach Geschlecht und Migrationshintergrund .. 8

Abb. 7: Frauenanteile an neu abgeschlossenen Ausbildungs- verträgen von 2000 bis 2010 9

Abb. 8: Entwicklung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen 1993-2010 10

Abb. 9: Männer- und Frauenanteile an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach schulischer Vorbildung 2010 11

Abb. 10: Wahrscheinlichkeit der Einmündung in eine betriebliche Berufsausbildung ein Jahr nach Schulende 12

Tab. 1: Die 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2010 13

Abb. 11: Verteilung der Ausbildungsberufe und Auszubildenden nach männer- und frauendominierten Berufen 2010 14

Abb. 12: Verteilung von männlichen und jugendlichen Auszubilden- den auf männer- und frauendominierte Berufe 2010 14

Abb. 13: Frauenanteil an Neuabschlüssen in neuen IT-Berufen 1997 und 2010 15

Abb. 14: Vertragslösungsquoten nach Geschlecht und Ausbildungs- bereich 2010 16

Abb. 15: Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolvent/innen 2007 einen Monat und zwölf Monate nach Ausbildungsende 17

Abb. 16: Schüler/innen im ersten Schuljahr des Schulberufssystems im Schuljahr 2006/07 nach Berufsgruppen und Geschlecht 19

Abb. 17: Frauen- und Männeranteile in verschiedenen Maßnahme- arten des Übergangs systems 2010 20

Abb. 18: Arbeitsbedingungen in weiblich und männlich dominierten Ausbildungsberufen 24

EINLEITUNG

Die „*Verbesserung der Lage am Ausbildungsmarkt und Reduktion des Anteils junger Erwachsener ohne Berufsausbildung*“ ist ein spezifisches Ziel des ESF-Bundesprogramms 2007-2013[1] in Prioritätsachse B zur Verbesserung des Humankapitals. So sind ESF- Programme wie „Jobstarter“ und „Perspektive Berufsabschluss“ des BMBF oder Programme im Rahmen der Initiative „JUGEND STÄRKEN“ des BMFSFJ der Förderung des Übergangs von der Schule in den Beruf gewidmet[2].

Der Übergang von jungen Frauen und Männern von der Schule in den Beruf ist nicht nur in beschäftigungspolitischer, sondern auch in gleichstellungspolitischer Hinsicht eine wesentliche Weichenstellung. Dieses Themenfeld wurde deshalb als eines der Schwerpunktgebiete ausgewählt, die im Zuge der Gender Mainstreaming-Begleitung und -Beratung durch die Agentur für Gleichstellung im ESF in den Blick genommen werden. Zu den ausgewählten Themenschwerpunkten erstellt die Agentur Kurzexpertisen, die einen Überblick über die wesentlichen Gender-Aspekte im jeweiligen Bereich geben. Denn die Umsetzung von Gender Mainstreaming in einem Programm erfordert nicht nur die Kenntnis über Methoden der praktischen Umsetzung von Gender Mainstreaming im Programmablauf[3]. Ebenso wichtig ist das Wissen über die relevanten Geschlechterstrukturen im jeweiligen Interventionsfeld, um für das betreffende Programm die spezifischen Problemkonstellationen identifizieren und entsprechende Gleichstellungsziele formulieren zu können.

Ziel der vorliegenden Expertise ist es, den Akteurinnen und Akteuren, die mit der Umsetzung von ESF-geförderten Programmen im Bereich Übergang Schule-Beruf befasst sind, einen Einblick in die Gender-Aspekte zu vermitteln, die in diesem Gebiet relevant sind und bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming berücksichtigt werden müssen. Um den Akteur/inn/en möglichst aktuelle Daten zur Verfügung zu stellen, wurde die Expertise bereits zum zweiten Mal überarbeitet und aktualisiert.

Junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund haben deutlich größere Schwierigkeiten im Übergang von der Schule in den Beruf. Dieser Problematik hat die Agentur für Gleichstellung im ESF deshalb auch eine eigene Expertise gewidmet.[4]

Der Überblick über Geschlechterstrukturen in der Berufsausbildung (unterhalb des Hochschulbereichs) soll insbesondere das Bewusstsein wecken, wie wichtig ein differenzierter Blick auf geschlechtsbezogene Unterschiede ist. Gleichwohl kann in diesem Rahmen nur ein Überblick vermittelt werden, der als Ausgangsbasis für eine jeweils programmspezifische Vertiefung dienen soll.

Im Folgenden werden in Kapitel 1 Daten und Fakten zur Situation von jungen Frauen und Männern im Übergang von der Schule in den Beruf präsentiert. Nach einer Übersicht über Schulabschlüsse (Kapitel 1.1) und Berufsbildung (Kapitel 1.2) werden die betriebliche bzw. duale Berufsausbildung (Kapitel 1.3), die schulische Berufsausbildung (Kapitel 1.4) sowie das so

[1] siehe www.esf.de

[2] Alle ESF-geförderten Programme des Bundes im Überblick siehe www.esf.de/portal/generator/1410/programmuebersicht.html.

[3] siehe www.esf-gleichstellung.de/gendermainstreaming.html

[4] Ahrens, Petra: Soziale Integration von Migrantinnen und Migranten. Hgg. von der Agentur für Gleichstellung im ESF, Berlin 2011. Download unter: www.esf-gleichstellung.de.

genannte Übergangssystem (Kapitel 1.5) näher in den Blick genommen. Da in den ESF-Programmen wie bspw. Jobstarter insbesondere die duale Berufsausbildung im Vordergrund steht, wird dieser Bereich hier ausführlicher behandelt. Ein unter Gleichstellungsperspektive besonders virulentes Problem, die starke Teilung der Berufsbildung und Beschäftigung in männlich oder weiblich dominierte Berufe (d. h. die berufliche Segregation), wird in Kapitel 1.6 gesondert beleuchtet. In Kapitel 2 werden vor dem Hintergrund der Befunde schließlich Empfehlungen für eine gleichstellungsorientierte Bildungs- und Ausbildungsförderung im ESF abgeleitet.

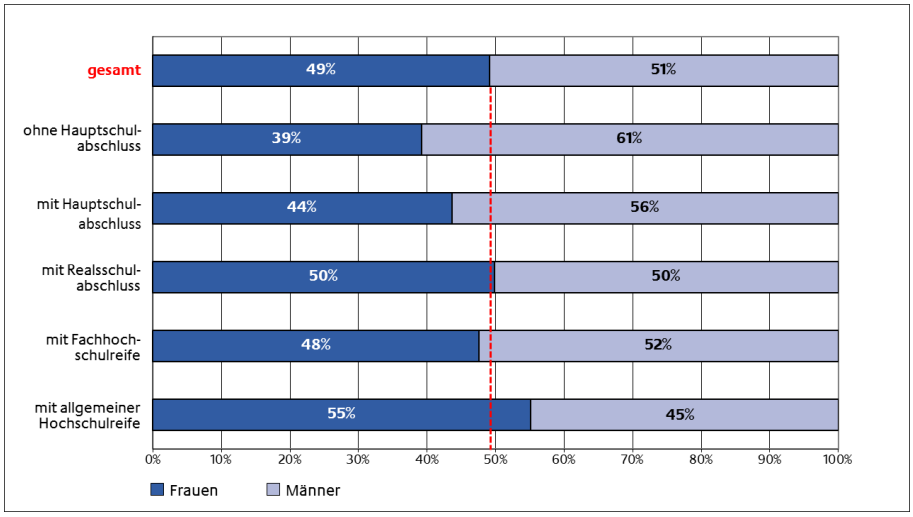
1 DATEN UND FAKTEN

1.1 ALLGEMEINE BILDUNGSABSCHLÜSSE VON JUNGEN FRAUEN UND MÄNNERN

Die Bildungsnachteile von Frauen gehören nicht nur der Vergangenheit an, mittlerweile beherrscht umgekehrt die Sorge um Jungen und junge Männer als die neuen „Bildungsverlierer" den Bildungsdiskurs (kritisch dazu Bundesjugendkuratorium 2009). Junge Männer verlassen die Schule etwas häufiger (rd. 6 Prozent) als junge Frauen (rd. 4 Prozent) ohne Abschluss und zu einem kleineren Anteil mit der allgemeinen Hochschulreife (rd. 25 Prozent der Männer gegenüber rd. 31 Prozent der Frauen)[5].

Insgesamt ist der Anteil der jungen Männer an den Abgängen ohne Schulabschluss (rd. 61 Prozent) oder mit Hauptschulabschluss (rd. 56 Prozent) überproportional und an den Abgängen mit allgemeiner Hochschulreife (rd. 45 Prozent) unterdurchschnittlich (siehe Abb. 1).

Abb. 1: Anteile junger Frauen und Männer an den Schulabgängen nach Abschluss 2010

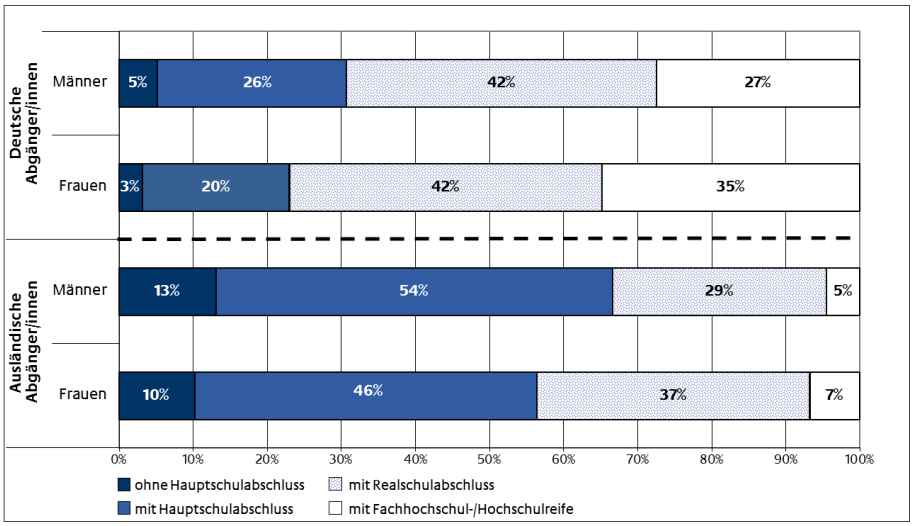


Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 1, 2011; eigene Berechnungen.

Wie aus Abbildung 2 ersichtlich ist, zeigt sich der geschlechtsbezogene Unterschied bei deutschen und ausländischen Schulabgänger/inne/n nach gleichem Muster, jedoch in deutlich unterschiedlicher Ausprägung. Ausländische Schülerinnen und Schüler verlassen die Schule deutlich häufiger als deutsche Schüler/innen ohne oder mit maximal Hauptschulabschluss, und sie erwerben nur sehr selten die Fachhoch- oder Hochschulreife.

[5] Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 1, 2011; eigene Berechnungen

Abb. 2: Verteilung der deutschen und ausländischen Schulabgängerinnen und Schulabgänger nach Abschlussart im Abgangsjahr 2010



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 1, 2011; eigene Berechnungen.

Diese Daten und Befunde von entsprechenden Studien weisen darauf hin, dass soziale Herkunft und Migrationshintergrund einen entscheidenderen Einfluss auf den Bildungserfolg haben als das Geschlecht. Das bedeutet, dass Jungen nicht pauschal als die neuen „Bildungsverlierer" betrachtet werden können, sondern dass ein sehr differenzierter Blick auf sich überkreuzende Einflussfaktoren notwendig ist. (Budde 2008)

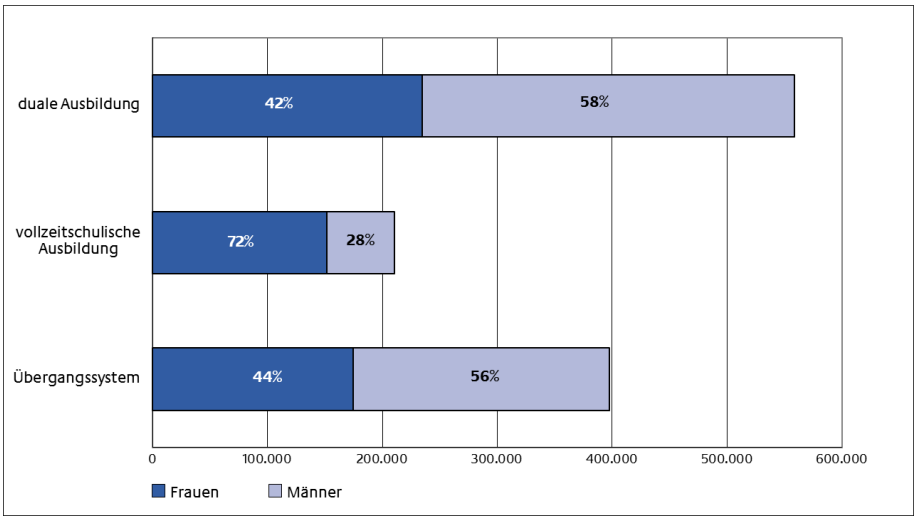
1.2 BERUFSBILDUNG VON JUNGEN FRAUEN UND MÄNNERN

Der Erwerb eines Berufsabschlusses ist für junge Frauen in Deutschland mittlerweile eine Selbstverständlichkeit. In den Berufsbildungswegen und den erlernten Berufen zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen jungen Frauen und Männern, wodurch die geschlechtsbezogenen Strukturen des Arbeitsmarktes (die Trennung in männlich und weiblich dominierte Berufe sowie die Dominanz von Männern in den höheren Berufspositionen) nach wie vor fortgeschrieben werden. Zudem gelingt es Frauen aufgrund der geschlechtsbezogenen Unterschiede in der Berufsausbildung insgesamt nicht, einen Vorteil aus ihren höheren Bildungsabschlüssen zu ziehen und ihre Stellung im Beschäftigungssystem (etwa hinsichtlich Beschäftigungsausmaß, Einkommen und Führungspositionen) wesentlich zu verbessern.

Insgesamt verteilen sich die Neuzugänge im Berufsbildungssystem unterhalb des Hochschulbereichs im Jahr 2008 zu rund 48 Prozent auf eine duale Berufsausbildung. Rund 18 Prozent nehmen eine vollzeitschulische Berufsausbildung auf und rund 34 Prozent der Neuzugänge treten in das so genannte Übergangssystem ein. (Bildungsbericht 2010, Datenanhang) Das Übergangssystem ist ein Sammelbegriff für die Vielzahl an verschiedenen Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und Ausbildungsförderung in Deutschland, die jedoch keine vollwertige Berufsausbildung bieten.

Junge Frauen sind dabei im Bereich der dualen Ausbildung unterdurchschnittlich vertreten (42 Prozent) und im Bereich der schulischen Ausbildung stark überrepräsentiert (72 Prozent). Im Übergangssystem beträgt ihr Anteil im Jahr 2008 rund 44 Prozent. (siehe Abb. 3) Diese drei Berufsbildungsbereiche unterhalb der Hochschule werden in den folgenden Kapiteln näher beleuchtet.

Abb. 3: Verteilung der Neuzugänge im Berufsbildungssystem unterhalb des Hochschulbereichs 2008

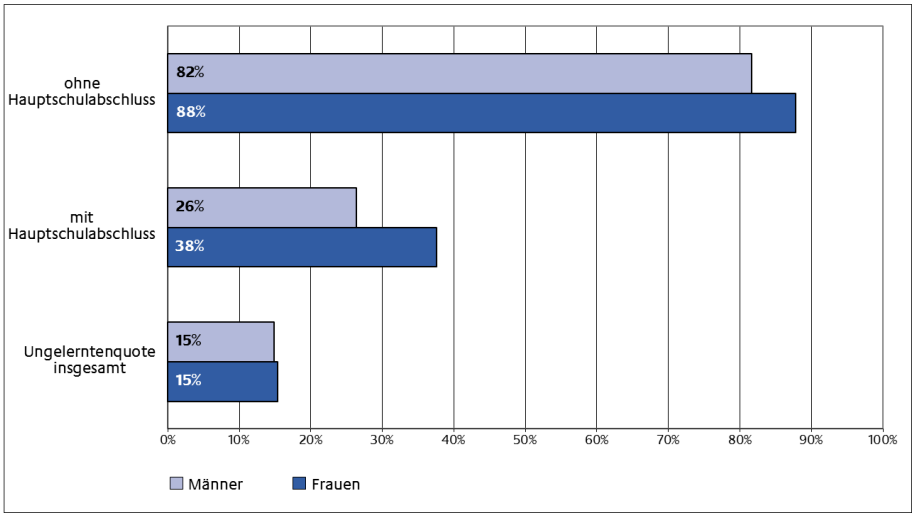


Quelle: Bildungsbericht 2010, Datenanhang.

Ohne Berufsabschluss bleiben insgesamt 15,2 Prozent der jungen Erwachsenen (20- bis unter 35-Jährige ohne Berufsabschluss, 2009). Der Anteil der jungen Frauen und der jungen Männer, die ohne Berufsausbildung bleiben, hat sich insgesamt über die Jahre zunehmend angenähert. Im Jahr 2009 beträgt bei Frauen die Ungelerntenquote 15,4, bei Männern 15,0 Prozent. (BiBB-Datenreport 2012)

Besonders deutlich ist der Abstand der Ungelerntenquote jedoch zwischen jungen Frauen und Männern mit Hauptschulabschluss oder ohne allgemeinschulischen Abschluss. Von den jungen Frauen mit Hauptschulabschluss bleiben im Jahr 2007 37,6 Prozent ohne Berufsausbildung, während der Anteil der Ungelernten bei den jungen Männern mit Hauptschulabschluss bei 26,4 Prozent liegt. Wenn sie keinen Schulabschluss haben, bleiben 87,8 Prozent der Frauen gegenüber 81,6 Prozent der Männer ohne Berufsausbildung. (20- bis 29-Jährige, siehe Abb. 4) Die Wahrscheinlichkeit, ohne Ausbildung zu bleiben, erhöht sich für junge Frauen zudem stark, wenn sie bereits ein Kind zu betreuen haben (BIBB-Datenreport 2009).

Abb. 4: Ungelerntenquote der 20- bis 29-Jährigen nach Geschlecht und Schulabschluss 2007

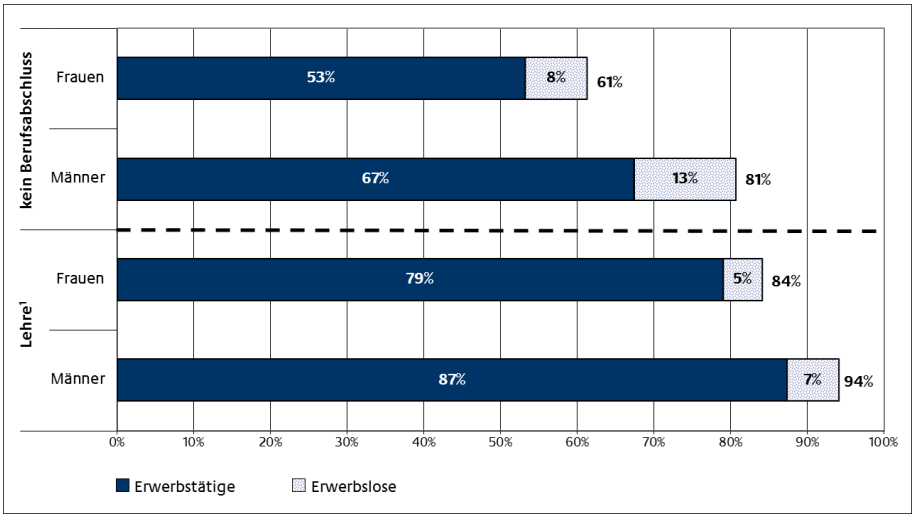


Quelle: BiBB-Datenreport 2009.

Das Risiko, ohne Berufsausbildung zu bleiben, ist insgesamt für junge Erwachsene ohne oder nur mit niedrigem Schulabschluss besonders hoch. Nach Geschlecht differenziert betrachtet ist als erstes Zwischenfazit festzuhalten, dass zwar junge Männer häufiger keinen Schulabschluss oder maximal Hauptschulabschluss haben und damit quantitativ einen überproportionalen Anteil an dieser Risikogruppe stellen. Jedoch bleiben junge Frauen ohne oder mit maximal Hauptschulabschluss häufiger ohne Berufsausbildung als junge Männer ohne oder mit niedrigem Schulabschluss.

Ein Berufsabschluss spielt bei Frauen für die künftige Erwerbsbeteiligung jedoch eine besonders große Rolle. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ohne Berufsabschluss ist sowohl im Vergleich zu Männern ohne Berufsabschluss sowie zu Frauen mit Berufsabschluss sehr gering. Die Erwerbsquote von 24- bis 54-jährigen Frauen ohne Berufsabschluss betrug im Jahr 2010 rund 61 Prozent, von Männern dieser Gruppe rund 81 Prozent. Bei Frauen dieser Altersgruppe mit Lehrausbildung lag die Erwerbsquote bei rund 84 Prozent und bei der männlichen Vergleichsgruppe bei rund 94 Prozent. (siehe Abb. 5)

Abb. 5: Erwerbsbeteiligung der 25-54-Jährigen nach Geschlecht und Berufsabschluss 2010

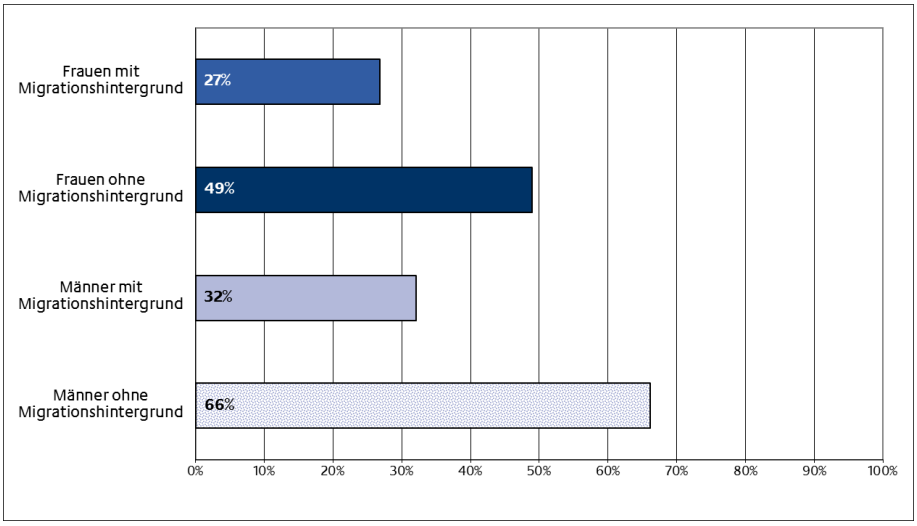


[1] Lehrausbildung, berufsqualifizierender Abschluss
Quelle: Statistisches Bundesamt: Mikrozensus 2010, eigene Berechnungen.

1.3 FRAUEN UND MÄNNER IN DER DUALEN AUSBILDUNG

Die duale Ausbildung spielt eine zentrale Rolle im Berufsbildungssystem Deutschlands, ihre Integrationskraft ist jedoch nach Geschlecht und Herkunft unterschiedlich groß (siehe Abb.6). Die „Ausbildungsanfängerquote“ ist ein neuer Indikator der Berufsbildungsstatistik und gibt den Anteil der Jugendlichen, die erstmals eine betriebliche Ausbildung beginnen, an der jeweils gesamten Alterskohorte (Wohnbevölkerung) wieder (BiBB-Datenreport 2012).

Abb. 6: Ausbildungsanfänger/innenquoten 2010 nach Geschlecht und Migrationshintergrund



Quelle: BiBB-Datenreport 2012

Während in den Vorjahren die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge bei männlichen Jugendlichen etwas stärker als bei weiblichen Jugendlichen zurückging, sank die Zahl der Neuabschlüsse bei jungen Frauen im Jahr 2010 um 2,25 Prozent, während sie bei jungen Männern wieder um 1,01 Prozent anstieg. Diese Entwicklung ist vor allem durch die neuen Bundesländer geprägt, in denen die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bei jungen Frauen um rund 10 Prozent zurückgingen (Männer minus 8 Prozent), während die Neuabschlüsse in den alten Bundesländern bei den Frauen im Vergleich nur um 0,56 Prozent sanken, bei den Männern jedoch um 3,89 Prozent anstiegen.[6]

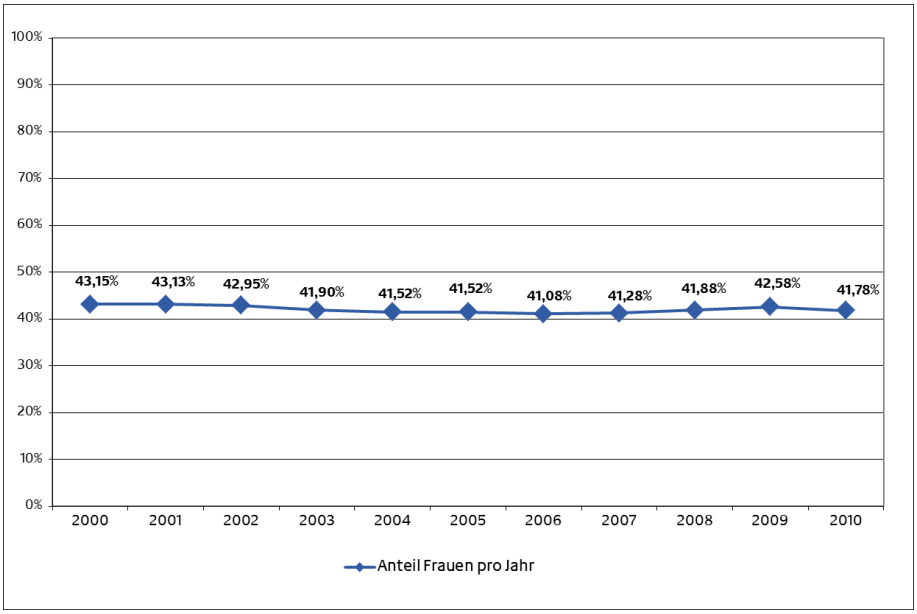
Zum Stichtag 30. September 2011 ist nach der Berechnung des BiBB die Zahl der Neuabschlüsse von jungen Männern weiter um 4 Prozent gegenüber dem Vorjahr gestiegen, während sie bei den jungen Frauen um 1,2 Prozent weiter gesunken ist[7] (BiBB-Datenreport 2012). Die negative Entwicklung bei den jungen Frauen ist vor allem auf den Dienstleistungsbereich zurückzuführen. Nach Berechnung des BiBB stieg von 2010 auf 2011 die Zahl der Neuabschlüsse in Dienstleistungsberufen bei Männern um 4,5 Prozent, während sie bei Frauen um 2,4 Prozent sank (Stichtag 30. September 2011, BiBB-Datenreport 2012).

[6] Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, 2011; eigene Berechnungen.

[7] In diesem Zusammenhang wird im BiBB-Datenreport darauf hingewiesen, dass eine ähnliche Verschiebung zugunsten männlicher Ausbildungsanfänger im Jahr 2011 auch im Hochschulsektor zu beobachten ist: Nach ersten vorläufigen Zahlen stieg die Zahl der männlichen Studienanfänger 2011 um 22,7 Prozent, während der Zuwachse bei den Studienanfängerinnen mit 9,2 Prozent deutlich moderater ausfiel. Der relative Anteil der Studienanfängerinnen sank entsprechend von 49,5 auf 46,6 Prozent. (BiBB-Datenreport 2012)

41,78 Prozent der im Jahre 2010 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge entfallen auf junge Frauen[8]. Zum Stichtag 30. September 2011 ist der Frauenanteil an den Neuabschlüssen nach Berechnung des BiBB weiter auf 40,7 Prozent gesunken (BiBB-Datenreport 2012). Bei den Auszubildenden insgesamt beträgt im Jahr 2010 der Frauenanteil 39,75 Prozent[9].

Abb. 7: Frauenanteile an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen von 2000 bis 2010



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 1, 2005 und 2010; eigene Berechnungen.

Seit Anfang der 1980er Jahre liegt der Anteil weiblicher Auszubildender mit geringen Schwankungen und einer Spitze Ende der 1980er Jahre um die 40 Prozent (alte Länder)[10]. Daran hat auch der berufsstrukturelle Wandel der Tertiarisierung nichts geändert. Obwohl die Neuabschlüsse im Dienstleistungsbereich, in dem der Frauenanteil traditionell höher ist, steigen, während sie in den durchweg männlich dominierten Produktionsberufen tendenziell zurückgehen[11], ist der Anteil der jungen Frauen an den Auszubildenden[12] und an den Neuzugängen (siehe Abb. 7) in den 2000er Jahren sogar noch geringfügig gesunken. Der Rückgang in den Produktionsberufen wurde von den jungen Männern durch einen steigenden Anteil im Dienstleistungsbereich kompensiert. Ihr Anteil an den Dienstleistungsberufen ist von rund 28 Prozent im Jahr 1993 auf rund 38 Prozent im Jahr 2010 gestiegen. (BiBB-Datenreport 2012)

[8] Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, 2011; eigene Berechnungen.

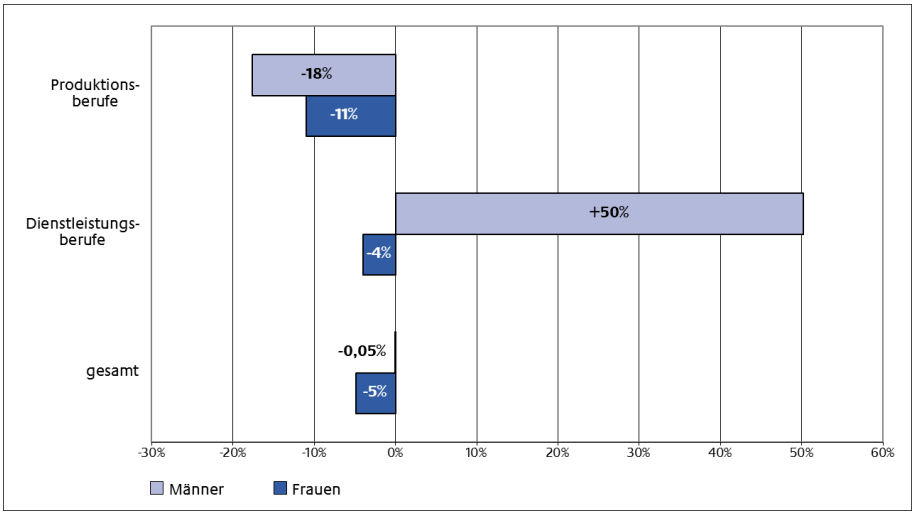
[9] Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, 2011; eigene Berechnungen.

[10] Quelle: BIBB-Schaubild 4.8, http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_ausweitstat_schaubilder_ab0304.pdf, Zugriff am 22.05.2012.

[11] Der Frauenanteil in den Dienstleistungsberufen liegt im Jahr 2010 bei rd. 62 Prozent; der Männeranteil in den Produktionsberufen beträgt 2010 rd. 88 Prozent (BiBB-Datenreport 2012).

[12] Der Frauenanteil an den Auszubildenden sinkt seit 2002 (41 Prozent) geringfügig (vgl. Berufsbildungsbericht 2008) und liegt im Jahr 2010 bei 39,75 Prozent (siehe oben).

Abb. 8: Entwicklung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen 1993-2010



Quelle: BiBB-Datenreport 2012; eigene Berechnungen.

Der Anteil der überwiegend öffentlich geförderten dualen Ausbildungen[13] an den neu geschlossenen Ausbildungsverträgen liegt 2010 bei den männlichen Auszubildenden mit 7,94 Prozent leicht über dem öffentlich geförderten Anteil bei den weiblichen Auszubildenden von 6,86 Prozent. Mit rund 38 Prozent liegt der Frauenanteil an den öffentlich geförderten Ausbildungen 2010 unter ihrem Anteil an den neuen Ausbildungsverträgen insgesamt von rund 42 Prozent.[14] Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass es in den öffentlich geförderten Maßnahmen, die eine duale Berufsausbildung anbieten, bislang nicht gelingt, den geschlechtsbezogenen Unterschieden aktiv entgegenzuwirken, sondern dass sie in leicht überdurchschnittlichem Maße männlichen Zielgruppen zugutekommen.

Schulische Vorbildung

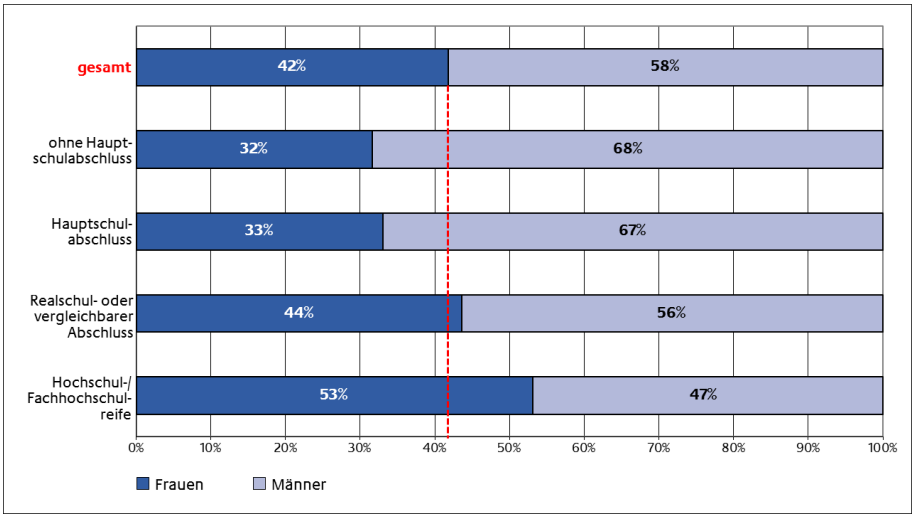
Die schulische Vorbildung der weiblichen Neuzugänge in die duale Ausbildung ist gesamt betrachtet höher als jene der männlichen. Rund 28 Prozent der weiblichen gegenüber rund 41 Prozent der männlichen Neuzugänge haben keinen oder nur maximal Hauptschulabschluss, während rund 27 Prozent der jungen Frauen gegenüber 17 Prozent der jungen Männer mit neu geschlossenem Ausbildungsvertrag die Hochschul- oder Fachhochschulreife haben.[15]

[13] Sonderprogramme des Bundes/Landes, außerbetriebliche Ausbildung nach § 241 (2) SGB III und § 100 NR.5 SGB III-Reha.

[14] Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, 2011; eigene Berechnungen.

[15] Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, 2011; eigene Berechnungen.

Abb. 9: Männer- und Frauenanteile an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach schulischer Vorbildung 2010



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 1, 2011; eigene Berechnungen.

Der Anteil von jungen Frauen an den Schulabgängen ohne oder mit maximal Hauptschulabschluss ist zwar insgesamt niedriger (39 bzw. 44 Prozent, siehe Abb. 1) als der Männeranteil, ihr Anteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen auf diesem Bildungsniveau liegt aber noch deutlich darunter (32 bzw. 33 Prozent, siehe Abb. 9). Wie auch eine Längsschnittstudie zum Übergang von Hauptschülerinnen und Hauptschülern in den Beruf zeigt, haben insbesondere junge Frauen mit oder ohne Hauptschulabschluss geringere Aussichten auf eine betriebliche Ausbildung als die männliche Vergleichsgruppe (DJI-Übergangspanel 2008). Dies hängt damit zusammen, dass das duale System Ausbildungsberufe mit geringeren Bildungsanforderungen insbesondere in männlich dominierten Berufsfeldern (v. a. im Bereich Handwerk[16]) bereitstellt, wodurch junge Männer trotz schlechterer Bildungsabschlüsse mehr Möglichkeiten zu einer dualen Ausbildung haben[17]. Dagegen konkurrieren gering qualifizierte Frauen mit Schulabgängerinnen mit höheren Bildungsabschlüssen um ein engeres Spektrum an traditionellen Frauenausbildungsberufen (siehe unten).

Realisierung des Ausbildungswunsches

Männlichen Jugendlichen gelingt es insgesamt deutlich häufiger, ihren Wunsch nach einer betrieblichen Ausbildung umzusetzen. Sowohl hinsichtlich der Schnelligkeit, einen Ausbildungsplatz zu finden, als auch im Hinblick auf die Erfolgswahrscheinlichkeit stellt sich die Situation für junge Frauen im dualen System ungünstiger dar. Die Einmündungswahrscheinlichkeit liegt bei jungen Frauen nach zweieinhalb Jahren bei zwei Dritteln, während sie bei jungen Männern fast vier Fünftel beträgt. (Bildungsbericht 2008 auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2006)

---

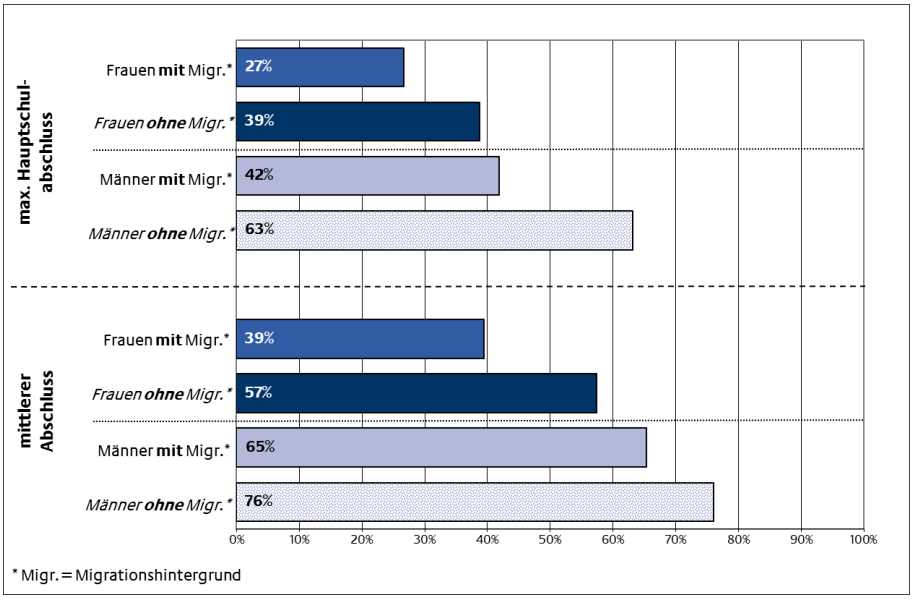
[16] Der Anteil von Auszubildenden mit keinem oder nur Hauptschulabschluss ist im Handwerk (neben Haus- und Landwirtschaft) mit am größten. Deutlich mehr als die Hälfte der Auszubildenden mit 2010 neu geschlossenem Ausbildungsvertrag haben in diesem Bereich keinen Abschluss (rd. 4 Prozent) oder nur einen Hauptschulabschluss (rd. 53 Prozent). Der Männeranteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 2010 im Bereich Handwerk beträgt rund 74 Prozent. Rund 35 Prozent der männlichen, aber nur rund 17 Prozent der weiblichen Auszubildenden mit neuem Ausbildungsvertrag 2010 absolvieren ihre Ausbildung im Bereich Handwerk. Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, 2011; eigene Berechnungen.

[17] Dabei handelt es sich jedoch häufig um Bereiche mit rückläufiger Beschäftigung. Tendenziell verliert das duale System eine seiner traditionell großen Stärken, nämlich bildungsschwächere Jugendliche beruflich zu integrieren (Bildungsbericht 2008).

59 Prozent der männlichen Jugendlichen gegenüber 45 Prozent der weiblichen Jugendlichen konnten nach einer Befragung des Berufsbildungsinstituts 2010 ihren Wunsch nach einer dualen Ausbildung realisieren. Junge Frauen mit Ausbildungswunsch weichen als Alternative häufiger auf eine Schulberufs- oder Beamtenausbildung aus oder beginnen ein Studium. Ein deutlicher Abstand zeigt sich auch beim sonstigen Verbleib (Arbeit, Praktikum, Wehr-, Zivildienst, freiwilliges soziales/ökologisches Jahr, Sonstiges) zwischen ausbildungswilligen Frauen (23 Prozent) und Männern (14 Prozent). In der Summe mündet ein geringerer Anteil der jungen Frauen mit Ausbildungswunsch in eine vollqualifizierende Berufsausbildung als bei den jungen Männern. (BIBB-Datenreport 2011)

Einen deutlichen Einfluss auf die Realisierungschancen haben dabei auch Schulabschluss und Migrationshintergrund (siehe Abb. 10).

Abb. 10: Wahrscheinlichkeit der Einmündung in eine betriebliche Berufsausbildung ein Jahr nach Schulende



Kumulierte Einmündungsquoten nicht studienberechtigter Frauen und Männer, die einen betrieblichen Ausbildungsplatz suchen.
Quelle: BIBB-Datenreport 2011: Übergangsstudie 2006.

Auch das aktivere Bewerbungsverhalten von jungen Frauen kann den Abstand in den Realisierungschancen nicht ausgleichen. Weibliche Ausbildungssuchende versenden im Durchschnitt mehr Bewerbungen, bewerben sich häufiger für mehrere (branchenverwandte) Berufe und nehmen öfter an Vorstellungsgesprächen teil. Männliche Bewerber fragen demgegenüber häufiger direkt bei Betrieben nach (Aktionsrat Bildung 2009). Junge Frauen sind zudem deutlich mobiler bei der Ausbildungssuche: 24 Prozent der Bewerberinnen gegenüber 18 Prozent der Bewerber suchen auch überregional nach einer Ausbildungsstelle (BIBB-Datenreport 2009).

Während es jungen Männern lange Zeit deutlich häufiger gelang, die betriebliche Ausbildung auch in ihrem Wunschberuf zu realisieren, waren nach der BIBB-Befragung 2010 nun erstmals junge Frauen mit 83 Prozent der Befragten gegenüber 74 Prozent der männlichen Befragten erfolgreicher in der Verwirklichung ihres Wunschberufs (BIBB-Datenreport 2011).

Ausbildungsberufe

Junge Frauen sind in der dualen Ausbildung nicht nur unterrepräsentiert, sondern ebenso auf eine geringere Anzahl an Ausbildungsberufen konzentriert als männliche Jugendliche. Rund 53 Prozent der weiblichen Auszubildenden verteilen sich im Jahr 2010 auf zehn, rund 71 Prozent auf zwanzig Berufe. Demgegenüber werden rund 36 Prozent der männlichen Auszubildenden in zehn, rund 56 Prozent in zwanzig Berufen ausgebildet. Die Konzentration auf wenige Ausbildungsberufe ist bei ausländischen Auszubildenden noch stärker ausgeprägt. In dieser Gruppe konzentrieren sich rund 70 Prozent der Frauen auf zehn und rund 85 Prozent auf zwanzig Ausbildungsberufe. Bei den Männern verteilen sich in der Gruppe ausländischer Auszubildender rund 42 Prozent auf zehn und rund 58 Prozent auf zwanzig Berufe.[18]

Die insgesamt am stärksten besetzten Ausbildungsberufe sind der Tabelle 1 zu entnehmen. Bei ausländischen Frauen sind die häufigsten Ausbildungsberufe Friseurin, zahnmedizinische und medizinische Fachangestellte; bei ausländischen Männern sind die am stärksten besetzten Ausbildungsberufe Kraftfahrzeugmechatroniker, Kaufmann im Einzelhandel und Verkäufer.

Tab. 1: Die 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2010

Häufigste Ausbildungsberufe junger Männer	Häufigste Ausbildungsberufe junger Frauen
1. Kraftfahrzeugmechatroniker	1. Kauffrau im Einzelhandel
2. Industriemechaniker	2. Bürokauffrau
3. Elektroniker	3. Medizinische Fachangestellte
4. Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	4. Industriekauffrau
5. Kaufmann im Einzelhandel	5. Friseurin
6. Metallbauer	6. Verkäuferin
7. Koch	7. Zahnmedizinische Fachangestellte
8. Mechatroniker	8. Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk
9. Fachinformatiker	9. Kauffrau für Bürokommunikation
10. Zerspanungsmechaniker	10. Hotelfachfrau
11. Kaufmann im Groß- und Außenhandel	11. Bankkauffrau
12. Fachkraft für Lagerlogistik	12. Kauffrau im Groß- und Außenhandel
13. Elektroniker für Betriebstechnik	13. Steuerfachangestellte
14. Maler und Lackierer	14. Rechtsanwaltsfachangestellte
15. Industriekaufmann	15. Verwaltungsfachangestellte
16. Verkäufer	16. Restaurantfachfrau
17. Tischler	17. Köchin
18. Bankkaufmann	18. Kauffrau für Versicherung und Finanzen
19. Bürokaufmann	19. Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung
20. Gärtner	20. Mediengestalterin Digital und Print

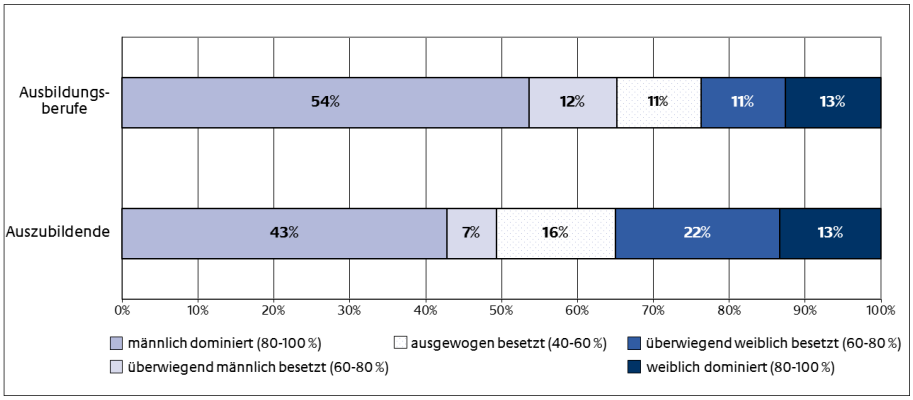
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, 2011

Insgesamt sind rund 65 Prozent aller Ausbildungsberufe männlich dominiert oder überwiegend männlich besetzt, während vergleichsweise nur wenige der Ausbildungsberufe (rd. 24 Prozent) weiblich dominiert oder überwiegend weiblich besetzt sind (siehe Abb. 11). Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass im dualen System mehr gewerblich-technische Berufe, eine Domäne männlicher Auszubildender, ausgebildet werden als Dienstleistungsberufe, in denen junge Frauen stärker vertreten sind. Knapp die Hälfte aller Auszubildenden wird in männlich dominierten oder überwiegend männlich besetzten Berufen ausgebildet.

[18] Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, 2011; eigene Berechnungen.

Ausbildungsberufe mit einer ausgewogenen Geschlechterverteilung sind demgegenüber mit einem Anteil von rund 11 Prozent der Berufe und rund 16 Prozent der Auszubildenden deutlich in der Minderheit (siehe Abb. 11).

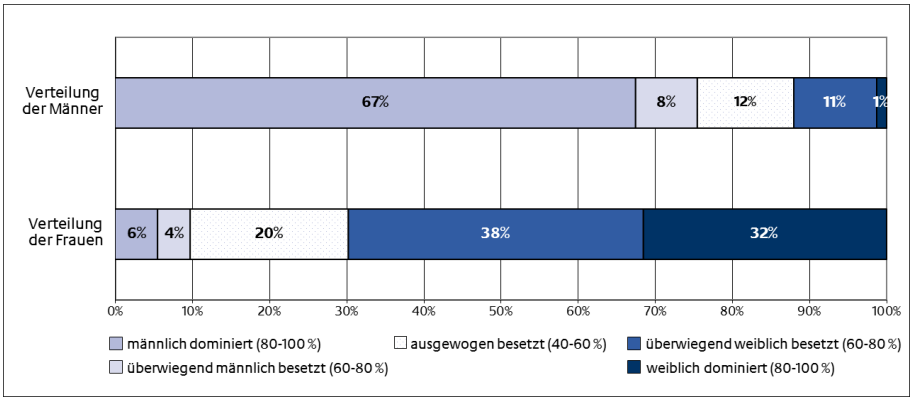
Abb. 11: Verteilung der Ausbildungsberufe und Auszubildenden nach männer- und frauendominierten Berufen 2010



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, 2011; eigene Berechnungen.

Vor dem Hintergrund des hohen Anteils männlich dominierter Berufe konzentrieren sich männliche Auszubildende gleichzeitig sehr viel stärker auf traditionell männliche Berufe als weibliche Auszubildende auf traditionell weibliche Berufe. Rund 67 Prozent der männlichen Jugendlichen absolvieren ihre Ausbildung in einem männerdominierten Beruf gegenüber rund 32 Prozent der weiblichen Auszubildenden, die einen weiblich dominierten Beruf lernen. Umgekehrt liegt bei den weiblichen Auszubildenden der Anteil derjenigen, die eine Ausbildung in einem männerdominierten Bereich absolvieren, mit 5,54 Prozent deutlich über dem Anteil derjenigen bei den männlichen Auszubildenden, die einen weiblich dominierten Beruf lernen (1,3 Prozent). Das heißt, dass junge Frauen ihre Ausbildung häufiger in einem männer-dominierten Beruf absolvieren als junge Männer in einem weiblich dominierten Beruf (siehe Abb. 12).

Abb. 12: Verteilung von männlichen und jugendlichen Auszubilden-den auf männer- und frauendominierte Berufe 2010



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, 2011; eigene Berechnungen.

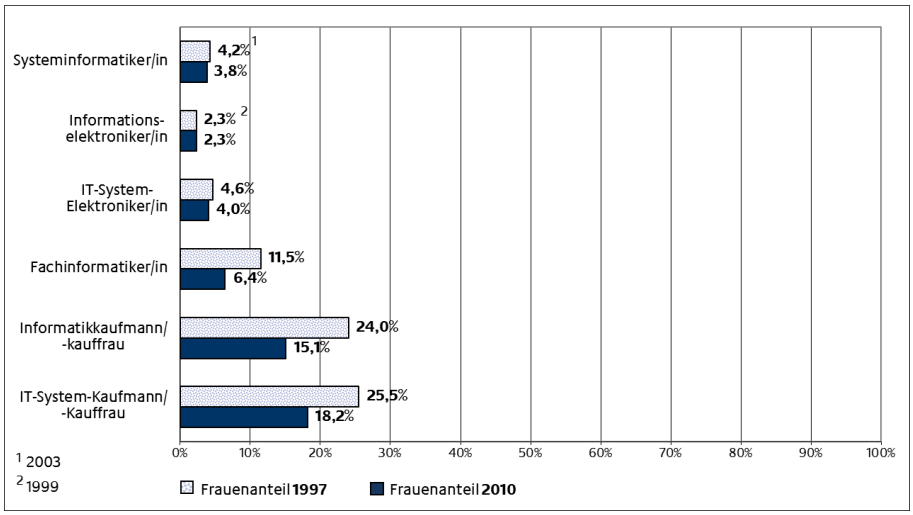
Der Anteil von weiblichen Auszubildenden in technischen Ausbildungsberufen ist sehr gering und schwankt seit Anfang der 1990er Jahre zwischen 10 und 12 Prozent (BiBB-Datenreport 2012). Während der Frauenanteil in den technischen Fertigungsberufen, die die Mehrheit der Technik-

berufe ausmachen, auf etwa gleich niedrigem Niveau bleibt, ist er in den neuen technischen Dienstleistungsberufen bei stark steigenden Auszubildendenzahlen rückläufig. Die neuen technischen Dienstleistungsberufe, darunter insbesondere die neuen IT-Berufe, weisen dabei niedrigere Frauenanteile auf als die älteren technischen Dienstleistungsberufe.[19] (Uhly 2007) Im Jahr 2010 liegt der Frauenanteil in technischen Ausbildungsberufen bei 11,6 Prozent (BIBB-Datenreport 2012).

Insgesamt konnten von den Neuordnungs- und Modernisierungsaktivitäten im Bereich der dualen Ausbildung junge Frauen weniger profitieren als junge Männer. Vor allem männliche Jugendliche konnten sich neue Ausbildungsmöglichkeiten gerade durch die neuen Berufe erschließen. So beträgt im Jahr 2009 der Frauenanteil an den Neuabschlüssen in den seit 1996 neu geschaffenen Ausbildungsberufen nur 26,4 Prozent (BIBB-Datenreport 2011). Männliche Auszubildende konnten in den modernisierten kaufmännischen, verwaltenden und dienstleistenden Berufen nicht nur ihren Anteil an den Ausbildungsplätzen erhöhen, sondern sie haben sich auch stärker in innovativen Berufen platzieren können (Dorsch-Schweizer 2004). In den modernisierten und insbesondere in den neuen Dienstleistungsberufen liegt der Anteil von Frauen deshalb unterhalb ihres Anteils in den Dienstleistungsberufen insgesamt (Berufsbildungsbericht 2008).

In neuen IT-Berufen verringerte sich bspw. in den letzten beiden Jahrzehnten bei stark steigenden Ausbildungszahlen der Frauenanteil von einem ohnehin niedrigen Ausgangswert deutlich. Junge Frauen werden zudem eher in IT-Berufen mit größerem kaufmännischem Schwerpunkt ausgebildet, während sich ihre Anteile an stärker technikorientierten Berufen auch im IT-Bereich im einstelligen Prozentbereich bewegen (siehe Abb. 13).

Abb. 13: Frauenanteil an Neuabschlüssen in neuen IT-Berufen 1997 und 2010



Quelle: Uhly 2007 und Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, 2011, eigene Berechnungen.

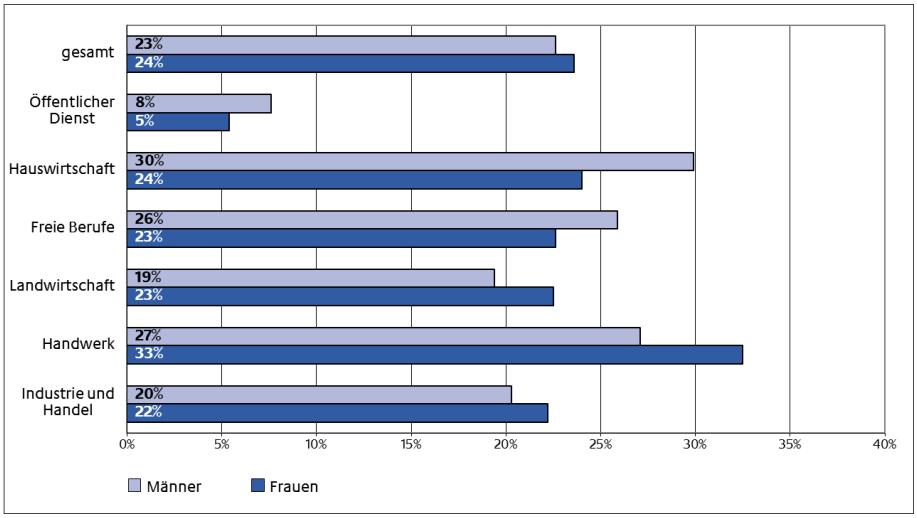
[19] Vergleichsweise hohe Frauenanteile weisen hier die Berufe Bauzeichner/in, Chemielaborant/in, Technische(r) Zeichner/in und Vermessungstechniker/in auf (Uhly 2007).

Abschluss, Auflösung oder Abbruch der Ausbildung

Weibliche Auszubildende schließen ihre Ausbildung etwas häufiger erfolgreich ab als männliche. Rund 91 Prozent der weiblichen gegenüber rund 88 Prozent der männlichen Prüfungsteilnehmenden haben im Jahre 2010 ihre Abschlussprüfung bestanden[20].

Gleichzeitig liegt bei den weiblichen Auszubildenden der Anteil der Ausbildungsvertragslösungen über die letzten Jahre jeweils leicht über der Lösungsquote bei den männlichen Auszubildenden. Im Jahre 2010 beträgt die Vertragslösungsquote (Anteil der Vertragslösungen an den begonnenen Ausbildungsverhältnissen) bei den Frauen 23,6 und bei den Männern 22,6 Prozent (BiBB-Datenreport 2012). Höhere Lösungsquoten von Frauen sind in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk sowie Landwirtschaft zu beobachten, während in den freien Berufen, in der Hauswirtschaft und im öffentlichen Dienst die Lösungsquoten der Männer höher sind. Auffallend ist, dass die Lösungsquoten von Frauen in jenen Bereichen höher sind, in denen der Frauenanteil unterdurchschnittlich ist und umgekehrt die Lösungsquoten der Männer in jenen Bereichen über den Frauen liegen, in denen Männer unterrepräsentiert sind. (BiBB-Datenreport 2012)

Abb. 14: Vertragslösungsquoten nach Geschlecht und Ausbildungsbereich 2010



Quelle: BiBB-Datenreport 2012

Eine Vertragslösung bedeutet nicht unbedingt einen Abbruch der Berufsausbildung, sondern kann auch auf einen Wechsel des Ausbildungsunternehmens oder des Ausbildungsberufs oder auf die Aufnahme einer alternativen Ausbildung (etwa ein Studium) zurückzuführen sein. Jede zehnte Ausbildung, die im dualen System begonnen wurde, wird tatsächlich abgebrochen, d. h. ohne Abschluss und ohne Alternative verlassen. Der Anteil der Abbrecherinnen beträgt dabei 41 Prozent gegenüber dem Anteil der Abbrecher von 59 Prozent (Aktionsrat Bildung 2009). Die Verteilung der Ausbildungsabbrüche nach Geschlecht entspricht damit in etwa dem Anteil von männlichen und weiblichen Jugendlichen in der dualen Ausbildung insgesamt.

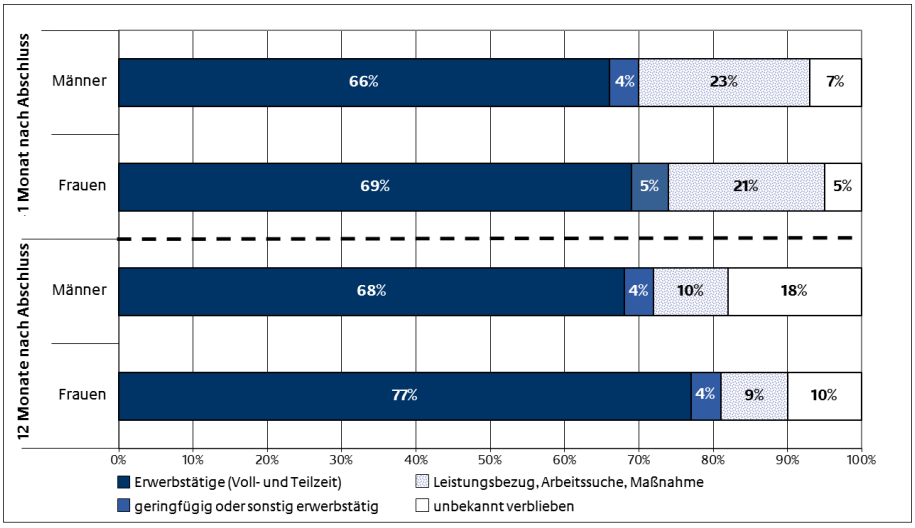
[20] Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, 2011; eigene Berechnungen.

Übernahme nach der Ausbildung

Die Möglichkeit der Übernahme im Ausbildungsbetrieb ist ein wesentlicher Vorteil der dualen Ausbildung gegenüber einer vollzeitschulischen Berufsausbildung. Die Aussichten von Absolventinnen, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, sind jedoch etwas geringer als jene der Absolventen[21]. Es kann davon ausgegangen werden, dass die an der ersten Schwelle erfolgte Verteilung auf unterschiedliche Berufe und Ausbildungsbereiche einen Einfluss auf die Übernahmechancen hat, da etwa verschiedene Branchen unterschiedliche Übernahmequoten aufweisen. So ist bspw. die Übernahmequote im weiblich dominierten Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen besonders gering (rd. 38 Prozent, Berufsbildungsbericht 2008). Aber auch im direkten Vergleich haben Frauen geringere Übernahmechancen wie sich im kaufmännischen Bereich zeigt (Gender-Datenreport 2005).

Ein Jahr nach Ausbildungsabschluss sind junge Frauen trotzdem häufiger erwerbstätig als junge Männer (siehe Abb. 15). Junge Männer haben hingegen häufiger eine Aus- oder Weiterbildung begonnen (Granato / Dorau 2006). In männlich dominierten Berufen können sich Frauen jedoch schwieriger etablieren: Hier sind sie auch ein Jahr nach Ausbildungsabschluss deutlich seltener als Männer als Fachkraft beschäftigt. (Granato / Dorau 2006)

Abb. 15: Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolvent/innen 2007 einen Monat und zwölf Monate nach Ausbildungsende



Quelle: Bildungsbericht 2010

Für Hauptschülerinnen ist es nicht nur schwieriger als für Hauptschüler, eine betriebliche Berufsausbildung aufzunehmen, ihre Chancen an der zweiten Schwelle – nach einer erfolgreich absolvierten Ausbildung – sind ebenfalls geringer. Absolventinnen einer dualen Ausbildung mit maximal Hauptschulabschluss sind häufiger arbeitslos und seltener ausbildungsadäquat beschäftigt als die männliche Vergleichsgruppe. Auch außerbetrieblich ausgebildete Absolventinnen können seltener im erlernten Beruf arbeiten und sind häufiger arbeitslos als junge Männer mit einer außerbetrieblichen Ausbildung. (Granato / Dorau 2006)

[21] BIBB-Befragung 1999/2000: 69 Prozent der befragten Absolventinnen und 74 Prozent der Absolventen haben ein Übernahmeangebot erhalten (Granato/Dorau 2006); IAB-Betriebspanel 2005: Übernahmequote von Absolventinnen 55 Prozent (West) bzw. 45 Prozent (Ost) gegenüber Absolventen 57 Prozent (West) bzw. 46 Prozent (Ost) (IAB Kurzbericht 2006/15).

1.4 FRAUEN UND MÄNNER IN DER SCHULISCHEN BERUFSAUSBILDUNG

Die schulische Berufsausbildung hat gegenüber der dualen Ausbildung deutlich weniger Gewicht gemessen an der Zahl der Schüler/innen bzw. Auszubildenden. 18 Prozent der Neuzugänge in das Berufsbildungssystem im Jahr 2008 nehmen eine Schulberufsausbildung auf gegenüber 48 Prozent der Neuzugänge, die eine duale Ausbildung beginnen (siehe oben, Abb. 3). Die Zahl der Schüler/innen in der Schulberufsausbildung unterlag in den letzten Jahren jedoch einem kontinuierlich starken Anstieg und ist erstmals seit dem Schuljahr 2007/2008 wieder etwas rückläufig[22].

Mehr als die Hälfte (rd. 59 Prozent) der Schüler/innen, die eine vollzeitschulische Berufsausbildung absolvieren, besucht im Schuljahr 2010/2011 eine Berufsfachschule, die einen Berufsabschluss vermittelt, der kein dualer Ausbildungsberuf ist (= Berufsfachschulen außerhalb des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung). Gut ein Drittel der Schüler/innen verteilt sich auf Schulen des Gesundheitswesens, und rund 8 Prozent absolvieren eine schulische Ausbildung an einer der Berufsfachschulen gemäß BBiG und HwO, die einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf vermitteln. Der Anteil junger Frauen ist in allen drei Bereichen überdurchschnittlich hoch, vor allem in Schulen des Gesundheitswesens (rd. 78 Prozent) und Berufsfachschulen außerhalb BBiG und HwO (rd. 68 Prozent).[23]

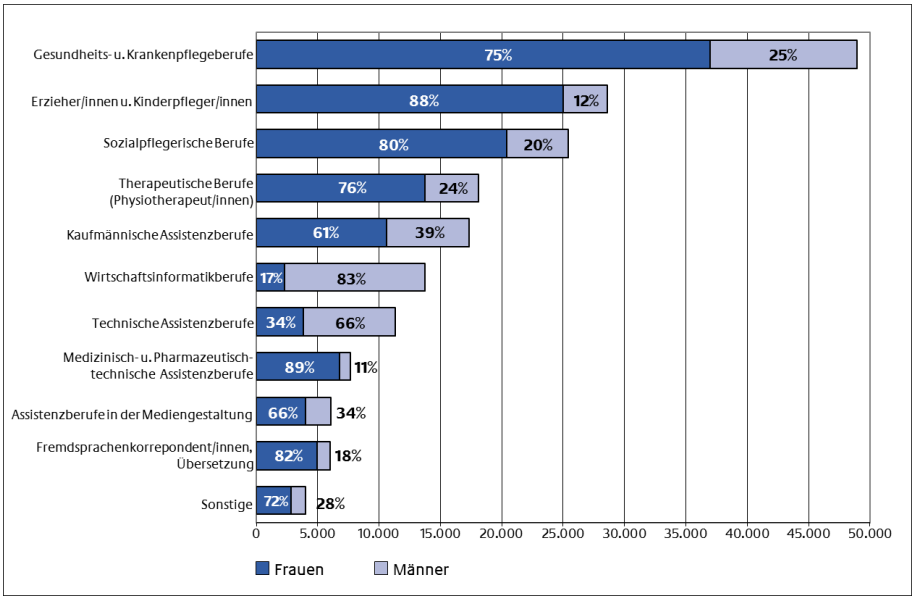
Das vollzeitschulische Berufssystem wird stark dominiert von Ausbildungen im Gesundheits- und Sozialbereich mit einem traditionell hohen Frauenanteil. Fast ein Viertel aller Schüler/innen wird in Gesundheits- und Krankenpflegeberufen ausgebildet, gefolgt von der Ausbildung zu Erzieher/innen- und Kinderpfleger/innen sowie sozialpflegerischen Berufen (zusammen über die Hälfte der Schüler/innen). Die Schüler/innenzahl im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen ist annähernd doppelt so hoch wie im Bereich der technischen und kaufmännischen Assistenzberufe. (Bildungsbericht 2008)

Insgesamt deutlich von Frauen dominiert, ist auch die schulische Berufsausbildung von einer starken Teilung in Frauen- und Männerausbildungen gekennzeichnet. Während die Sozial- und Gesundheitsberufe stark von Frauen besetzt sind, weisen vor allem die Bereiche Wirtschaftsinformatik und Technische Assistenz sehr hohe Männeranteile auf (siehe Abb. 16).

[22] Von 1992 bis 2007 ist die Zahl der Eintritte in eine vollqualifizierende schulische Berufsausbildung (Berufsfachschulen und Schulen des Gesundheitswesens) um 80,5 Prozent angestiegen (BiBB-Datenreport 2009). Der Anstieg ist im Wesentlichen auf die Entwicklungen in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen sowie den modernen Assistenz- und Medienberufen zurückzuführen und im Zusammenhang mit dem langfristigen Dienstleistungstrend zu sehen (Bildungsbericht 2008).

[23] Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, 2011; eigene Berechnungen.

Abb. 16: Schüler/innen im ersten Schuljahr des Schulberufssystems im Schuljahr 2006/07 nach Berufsgruppen und Geschlecht



Quelle: Bildungsbericht 2008

Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie zeigen, dass die Ausbildung in Schulberufen signifikant höhere Abbruchquoten aufweist als in der dualen Ausbildung, was nicht zuletzt im Zusammenhang mit der Auffangfunktion des Schulberufssystems zu sehen ist. So hatte knapp die Hälfte der befragten Ausbildungsanfänger/innen auch nach einer Ausbildung im dualen System gesucht. Absolventinnen und Absolventen von vollzeitschulischen Berufsausbildungen haben zudem deutlich höhere Hürden an der zweiten Schwelle, d. h. bei der Aufnahme einer Beschäftigung nach der Ausbildung. Ihre Erwerbstätigenquote unmittelbar nach der Ausbildung und ein Jahr nach Ausbildungsabschluss liegt deutlich unter den im dualen System Ausgebildeten. Rund 30 Prozent der schulisch Ausgebildeten befinden sich ein Jahr nach ihrem Abschluss erneut im Bildungssystem. Diese Doppel- und Höherqualifizierung mag sinnvoll sein zur Erhöhung der individuellen Beschäftigungschancen, wirft aber dennoch Fragen nach der Effizienz des – weiblich dominierten – Schulberufssystems auf. (Beicht / Ulrich 2008)

1.5 FRAUEN UND MÄNNER IM ÜBERGANGSSYSTEM

Das Übergangssystem ist ein Sammelbegriff für die Vielzahl an verschiedenen Maßnahmen des Bundes, der Bundesagentur für Arbeit und der Länder zur Berufsvorbereitung und Ausbildungsförderung, die seit Anfang der 1990er Jahre eine enorme Ausweitung erfahren haben. Die Zahl der Einmündungen in das Übergangssystem ist in den letzten Jahren jedoch deutlich zurückgegangen (von 2005 bis 2011 um rd. 30 Prozent, Berufsbildungsbericht 2012).

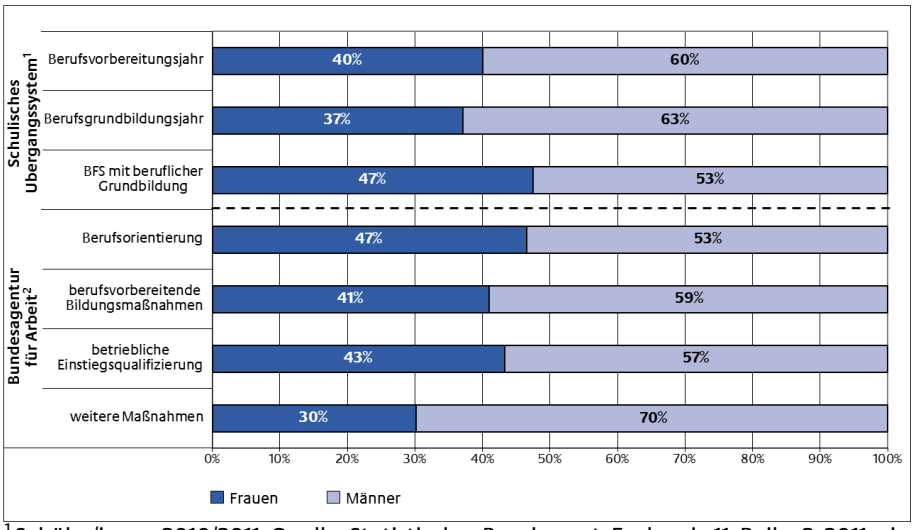
Im Jahr 2008 sind rund 34 Prozent der Neuzugänge in das Berufsbildungssystem unterhalb des Hochschulbereichs nach der allgemeinbildenden Schule in das Übergangssystem eingetreten (Bildungsbericht 2010). Das Übergangssystem, das überaus heterogen ist und keinen vollwertigen Berufsabschluss bietet, hat drei zentrale Funktionen: Es führt benachteiligte Jugendliche zur Ausbildungsreife, es bietet die Möglichkeit, die schulischen Voraussetzungen durch Nachholen eines Hauptschulabschlusses oder Erreichung eines höherwertigen Schulabschlusses zu

verbessern und es hat zunehmend eine Überbrückungsfunktion für ausbildungsreife Jugendliche übernommen, die keine Lehrstelle bekommen (Beicht 2009).

Im Übergangssystem sind mehrheitlich Jugendliche ohne (rd. 20 Prozent) oder mit Hauptschulabschluss (52 Prozent) vertreten (Berufsbildungsbericht 2012), denn sie haben die größten Schwierigkeiten beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung. Nur 40 Prozent der Hauptschüler/innen mündet innerhalb von drei Monaten nach Schulabgang in eine vollqualifizierende Ausbildung (Beicht 2009). Rund ein Viertel der Jugendlichen im Übergangssystem verfügt 2010 jedoch über einen Realschul- oder gleichwertigen Abschluss (Berufsbildungsbericht 2012).

Der Anteil männlicher Jugendlicher im Übergangssystem insgesamt liegt 2010 bei rund 57,6 Prozent (Berufsbildungsbericht 2012).

Abb. 17: Frauen- und Männeranteile in verschiedenen Maßnahmearten des Übergangssystems 2010



[1] Schüler/innen 2010/2011, Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, 2011, eigene Berechnungen.
[2] Bestand Oktober 2010, Quelle: Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit 2011, eigene Berechnungen.
[3] Ausbildungsbegleitende Hilfen, sozialpädagogische Begleitung und Ausbildungsmanagement, Übergangshilfen, Aktivierungshilfen.

Junge Frauen sind zwar – entsprechend ihres geringeren Anteils an Schulabgängen ohne oder mit maximal Hauptschulabschluss – zahlenmäßig weniger im Übergangssystem vertreten, sie finden sich dort jedoch häufiger auch mit höherem Schulabschluss: 37 Prozent der weiblichen gegenüber 29 Prozent der männlichen Jugendlichen im Übergangssystem haben im Jahr 2004 einen höheren als den Hauptschulabschluss, d. h. vor allem einen Realschulabschluss (Baethge / Solga / Wieck 2007). Junge Frauen haben zudem – unabhängig von der schulischen Vorbildung – geringere Aussichten, im Anschluss an ihre Teilnahme an einer Maßnahme des Übergangssystems tatsächlich eine Berufsausbildung aufzunehmen, insbesondere im Hinblick auf eine betriebliche Lehrstelle (Beicht 2009).

1.6 URSACHEN UND FOLGEN DER BERUFLICHEN SEGREGATION

Vor dem abschließenden Fazit zur Situation von jungen Frauen und Männern im Übergang von der Schule in den Beruf soll hier näher auf ein spezifisches Problem eingegangen werden, das in gleichstellungsorientierter Perspektive besonders virulent ist. Wie die aktuellen Daten zeigen, ist die Teilung des Beschäftigungssystems in traditionelle Frauen- und Männerberufe, das heißt die berufliche Segregation, nach wie vor äußerst stabil und wird im Berufsbildungssystem ungebrochen fortgeschrieben. Da viele der geschlechtsbezogenen Ungleichheiten im Beschäftigungssystem auf diese Segregation in männlich oder weiblich dominierte Berufe zurückzuführen sind, stellt der Übergang in den Beruf auch in gleichstellungsorientierter Hinsicht eine zentrale Weichenstellung dar.

Ursachen der Segregation in der Berufsausbildung

Dass die Verteilung der Ausbildungsberufe immer noch stark den traditionellen Geschlechtermustern entspricht, kann nicht allein als Ergebnis der individuellen Berufsorientierung von jungen Frauen und Männern betrachtet werden. Die Diskrepanz zwischen ursprünglichem Berufswunsch und tatsächlicher Berufsausbildung ist bei jungen Frauen deutlich höher als bei jungen Männern (BIBB-Datenreport 2009). Befragungen zeigen zudem, dass gerade die stark besetzten Frauenberufe häufig nicht die ursprünglichen Wunschberufe sind[24].

Die tatsächliche Berufseinmündung von jungen Frauen und Männern ist vielmehr, wie Untersuchungen belegen, das Resultat eines komplexen Berufswahl- und Berufseinstiegsprozesses mit vielfältigen Einflussfaktoren, der insbesondere für junge Frauen einen Anpassungs- und Verengungsprozess darstellt. In diesem Prozess verschränken sich individuelle Orientierungen mit den tatsächlichen Realisierungschancen, die ein geschlechtsgeteilter Ausbildungs- und Arbeitsmarkt bietet.

Die Kriterien, die für junge Frauen und Männer bei der Berufswahl eine Rolle spielen, wie Existenzsicherung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, haben sich erheblich angenähert. Ein deutlicher geschlechtsbezogener Unterschied zeigt sich jedoch nach wie vor in der Bedeutung, die der sozial-kommunikativen oder der technischen Ausrichtung von Berufen beigemessen wird. (Granato / Dorsch-Schweizer 2007) Hierin spiegeln sich gesellschaftliche Geschlechterleitbilder (d. h. Vorstellungen, wie Frauen und Männer sind bzw. sein sollen), die in der Jugendphase als Zeit der Identitätsfindung ein besonderes Gewicht haben; einer Zeit, in der Jugendliche im Besonderen von der Bestätigung durch das soziale Umfeld abhängig sind. Vor diesem Hintergrund spielen die gängigen Berufsbilder, die von der tatsächlichen Berufsrealität teilweise abweichen, eine nicht unwesentliche Rolle. Der Großteil der Berufe gilt als typischer Frauen- oder Männerberuf und bietet damit unterschiedliche Identifikationsangebote für junge Frauen und Männer.

Eine Entscheidung für einen nichttraditionellen Beruf müssen Jugendliche demgegenüber im Bewusstsein treffen, dass ihre Berufswahl im Gegensatz zu den herrschenden gesellschaftlichen Vorstellungen und Geschlechterleitbildern steht. Sie dürfen sich nicht abschrecken lassen von dem Wissen, dass sie sich in der Ausbildung und im künftigen Erwerbsleben als „Exot/inn/en“ werden durchsetzen müssen. Junge Frauen dringen mit einer solchen Entscheidung in eine

[24] Beispielsweise bezeichneten in einer Befragung in Frankfurt nur 11,5 Prozent der Zahnarzthelferinnen und 7,7 Prozent der Arzthelferinnen ihren Beruf als Traumberuf, während bei den Mediengestalterinnen mehr als 70 Prozent angaben, ihren Traumberuf erreicht zu haben (Bolz 2004).

„Männerwelt“ vor, in der sie nicht nur mit Vorurteilen zu kämpfen haben, sondern auch die Furcht vor sexistischen Abwertungen nicht unbegründet ist. Eine nichttraditionelle Berufswahl ist also nicht nur eine Frage des Interesses, sondern verlangt jungen Frauen und Männern außerdem einiges an Überzeugung und Selbstvertrauen ab.

Eine bedeutende Rolle in der Berufswahl spielen das familiäre und soziale Umfeld, die Schule sowie das Einstellungsverhalten von Unternehmen[25]. So bilden für Jugendliche insbesondere Eltern und nahe stehende Erwachsene sowie der Austausch in der Peer Group einen zentralen Orientierungsrahmen. Dieser Orientierungsrahmen beruht auf den Erfahrungswerten des Familien- und Bekanntenkreises und unterstützt damit eher eine milieukonforme Berufswahl, als dass hier der Ort für neue Impulse vermutet werden könnte. Die Schule ist ebenso ein Ort, in dem traditionelle Geschlechterleitbilder eher reproduziert werden, als dass es bisher gelungen wäre, etwa das Selbstvertrauen von Mädchen in ihre naturwissenschaftlichen und technischen Fähigkeiten zu stärken oder die traditionellen Männlichkeitsbilder aufzubrechen. Die institutionelle Berufsberatung setzt dem bisher kaum etwas entgegen. Auch hier wird ein traditionelles Berufswahlverhalten mehr befördert als abgebaut, wie eine Untersuchung der Berufsberatung in der Bundesagentur für Arbeit darlegt (Ostendorf 2005).

Nicht zuletzt hat das Einstellungsverhalten von Unternehmen einen entscheidenden Einfluss auf die tatsächliche Berufseinmündung von jungen Frauen und Männern. So haben junge Frauen, die eine Ausbildung in einem männerdominierten Beruf anstreben (und umgekehrt), größere Schwierigkeiten, tatsächlich einen Ausbildungsplatz im Wunschberuf zu finden (Faulstich-Wieland 2004, Granato / Schittenhelm 2004). In männerdominierten Berufen können sich Frauen nach der Ausbildung zudem schwerer etablieren, sie sind deutlich seltener als Männer ausbildungsadäquat beschäftigt (Granato / Dorau 2006).

Die nach wie vor starke Teilung des Ausbildungs- und Beschäftigungssystems in männlich und weiblich dominierte Berufe kann also nicht nur als Ergebnis des individuellen Berufswahlverhaltens betrachtet werden. Sie ist ebenso ein Resultat des Einstellungsverhaltens von Ausbildungsbetrieben und insgesamt der gegebenen Möglichkeiten in einem nach Geschlecht strukturierten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Geschlechterungleichheit als Folge beruflicher Segregation

Die Berufsausbildung in Deutschland ist unterhalb des Hochschulbereichs insgesamt in einen eher männlich dominierten Ausbildungsweg der betrieblichen Ausbildung sowie einen stark weiblich dominierten Ausbildungsweg der schulischen Berufsausbildung geteilt. Beide Berufsbildungswege weisen wiederum eine starke berufliche Segregation auf, das heißt eine Teilung in traditionell männliche und traditionell weibliche Ausbildungsberufe. Diese deutliche Spaltung in Frauen- und Männerberufe hat geschlechtsbezogene Ungleichheiten im Erwerbsleben zur Folge, da insbesondere viele der klassischen Frauenberufe durch niedrige Einkommenschancen, geringe Aufstiegsmöglichkeiten und schlechte Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind.

In den unterschiedlichen Berufsbildungswegen weist das männlich geprägte duale System der betrieblichen Ausbildung gegenüber der weiblich dominierten vollzeitschulischen Berufsausbildung einige Vorteile auf. Absolvent/innen einer betrieblichen Ausbildung gelingt der Einstieg in die Erwerbstätigkeit schneller und häufiger, zudem ist die Abbruchquote gegenüber

[25] Zusammenfassender Überblick bspw. in Aktionsrat Bildung 2009, Granato / Schnittenhelm 2004.

der schulischen Berufsausbildung geringer (Beicht/Ulrich 2008). Während Auszubildende im dualen System schon eine Ausbildungsvergütung erhalten, sind schulische Berufsausbildungen, da oft in privater Trägerschaft[26], häufig mit einem Schulgeld verbunden. Das duale System bietet zudem insbesondere auch Schulabgänger/innen ohne oder mit niedrigem Schulabschluss die Chance auf einen Berufsabschluss, z. B. im Bereich Handwerk. In den schulischen Berufsausbildungen werden demgegenüber meist die mittlere Reife und ein bestimmtes Eintrittsalter vorausgesetzt. Eine schulische Berufsausbildung ist damit kostspieliger und langwieriger, wohingegen eine betriebliche Ausbildung größere Chancen auf einen schnelleren Einstieg ins Erwerbsleben bietet. Absolvent/innen von vollzeitschulischen Berufsausbildungen kumulieren zwar mehr Bildungsjahre, münden jedoch häufig auf dem gleichen Niveau in Beschäftigung wie die im dualen System Ausgebildeten. Klassische „Männerberufsausbildungen“ im dualen System weisen also gegenüber schulischen „Frauenberufsausbildungen“ einen Verwertungsvorsprung auf, der durch unterschiedliche Amortisierungschancen am Arbeitsmarkt weiter ausgebaut wird. Denn bei den traditionellen Frauenberufen handelt es sich insgesamt häufig um so genannte Sackgassenberufe bezogen auf den erreichbaren Berufsstatus, die Aufstiegswege, die Einkommensentwicklung und die Möglichkeiten zur beruflichen Mobilität. (Krüger 2001)

Die Segregation in Frauen- und Männerberufe ist eine der zentralen Ursachen für geschlechtsbezogene Einkommensunterschiede, da traditionelle Frauenberufe und weibliche Tätigkeitsbereiche besonders häufig durch geringe Einkommens- und Aufstiegschancen gekennzeichnet sind. Dies zeigt sich bereits in der Ausbildungssituation. Schon die durchschnittliche Ausbildungsvergütung ist bei weiblichen Auszubildenden etwas geringer als bei männlichen. Im Durchschnitt beträgt die Ausbildungsvergütung im Jahre 2011 bei jungen Männern in der betrieblichen Ausbildung 721 € (West) bzw. 658 € (Ost) gegenüber jungen Frauen, die eine Ausbildungsvergütung in der durchschnittlichen Höhe von 688 € (West) bzw. 614 € (Ost) erhalten[27]. Diese Unterschiede sind darauf zurückzuführen, dass weibliche Jugendliche ihre Ausbildung häufiger in Ausbildungsberufen mit geringerer Vergütung absolvieren. (BIBB Datenbank Ausbildungsvergütung 2011) Der Abstand zwischen den Frauen- und Männereinkommen erhöht sich nach der Ausbildung weiter. So liegt das mittlere Monatseinkommen ein Jahr nach Beendigung der Ausbildung bei vollzeitbeschäftigten männlichen Absolventen bei 2.102 €, bei vollzeitbeschäftigten Absolventinnen hingegen mit 1.812 € um rund 14 Prozent darunter (Daten aus dem Jahr 2007, Tabellenanhang Bildungsbericht 2010).

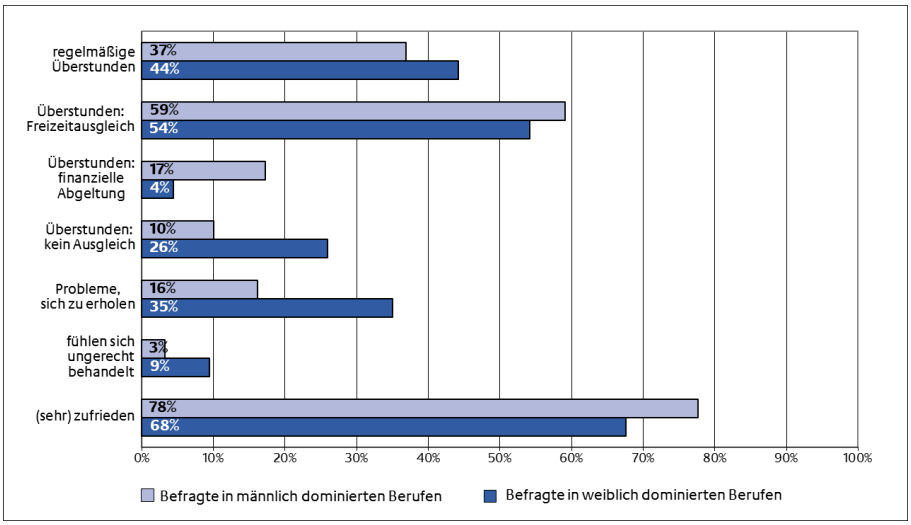
Der DGB-Ausbildungsreport (2011) zeigt, dass geschlechtsbezogene Unterschiede in der Ausbildungsvergütung und den Ausbildungsbedingungen weniger auf individuelle Ungleichbehandlung, sondern in erster Linie auf strukturelle Unterschiede zurückzuführen sind, d. h. auf Unterschiede zwischen männlich und weiblich dominierten Ausbildungsberufen. In sind Unterschiede in den Ausbildungsbedingungen exemplarisch an den Kriterien Überstunden, Regeneration und Zufriedenheit dargestellt. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Ausbildungssituation in weiblich dominierten Ausbildungsberufen nicht nur hinsichtlich der finanziellen Vergütung ungünstiger ist als in männerdominierten Berufen, sondern auch hinsichtlich der Arbeitsbedingungen.

---

[26] 41,4 Prozent der Absolvent/innen von Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO haben im Jahre 2007 ihren Abschluss an einer privaten Schule erworben; bei den Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO liegt der Anteil bei 25,5 Prozent, davon sind rund zwei Drittel Kosmetiker/innen (BIBB-Datenreport 2009).

[27] Quelle: BIBB Datenbank Ausbildungsvergütung 2011

Abb. 18: Arbeitsbedingungen in weiblich und männlich dominierten Ausbildungsberufen



Quelle: DBG-Ausbildungsreport 2011.

2 FAZIT UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Der Übergang von der Schule in den Beruf ist eine zentrale Weichenstellung nicht nur in beschäftigungspolitischer, sondern auch in gleichstellungspolitischer Hinsicht. Der Überblick über die Berufsbildungswege von jungen Frauen und Männern unterhalb des Hochschulbereichs weist auf geschlechtsbezogene Muster, die sich in folgende zentrale Problemkonstellationen und daraus abgeleitete Handlungsschwerpunkte zusammenfassen lassen.

2.1 ZUSAMMENFASSUNG DER BEFUNDE

Trotz des mittlerweile zu konstatierenden Bildungsvorsprungs junger Frauen und eines größeren Anteils junger Männer in der besonders gefährdeten Gruppe der Jugendlichen ohne oder mit niedrigem Schulabschluss zeigt ein genauerer Blick, dass bislang kaum von einer wirklichen Trendwende gesprochen werden kann, sondern im Berufsbildungssystem die Strukturen der Geschlechterungleichheit im Beschäftigungssystem immer noch deutlich reproduziert werden. Aufgrund der geschlechtsbezogenen Unterschiede in der Berufsausbildung gelingt es Frauen insgesamt nicht, einen Vorteil aus ihren höheren Bildungsabschlüssen zu ziehen und ihre Stellung im Beschäftigungssystem wesentlich zu verbessern.

Die Befunde lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die größten Schwierigkeiten im Übergang von der Schule in den Beruf haben Jugendliche ohne oder nur mit geringem Schulabschluss. Da junge Männer häufiger als junge Frauen über keinen oder maximal Hauptschulabschluss verfügen, sind sie quantitativ etwas stärker betroffen.
- Ein genauerer Blick zeigt allerdings, dass zwar der Anteil junger Frauen an den Schulabgängen ohne oder nur mit geringem Abschluss unterdurchschnittlich ist, dass Frauen mit geringen Bildungsabschlüssen jedoch größere Schwierigkeiten an der ersten und zweiten Schwelle haben als die männliche Vergleichsgruppe. So bleiben Frauen ohne oder mit maximal Hauptschulabschluss deutlich häufiger als Männer der Vergleichsgruppe ohne eine Berufsausbildung. Sie haben geringere Chancen auf eine betriebliche Berufsausbildung und nach absolvierter Ausbildung schlechtere Aussichten auf einen (ausbildungsadäquaten) Arbeitsplatz. Als Teilnehmerinnen an einer Maßnahme des Übergangssystems oder einer außerbetrieblichen Ausbildung haben Frauen geringere Chancen auf eine Ausbildungs- oder Arbeitsaufnahme im Anschluss an die Teilnahme.
- Die mit Abstand geringsten Chancen auf eine duale Berufsausbildung haben junge Frauen mit Migrationshintergrund, auch wenn sie über einen mittleren Schulabschluss verfügen.
- Das Berufsausbildungssystem ist in Deutschland durch eine starke Geschlechtersegregation gekennzeichnet, sowohl hinsichtlich der Ausbildungswege als auch der Ausbildungsberufe. Frauen sind in der dualen Ausbildung unterdurchschnittlich vertreten, während sie in der vollzeitschulischen Ausbildung die Mehrheit stellen. In der Schulberufsausbildung sind jedoch die Abbruchquoten höher, der Berufseinstieg schwieriger und die finanziellen Belastungen (Schulgeld, keine Ausbildungsvergütung) größer.

- Obwohl in der dualen Ausbildung die Vertragsabschlüsse im Dienstleistungsbereich, in dem der Frauenanteil traditionell höher ist, steigen, während sie in den durchweg männlich dominierten Produktionsberufen tendenziell zurückgehen, hat sich der Anteil junger Frauen im dualen Ausbildungssystem seit Anfang der 1980er Jahre nicht wesentlich verändert. Der Frauenanteil an den Auszubildenden und den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ist in den 2000er Jahren sogar geringfügig gesunken. Junge Männer konnten den Rückgang der Ausbildungsplätze in den Produktionsberufen durch eine steigende Beteiligung im Dienstleistungssektor kompensieren. Sie konnten stärker von den Neuordnungs- und Modernisierungsaktivitäten im Bereich der dualen Ausbildung profitieren, ihren Anteil in den – insbesondere auch modernisierten und neuen – Dienstleistungsberufen erhöhen und sich stärker in innovativen Berufen etablieren.
- Die Trennung in traditionelle Frauen- und Männerberufe – eine der zentralen Ursachen für die Geschlechterungleichheit im Erwerbssystem – wird im Berufsbildungssystem nach wie vor fortgeschrieben. Eine deutliche geschlechtsbezogene Verteilung ist sowohl entlang der Ausbildungswege – betriebliche oder vollzeitschulische Ausbildung – als auch entlang der Ausbildungsberufe beobachtbar. Das duale Ausbildungssystem ist insgesamt stark männlich geprägt. Ein Großteil der Ausbildungsberufe ist männlich dominiert oder überwiegend männlich besetzt; in über der Hälfte der Lehrberufe liegt der Frauenanteil unter 20 Prozent. Bereits in der betrieblichen Ausbildungssituation zeigen sich Unterschiede zwischen männlich und weiblich dominierten Berufen hinsichtlich Ausbildungsvergütung und Arbeitsbedingungen zu Ungunsten von Frauen.

2.2 HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Vor dem Hintergrund der dargestellten Gender-Aspekte lassen sich mehrere Handlungsschwerpunkte bei der Umsetzung des ESF-Bundesprogramms im Themenfeld Übergang Schule-Beruf hinsichtlich der Querschnittsaufgabe Chancengleichheit identifizieren.

Handlungsschwerpunkt schulische Bildung

Der überdurchschnittliche Anteil von jungen Männern, die die allgemeinbildende Schule ohne oder nur mit einem geringen Abschluss verlassen, erfordert es, bereits im Schulalter anzusetzen und gendersensible Förderansätze zu entwickeln. Das schlechtere Abschneiden von Jungen wird häufig mit der „Feminisierung“ des Schulsystems durch den hohen Anteil an weiblichem Lehrpersonal zu erklären versucht, was die Forderung nach mehr männlichen Lehrkräften nach sich zieht. Der tatsächliche Einfluss des Geschlechts des Lehrpersonals auf den Bildungserfolg von Jungen ist bislang jedoch nicht belegt (Budde 2008). Wichtig wäre eine Erhöhung der Gender-Kompetenz aller Lehrkräfte sowie des Beratungs- und Betreuungspersonals, da die geschlechtsbezogenen Sozialisationsbedingungen einen Einfluss auf das Bildungsverhalten haben. Die schulkonformen Eigenschaften (brav, fleißig) sind insbesondere mit den gängigen Weiblichkeitsnormen vereinbar. Demgegenüber ist der Schulalltag von männlichen Schülern maßgeblich bestimmt durch die männliche Peer Group und den „Männlichkeitsdruck“ (cool, witzig, stark), weshalb sie häufiger dem widerständigen und auffallenden Schülertypus entsprechen. Männlichkeit hat zudem insbesondere bei benachteiligten Jugendlichen einen hohen Stellenwert als Identitätsressource. (Budde 2008, Cremers 2007) Eine wesentliche

Herausforderung in diesem Zusammenhang ist deshalb die Reflexion und Bearbeitung insbesondere der herrschenden Männlichkeitsleitbilder.

Daraus lässt sich die Empfehlung ableiten, in allen Maßnahmen, die sich im Bereich Schule und Bildung an die Zielgruppe benachteiligte Jugendliche richten, auf die Gender-Kompetenz des Lehr-, Beratungs- und Betreuungspersonal zu achten, das heißt die Kompetenz zur kritischen Reflexion und Bearbeitung geschlechtsbezogener Sozialisationsbedingungen und traditioneller Geschlechterleitbilder. Das beinhaltet, sowohl bei laufenden Projekten im Zuge der Programmsteuerung begleitende Maßnahmen zur Förderung der Gender-Kompetenz zu ergreifen als auch bei der Vergabe von neuen Projekten den Nachweis von Gender-Kompetenz in die Auswahlkriterien aufzunehmen. Zudem sollten die Teilnahmequoten einer Kontrolle und Steuerung unterliegen, um zu verhindern, dass bspw. „auffälligere" – vor allem männliche – Zielgruppen gegenüber jenen mit passiveren Problemreaktionen überproportional häufig erfasst werden.

Zum anderen empfiehlt es sich im Sinne des im ESF-Bundesprogramm verankerten dualen Ansatzes, auch spezifische Maßnahmen zu fördern, die auf die Bearbeitung geschlechtsbezogener Muster zielen. Dies können Projekte sein, die sich spezifisch an Jungen oder Mädchen richten und die reflektierte Bearbeitung geschlechtsbezogener Problemkonstellationen zum Ziel haben. Vor dem dargelegten Hintergrund wären insbesondere Projekte der Jungenförderung, die Männlichkeitsmuster kritisch hinterfragen, ein Ansatzpunkt mit Signalwirkung. Denkbar sind aber auch Projekte, die speziell der Wissensvermittlung und dem Aufbau von Gender-Kompetenz sowie der Öffentlichkeitsarbeit zur Reflexion von Geschlechterleitbildern dienen[28]. Auch hier könnten ESF-Projekte mit spezifischem Fokus auf eine kritische Hinterfragung gängiger Männlichkeitsvorstellungen wichtige Impulse setzen. Damit könnte im aktuellen Diskurs um Jungen als die neuen Bildungsverlierer eine in gleichstellungspolitischer Hinsicht wichtige Signalwirkung befördert werden.

Handlungsschwerpunkt Förderung der Berufsausbildung

Der Frauenanteil in der dualen Berufsausbildung ist seit Jahrzehnten ohne merkliche Veränderung unterdurchschnittlich. Die Überrepräsentanz von Frauen in der Schulberufsausbildung kann nicht als befriedigende Kompensation ihrer Unterrepräsentanz in der betrieblichen Ausbildung betrachtet werden, da die vollzeitschulische Berufsausbildung auf wenige Berufsbereiche (insbesondere Sozial- und Gesundheitsbereich) konzentriert ist, nur Jugendlichen mit höheren Schulabschlüssen offensteht und gegenüber der dualen Ausbildung einige Nachteile aufweist. Die Förderung der Beteiligung von Frauen an der dualen Berufsausbildung ist deshalb ein gleichstellungspolitisches Ziel.

Die Befunde zeigen, dass zwar der Anteil junger Männer an den Jugendlichen ohne oder mit geringen Schulabschlüssen, die die größten Schwierigkeiten beim Berufseinstieg haben, über dem Anteil der jungen Frauen liegt. Jedoch haben Frauen ohne oder nur mit Hauptschulabschluss größere Schwierigkeiten, eine Berufsausbildung aufzunehmen und danach einen Arbeitsplatz zu finden, als Männer der Vergleichsgruppe. Deshalb ist die Förderung des Berufsabschlusses insbesondere von Frauen ohne oder mit niedrigem Schulabschluss sowie von Frauen mit Migrationshintergrund ein wichtiges gleichstellungspolitisches Ziel. Der Schwerpunkt der Aufmerksamkeit sollte nicht nur vorrangig auf männliche Jugendliche gelegt werden, sondern

[28] Ein gutes Praxisbeispiel dafür ist das ESF-geförderte Projekt „Neue Wege für Jungs", siehe www.neue-wege-fuer-jungs.de.

es sollten besondere Anstrengungen unternommen werden, um auch jungen Frauen einen erfolgreichen Berufsabschluss zu ermöglichen.

Es gibt Hinweise darauf, dass es in den öffentlich geförderten Maßnahmen, die eine duale Berufsausbildung anbieten, bislang nicht gelingt, den geschlechtsbezogenen Unterschieden entgegenzuwirken. So liegt der Anteil junger Frauen in überwiegend öffentlich geförderten Ausbildungen unterhalb ihres Anteils im dualen System insgesamt, und im ESF-geförderten Programm Jobstarter, das sich der Schaffung neuer Ausbildungsplätze widmet, wurden bspw. die akquirierten Ausbildungsplätze bisher zu zwei Dritteln mit männlichen Auszubildenden besetzt[29].

Im Sinne des Gender Mainstreaming sollten deshalb alle bestehenden und künftigen ESF-Maßnahmen im Bereich der Berufsvorbereitung und Ausbildungsförderung daraufhin überprüft werden, ob sie insbesondere männliche oder weibliche Zielgruppen ansprechen und erreichen, bspw. anhand folgender Fragestellungen:

- Auf welche Ausbildungsberufe sind die Maßnahmen ausgerichtet? Werden damit eher männliche oder weibliche Jugendliche angesprochen?
- Wie und wo werden die Angebote beworben? Werden durch die Werbe- und Informationsmaterialien (bspw. Bilder) und Zugangsweisen (bspw. Orte, an denen geworben und Informationsmaterial verteilt wird) weibliche und männliche Jugendliche gleichermaßen angesprochen? Wie können insbesondere junge Frauen erreicht werden (bspw. durch Kooperation mit Frauen- und Mädchenberatungsstellen)?
- Wie ist die Zuweisungspraxis durch die Bundesagentur für Arbeit? Welche Möglichkeiten der Steuerung gibt es hier?
- Wie erfolgen eventuelle Kooperationen mit Bildungsträgern und Unternehmen? Welche Unternehmen (Branchen) sind an Kooperationen beteiligt? Welche Möglichkeiten der Bewusstseinsbildung und Steuerung gibt es hier?

Für die einzelnen Programme sollten Zielquoten über die Verteilung von männlichen und weiblichen Teilnehmenden festgelegt und regelmäßig überprüft sowie gegebenenfalls Maßnahmen zur Gegensteuerung ergriffen werden. Damit soll sichergestellt werden, dass die ESF-geförderten Programme und Projekte nicht einseitig männliche Zielgruppen ansprechen, sondern auch die besonderen Schwierigkeiten der weiblichen Zielgruppen angemessen berücksichtigen. Die Zielquoten sollten dabei über den festgestellten Ausgangswerten im Interventionsfeld liegen, um auf einen gleichstellungsfördernden Effekt zu zielen.

Wichtig ist es zudem, im Zuge der Programmevaluation nicht nur die Teilnahmequoten, sondern auch die Verbleibsquoten nach Geschlecht zu überprüfen, um Aufschluss über die Maßnahmenwirkungen und Erfolgschancen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu erhalten, und daraus Schlussfolgerungen für die künftige Gestaltung von Maßnahmen ziehen zu können.

Handlungsschwerpunkt berufliche Segregation

Die Teilung des Berufsbildungssystems in männlich geprägte und weiblich dominierte Ausbildungswege (duale vs. vollzeitschulische Ausbildung) sowie in traditionelle Frauen- und Männerausbildungsberufe (berufliche Segregation) ist unter gleichstellungsorientierter Perspektive ein

[29] Quelle: http://www.jobstarter.de/de/3214.php, Zugriff am 21.05.2012.

besonders virulentes Problemfeld, das im Sinne des Gender Mainstreaming in den Maßnahmen im Bereich Übergang Schule-Beruf unbedingt Berücksichtigung finden sollte. Die Segregation in traditionelle Frauen- und Männerberufe ist eine zentrale Ursache der Geschlechterungleichheit im Erwerbsleben, da insbesondere viele der traditionellen Frauenberufe durch niedrige Einkommenschancen, geringe Aufstiegsmöglichkeiten und schlechte Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind. Die dominante Trennung in „Frauenberufe“ und „Männerberufe“ zementiert sowohl stereotype Geschlechterbilder als auch einseitige Berufsbilder, die der Berufsrealität oft wenig entsprechen.

Der Übergang von der Schule in den Beruf stellt hier die zentrale Weichenstellung dar. Die Erweiterung des Berufsspektrums – sowohl von jungen Frauen als auch von jungen Männern – in Abkehr von traditionellen Geschlechter- und Berufsbildern ist deshalb ein wichtiges Ziel im Hinblick auf die Gleichstellung. In allen Programmen und Projekten sollte diesbezüglich ein fundiertes Problembewusstsein entwickelt werden.

Die einschneidenden Auswirkungen der beruflichen Segregation auf die Situation von Frauen im Erwerbssystem legt nahe, die Umsetzung von Gender Mainstreaming nicht auf Teilnahmequoten (die unverzichtbar sind, wie oben dargelegt wurde) zu reduzieren, sondern auch ein Augenmerk darauf zu legen, in welchen Ausbildungswegen und Ausbildungsberufen die weiblichen und männlichen Zielgruppen jeweils gefördert werden. Gleichwohl sind differenzierte Überlegungen anzustellen, welche Programme und Maßnahmen insbesondere dazu geeignet sind, den Abbau der beruflichen Segregation als Querschnittsziel zu verfolgen.

Wie die Befunde zeigen, ist es für junge Frauen schwieriger, in männerdominierten Bereichen einen Ausbildungsplatz und anschließend eine ausbildungsadäquate Arbeitsstelle zu finden. In Maßnahmen, die darauf abzielen, besondere Risikogruppen überhaupt an eine berufliche Ausbildung heranzuführen, kann die Einmündung in nichttraditionelle Berufsausbildungen deshalb nicht unbedingt ein vorrangiges Ziel sein. Die Ausweitung des Berufswahlspektrums insgesamt ist jedoch auch in diesem Kontext eine sinnvolle und zielführende Perspektive.

Eine Förderstrategie, die sich explizit der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsziel verschrieben hat, wie der ESF und das ESF-Bundesprogramm, kommt insgesamt nicht umhin, einen Beitrag in diesem in gleichstellungsorientierter Hinsicht zentralen Problemkomplex zu leisten. Die ESF-geförderten Programme und Projekte im Bereich der Berufsbildungsförderung sollten deshalb dahingehend überprüft werden, inwieweit sie geeignet sind, im Sinne des Gender Mainstreaming das Gleichstellungsziel Abbau der beruflichen Segregation zu verfolgen, gegebenenfalls auch durch begleitende und spezifische Maßnahmen.

Die Maßnahmen dürfen dabei nicht bloß auf das individuelle Berufswahlverhalten von Jugendlichen abstellen. Vor dem Hintergrund der besonderen Schwierigkeiten, die Jugendliche beim Einstieg in einen nicht-traditionellen Beruf haben, ist ein breiteres Unterstützungsangebot notwendig, das sie auch bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz und beim Berufseinstieg begleitet. Ein besonderes Augenmerk sollte zudem auf Aktivitäten gelegt werden, die auf das Einstellungsverhalten von Unternehmen zielen, bspw. indem im Zuge der Kooperation mit und Beratung von Unternehmen auch eine diesbezügliche Bewusstseinsbildung stattfindet.

QUELLEN UND LITERATUR

Aktionsrat Bildung: Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem. Jahresgutachten 2009. Wiesbaden 2009

Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildungsbericht 2008. Bildung in Deutschland 2008 – Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu den Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Bielefeld 2008

Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Bielefeld 2010

Baethge, Martin / Solga, Heike / Wieck, Markus: Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs. Netzwerk-Bildung, Berlin 2007

Beicht, Ursula / Ulrich, Joachim Gerd: Ausbildungsverlauf und Übergang in Beschäftigung. Teilnehmer-/innen an betrieblicher und schulischer Berufsausbildung im Vergleich. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 3 / 2008, S. 19-23

Beicht, Ursula / Ulrich, Joachim Gerd: Welche Jugendlichen bleiben ohne Berufsausbildung? BIBB-Report 6/08. Bonn 2008

Beicht, Ursula: Verbesserung der Ausbildungschancen oder sinnlose Warteschleife? Zur Bedeutung und Wirksamkeit von Bildungsgängen am Übergang Schule – Berufsausbildung. BIBB-Report 11/09. Bonn 2009

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenbank Ausbildungsvergütung 2011, Pressemitteilung 01/2012, http://www.bibb.de/dav

BiBB – Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Bonn 2009

BiBB – Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Bonn 2010

BiBB – Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Vorversion vom 04. April 2011. Bonn 2011

BiBB – Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Vorversion vom 09. Mai 2012. Bonn 2012

Bolz, Pia: Mädchen und junge Frauen im Berufsfindungsprozess. Frankfurt am Main 2004

Budde, Jürgen: Bildungs(miss)erfolge von Jungen und Berufswahlverhalten bei Jungen. Hgg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2008

Bundesjugendkuratorium: Schlaue Mädchen – Dumme Jungen? Gegen Verkürzungen im aktuellen Geschlechterdiskurs. München 2009

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2008. Bonn/Berlin 2008

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2009. Bonn/Berlin 2009

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2010. Bonn/Berlin 2010

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2012. Bonn/Berlin 2012

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Von der Hauptschule in Ausbildung und Erwerbsarbeit: Ergebnisse des DJI-Übergangspanels. Bonn/Berlin 2008

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend: Gender-Datenreport 2005. München 2005

Cremers, Michael: Neue Wege für Jungs?! Ein geschlechtsbezogener Blick auf die Situation von Jungen im Übergang Schule-Beruf. Hgg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 2007

DGB-Bundesvorstand: Ausbildungsreport 2011. Berlin 2011

Dorsch-Schweizer, Marlies: Die Ambivalenz moderner Beruflichkeit für Frauen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 5/2004, S. 43-46

Faulstich-Wieland, Hannelore: Geschlechteraspekte in der Bildung. Hgg. von der Bundeszentrale für politische Bildung. Berlin 2004

Granato, Mona / Dorau, Ralf: Junge Frauen und Männer an der zweiten Schwelle – ein Vergleich dualer Ausbildungsabsolventen. In: Granato, Mona / Degen, Ulrich (Hg.): Berufliche Bildung von Frauen. Bonn 2006, S. 165-181

Granato, Mona / Dorsch-Schweizer, Marlies: Junge Frauen und berufliche Zukunft. Düsseldorf 2007

Granato, Mona / Schittenhelm, Karin: Junge Frauen: Bessere Schulabschlüsse – aber weniger Chancen beim Übergang in die Berufsausbildung. In: Aus Politik und Zeitschichte 28/2004, S. 31-39

Hartung, Silke / Janik, Florian: Frauen in der betrieblichen Berufsausbildung. Seltener am Start, genauso oft am Ziel. in: IAB-Kurznachrichten 15/2006

Krüger, Helga: Ungleichheit und Lebenslauf. Wege aus den Sackgassen empirischer Traditionen. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 41/2001, Sonderheft hgg. von Bettina Heintz: Geschlechtersoziologie, S. 512-537.

Ostendorf, Helga: Steuerung des Geschlechterverhältnisses durch eine politische Institution. Die Mädchenpolitik der Berufsberatung. Leverkusen/Opladen 2005

Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Förderung der Berufsausbildung. Berichtsjahr 2009. Nürnberg 2009

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur. Allgemeinbildende Schulen. Schuljahr 2010/2011. Fachserie 11, Reihe 1. Wiesbaden 2011

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur. Berufliche Schulen. Schuljahr 2010/2011. Fachserie 11, Reihe 2. Wiesbaden 2011

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur. Berufliche Bildung 2010. Fachserie 11, Reihe 3. Wiesbaden 2011

Uhly, Alexandra: Strukturen und Entwicklungen im Bereich technischer Ausbildungsberufe des dualen Systems der Berufsausbildung. In: Studien zum deutschen Innovationssystem 2/2007

Impressum

Herausgegeben von der Agentur für Gleichstellung im ESF
im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Autorin: Irene Pimminger

Berlin, Februar 2010
2. Aktualisierung, Juni 2012

Lektorat: Stefanie Auf dem Berge

Agentur für Gleichstellung im ESF
Lohmühlenstraße 65
12435 Berlin
Tel: +49 30 53 338-948
E-Mail: office@esf-gleichstellung.de
www.esf-gleichstellung.de

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren möchten, bitte mit genauer Angabe der Herausgeberin, der Autorin, des Titels und des Stands der Veröffentlichung.

© Agentur für Gleichstellung im ESF