



**KOMPETENZZENTRUM FÜR HANDWERKERINNEN im BERLINER
HANDWERK**
beim bfw – Unternehmen für Bildung



Unternehmen für Bildung.

Expertise zur Situation von jungen Frauen in „untypischen“ Hand- werksberufen beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf und sich hieraus ergebende Konsequenzen für eine ressourcenorientier- te Beratung

**Erstellt im Rahmen des Projektes „Kompetenzzentrum für Handwerkerinnen im
Berliner Handwerk“ beim Berufsbildungswerk GmbH (bfw).**

Förderung:

**Das Kompetenzzentrum für Handwerkerinnen im Berliner Handwerk wird geför-
dert durch die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen und
aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.**



Erarbeitet von:

**Brigitte Rau
Coaching und Beratung Berlin
Nehringstr. 33
14059 Berlin**

Berlin 2008/2009



Inhalt:

Einleitung	3
1 Die Zielgruppe - Analyse und Beschreibung der Ausbildungssituation für Frauen im Handwerk.....	4
1.1 Berufe und Berufsausbildung im Handwerk.....	4
1.2 Frauenanteil in der Berufsausbildung – speziell im Handwerk	6
1.3 Weitere Einflüsse auf die Ausbildungssituation von Auszubildenden.....	9
2 Betriebliche Einstellungspraxis und berufliches Arbeitsumfeld	10
2.1 Betrieblicher Blick auf die Beschäftigung von Frauen im Handwerk.....	10
2.2 Berufliches Arbeitsumfeld für Frauen im Handwerk.....	13
3 Die Situation junger Frauen an der „zweiten Schwelle“ im Übergangsfeld von der Ausbildung in den Beruf	14
3.1 Die zweite Schwelle: der Übergang von der Ausbildung in Beschäftigung.....	14
3.2 Übernahmeangebote der Betriebe unterschieden nach Branchen und Betriebsgrößen	15
3.3 Strategien bei der Stellensuche nach Abschluss der Ausbildung.....	16
4 Erklärungsansatz zur geschlechtsspezifischen Segregation	17
5 Konsequenzen für eine ressourcenorientierte Beratung.....	18
5.1 Was sollte bei Beratungsprozessen berücksichtigt werden?.....	18
5.2 Kompetenzen und Fähigkeiten für den Umgang mit Veränderung.....	19
5.3 Die Entwicklung berufsbiografischer Gestaltungskompetenz – ein Modell.....	20
5.4 Konsequenzen für eine ressourcenorientierte Beratung für junge Frauen im Handwerk.....	21
6 Fazit.....	22
Literatur.....	24



Einleitung

In der vorliegenden Expertise sollen die Hintergründe und die zu berücksichtigenden Faktoren für eine ressourcenorientierte Beratung von jungen Frauen in „untypischen“ Handwerksberufen an der „zweiten Schwelle“ am Übergang von der Ausbildung in den Beruf erarbeitet werden.

Da hierbei speziell die Situation von jungen Frauen in der Ausbildung Gegenstand der Untersuchung ist, werden andere im Handwerk tätige Frauen - Unternehmerfrauen im Handwerk, Selbständige - in den Ausführungen nicht berücksichtigt. Weiterer Schwerpunkt der Arbeit sind zudem weibliche Auszubildende in sog. „untypischen“ oder männerdominierten Handwerksberufen.

In Kapitel 1 werden deshalb die Berufsausbildung und die Ausbildungsbeteiligung junger Frauen im Handwerk genauer analysiert. Zuerst erfolgt eine kurze Annäherung an den Wirtschaftszweig Handwerk und eine Beschreibung der unterschiedlichen Berufe und der Berufsausbildung im Handwerk. Daran anschließend wird der Frauenanteil in der Ausbildung speziell im Handwerk und verteilt auf die unterschiedlichen Gewerke dargestellt. Außerdem werden die Einflüsse von Ausbildungsort und regionaler Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation auf die Ausbildungssituation von Auszubildenden allgemein und von Frauen im Speziellen beschrieben. Denn das Wo der Ausbildung, wirkt sich erheblich auf die Beschäftigungsmöglichkeiten im erlernten Beruf aus. Hieraus resultieren auch unterschiedliche, auf die jeweilige Ausgangssituation bezogene individuelle Handlungsstrategien bei der Beschäftigungssuche.

In Kapitel 2 werden dann die betriebliche Einstellungspraxis der Handwerksbetriebe und das berufliche Arbeitsumfeld von Frauen im Handwerk näher untersucht. Es werden Gründe für oder gegen eine Beschäftigung von Frauen im Handwerk aus Sicht der Betriebe dargestellt. Zum anderen werden das spezielle berufliche Arbeitsumfeld von Frauen im Handwerk und daraus resultierende Probleme und Konflikte beschrieben, die aufgrund von Vorurteilen, Diskriminierungen und sexuellen Belästigungen gegenüber jungen Frauen im männlich dominierten Umfeld entstehen können.

Anschließend wird in Kapitel 3 genauer auf die Situation an der „zweiten Schwelle“ im Übergangsfeld von der Ausbildung in den Beruf eingegangen. Da es für die spezielle Zielgruppe von Frauen im Handwerk derzeit keine aktuelle Literatur zu diesem Thema zu geben scheint¹, werden deshalb Untersuchungen und statistische Daten über diesen beruflichen Abschnitt für Auszubildende allgemein für die Ausführungen herangezogen.

Seit Jahren ist innerhalb der beruflichen Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt eine deutliche geschlechtsspezifische Segregation erkennbar. Sie ist auch im Handwerk vorhanden, wie anhand der aktuellen Zahlen und Ausführungen in Kap. 1 und 2 ersichtlich wird. Deshalb wird in Kapitel 4 ein Modell beschrieben, das die geschlechtsspezifische Segregation zu erklären sucht. Die einzelnen Faktoren stehen in Wechselwirkung untereinander und wirken sich auf die Jugendlichen und deren Berufswahlverhalten ebenso aus wie auf die Personen, die im Schul- und Bildungssystem tätig sind, wie auch auf diejenigen, die wiederum auf die Arbeits- und Ausbildungsmarktsituation Einfluss haben.

Basierend auf den Ergebnissen der vorangegangenen Kapitel werden in Kap. 5 die Konsequenzen für die Beratung von jungen Frauen im Handwerk abgeleitet. Es werden Kompetenzen und Fähigkeiten beschrieben, die im Rahmen einer Beratung entwickelt und gefördert werden sollten. Ziel einer solchen ressourcenorientierten Beratung sollte ein Kompetenzbündel sein, das es jungen Frauen ermöglicht, ihre eigene berufliche Laufbahn selbst zu gestalten und mit den unterschiedlichen Anforderungen und Umständen in ihrem Arbeitsumfeld selbstbewusst umgehen zu können.

¹ Trotz ausführlicher Recherche scheint es keine aktuelle Literatur speziell für diese Zielgruppe zu geben. Wurden noch in den 80er Jahren Modellversuche zur Beschäftigung von Frauen in technischen Berufen und im Handwerk durchgeführt, so steht seit den 90ern die Erhöhung des Anteils von Frauen vor allem im IT-Bereich im Mittelpunkt von Untersuchungen und gezielten Fördermaßnahmen.



1 Die Zielgruppe - Analyse und Beschreibung der Ausbildungssituation für Frauen im Handwerk

1.1 Berufe und Berufsausbildung im Handwerk

Das Handwerk in Deutschland

„Das Handwerk ist der vielseitigste und einer der bedeutendsten Wirtschaftsfaktoren in der Bundesrepublik Deutschland. Er bildet mit seinen vorwiegend kleinen und mittleren Betrieben eine starke Säule der deutschen Wirtschaft: In rund 947.000 Betrieben in Deutschland arbeiten mehr als 4,7 Millionen Menschen, fast 480.000 Auszubildende erhalten dort eine qualifizierte Ausbildung. Damit sind 12,4% aller Erwerbstätigen und 30,7% aller Auszubildenden in Deutschland im Handwerk tätig. Das Handwerk erwirtschaftet 9% des Bruttoinlandsproduktes und ist damit nach der Industrie der zweitgrößte Wirtschaftszweig der Bundesrepublik. Im Jahr 2006 erreichte der Umsatz im Deutschen Handwerk rund 482 Milliarden Euro.

Generell ist das Handwerk ein Berufsstand und/oder eine gewerbliche Tätigkeit, bei der eine Dienstleistung oder ein Produkt unmittelbar für den Verbraucher hergestellt wird. Es steht damit im Gegensatz zur industriellen Massenproduktion. Auf eine genaue Definition des Handwerks hat der Gesetzgeber verzichtet und es auch nicht – wie es in anderen europäischen Ländern üblich ist – auf bestimmte Betriebsgrößen festgelegt. Die Zugehörigkeit zum Handwerk wird in der Bundesrepublik also weder durch die Betriebsgröße noch durch die Zahl der Beschäftigten oder durch die Höhe des Umsatzes bestimmt. Erfüllt ein Betrieb die Voraussetzungen nach dem Gesetz zur Regelung des Handwerks (Handwerksordnung/HWO), wird er in die Handwerksrolle, die die Handwerkskammer führt, eingetragen.

(...) In Berlin erwirtschaftet das Handwerk mehr als 13% des Bruttoinlandsproduktes, hat einen Anteil von rund 12,5% an der Zahl der Erwerbstätigen und stellt ein knappes Drittel aller Ausbildungsplätze zur Verfügung.“²

Die verschiedenen Handwerksberufe

„Was Handwerk ist, welche Berufe zum Handwerk gehören und wer sich in einem solchen Handwerksberuf selbstständig machen darf, ist im Gesetz zur Regelung des Handwerks (HWO), festgelegt. Auch die Organisationsstrukturen im Handwerk und die hoheitlichen Aufgaben der einzelnen Handwerkskammern in Deutschland werden durch dieses Bundesgesetz geregelt. Es gehört wie die Gewerbeordnung zum Gewerberecht. Seit dem 1. Januar 2004 gilt die letzte Neufassung der Handwerksordnung. Nach der aktuellen Fassung gehört ein Gewerbe dann zum Handwerk, wenn es handwerksmäßig betrieben wird und in einer der Anlagen der Handwerksordnung aufgeführt ist.

Man unterscheidet zwischen so genannten

- 41 zulassungspflichtigen Handwerken, für deren selbstständige Ausübung der Meisterbrief weiterhin verpflichtend ist (...),
- zulassungsfreien Handwerken, für die der Meisterbrief nicht mehr zwingend als Voraussetzung für die Selbständigkeit gilt. In diesen Gewerben ist der Meisterbrief als freiwilliges Qualitätssiegel vorgesehen. (...) sowie
- handwerksähnlichen Gewerben.“³

In *Abbildung 1* sind die zulassungspflichtigen bzw. zulassungsfreien Berufe entsprechend der Handwerksordnung/HWO aufgeführt.

² HWK Berlin: <http://www.hwk-berlin.de/ueber-uns/das-ist-handwerk.htm>, eingesehen im Dezember 2008

³ HWK Berlin: <http://www.hwk-berlin.de/ueber-uns/das-ist-handwerk.htm>, eingesehen im Dezember 2008

Expertise zur Situation von jungen Frauen in „untypischen“ Handwerksberufen beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf und sich hieraus ergebende Konsequenzen für eine ressourcenorientierte Beratung



Abbildung 1: Verzeichnis der Gewerbe, die als zulassungspflichtige Handwerke bzw. als zulassungsfreie Handwerke betrieben werden können (gemäß HWO)⁴

Zulassungspflichtige Handwerke (nach § 1 Abs. 2 der HWO, Stand 2008, entsprechend Anlage A der HWO)	Zulassungsfreie Handwerke (nach § 18 Abs. 2 der HWO, Stand 2008, entsprechend Anlage B1 der HWO)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Augenoptiker/in 2. Bäcker/in 3. Boots- und Schiffbauer/in 4. Brunnenbauer/in 5. Büchsenmacher/in 6. Chirurgiemechaniker/in 7. Dachdecker/in 8. Elektromaschinenbauer/in 9. Elektrotechniker/in 10. Feinwerkmechaniker/in 11. Fleischer/in 12. Friseur/Friseur/in 13. Gerüstbauer/in 14. Glasbläser/in und Glasapparatebauer/in 15. Glaser/in 16. Hörgeräteakustiker/in 17. Informationstechniker/in 18. Installateur und Heizungsbauer/in 19. Kälteanlagenbauer/in 20. Karosserie- und Fahrzeugbauer/in 21. Klempner/in 22. Konditoren/Konditorin 23. Kraftfahrzeugtechniker/in 24. Landmaschinenmechaniker/in 25. Maler/in und Lackierer/in 26. Maurer/in und Betonbauer/in 27. Metallbauer/in 28. Ofen- und Luftheizungsbauer/in 29. Orthopädienschuhmacher/in 30. Orthopädietechniker/in 31. Schornsteinfeger/in 32. Seiler/in 33. Steinmetz/in und Steinbildhauer/in 34. Straßenbauer/in 35. Stuckateur/in 36. Tischler/in 37. Vulkaniseur/in und Reifenmechaniker/in 38. Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer/in 39. Zahntechniker/in 40. Zimmerer/in 41. Zweiradmechaniker/in 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Behälter- und Apparatebauer/in 2. Betonstein- und Terrazzohersteller/in 3. Böttcher/in 4. Bogenmacher/in 5. Brauer/in und Mälzer/in 6. Buchbinder/in 7. Buchdrucker/in: Schriftsetzer/in; Drucker/in 8. Damen- und Herrenschneider/in 9. Drechsler/in (Elfenbeinschnitzer/in) und Holzspielzeugmacher/in 10. Edelsteinschleifer/in und Graveure/Graveurin 11. Estrichleger/in 12. Feinoptiker/in 13. Flexografen/Flexografin 14. Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/in 15. Fotografen/Fotografin 16. Galvaniseure/Galvaniseur/in 17. Gebäudereiniger/in 18. Geigenbauer/in 19. Glas- und Porzellanmaler/in 20. Glasveredler/in 21. Gold- und Silberschmiede/-schmiedin 22. Graveure/Graveurin 23. Handzuginstrumentenmacher/in 24. Holzbildhauer/in 25. Holzblasinstrumentenmacher/in 26. Keramiker/in 27. Klavier- und Cembalobauer/in 28. Korbmacher/in 29. Kürschner/in 30. Metall- und Glockengießer/in 31. Metallbildner/in 32. Metallblasinstrumentenmacher/in 33. Modellbauer/in 34. Modisten/Modistin 35. Müller/in 36. Orgel- und Harmoniumbauer/in 37. Parkettleger/in 38. Raumausstatter/in 39. Rollladen- und Jalousiebauer/in 40. Sattler/in und Feintäschner/in 41. Schilder- und Lichtreklamehersteller/in 42. Schneidwerkzeugmechaniker/in 43. Schumacher/in 44. Segelmacher/in 45. Siebdrucker/in 46. Sticker/in 47. Textilreiniger/in 48. Uhrmacher/in 49. Vergolder/in 50. Wachszieher/in 51. Weber/in 52. Weinküfer/in 53. Zupfinstrumentenmacher/in
Quelle: HWK Berlin, Stand: Mai 2008 ⁵	

⁴ HWK Berlin: <http://www.hwk-berlin.de/ueber-uns/das-ist-handwerk.htm>, eingesehen im Dezember 2008

⁵ Die Berufsbezeichnungen in der Tabelle wurden ergänzt durch die weibliche Form.



Eine Selbständigkeit ist in allen Bereichen möglich. In den zulassungspflichtigen bzw. zulassungsfreien Handwerken wird jedoch der Meisterbrief vorausgesetzt bzw. empfohlen. Auch in den handwerksähnlichen Gewerben, in denen einfache Tätigkeiten aus dem Bereich des Handwerks ausgeführt werden, ist eine selbständige Tätigkeit möglich. Hier kann jedoch kein Meisterbrief erworben werden.

Berufsausbildung im Handwerk

Die Ausbildung im Handwerk erfolgt „(...) im „Dualen System“, d.h. Auszubildende erhalten eine praktische Ausbildung im Handwerksbetrieb, ergänzt und abgerundet durch überbetriebliche Maßnahmen, die an den Bildungszentren des Handwerks oder der Innungen durchgeführt werden. Die fachtheoretischen Grundlagen und die allgemeinbildenden Fächer werden an der Berufsschule vermittelt.“⁶

Die CEDEFOP⁷ beschreibt die duale Berufsausbildung in Deutschland wie folgt: „"Duales System" bedeutet, dass die Ausbildung an zwei Lernorten stattfindet: am Arbeitsplatz und in der Berufsschule. Die Ausbildung erfolgt auf der Grundlage eines Ausbildungsvertrages zwischen dem Betrieb und dem Auszubildenden. Die Auszubildenden verbringen drei oder vier Tage in der Woche im Betrieb oder in einem überbetrieblichen Ausbildungszentrum und zwei Tage in der Berufsschule. Der Berufschulunterricht kann auch in Blöcken von einigen Wochen durchgeführt werden. Neben dem Fachunterricht erhalten die Schüler Unterricht in allgemein bildenden Fächern wie Deutsch und Sozialkunde. Die Ausbildungsbetriebe tragen die Kosten für die betriebliche Ausbildung und zahlen dem Auszubildenden eine Ausbildungsvergütung.“

Ausbilden darf ein Betrieb in Deutschland, wenn er die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung entsprechend des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) oder der Handwerksordnung (HWO, § § 21-23) erfüllt. Dazu muss er „nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet sein sowie über persönlich und fachlich geeignetes Ausbildungspersonal verfügen.“⁸

Das bedeutet, dass in Handwerksbetrieben die für die Ausbildung zuständige Person entweder den Meisterbrief oder aber über eine Gesellenprüfung oder einen Studienabschluss im entsprechenden Gewerbe und über eine längere berufliche Tätigkeit verfügen muss. Die Ausbildungsberechtigung kann bei der zuständigen Handwerkskammer beantragt werden und wird von dieser regelmäßig überprüft.

1.2 Frauenanteil in der Berufsausbildung – speziell im Handwerk

Im Jahr 2006 waren 1.570.615 Jugendliche in einer dualen Berufsausbildung. Der Anteil weiblicher Auszubildender lag bei 39,5%. Er unterscheidet sich sehr stark nach Ausbildungsbereichen (*siehe Abbildung 2*): In den Bereichen Hauswirtschaft und Freie Berufe lag der Frauenanteil 2006 bei über 90 Prozent, im Öffentlichen Dienst bei rund 63 Prozent, im Bereich Industrie und Handel bei 39,5 Prozent.

Im **Handwerk** hat sich der Frauenanteil von 19,3 Prozent (im Jahr 1996) etwas erhöht und lag 2006 bei 23,1 Prozent. Dies ist „bedingt durch die starken Rückgänge bei den männlich dominierten Berufen im Bau- und Ausbaugewerbe.“^{9/10}

Die zehn von weiblichen Auszubildenden am stärksten besetzten Ausbildungsberufe waren 2006: Bürokauffrau (Bereich Industrie und Handel/Handwerk), Kauffrau im Einzelhandel (Industrie und Handel), Medizinische Fachangestellte (Freie Berufe), Friseurin (Handwerk), Zahnmedizinische Fachangestellte (Freie Berufe), Industriekauffrau (Industrie und Handel), Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk (Handwerk), Kauffrau für Bürokommunikation, Verkäuferin und Hotelfachfrau (alle Industrie und Handel).¹¹

⁶ vgl. <http://www.hwk-berlin.de/ueber-uns/das-ist-handwerk.htm>, eingesehen im Dezember 2008

⁷ CEDEFOP (Hrsg.): Berufsausbildung in Deutschland, 2007, S. 26ff

⁸ IAB-Kurzbericht 19/2008, S.2

⁹ Berufsbildungsbericht 2008, S.115

¹⁰ Als „männlich dominierter Beruf“ wird ein Beruf bezeichnet, bei dem der Anteil der weiblichen Auszubildenden zwischen 0 und 20 % liegt.

¹¹ Berufsbildungsbericht 2008, S.118



Abbildung 2: Anzahl der weiblichen Auszubildenden insgesamt an allen Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen, 1996 bis 2006 (Angaben in Prozent)¹²

Jahr	Weibliche Auszubildende							
	Insgesamt	Davon im Ausbildungsbereich						
		Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft	Seeschifffahrt
1996	39,8	43,5	19,3	59,2	31,7	95,0	95,4	5,5
1997	39,9	43,5	19,8	62,3	30,7	95,3	95,0	7,3
1998	40,0	43,1	20,6	62,9	29,7	95,3	94,9	5,9
1999	40,5	43,4	21,3	63,0	28,5	95,5	94,6	4,4
2000	40,9	43,2	21,9	64,4	28,5	95,6	94,6	5,4
2001	41,0	42,4	22,4	64,6	27,2	95,6	94,1	6,2
2002	41,0	41,4	22,6	65,3	26,4	95,6	93,8	5,6
2003	40,6	40,5	22,7	64,9	25,2	95,5	93,0	4,3
2004	40,1	39,8	22,7	64,2	24,1	95,3	92,8	4,3
2005	39,7	39,5	22,9	63,4	23,2	95,1	92,5	4,1
2006	39,5	39,5	23,1	63,5	22,4	95,2	92,5	3,9

„Insgesamt zeigt sich eine langfristig stabile geschlechtsspezifische berufliche Segregation in der Berufsausbildung. Die Anteile junger Frauen an allen Auszubildenden in männlich dominierten Berufen betragen in Deutschland im Jahr 2006 insgesamt 9,8 Prozent und sind damit gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert. (...) Hinsichtlich des Frauenanteils in den männlich oder weiblich dominierten Berufen haben sich zwischen den alten und den neuen Ländern (inklusive Berlin) weiterhin Annäherungen ergeben. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen ist in den neuen Ländern mit 19,5 Prozent im Jahr 2006 noch vergleichsweise hoch, allerdings gegenüber dem Jahr 1991 (27,5 Prozent) deutlich zurückgegangen.“

Trotz vielfältiger Bemühungen zur Erhöhung des Frauenanteils in männlich dominierten Berufen geht der Anteil an weiblichen Auszubildenden in einigen dieser Berufe sogar zurück, z.B. in dem IT-Beruf Fachinformatiker/Fachinformatikerin von 12,1 Prozent (1997) auf 6,5 Prozent (2006). War noch Ende der 80er-Jahre ein Anstieg des Frauenanteils in männlich dominierten Berufen zu beobachten, so zeigt sich insgesamt die geschlechtsspezifische berufliche Segregation in der dualen Berufsausbildung seit den 90-er Jahren nahezu unverändert.“¹³

Frauenanteile ausdifferenziert nach unterschiedlichen Handwerksbereichen in Berlin¹⁴

Betrachtet man sich nun den Anteil der weiblichen Auszubildenden im Berliner Handwerk in den unterschiedlichen Handwerksbereichen genauer, so zeigt sich ein ähnliches Bild. Der Anteil im gesamten Handwerksbereich liegt zwar höher (2007: 30,5 Prozent) als im Bundesdurchschnitt (2006: 23,1 Prozent), dennoch gibt es auch hier eine eindeutige geschlechtsspezifische Unterteilung.

In den handwerklichen Ausbildungsberufen liegt der Anteil der weiblichen Auszubildenden in der Gruppe der Bekleidungs-, Textil- und Lederhandwerke sowie bei den Gesundheits- und Körperpflege- und Reinigungshandwerken zwischen 65 bzw. nahezu 70 Prozent, während in den Bau- und Ausbauhandwerken der Anteil nur 7 Prozent beträgt. Den Spitzenplatz nimmt in dieser Gruppe eindeutig der Beruf der Maler/in und Lackierer/in (mit 10,8 Prozent) ein, gefolgt vom Beruf der Fahrzeuglackierer/in (mit 9,8 Prozent). Im Bereich der Elektro- und Metallhandwerke sind sogar nur 3,9 Prozent der Auszubildenden Frauen. In der Gruppe der Holzhandwerke liegt der Frauenanteil insgesamt bei 16 Prozent, wobei hier der Beruf der Tischler/in von 15,5 Prozent der Frauen gewählt wurde. Der Anteil im Bereich der kaufmännischen Ausbildungsberufe im Handwerk liegt dagegen bei ca. 80 Prozent.

¹² Berufsbildungsbericht 2008, S.117

¹³ Berufsbildungsbericht 2008, S.115/117

¹⁴ Quelle: HWK Berlin Pi, unveröffentlichte statistische Unterlagen, 2008

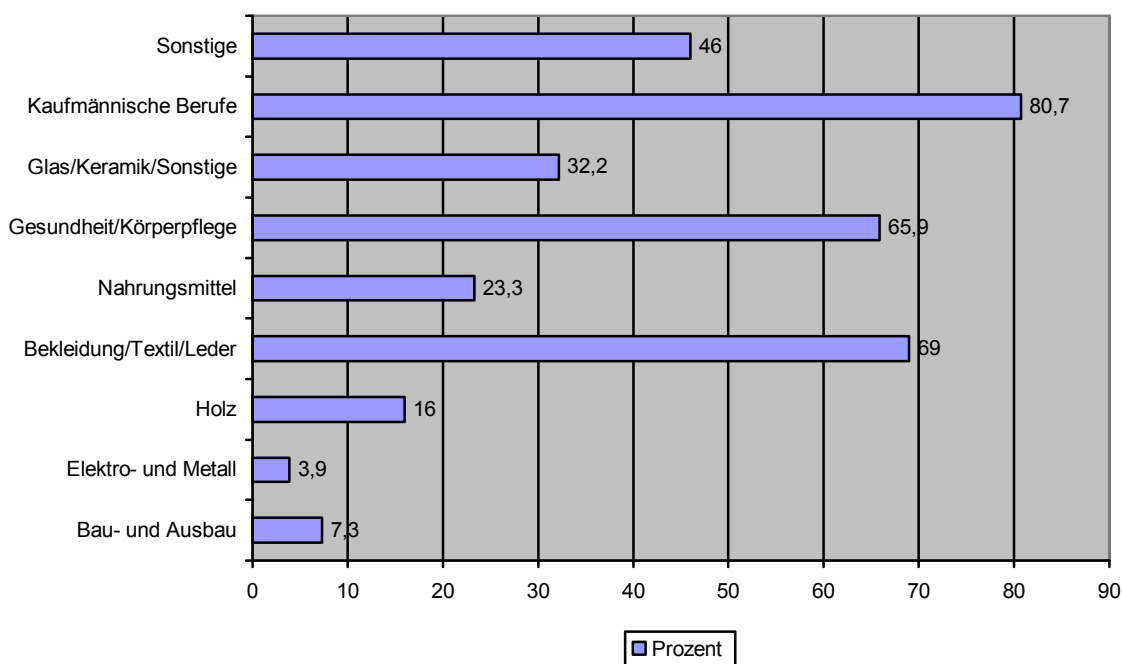


In *Abbildung 3* ist der Anteil der weiblichen und männlichen Auszubildenden bei der HWK Berlin zum 31.12.2007 dargestellt. *Abbildung 4* zeigt die prozentuale Verteilung der weiblichen Auszubildenden über die verschiedenen Handwerksbereiche.

Abbildung 3: Auszubildende bei der HWK Berlin zum 31.12.2007 (Quelle HWK Berlin, 2008 Pi)

	Zusammen	Männlich	Weiblich	Weiblich (in %)
I. Handwerkliche Ausbildungsberufe	13057	9851	3206	24,6
Gruppe I: Bau- und Ausbauhandwerke	2283	2116	167	7,3
davon - Maler/in und Lackierer/in	1017	907	110	10,8
- Fahrzeuglackier/in	215	194	21	9,8
Gruppe II: Elektro- und Metallhandwerke	5106	4909	197	3,9
Gruppe III: Holzhandwerke	1136	954	182	16,0
davon - Tischler/in	1080	913	167	15,5
Gruppe IV: Bekleidungs-, Textil- und Lederhandwerke	191	59	132	69,0
Gruppe V: Nahrungsmittelhandwerke	557	427	130	23,3
Gruppe VI: Gesundheits- und Körperpflege-, chemische und Reinigungshandwerke	3498	1192	2306	65,9
Gruppe VII: Glas-, keramische und sonstige Handwerke	286	194	92	32,2
II. Kaufmännische Ausbildungsberufe	1418	274	1144	80,7
III. Sonstige Ausbildungsberufe	661	357	304	46,0
IV: Ausbildungsregelung nach § 42 b HWO (Behinderten- Ausbildungsberufe)	131	122	9	6,9
Insgesamt	15267	10604	4663	30,5

Abbildung 4: Prozentuale Verteilung der weiblichen Auszubildenden bei der HWK Berlin zum 31.12.2008 (entsprechend der Daten aus Abbildung 3)





1.3 Weitere Einflüsse auf die Ausbildungssituation von Auszubildenden

Regionale Einflüsse auf den Ort der Ausbildung

Ob und wie viele Jugendliche einen betrieblichen Ausbildungsplatz finden, hängt stark von der regionalen Wirtschafts- und Beschäftigungslage ab. „In Ländern mit überdurchschnittlicher guter Beschäftigungslage und in den Stadtstaaten der alten Länder mit hoher Wirtschaftskonzentration gibt es auch überdurchschnittlich viele betriebliche Ausbildungsangebote. Dementsprechend spielte die außerbetriebliche Ausbildung zumindest 2006 keine besondere Rolle. (...) Die neuen Länder, in denen aufgrund einer eher schwierigen Arbeitsmarktsituation nur relativ wenig betriebliche Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden, kompensieren dies vor allem durch zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplatzangebote (...).¹⁵ Berlin wird in der Statistik den neuen Ländern zugerechnet.

Vergleicht man die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Betrieben und außerbetrieblichen Einrichtungen der alten mit den neuen Ländern (einschließlich Berlin) so ist unschwer zu erkennen, dass in den neuen Ländern 2006 wesentlich mehr Ausbildungen in überbetrieblichen Einrichtungen aufgenommen wurden (siehe Abbildung 5).

Abbildung 5: Anzahl der Anfänger/Anfängerinnen einer Ausbildung (bezogen auf jeweils 1000 Absolventen/Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen)¹⁶

jeweils zum 30. September 2006	Alte Länder (ohne Berlin)	Neue Länder (einschließlich Berlin)
Neue betriebliche Ausbildungsverträge	578	454
Neue außerbetriebliche Ausbildungsverträge	28	164

Wo Jugendliche ihre Ausbildung absolvieren hat einen wesentlichen Einfluss auf ihre späteren Chancen, in ihrem erlernten Beruf eine Arbeitsstelle zu finden. Haben sie ihre Ausbildung in einer überbetrieblichen Ausbildung absolviert, haben sie in der Regel keine Möglichkeit von ihrem Betrieb übernommen zu werden. Sie müssen sich auf jeden Fall aktiv um einen Arbeitsplatz bewerben.

Geschlechtsspezifische Unterschiede beim Abschluss von Ausbildungsverträgen aufgrund regionaler Einflüsse

Geschlechtsspezifische Unterschiede aufgrund regionaler Einflüsse sind auch bei den zum 30. September 2007 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen feststellbar. „Dort, wo das Handwerk oder die Landwirtschaft eine größere Bedeutung hat, fiel auch die Quote der weiblichen Ausbildungsanfänger tendenziell niedriger aus, während eine höhere regionale Bedeutung der Dienstleistungsberufe auch mit überdurchschnittlich hohen Anteilen an weiblichen Ausbildungsanfängern einherging.“¹⁷

Auch in Gegenden mit hoher Arbeitslosigkeit bzw. einem geringen Angebot an Ausbildungsplätzen ist die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Frauen niedriger als in Regionen mit guter Wirtschaftslage. Anscheinend ist da, wo der Konkurrenzdruck größer ist, die Gefahr höher, dass junge Frauen seltener eine berufliche Ausbildung beginnen (können). Dies kann dazu führen, dass sie nach der Schulzeit arbeitslos werden oder in sog. Warteschleifen landen (Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr, Praktikum oder geförderte Maßnahmen), um so die Zeit bis zum Erhalt eines Ausbildungsplatzes zu überbrücken. Der Einstieg der sog. Altbewerber/innen in eine Berufsausbildung kann dabei einige Jahre dauern.

¹⁵ Berufsbildungsbericht 2008, S.111

¹⁶ Berufsbildungsbericht 2008, S.109

¹⁷ Berufsbildungsbericht 2008, S.56



2 Betriebliche Einstellungspraxis und berufliches Arbeitsumfeld

2.1 Betrieblicher Blick auf die Beschäftigung von Frauen im Handwerk

Wie verhalten sich nun Handwerksbetriebe in Bezug auf Einstellung und Beschäftigung weiblicher Auszubildender und Beschäftigter? In einer Befragung des Ludwig-Fröhler-Instituts 2003¹⁸ wurden Handwerksbetriebe bundesweit befragt,

- wie hoch ihr Frauenanteil unter den Beschäftigten ist und
- welche Gründe für bzw. gegen eine Beschäftigung sprechen.

Frauenanteil in Handwerksbetrieben

Das Fazit aus der Befragung: „Wichtigstes Ergebnis ist, dass der Anteil der Frauen an den Beschäftigten im Handwerk mit rund 30 Prozent im Mittel relativ hoch ist, obwohl es im Handwerk viele Berufe gibt, die als Männerdomänen gelten. (...) Angesichts der immer noch starken Konzentration der Frauen auf bestimmte Gewerke sollte das Handwerk seine Bemühungen fortsetzen, bei den jungen Frauen ein größeres Interesse an den gewerblich-technischen Berufen zu wecken.“¹⁹

Abbildung 6 zeigt den Anteil der weiblichen Beschäftigten über die einzelnen Gewerke verteilt. Die in Klammern angegebenen Zahlen entsprechen der Anzahl der Antworten gleicher Handwerke. Die Verteilung zeigt - wie auch bei den Auszubildenden im Berliner Handwerk - eine klare geschlechtsspezifische Differenzierung. Der höchste Wert von 79 Prozent lag bei den Friseurinnen, der von Male-rinnen bei 22 Prozent und bei Tischlerinnen bei 21 Prozent.

Gründe für und gegen eine Beschäftigung von Frauen aus Sicht der Handwerksbetriebe

Welche Gründe geben Handwerksbetriebe an, die gegen bzw. für eine Mitarbeit von Frauen sprechen? Die Antworten auf die Fragen nach dem Verzicht auf weibliche Mitarbeiter bzw. nach den Gründen für eine Beschäftigung sprechen, sind in den *Abbildungen 7 und 8* dargestellt.

Als Grund **gegen eine Beschäftigung für Frauen** wurde vor allem von Befragten aus dem Bau- und Ausbauhandwerk die hohe körperliche Belastung genannt, die zu einem Verzicht auf weibliche Beschäftigte führt. Als weiteres Themenfeld erwies sich in der Befragung der Bereich des Mutterschutzes (21 Prozent) und die Bezahlung des Mutterschutzgelds (10 Prozent). Die Tatsache also, dass Frauen schwanger werden können führt dazu, dass Frauen erst gar nicht beschäftigt werden. Zwar darf niemand gesetzlich aufgrund seines Geschlechts benachteiligt werden, doch die Realität sieht wie die Antworten zeigen, anders aus.

Interessant ist, dass sich anscheinend seit 1984 wenig im Denken (und in den Vorurteilen) der Unternehmer verändert hat. Damals²⁰ wollten

- 72 % der Kfz-Mechaniker-Unternehmer
- 64 % der Bauunternehmer
- 40 % der Metallbetriebe und
- 32 % der Bäckereibetriebe

aus folgenden Gründen eine Lehrstelle nicht mit einem Mädchen besetzen:

- 56 %: Mädchen sind dem Beruf körperlich nicht gewachsen
- 34 %: Es gibt Probleme in der Zusammenarbeit mit Männern
- 13 %: Die Ausbildung von Mädchen verursacht zusätzliche Kosten
- 7 %: Mädchen heiraten ja doch
- 5 %: Mädchen und Frauen werden von den Kunden nicht als Fachkräfte akzeptiert.

¹⁸ Das Ludwig-Fröhler-Institut für Handwerkswissenschaften ist ein Forschungsinstitut des Deutschen Handwerksinstituts e.V.

¹⁹ Glasl 2003, S.33

²⁰ nach Arbogast/Seidenspinner 1992, S.81



Abbildung 6 Frauenanteil in ausgewählten Gewerken²¹

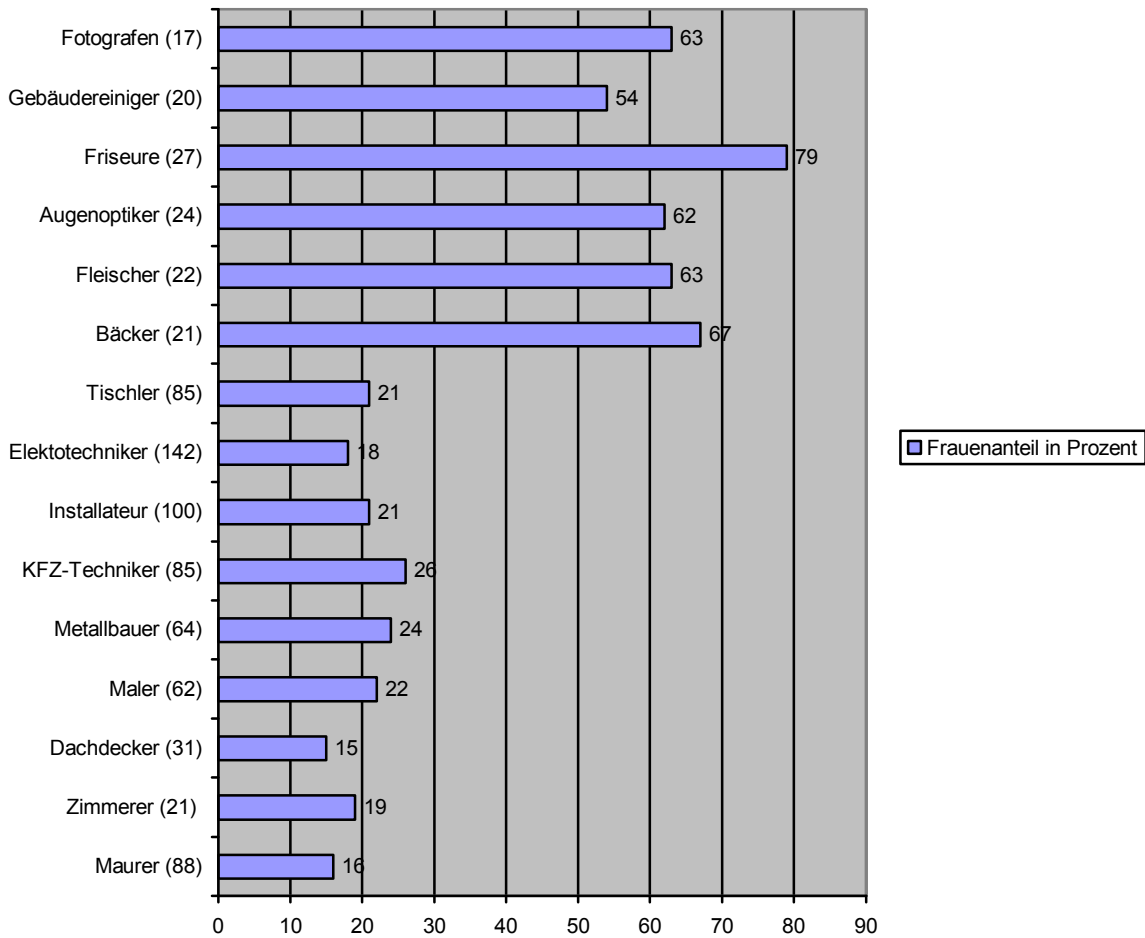
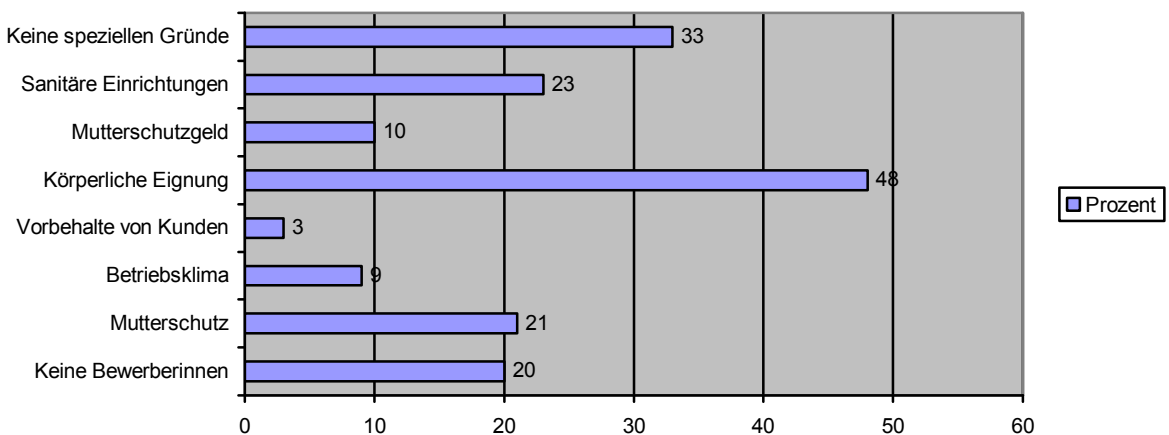


Abbildung 7 Warum werden keine Frauen beschäftigt?²²



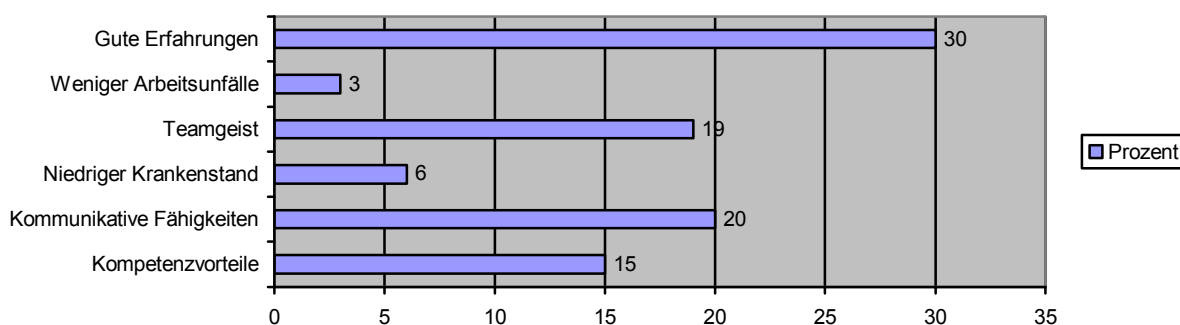
²¹ nach Glasl 2003, S.18

²² nach Glasl 2003, S.20



Andererseits gibt es aber nach Auskunft der 2003 befragten Handwerksbetriebe auch einige gute **Gründe für die Beschäftigung von Frauen**. Am häufigsten genannt wurden die guten Erfahrungen, die mit weiblichen Beschäftigten gemacht werden, gefolgt von kommunikativen Fähigkeiten und Teamgeist der Frauen. *Abbildung 8* zeigt die prozentuale Verteilung der genannten Antworten.

Abbildung 8 Gründe für die Beschäftigung weiblicher Mitarbeiter²³

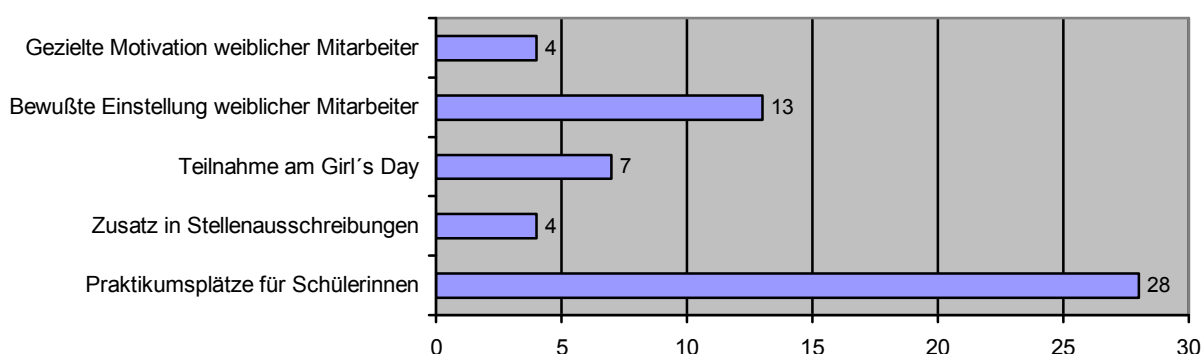


Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Handwerksbetrieben

In der Befragung²⁴ wurden die Handwerksbetriebe auch gefragt, was sie tun, um gezielt Frauen als Arbeitskräfte zu gewinnen (sofern sie dies wollen).

Am häufigsten wurde das Angebot von Praktikumsplätzen für Schülerinnen genannt (28 Prozent). Außerdem beteiligen sich 7 Prozent der Betriebe am Girl's Day, um junge Frauen für eine Tätigkeit im Handwerk zu gewinnen. 13 Prozent der Handwerksbetriebe stellen bewusst weibliche Auszubildende ein. Dies geschieht jedoch häufig im Nahrungsmittel- und Gesundheitsbereich mit einem traditionell hohen Frauenanteil. Hier gab teilweise jeder dritte, in manchen Gewerken sogar jeder zweite Betrieb an, gezielt junge Frauen einzustellen. *Abbildung 9* zeigt eine Übersicht über die gewählten Maßnahmen.

Abbildung 9 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Handwerk (in Prozent)



„Nicht nur im Hinblick auf die demographische Entwicklung und den in einigen Jahren drohenden Fachkräftemangel sollte die Handwerksorganisation bei den Betrieben noch stärker für die berufliche Förderung von Frauen und familienfreundliche Rahmenbedingungen werben. Generell kann sich das Handwerk nicht erlauben, auf das Potential qualifizierter Frauen zu verzichten. Auch weil in einem Kleinbetrieb der Ausfall einer Arbeitskraft während der Elternzeit schwieriger zu bewältigen ist als in einem

²³ nach Glasl 2003, S.21

²⁴ Glasl 2003, S.29ff



Großbetrieb, sollten alle Anstrengungen darauf gerichtet sein, den Kontakt zwischen Betrieb und Mutter bzw. Vater zu halten und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern.“²⁵

2.2 Berufliches Arbeitsumfeld für Frauen im Handwerk

Im betrieblichen Alltag und auch in der Berufsschule kann es im Umgang zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden, weiblichen Auszubildenden und männlicher Belegschaft aufgrund von Vorurteilen, Diskriminierungen und sexuellen Belästigungen gegenüber jungen Frauen sowie wegen anzüglichem Verhalten der männlichen Kollegen zu Problemen und Konflikten kommen.

Sexuelle Belästigung in der Berufsausbildung und am Arbeitsplatz

„Sexuelle Belästigung kann vielfältige Formen annehmen und ist nicht einfach zu definieren. Grundsätzlich fällt darunter jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, das im Unternehmen allgemein oder von der betroffenen Person nicht erwünscht ist. Die Erscheinungsformen sexueller Belästigung reichen von subtilen verbalen oder non-verbalen Verhaltensweisen bis hin zu strafrechtlich relevanten Tatbeständen also z.B.

- anzügliche und peinliche Bemerkungen über das Äußere,
- herabwürdigende Blicke und Gesten,
- sexistische Sprüche und Witze,
- vorzeigen, aufhängen und versenden (z.B. per e-Mail) von pornografischem Material,
- wiederholte unerwünschte Einladungen,
- unerwünschter Körperkontakt und aufdringliches Verhalten,
- unerwünschte Berührungen,
- Annäherungsversuche, insbesondere solche, die mit dem Versprechen von Vorteilen oder dem Androhen von Nachteilen einhergehen,
- sexuelle und körperliche Übergriffe bis hin zu Vergewaltigungen.

Dabei ist die **Unerwünschtheit** eines bestimmten Verhaltens maßgebend. Diese unterscheidet sexuelle Belästigung von einem einvernehmlichen Flirt. Oder anders ausgedrückt: Das **subjektive Empfinden** der Person, auf die ein bestimmtes Verhalten mit sexuellem Bezug abzielt, muss respektiert werden und bestimmt, wo Grenzen überschritten werden und sexuelle Belästigung beginnt.“²⁶

In einer empirischen Studie²⁷ zur sexuellen Belästigung am Ausbildungsplatz wurden weibliche Auszubildende und Berufsschülerinnen in München über ihre Erfahrungen mit sexuellen Belästigungen befragt. Ziel der Studie war es, Informationen über den Umfang und die Struktur von sexueller Belästigung im Betrieb und in der Berufsschule zu erhalten. Eindeutiges Ergebnis: Knapp die Hälfte (45,5%) der jungen Frauen berichten von Erfahrungen mit sexueller Belästigung²⁸.

„Es konnten branchenspezifische Unterschiede festgestellt werden: In technischen Berufen sowie im Handwerk sind über 60% der Auszubildenden Opfer sexueller Belästigung geworden; bei der Ausbildung zur Verkäuferin, Büro-, Versicherungs- und Bankkauffrau waren es knapp 50% und in den medizinischen Assistenzberufen waren es 30%. Im Hotel- und Gaststättengewerbe sagten sogar 84% der weiblichen Azubis aus von Übergriffen betroffen gewesen zu sein.“²⁹

Die Studie³⁰ ergab weiterhin, dass

- die Übergriffe in erster Linie im Betrieb oder in der Berufsschule stattfinden,

²⁵ Glasl 2003, S.34

²⁶ vgl. <http://www.gleichstellung.bs.ch/broschuere>, eingesehen im Dezember 2008

²⁷ Die Studie wurde im Frühjahr 2000 in Zusammenarbeit von azuro, der DGB-Jugend und dem GSF (Gruppe für sozialwissenschaftliche Forschung) durchgeführt.

²⁸ vgl. <http://www.azuro-muenchen.de/fileadmin/downloads/sexuelle.pdf>, S.3, eingesehen im Dezember 2008

²⁹ <http://www.azuro-muenchen.de/fileadmin/downloads/sexuelle.pdf>, S. 4, eingesehen im Dezember 2008

³⁰ <http://www.azuro-muenchen.de/fileadmin/downloads/sexuelle.pdf>, S. 4, eingesehen im Dezember 2008



- das Alter der jungen Frauen kaum eine Rolle zu spielen scheint,
- die Wahrscheinlichkeit der sexuellen Belästigung mit der Dauer der Ausbildung zunimmt,
- die Belästiger meist zwischen 20 und 49 Jahre alt sind und in der Regel gleichgestellte Kollegen oder Mitschüler. Schuldig machten sich aber auch in der Hälfte der Fälle die Vorgesetzten oder Lehrer.

Wie verhalten sich die weiblichen Auszubildenden?

- Sie reagieren meist mit ausweichendem und verharmlosendem Verhalten und nur selten mit aktiver Gegenwehr.
- Auch wenn sie sich aktiv wehren wollten, unterlassen sie es aus Angst vor Schikanen.
- Wenn sie könnten wie sie wollten, wäre ein aktives und offensives Umgehen mit sexueller Belästigung die Regel.

Da das Vertrauen in die Unterstützung durch Verantwortliche im Betrieb oder in den Schulen gering ist, sprachen sich die befragten Auszubildenden mehrheitlich für außerbetriebliche Beratungsangebote aus.

3 Die Situation junger Frauen an der „zweiten Schwelle“ im Übergangsfeld von der Ausbildung in den Beruf

3.1 Die zweite Schwelle: der Übergang von der Ausbildung in Beschäftigung

Der Übergang von der Ausbildung in die Berufstätigkeit ist eine kritische Phase, die sich langfristig auf den Erfolg des weiteren, individuellen Berufswegs auswirkt. Hier, an der sog. „zweiten Schwelle“, werden die entscheidenden Weichen für den späteren Berufsverlauf gestellt. „Die Phase des Übergangs vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem verläuft jedoch nicht für alle Ausbildungsabsolventen/Ausbildungsabsolventinnen reibungslos. Vielmehr kann sie von Brüchen und Unwägbarkeiten begleitet sein.“³¹ Wie lange dieser Prozess dauert und wie schwierig er ist, hängt von unterschiedlichen Faktoren ab.

Haben Jugendliche nach Abschluss ihrer Ausbildung ein Übernahmeangebot von ihrem Betrieb erhalten, müssen sie sich nicht aktiv um einen Arbeitsplatz bemühen. Dies ist nur dann erforderlich, wenn sie ein befristetes Stellenangebot erhalten haben oder von sich aus wechseln wollen.

Jugendliche, die in überbetrieblichen Einrichtungen ausgebildet werden, stehen vor der Herausforderung, dass sie sich auf jeden Fall auf einen „externen“ Arbeitsplatz bewerben müssen. Sie können nicht von „ihrem Betrieb“ übernommen werden. (Mit wenigen Ausnahmen: wenn Auszubildende von Praktikumsbetrieben oder über eine Vermittlung einen Arbeitsplatz direkt nach der Ausbildung erhalten.) Da die Ausbildung in den neuen Ländern (einschließlich Berlin) stark überbetrieblich geprägt ist, trifft dies vor allem viele Auszubildende dort. Der Ausbildungsort hat einen wesentlichen Einfluss auf den weiteren Berufsverlauf. Während betrieblich ausgebildete Frauen überwiegend kontinuierlich im Beruf verbleiben ist ein kontinuierlicher Berufsverlauf für überbetrieblich ausgebildete Frauen eher die Ausnahme.

„Ein Jahr nach der Ausbildung sind außerbetrieblich ausgebildete Absolventen zu 40% - im Osten zu 45% - arbeitslos oder unqualifiziert beschäftigt - trotz vielfältiger, intensiverer und häufigerer Bewerbungsaktivitäten als betrieblich Ausgebildete (...). Nur 37% von ihnen arbeiten als Fachkraft, junge Frauen mit 32% noch seltener. Im Osten sind nur 32% der außerbetrieblich Ausgebildeten ein Jahr nach der Lehre ausbildungsadäquat beschäftigt, Absolventinnen mit 26% noch seltener. Eine außerbetriebliche Ausbildung ist für ostdeutsche Absolventinnen doppelt chancenmindernd. Es bestätigt sich hiermit erneut, dass eine außerbetriebliche gegenüber einer betrieblichen Ausbildung an der zweiten Schwelle erheblich chancenmindernd ist und deutlich risikosteigernd im Hinblick auf Arbeitslosigkeit.“³²

³¹ Berufsbildungsbericht 2008, S.240

³² Granato, Dorau 2006, S. 176



3.2 Übernahmeangebote der Betriebe unterschieden nach Branchen und Betriebsgrößen

„Im Rahmen des IAB-Betriebspanels geben Betriebe regelmäßig darüber Auskunft, wie viele ihrer Auszubildenden ihre Ausbildung erfolgreich beenden und wie viele davon vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden.“³³ Die nachfolgend genannten Zahlen beziehen sich auf Auszubildende, die zum Ende des Ausbildungsjahres 2005/2006 ihre berufliche Ausbildung abgeschlossen haben. *Abbildung 10* zeigt die Übernahmequote nach Branchen.

In *Abbildung 11* ist der Anteil der weiblichen Fachkräfte an den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen und die Übernahmequote nach Betriebsgrößenklassen dargestellt. Die Anzahl der Übernahmen unterscheidet sich je nach Branche und regionaler Wirtschaftssituation und ist zudem abhängig von der Betriebsgröße: Die Übernahmequoten liegen in den alten Ländern insgesamt bei 57,0 Prozent und sind damit höher als in den neuen Ländern, wo nur 44,2 Prozent der Absolventen und Absolventinnen von ihren Betrieben übernommen werden. Für junge Frauen sind vor allem in Kleinstbetrieben die Chancen übernommen zu werden relativ hoch, unabhängig ob sie ihre Ausbildung in den alten oder in den neuen Ländern abgeschlossen haben.

Abbildung 10 Übernahmequoten nach Angaben der Betriebe im Jahr 2006 – unterteilt nach Branchen

	Übernahmequoten in Prozent	
	Alte Länder	Neue Länder
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	30,5	53,1
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	74,4	66,7
Nahrungs- und Genussmittel	50,3	57,9
Verbrauchsgüter	67,2	63,4
Produktionsgüter	74,3	63,7
Investitions- und Gebrauchsgüter	76,4	71,2
Baugewerbe	56,6	46,8
Handel, Instandhaltung, Reparatur	59,1	43,6
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	61,7	53,1
Kredit- und Versicherungsgewerbe	80,7	79,4
Gastgewerbe	38,2	49,3
Erziehung und Unterricht	21,0	7,8
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	37,8	36,4
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen*	57,7	51,4
Sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	63,3	51,5
Andere Dienstleistungen	59,0	53,3
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	58,6	47,8
Insgesamt	57,0	44,2
*Datenverarbeitung und Datenbanken, Forschung und Entwicklung, Steuer-, Unternehmensberatung, Werbung, Marktforschung, Grundstück- und Wohnungswesen		

³³ Berufsbildungsbericht 2008, S.240

Expertise zur Situation von jungen Frauen in „untypischen“ Handwerksberufen beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf und sich hieraus ergebende Konsequenzen für eine ressourcenorientierte Beratung



Abbildung 11 Übernahmequoten nach Angaben der Betriebe im Jahr 2006 – nach Betriebsgrößenklassen und Geschlecht (in Prozent)

Betriebsgrößenklassen	Alte Länder			Neue Länder		
	Übernahmequote für alle Jugendlichen	Anteil weiblicher Absolventen	Anteil Frauen an allen Übernahmen	Übernahmequote für alle Jugendlichen	Anteil weiblicher Absolventen	Anteil Frauen an allen Übernahmen
1 bis 9 Beschäftigte	44,4	55,5	58,6	43,5	48,9	53,6
10 bis 49 Beschäftigte	56,0	39,5	37,4	47,0	41,9	44,4
50 bis 499 Beschäftigte	57,3	46,2	44,4	41,5	38,8	36,7
500 und mehr Beschäftigte	72,5	45,0	39,2	45,8	50,1	47,7
Insgesamt	57,0	46,1	43,6	44,2	43,1	43,5

3.3 Strategien bei der Stellensuche nach Abschluss der Ausbildung

In einer Untersuchung des BIBB wurden 1999/2000 Absolventen und Absolventinnen ein Jahr nach Beendigung ihrer Ausbildung zu ihrer Einmündung ins Beschäftigungssystem befragt. Von Interesse war, wie Jugendliche, die im Anschluss an ihre betriebliche Ausbildung kein Übernahmeangebot ihres Ausbildungsbetriebs bekommen haben, sich auf dem Arbeitsmarkt bewerben. Die Ergebnisse³⁴ zeigen eindeutige geschlechtsspezifische Unterschiede. Junge Frauen sind durchgängig aktiver als männliche Absolventen: sie bewerben sich doppelt so oft auf ausgeschriebene Stellen oder auch auf Verdacht, werden auch häufiger zu Vorstellungsgesprächen eingeladen und bitten Verwandte und Bekannte öfter um Hilfe. Sie sind mobiler und bewerben sich auch häufiger außerhalb ihrer Region.

Eine Übersicht über die einzelnen Aktivitäten zeigt *Abbildung 12*.

Abbildung 12 Strategien bei der Stellensuche³⁵ unterschieden nach Geschlecht

Strategien	Weiblich (in %)	Männlich (in %)	Insgesamt (in %)
Auf Anzeigen beworben	28	12	19
Stellengesuche aufgegeben	4	1	2
Auf Verdacht beworben	17	9	12
Vorgestellt	24	14	18
Arbeitsagentur eingeschaltet	25	17	20
Verwandte / Bekannte um Hilfe gebeten	22	13	17
Auch außerhalb der Region beworben	13	8	11
Sonstiges getan	8	6	7
(Noch) nichts getan	0,3	1	1

³⁴ nach Granato, Dorau 2006, S.168 ff

³⁵ Quelle: BIBB, Befragung 2.Schwelle 1999/2000, nach Granato, Dorau 2006, S.168



4 Erklärungsansatz zur geschlechtsspezifischen Segregation

Seit Jahren ist innerhalb der beruflichen Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt eine deutliche geschlechtsspezifische Segregation erkennbar. Sie ist auch im Handwerk vorhanden, wie anhand der aktuellen Zahlen und Ausführungen in Kap. 1 und 2 ersichtlich wird. Sie ist auf der Seite der Beschäftigten vorhanden und zeigt sich auch auf Seiten der Betriebe. Männliche wie weibliche Jugendliche konzentrieren sich bei ihrer Berufswahl auf wenige Berufsfelder und auch die Betriebe festigen durch ihre Auswahl- und Einstellungspraxis die Unterschiede und verstärken dadurch die Verteilung der Beschäftigten auf bestimmte weiblich bzw. männlich dominierte Berufsgruppen.

Wodurch lässt sich dies erklären?

„Offensichtlich sind die Berufe mehrheitlich mit spezifischen Vorstellungen über das Geschlecht (der) in diesen Berufen tätigen Personen verbunden. Geschlechtsstereotype spielen sowohl bei Rekrutierungsentscheidungen der Ausbildungsbetriebe als auch bei Berufswahlentscheidungen der Jugendlichen eine Rolle.“³⁶

Nach Uhly³⁷ wirken sich folgende Faktoren auf die geschlechtsspezifische Segregation aus:

- die Eltern, deren Bildungsniveau und der soziale und wirtschaftliche Status des Elternhauses
- bedeutende Bezugspersonen aus dem sozialen Umfeld der Jugendlichen (Freunde, Geschwister, Verwandte)
- die Medien (wie z.B. das Fernsehen)
- gängige Vorstellungen über Attraktivitätsmerkmale der Geschlechter und deren Übertragung auf die Berufswelt
- Nationalität, Migrationshintergrund, Religionszugehörigkeit
- die regionale Wirtschaftsstruktur bzw. der regionale Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt.

Abbildung 13 zeigt die Faktoren, welche die geschlechtsspezifische Segregation beeinflussen.

Abbildung 13 Determinanten geschlechtsspezifischer Segregation³⁸



³⁶ Uhly 2007, S.35

³⁷ Uhly 2007, S.36

³⁸ nach Uhly, 2007, S.38



Die einzelnen Faktoren stehen in Wechselwirkung untereinander und wirken sich auf die Jugendlichen und deren Berufswahlverhalten ebenso aus wie auf die Personen, die im Schul- und Bildungssystem tätig sind, wie auch auf die Akteure der verschiedenen Institutionen, die wiederum auf die Arbeits- und Ausbildungsmarktsituation Einfluss haben. Gesellschaftliche Werte und Normen bilden den Handlungs- und Orientierungsrahmen in dem beruflichen Prozesse ablaufen.

„Berufswahl und Berufsorientierung sind somit (...) keine punktuellen Ereignisse am Ende der Schulzeit, sondern Prozesse, die in der Kindheit beginnen. (...) Individuelle Berufswahlentscheidungen und geschlechtsspezifisches Rekrutierungsverhalten sind eingebettet in tief verwurzelte Werte und Normen hinsichtlich der Geschlechterrollen und der Berufsanforderungen (Berufe haben in diesem Sinne ein Geschlecht).“³⁹

„Technik und technische Berufe sind in besonderer Weise mit einer eindeutigen Geschlechterzuschreibung versehen (...). (Technik) gilt in unserer Gesellschaft als Symbol für Männlichkeit und wird der >>männlichen<< Welt zugeordnet. Frauen, die eine derartige Berufsrichtung wählen, fallen aus dem vorgesehenen Raster heraus und begehen eine >>Normverletzung<<“⁴⁰. Für junge Frauen kann sich deshalb bei der Entscheidung für einen technischen oder handwerklichen Beruf ein ambivalentes Verhältnis ergeben zwischen ihren beruflichen Interessen und ihrem Selbstverständnis als Frau. Es können Konflikte entstehen, die weit über die Berufsorientierung hinausgehen. Es kann sich hierbei um Konflikte bezüglich der eigenen Identität wie auch um Unsicherheiten im Verhalten im Beruf und dort speziell im Umgang mit männlichen Kollegen und Vorgesetzten handeln.

5 Konsequenzen für eine ressourcenorientierte Beratung

5.1 Was sollte bei Beratungsprozessen berücksichtigt werden?

Bevor die Konsequenzen für eine ressourcenorientierte Beratung dargestellt werden, sollen die in den vorangegangenen Kapiteln beschriebenen Faktoren, welche die Situation von Frauen in „untypischen“ heißt männerdominierten Handwerksberufen an der „zweiten Schwelle“ am Übergang von der Ausbildung in den Beruf beeinflussen, nochmals kurz zusammengefasst werden.

Die Situation für Auszubildende an der „zweiten Schwelle“ allgemein

Betrachtet man allgemein den Übergang von der Ausbildung in den Beruf, so ergibt sich folgende Situation:

- Die „zweite Schwelle“ ist eine kritische Phase, die sich langfristig auf den weiteren Berufsweg auswirkt.
- Je nach Ausbildungsort (betrieblich oder überbetriebliche Ausbildung) ist die Ausgangsposition, um einen Arbeitsplatz im erlernten Beruf zu erlangen unterschiedlich:
 - überbetrieblich ausgebildete Jugendliche müssen sich auf jeden Fall auf einen Ausbildungsplatz bewerben,
 - die Gefahr vorübergehend arbeitslos zu werden ist wesentlich höher als bei betrieblich ausgebildeten Jugendlichen
 - besonders davon betroffen sind Auszubildende in den neuen Ländern (einschließlich Berlin)
- Die Übernahmeangebote auf Seiten der Betriebe variieren je nach regionaler Wirtschaftsstruktur und nach Betriebsgröße. Frauen haben in Kleinstbetrieben die größten Chancen übernommen zu werden.
- Junge Frauen sind grundsätzlich aktiver als Männer, wenn es darum geht sich um einen Arbeitsplatz zu bewerben.

³⁹ Uhly 2007, S.38

⁴⁰ Uhly 2007, S.37



Spezielle Situation für junge Frauen in männerdominierten Berufen

Auf persönlicher Ebene sind Frauen in diesen Berufsfeldern mit speziellen Lebenswirklichkeiten konfrontiert:

- Frauen im Handwerk sind in männerdominierten Gewerken seit Jahren konstant unterrepräsentiert und stellen immer noch eine Minderheit dar.
- Technik und technische Berufe sind mit einer eindeutigen Geschlechterzuschreibung versehen: Für Frauen - wie auch für Männer - ergeben sich hieraus Konflikte, da die den üblichen Rollenbildern Frau bzw. Mann zugeschriebenen und erwarteten Verhaltensweisen von dem im Beruf verlangten Verhalten differieren oder sogar in Widerspruch stehen können.
- Frauen im Handwerk sind häufig sexuellen Belästigungen ausgesetzt und setzen sich aufgrund von Angst vor Schikanen nicht aktiv zur Wehr.
- Frauen sind diejenigen, die Kinder gebären und sind auch heute noch meist für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zuständig. Sie müssen sich ihre eigene Haltung hierzu bewusst machen und diese in ihrer weiteren Lebensplanung berücksichtigen.
- Dass Frauen schwanger werden können und dadurch Kosten verursachen, führt teilweise dazu, dass sie von Handwerksbetrieben erst gar nicht eingestellt werden
- Frauen in „untypischen“ Handwerksberufen haben mit Vorurteilen von Seiten der Betriebe zu kämpfen, die eine Beschäftigung teilweise verhindern, zumindest erschweren.

Welche Konsequenzen können aus diesen Ergebnissen für die Beratung von jungen Frauen im Handwerk gezogen werden? Welche Kompetenzen benötigen junge Frauen, um mit den verschiedenen und zum Teil auch gegensätzlichen Anforderungen in ihrem beruflichen Umfeld umgehen zu können? Wie könnte eine ressourcenorientierte Beratung aussehen?

5.2 Kompetenzen und Fähigkeiten für den Umgang mit Veränderung

Kompetenzen für den Umgang mit Veränderung und mit beruflichem Wandel

Die Situation an der „zweiten Schwelle“ stellt sich wie beschrieben für die einzelnen jungen Frauen nach abgeschlossener Berufsausbildung unterschiedlich dar. Je nach Ausbildungsort, regionaler Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation und gewähltem Ausbildungsberuf sind sie mit unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert. Um den Übergang in Beschäftigung leicht und problemlos vollziehen zu können, wäre es für sie günstig, wenn sie sich mit ihrem weiteren Lebensweg, ihren Wünschen und Zielen - beruflich und privat – konkret auseinandersetzen würden. Sie sollten in der Lage sein, diesen Wechsel entsprechend ihrer individuellen Lebenssituation aktiv und selbstbewusst zu gestalten.

Da außerdem die Arbeitsmarktsituation und die Tätigkeitsanforderungen in ihrem erlernten Beruf nicht langfristig vorhersehbar sind, wird es für sie zunehmend wichtiger, sich Änderungen in diesen Bereichen kontinuierlich anpassen zu können. Darüber hinaus kann es für sie nützlich sein über Kompetenzen zu verfügen, die es ihnen ermöglichen, ihren Lebens- und Berufsweg selbst aktiv zu planen, um nicht nur auf Veränderungen von außen reagieren zu müssen. Solche Kompetenzen und Fähigkeiten versetzen sie in die Lage, ihre Biografie nach den eigenen Bedürfnissen und Wünschen selbst bestimmt gestalten zu können.

Ein weiteres Argument für die Entwicklung solcher Kompetenzen ist die Vielfalt von möglichen Lebenskonzepten, die heute jungen Frauen zur Verfügung stehen. Um in dieser individualisierten Welt Orientierung zu finden ist es hilfreich, die eigenen individuellen Bezugspunkte zu erkennen und die persönlichen Werthaltungen zu reflektieren. Denn nur diese können der Rahmen und die Richtschnur für einen persönlichen Lebens- und Berufsweg sein, der Zufriedenheit und Erfüllung mit sich bringt.

Es werden also zunehmend Kompetenzen wichtig, die zum Umgang mit Veränderung, mit beruflichem Wandel und unsicherer Beschäftigungslage befähigen und die das Zurechtfinden in einer Vielfalt von individuellen Lebenskonzepten ermöglichen.



Das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit oder „Employability“

Seit einigen Jahren werden solche Fähigkeiten und Kompetenzen im internationalen Zusammenhang von OECD und der Europäischen Union unter dem Konzept der Beschäftigungsfähigkeit oder „Employability“ zusammengefasst. Die Tendenz geht dahin, in diesem Konzept die zentrale Zielgröße für die Berufsbildung zu sehen.

Ziel ist es, neben der Vermittlung fachlicher und einem bestimmten Berufsbild zugehöriger Fachinhalte und Fertigkeiten, Jugendliche zu befähigen, dass sie „Beschäftigungsfähigkeit“ erreichen und sie lebenslang erhalten können. Das Konzept der „Beschäftigungsfähigkeit“ ist deshalb auch für Beratung grundlegend und Richtung weisend.

Es werden dabei folgende Kompetenzen und Fähigkeiten genannt:⁴¹

- Hervorragende fachliche Qualifikationen, die zugleich „marktfähig“ sind. Marktfähig sind sie dann, wenn sie produktiv und in unterschiedlichen Kontexten einsetzbar sind.
- Soziale Kompetenz, die das Arbeitsverhalten, die Fähigkeit zur Teamarbeit und zur Pflege sozialer Beziehungen einschließt.
- Ausgeprägte Lern- und Selbstlernkompetenz im Sinne der Bereitschaft, Motivation und Fähigkeit zum lebenslangen Lernen, d.h. dazu, sich – möglichst vorausschauend – an die veränderten Bedürfnisse von Arbeitgebern und Kunden anzupassen.
- Die Fähigkeit, die eigenen (weit über ein Berufsbild hinausgehenden) Kompetenzen gezielt zu managen und tatsächlich zu vermarkten.
- Die Fähigkeit, flexibel mit beruflichen Veränderungen umzugehen (also z.B. offen zu sein für überraschende berufsbiografische Wendungen).
- Risikobereitschaft, welche die Fähigkeiten einschließt, situationsgerecht (statt regelorientiert) zu handeln.
- Die Fähigkeit, sich mobil auf den nationalen und internationalen Arbeitsmärkten zu bewegen.
- Die Fähigkeit, das eigene Berufsleben als permanente aktive Gestaltungsaufgabe zu begreifen (der Wille und die Fähigkeit, sein eigenes Leben in die Hand zu nehmen und seine „Karriere“ selbst zu organisieren).
- Die Fähigkeit, dem eigenen Leben in allem Wandel zugleich Sinn, Richtung und einen „roten Faden“ zu geben.

Wie können nun solche Kompetenzen und Fähigkeiten zur Gestaltung des individuellen Berufs- und Lebenswegs, zum Umgang mit Veränderung und Wandel, mit unsicherer Beschäftigungslage und unterschiedlichsten sozialen Anforderungen im persönlichen Arbeitsumfeld im Rahmen von Beratung gefördert werden? Vorausgesetzt wird hierbei, dass dies - neben der Vermittlung und Weitergabe von Informationen im Rahmen einer fachlichen Beratung - Ziel einer ressourcenorientierten Beratung ist.

5.3 Die Entwicklung berufsbiografischer Gestaltungskompetenz – ein Modell

Die einzelnen Faktoren, die zur Entwicklung von Kompetenzen für den eigenverantwortlichen Umgang mit Veränderungsprozessen und zur Gestaltung der individuellen Berufsbiografie eine Rolle spielen, sind in *Abbildung 14* dargestellt. Es werden einerseits die unterschiedlichen Themenfelder benannt, die in die Beratung mit einbezogen werden sollten. Dabei spielen die spezifischen Anforderungen im Berufs- und Arbeitsumfeld der jeweiligen Zielgruppe - hier der jungen Frauen im Handwerk - eine entscheidende Rolle. Kompetenzentwicklung findet in einem persönlichen Orientierungsprozess statt, der das Auswerten eigener Erfahrungen und das konkrete Erarbeiten und zielgerichtete Umsetzen von individuellen Handlungsschritten über einen längeren Zeitraum beinhaltet.

⁴¹ nach Bauer, Brater, Büchele, Dufter-Weis, Maurus, Munz 2007, S.74 ff

Expertise zur Situation von jungen Frauen in „untypischen“ Handwerksberufen beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf und sich hieraus ergebende Konsequenzen für eine ressourcenorientierte Beratung



Abbildung 14 Modell zur Entwicklung von berufsbiografischer Gestaltungskompetenz⁴²

Employabilität und berufsbiografische Gestaltungskompetenz				
Eigenverantwortlicher Umgang mit Veränderungsprozessen Gestaltung der eigenen Berufsbiographie				
Zielgruppenspezifische Anforderungen				
Biografische Perspektive Entdecken des „roten Fadens“	Werte Persönliche Werte, gesellschaftliche und individuelle Normen, Rollenbilder, individuelle Einstellungen	Berufliche Kompetenzen Fähigkeiten und Fertigkeiten, fachliche und soziale Kompetenzen Interessen, Kompetenzprofil	Ziele und Visionen Ziele Perspektiven Visionen Umsetzung Hindernisse	Selbstmarketing Strategien für Bewerbung und Selbstmarketing, „Unternehmerin in eigener Sache“
—> Persönlicher Orientierungsprozess —>				
—> Auswerten eigener Erfahrungen —>				
—> Proaktive Umsetzung der individuellen Handlungsschritte —>				

5.4 Konsequenzen für eine ressourcenorientierte Beratung für junge Frauen im Handwerk

Was kennzeichnet eine ressourcenorientierte Beratung

Eine ressourcenorientierte Beratung klärt und fördert vorhandene Fähigkeiten und Kompetenzen, bekanntes Wissen und Erfolg versprechende Verhaltensweisen der zu beratenden Person. Da Menschen in der Regel erst dann eine Beratung aufsuchen, wenn Schwierigkeiten in ihrem Lebensumfeld vorliegen und sie diese alleine nicht mehr bewältigen können, ist neben den Problemen die Würdigung von und das Anknüpfen an Stärken und Ressourcen und das Ausrichten auf Lösungen ein wichtiger Schritt. Der Blick auf die eigenen Ressourcen hilft der Rat suchenden Person, sich auf ihre Stärken und Kräfte zu konzentrieren. Das motiviert und schafft Zuversicht und hilft gleichzeitig, wesentliche Erfolgsfaktoren bewusst zu machen und weitere Handlungsschritte darauf auszurichten.

Die Bedeutung der Prozess- und Handlungsebene für die Beratung

Kompetenzen entwickeln sich durch Handeln und durch das Auswerten der gemachten Erfahrungen und nicht durch Vermittlung von Wissen oder durch die Weitergabe von Informationen. Die Fähigkeit, aktiv und selbstbewusst die eigene Berufsbiografie gestalten zu können, kann deshalb nur innerhalb eines längeren Beratungsprozesses entwickelt werden. Einzelberatungen können zwar Impulse setzen, doch verspricht erst die Beschäftigung über einen längeren Zeitraum hinweg nachhaltigen Erfolg im Hinblick auf die Ausbildung der erforderlichen Gestaltungskompetenz. Wie in Kap. 5.3 beschrieben, findet Kompetenzentwicklung im Rahmen eines persönlichen Orientierungsprozesses statt, der das Auswerten eigener Erfahrungen und das konkrete Erarbeiten und zielgerichtete Umsetzen von individuellen Handlungsschritten beinhaltet.

Bezogen auf das Modell zur Entwicklung von berufsbiografischer Gestaltungskompetenz ergeben sich für die Prozessebene - in Verbindung mit den genannten Themenfeldern - folgende möglichen Schritte und Vorgehensweisen:

⁴² in Anlehnung an Bauer, Hans G. 2007, S.9

Expertise zur Situation von jungen Frauen in „untypischen“ Handwerksberufen beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf und sich hieraus ergebende Konsequenzen für eine ressourcenorientierte Beratung



- *das Bearbeiten und Bewusstmachen der eigenen Biografie*
- *das Reflektieren der eigenen Ressourcen:*
 - Welche Kompetenzen, Fähigkeiten und Interessen habe ich?
 - Welche Verhaltensweisen kenne ich an mir?
- *das Betrachten der persönlichen Perspektiven:*
 - Welche Visionen, Wünsche, Ziele habe ich?
- *das Reflektieren der eigenen Werthaltungen:*
 - Was ist mir wichtig?
 - Welche Vorbilder und Rollenbilder bestimmen mein Handeln?
- *das Erkennen der eigenen Motivation:*
 - Was motiviert mich?
- *das Erfahren der eigenen Gestaltungsfähigkeit durch aktives Handeln,*
- *das Stärken des Selbstbewusstseins durch Erkennen der persönlichen Erfolge.*

Die zielgruppenspezifischen Anforderungen in der Beratung

Berücksichtigt man die individuelle Lebenswirklichkeit der Zielgruppe der jungen Frauen im Handwerk - wie sie in Kap. 5.1 zusammenfassend dargestellt wurde - und ordnet diese spezifischen Anforderungen den in Abschnitt 5.3 aufgezeigten Themenfeldern zu, so ergeben sich die folgenden Beratungsinhalte:

- *Biografische Perspektive*
 - Herausarbeiten eines „roten Fadens“ in der eigenen Biografie
- *Werte*
 - Werthaltungen und Glaubenssätze bezogen auf geschlechtsspezifische Rollenbilder
 - Persönliche Motivation, individuelle Muster und Prägungen
- *Berufliche Kompetenzen: Fach-, Sozial- und Methodenkompetenz*
 - Private und berufliche Interessen
 - Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kompetenzen für unterschiedliche Tätigkeitsfelder
 - Selbstbewusstsein stärken für die Durchsetzung gegenüber männlichen Kollegen
 - Eigener Umgang mit Konflikten in der betrieblichen Praxis
 - Umgang mit sexueller Belästigung
- *Ziele und Visionen*
 - Ziele, Perspektiven und Visionen bezogen auf die berufliche und private Lebenssituation
 - Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - Berufliches Tätigkeitsumfeld im Handwerk
 - Auseinandersetzung mit den beruflichen Möglichkeiten im eigenen Berufsfeld
 - Hindernisse und Schwierigkeiten im betrieblichen Alltag
- *Selbstmarketing*
 - Konkrete Vorbereitung auf Gespräche zu betrieblichen Beschäftigungsmöglichkeiten
 - Alternative Bewerbungsstrategien
 - Unterstützungsmöglichkeiten durch spezifische Netzwerke für Frauen im Handwerk

6 Fazit

In den bisherigen Ausführungen wurde deutlich, dass das Ziel einer ressourcenorientierten Beratung für junge Frauen im Handwerk die Entwicklung eines Bündels an Kompetenzen sein sollte, die es jungen Frauen ermöglicht, ihre eigene berufliche Laufbahn selbst zu gestalten und mit den unterschiedlichen Anforderungen und Umständen in ihrem Arbeitsumfeld selbstbewusst umgehen zu können.

Die einzelnen Faktoren, die zur Entwicklung solcher Kompetenzen eine Rolle spielen, wurden dargestellt. Es wurden unterschiedliche Themenfelder benannt, die in die Beratung mit einbezogen werden sollten. Dazu gehören die Beschäftigung mit Zielen und Perspektiven, mit den eigenen beruflichen Interessen und mit vorhandenen Kenntnissen und Fähigkeiten, um zu wissen wohin die Reise gehen soll. Dies beinhaltet auch die Auseinandersetzung mit den beruflichen Möglichkeiten im eigenen Berufsfeld sowie die Kenntnis der regionalen Arbeitsmarktsituation. Dies ist vor allem auch aufgrund der unterschiedlichen beruflichen Ausgangssituation der einzelnen Frauen notwendig. Denn hieraus ergeben



sich verschiedenartige Bewerbungs- bzw. Selbstmarketingstrategien, die im Rahmen von Beratung individuell erarbeitet werden sollten.

Bedeutend ist zudem auch die Beschäftigung mit persönlichen Werthaltungen und Einstellungen, mit der eigenen Motivation und mit Konflikten im beruflichen Umfeld. Diese können sich unter Umständen aufgrund vorhandener geschlechtsspezifischer Rollenbilder und daraus resultierender Zuschreibungen von „männlichen“ bzw. „weiblichen“ Verhaltensweisen ergeben. Dies ist vor allem für Frauen im Handwerk wichtig, die in „untypischen“ Handwerksberufen tätig sind. Da sie in diesen Berufsfeldern immer noch unterrepräsentiert sind, haben sie oft mit Vorurteilen und Vorbehalten von Kollegen und Kunden zu kämpfen. Werden gesellschaftliche Rollenvorstellungen und Werte in diesem Fall nicht berücksichtigt, kann das dazu führen, dass auftretende Schwierigkeiten nur auf einer persönlichen Ebene betrachtet werden. Dies kann leicht zu fehlendem Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen führen und Zweifel an der Wahl des richtigen Berufs nach sich ziehen.

Wichtig in diesem Zusammenhang scheint auch die Auseinandersetzung mit dem Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Wie in Kap. 2 ausgeführt, berichten 60% der weiblichen Auszubildenden in technischen Berufen und im Handwerk von sexuellen Übergriffen. Hierfür zu sensibilisieren und individuelle Konflikt- und Kommunikationsstrategien für den Umgang damit zu fördern sollte unbedingt fester Bestandteil der Beratung für diese Zielgruppe sein.

Kompetenzen entwickeln sich nur durch Handeln und durch Auswerten der gemachten Erfahrungen. Eine ressourcenorientierte Beratung sollte deshalb über einen längeren Zeitraum erfolgen. Im Rahmen eines solchen Beratungsprozesses findet durch die kontinuierliche Beschäftigung mit der eigenen beruflichen Biografie eine persönliche (Neu-)Orientierung und Ausrichtung statt. Diese sollte neben der Reflektion der eigenen beruflichen Situation auch das konkrete Erarbeiten und zielgerichtete Umsetzen von individuellen Handlungsschritten und das Auswerten der Erfahrungen beinhalten. Und sie sollte vorhandene Fähigkeiten und Kompetenzen und Erfolg versprechende Denk- und Verhaltensweisen der Ratsuchenden stärken und fördern, also an den Ressourcen der Einzelnen anknüpfen.

Mit diesen Kompetenzen und Fähigkeiten zur Gestaltung des individuellen Berufs- und Lebenswegs, zum Umgang mit Veränderung und Wandel, mit unsicherer Beschäftigungslage und unterschiedlichsten sozialen Anforderungen im persönlichen Arbeitsumfeld sind junge Frauen in der Lage, ihr Leben in die Hand zu nehmen und ihm entsprechend ihrer Bedürfnisse und Wünsche Sinn und Richtung zu geben.



Literatur

Arbogast, Christine; Seidenspinner, Gerlinde: Mädchen ausbilden im gewerblich-technischen Bereich: Informationen, Anregungen, Forderungen, Beltz Verlag, Weinheim, Basel, 1992

Bauer, Hans G: Berufsbiografische Gestaltungsfähigkeit in der Berufsausbildung, in: berufsbildung – Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule. 61. Jahrg., Sept. 2007, Heft 106, Kallmeyer'sche Verlagsbuchhandlung, 2007

Bauer, Hans G.; Brater, Michael; Büchele, Ute; Dufter-Weis, Angelika; Maurus, Anna; Munz, Claudia: Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung – Wie man Lernende begleiten und Lernprozesse gestalten kann. Ein Handbuch. Schriftenreihe: Beiträge zu Arbeit - Lernen - Persönlichkeitsentwicklung, GAB München (Hrsg.): Band 3, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, 2007

BMBF: Berufsbildungsbericht 2008

BMBF: Grund- und Strukturdaten 2007/2008 – Daten zur Bildung in Deutschland

CEDEFOP: Berufsbildung in Deutschland – Kurzbericht, cedefop Panorama series; 136, Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2007

DGB-Jugend, München (Hrsg.): Sexuelle Belästigung am Ausbildungsplatz. Ergebnisse einer Umfrage unter weiblichen Auszubildenden in München, 2000
im Internet unter: <http://www.azuro-muenchen.de/fileadmin/downloads/sexuelle.pdf>

Glasl, Markus: Beschäftigungssituation von Frauen im Handwerk, Ludwig-Fröhler-Institut, Handwerkswirtschaftliche Reihe, Band 116, 2003

Granato, Mona; Dorau, Ralf: Junge Frauen und Männer an der zweiten Schwelle - ein Vergleich dualer Ausbildungsabsolventen. In: Granato, Mona; Degen, Ulrich (Hrsg.): Berufliche Bildung von Frauen, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 278, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, 2006

Granato, Mona; Degen, Ulrich: Berufliche Bildung von Frauen, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 278, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, 2006

HWK Berlin, <http://www.hwk-berlin.de/ueber-uns/das-ist-handwerk.htm>, eingesehen im Dezember 2008

HWK Berlin Pi, Unveröffentlichte statistische Unterlagen, 2008

Munz, Claudia: Berufsbiografie selbst gestalten. Wie sich Kompetenzen für die Berufslaufbahn entwickeln lassen. Schriftenreihe: Beiträge zu Arbeit - Lernen - Persönlichkeitsentwicklung, GAB München (Hrsg.): Band 2, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, 2007

Munz, Claudia; Rainer, Marlies: Entwicklung und Erprobung eines biografischen Ansatzes für die berufliche Bildung. Konzepte und Erfahrungen der wissenschaftlichen Begleitung. In: Holz, H.; Schemme, D. (Hrsg.): Wissenschaftliche Begleitung bei der Neugestaltung des Lernens – Innovationen fördern, Transfer sichern, Bielefeld 2005

Munz, Claudia; Portz-Schmitt, Elisabeth; Rainer, Marlies; Westhoff, Gisela: Auszubildende und Ausgebildete im Handwerk gestalten ihre Berufsbiografie. Modellversuch erprobt Kompetenz zum Selbstmanagement. In: BWP 1/2003, BIBB

Stoffel, Beatrice; Daniel, Gabriele; Aumüller, Isolde; Berger, Sabine: Ein Praxismanual für Fachleute der Erwachsenenbildung zur Gestaltung von ressourcenorientierten Trainings mit Gruppen, Kontaktstelle Frau und Beruf, Stadt Mannheim (Hrsg.), 2004

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

Von Schlippe, Arist; Schweitzer, Jochen: Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung, Vandenhoeck & Rupprecht, 2000

Expertise zur Situation von jungen Frauen in „untypischen“ Handwerksberufen beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf und sich hieraus ergebende Konsequenzen für eine ressourcenorientierte Beratung

