

04

(Erfolgreicher) Einstieg in IT-Berufe!

Untersuchungen zur Orientierungs- und Berufseinstiegsphase von Männern und Frauen

Juni 2007

www.kompetenzz.de

Technik gestalten – Chancengleichheit verwirklichen

Der Verein Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit fördert mit bundesweiten Projekten die verstärkte Nutzung der Potentiale von Frauen zur Gestaltung der Informationsgesellschaft und der Technik sowie die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Die Ziele der Maßnahmen und Vorhaben des Vereins sind im Einzelnen:

- Medienkompetenz stärken und Internetbeteiligung erhöhen,
- Bewusstseinswandel in der Berufsorientierung und Lebensplanung gestalten,
- Chancengleichheit und Exzellenz in Hochschule, Wissenschaft und Forschung fördern.

Dazu werden folgende Leistungen angeboten:

- Zielgruppenorientierte Projekt- und Kampagnenentwicklung,
- Veranstaltungs- und Projektmanagement,
- Studien und Expertisen,
- Beratung und Benchmarking,
- Entwicklung von Kurs- und Trainingskonzepten und
- Aufbau von Netzwerken.

Das Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V. ist An-Institut der Fachhochschule Bielefeld. Der Sitz der Geschäftsstelle ist im Gebäude der Fachbereiche Maschinenbau und Elektrotechnik.

Kontakt:

Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V., Geschäftsstelle
Wilhelm-Bertelsmann-Straße 10
33601 Bielefeld
Fon +49 521 106-7322
Fax +49 521 106-7171
Mail: info@kompetenzz.de

Schriftenreihe

Mit der Schriftenreihe werden ausgewählte aktuelle Themen aus den Kompetenzfeldern Digitale Integration, Bildung, Weiterbildung und Beruf sowie Hochschule, Wissenschaft und Forschung veröffentlicht. Das Angebot richtet sich an Expertinnen und Experten und die interessierte Öffentlichkeit.

Die Hefte erscheinen in unregelmäßiger Folge. Sie stehen auf der Website des Vereins www.kompetenzz.de zum kostenlosen Download zur Verfügung.

Das Erscheinen eines neuen Heftes wird auf der Website sowie im Newsletter des Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V. angekündigt.

Heft 1

IT-Ausbildung – und was dann? Bundesweit erste Befragung zum Übergang von Frauen und Männern von der IT-Ausbildung in den Beruf. März 2006

Heft 2

Technikkompetenzen in Gesundheitsberufen. Gender-Networking Handreichung. Mai 2006

Heft 3

Internetnutzung von Frauen und Männern in Deutschland 2006. Gender-Sonderauswertung des (N)ONLNER Atlas. Dezember 2006

Heft 4

(Erfolgreicher) Einstieg in IT-Berufe! Untersuchungen zur Orientierungs- und Berufseinstiegsphase von Frauen und Männern. Juni 2007

(Erfolgreicher) Einstieg in IT-Berufe!

Untersuchungen zur Orientierungs- und Berufseinstiegsphase von Frauen und Männern

Herausgeber:

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Bielefeld, Juni 2007

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Herausgeber.

Nachdruck und Vervielfältigung nur mit Genehmigung des Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

© 2007 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Weitere Informationen über Projekte, Aktivitäten und Publikationen des Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

www.kompetenzz.de

Wilhelm-Bertelsmann-Str. 10, 33602 Bielefeld

Tel.: +49 (0) 521.106-73 22, Fax: +49 (0) 521.106-71 71

eMail: info@kompetenzz.de

ISBN 978-3-933476-12-8

INHALT

Vorwort

Barbara Schwarze.....2

Einige Aspekte zur Berufsorientierung von technisch interessierten Jugendlichen. Ein qualitativer Zugang

Ulrike Struwe.....6

Personalauswahlverfahren für Auszubildende in den neuen IT-Berufen. Eine Bestandsaufnahme von ausgewählten Unternehmen

Susanne Baginski, Ulrike Struwe.....28

Frauen und Männer in IT-Ausbildung und –Beruf. Eine Auswertung der idee-it Begleitforschung

Ulrike Struwe.....48

Barbara Schwarze

Vorwort

Die ITK-Branche erweist sich erneut als Zukunftsbranche und Wachstumsmotor der Wirtschaft. Laut Prof. Hans-Jörg Bullinger, Präsident der Fraunhofer Gesellschaft, können gerade die IuK-Technologien eine Antwort Deutschlands auf die Globalisierung liefern, denn sie seien die Innovationstreiber, mit denen die Modernisierung der Industriegesellschaft voran gebracht und die Grundlagen für eine entwicklungsfähige Dienstleistungsgesellschaft gelegt werden können.

In einer Presseinformation des Bundesverbandes Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (BITKOM) vom 5. März 2007 ist zu lesen, dass die ITK-Branche mit fast 74 Milliarden Euro die höchste Wertschöpfung der klassischen Industriezweige erwirtschaftete und damit laut Aussage des Bundesverbandes vor dem Maschinenbau, der Automobilindustrie oder der Metallindustrie lag. Als wesentliches Moment dieser Branche wird angeführt, dass die ITK-Wirtschaft nicht nur für sich genommen eine hoch innovative Branche sei, sondern dass ITK-Technologien auch Innovationen in anderen Branchen zündeten. Unter der Voraussetzung günstiger politischer Rahmenbedingungen könne der ITK-Markt in Deutschland bis zum Jahr 2010 um jährlich 3 Prozent auf 164 Milliarden Euro wachsen.

Neben diesen herausragenden wirtschaftlichen Zahlen bietet die ITK-Branche auch erhebliches Karrierepotenzial. So arbeiten derzeit ca. 800.000 weibliche und männliche Beschäftigte im ITK-Sektor. Und diese hohe Bedeutung der IT-Branche für den Arbeitsmarkt scheint weiteres Potenzial bereitzustellen. Beispielsweise könne sich allein durch den Einsatz breitbandiger Internet-Zugänge die Beschäftigung in Deutschland positiv entwickeln. Laut Prof. Bullinger könnten bis zum Jahr 2010 insgesamt 265.000 neue Arbeitsplätze entstehen.

Doch genau dieser Bedarf an Fachkräften scheint für die Unternehmen zunehmend problematisch zu werden. Die Initiative D21 als Europas größter Partnerschaft von Politik und Wirtschaft für die Informationsgesellschaft beschäftigt sich intensiv mit der Thematik. Dabei stellt sie fest, dass trotz eines weiterhin bestehenden Arbeitslosensockels nahezu alle Verbände und Forschungseinrichtungen auf einen eklatanten Mangel an Fachkräften im Ingenieurwesen und IT-Bereich hinweisen, der sich zukünftig gar noch verstärken soll. Seit 2000 ist die Zahl der Stundenanfängerinnen und Studienanfänger in der Informatik um rund 30 Prozent eingebrochen. Waren es im Jahr 2000 noch 38.000, haben zum Studienbeginn 2006/2007 nur noch 28.350 Studierende ein Informatikstudium begonnen. Dieser dramatische Rückgang der Studienanfängerinnen und –anfänger im Bereich Informatik hat zur Folge, dass in wenigen Jahren weniger als jährlich 14.000 Absolventinnen und Absolventen der Informatikstudiengänge die Hochschulen verlassen werden; zu wenig um den bestehenden Bedarf an Fachkräften decken zu können. Ein Grund für die geringen Absolventinnen- und Absolven-

tenzahlen der Zukunft ist der niedrige Anteil an Frauen, die sich für das Fach Informatik einschreiben.

Diese Situation ist nicht allein in Deutschland vorzufinden. Auch auf europäischer Ebene wird angeführt, dass die ITK-Branche auf einen Fachkräftemangel zusteuert und deshalb mehr Frauen zu einem ITK-Studium und zu einer Karriere auf diesem Gebiet motiviert werden müssen. Neben dem rein zahlenmäßigen Mangel an Fachkräften bringt Viviane Reding, EU-Kommissarin für Informationsgesellschaft und Medien, eine weitere Komponente ins Spiel. So sieht sie den stärkeren Einbezug von Frauen in die ITK-Branche auch als qualitativen Erfolgsfaktor für diesen Wirtschaftszweig. Würden mehr Frauen ITK-Karrieren einschlagen, brächte dies Schwung und Veränderung, denn die Kreativität der Frauen wäre eine Bereicherung für diesen wichtigen Wirtschaftssektor in Europa.

Der derzeit beklagte Fachkräftemangel bezieht sich nicht ausschließlich auf Hochschul- und Fachhochschulabsolventinnen und –absolventen. So reichen laut BITKOM für knapp 40 % der ausgeschriebenen Stellen eine qualifizierte Ausbildung sowie Qualifizierungsmaßnahmen von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern aus. Um diese ausgeschriebenen Stellen mit IT-Fachkräften zu besetzen, stehen die Frauen und Männer zur Verfügung, die in einem der neuen IT-Berufe ausgebildet wurden. Aber auch in diesem Segment sinken seit 2001 die zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze. Wurden in den Hochzeiten 2000 und 2001 jährlich zwischen 20.000 und 22.000 Ausbildungsplätze angeboten, waren es im Jahr 2005 weniger als 15.600. Es ist somit davon auszugehen, dass auch auf dem Niveau der dual ausgebildeten Fachkräfte ein Mangel an Nachwuchs entsteht.

Diesem Mangel an Fachkräften, der derzeit von jedem zweiten Unternehmen als Markthemmnis empfunden wird, gilt es entschieden entgegenzutreten. Auf der einen Seite sollten junge Frauen und Männer, die sich in der Berufsorientierungsphase befinden, stärker auf zukunftsweisende Berufe in der Informatik aufmerksam gemacht werden. Aber auch Hochschulen und Unternehmen müssen ihren Beitrag leisten. So sind die Studierenden- und Personalauswahlverfahren dahingehend zu überprüfen, ob sie wirklich für beide Geschlechter Chancengleichheit bei der Bewerbung um einen informationstechnisch orientierten Ausbildungs- bzw. Studien- oder Arbeitsplatz bieten. Bemühungen um einen stärkeren Einbezug von Frauen in die ITK-Branche dürfen sich jedoch nicht auf die Berufsorientierung und die Bewerbungsphase beschränken. Auch die Ausbildungssituation als solche ist daraufhin zu überprüfen, ob sie für beide Geschlechter Chancengleichheit in der Ausbildung, aber auch für den weiteren beruflichen Werdegang bietet.

Genau hier setzte das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit mit einer mehrphasigen Studie an, in der sowohl die Berufsorientierung unter Einbeziehung der unterschiedlich zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, wie z.B. Berufsberatung, Internet, Berufsorientierungsmessen als auch die Personalauswahlverfahren sowie die Ausbildung in den neuen IT-Berufen untersucht wurde.

Die hier vorgelegten Untersuchungen und Studien wurden im Rahmen des Bundesausbildungsprojektes *idee_it* erstellt. Sie werden in der Schriftenreihe des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit veröffentlicht. Zielsetzung des Projektes war es, mehr Mädchen und junge Frauen für eine Ausbildung in den IT- und Medienberufen zu gewinnen. *idee_it* wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert und in Kooperation mit der Initiative D21, dem Bundesinstitut für Berufsbildung, dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag sowie dem Zentralverband des Deutschen Handwerks durchgeführt.

Der erste Beitrag dieses Bandes thematisiert die Berufsorientierungsphase technisch interessierter Jugendlicher. Welche Berufsinformationsquellen werden wann von den Jugendlichen genutzt und welche Präferenzen liegen bei beiden Geschlechtern vor? Der Prozess der Berufsorientierung wurde in der Vergangenheit wesentlich durch die Berufsberatung der Arbeitsagenturen begleitet. Diese originäre Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit hat durch die Umstrukturierung der Bundesagentur jedoch an Gewicht verloren. Darüber hinaus nimmt das Internet mittlerweile eine wesentliche Stellung im Berufsorientierungsprozess ein. So hat die Bedeutung des Internets sowohl im Hinblick auf die Bewertung als auch in Bezug auf die Nutzungshäufigkeit stetig zugenommen und mittlerweile die Berufsberatung in beiden Punkten überholt.

Der zweite Beitrag befasst sich mit den Personalauswahlverfahren von ausgewählten Unternehmen, die in den IT-Berufen ausbilden. Berufsorientierung gestaltet sich nicht als individuell zu entscheidender Prozess, sondern ist durch vielfältige Faktoren beeinflusst. So liegt die Berufswahl nicht allein in den Händen der Jugendlichen, vielmehr sind sie nach der individuellen Entscheidungsphase beim beruflichen Einstieg davon abhängig, welches Unternehmen ihnen die Möglichkeit einer Ausbildung bietet. So legen die Ergebnisse der vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit durchgeführten Erhebung von IT-ausbildenden Unternehmen nahe, dass die Personalauswahlverfahren für Frauen und Männer unterschiedliche Hürden bereitstellen.

Beim dritten Beitrag handelt es sich um eine bundesweit angelegte quantitative Studie, die sowohl die unterschiedlichen Einflussfaktoren während der Berufsorientierung für einen IT-Beruf beleuchtet als auch die ersten Erfahrungen während des beruflichen Einstiegs. Diese Erfahrungen umfassen dabei die Zeit der Ausbildung in einem IT-Beruf sowie das Überschreiten der zweiten Schwelle, d.h. den Übergang von der Ausbildung in den Beruf.

Ein Ergebnis dieser Studie ist, dass sich Frauen interessiert an den zukunftsweisenden Berufen der Informations- und Telekommunikationsbranche zeigen, denn inhaltlich und perspektivisch scheinen die neuen IT- Berufe den Bedürfnissen junger Frauen zu entsprechen. So wählen Frauen diese Berufe, weil sie sich von den Ausbildungsinhalten angesprochen fühlen. Darüber hinaus sind sie an Berufen interessiert, die ihnen Karrieremöglichkeiten in Aussicht stellen. Der konkreten Entscheidung für einen IT-Beruf steht jedoch – trotz zumeist sehr positiver schulischer Leistungen - eine geringe Selbsteinschätzung bezüglich der für diese Ausbildungswahl erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen entgegen. So geben

junge Frauen mehr als doppelt so häufig wie die Männer an, dass sie Bedenken hatten, sich für eine IT-Ausbildung zu entscheiden, weil sie Angst hatten, die Anforderungen des Berufes nicht erfüllen zu können.

Aber nicht nur für die Berufsorientierungsphase thematisieren junge Frauen, die sich für einen technisch orientierten Beruf interessieren, größere Hürden als junge Männer. Auch bei der Bewertung der Ausbildung als solcher geben sie durchgängig die verhalteneren Bewertungen in Bezug auf die organisatorischen, fachlichen und sozialen Aspekte der Betreuung während der Ausbildung ab – und dies auch, weil sie sich vom ausbildenden Personal weniger unterstützt sehen als die Männer.

Auf Basis der erhobenen Daten – insgesamt nahmen an dieser Studie 1.936 weibliche und männliche Auszubildende der IT-Berufe sowie ausgebildete IT-Fachkräfte teil – werden schließlich Handlungsempfehlungen gegeben, die dazu beitragen sollen, eine stärkere Ansprache junger Frauen für die IT-Berufe zu erreichen sowie Anregungen zur Verbesserung der Ausbildung zu geben.

Bielefeld im Juni 2007

Ulrike Struwe

Einige Aspekte zur Berufsorientierung von technisch interessierten Jugendlichen.

Ein qualitativer Zugang.

1	Ausgangslage und Problemstellung.....	6
2	Fragestellung und Methode	8
3	Empirische Ergebnisse	9
3.1	Die zeitliche Perspektive der Berufsorientierungsphase.....	9
3.2	Informationsquellen und ihre Bedeutung	12
3.3	Die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit.....	13
3.4	Vorschläge zur Verbesserung der Beratungsleistungen der Bundesagentur für Arbeit.....	16
3.5	Das Internet	16
3.6	Zum Vergleich von Internet und Berufsberatung	18
3.7	Das soziale Umfeld – Peer Group und Familie.....	19
3.8	Berufsorientierung als voraussetzungsvoller Prozess – Bedenken bei der Berufswahl	21
3.9	Zur Überwindung von Bedenken und Barrieren.....	22
4	Fazit	24
	Literatur	26

1 Ausgangslage und Problemstellung

Die Berufswahl stellt für Frauen und Männer eine der wesentlichsten Entscheidungen in ihrem Leben dar. Mit dem Überschreiten der ersten Schwelle, d.h. dem Übergang von der Schule in die Ausbildung, werden Weichen für den späteren Berufsverlauf gestellt. Für junge Frauen wird im Zusammenhang mit dem Eintritt in das berufliche Bildungssystem mehr als für junge Männer von einer „sensiblen Phase“ gesprochen, die eine „entscheidende Schaltstelle für die Herausbildung von geschlechtsspezifischen Strukturen im Lebenslauf“ darstellt (Blossfeld 1991: 19). Und diese Strukturen sind dadurch charakterisiert, dass Frauen trotz ihrer gestiegenen Erwerbsbeteiligung immer noch Nachteile im Hinblick auf Einkommen, Status und Arbeitsbedingungen in Kauf nehmen müssen (vgl. Engelbrech 1991). Für Metz-Göckel besteht der Einstieg in die Berufsausbildung und in das danach anschließende Beschäftigungssystem aus zwei Schwellen, die für Frauen höher als für Männer sind (vgl. Metz-Göckel 1990: 97).

Der Eintritt in den Arbeitsmarkt ist bei Frauen durch ein enges Berufespektrum gekennzeichnet¹. Daran hat sich über die Jahre wenig geändert. 53,3 % der Frauen finden sich in den 10 am häufigsten ausgebildeten Berufen wieder. Hier handelt es sich vor allem um kaufmännische Berufe (Bürokauffrau, Kauffrau im Einzelhandel, Fachverkäuferin, Verkäuferin, Industriekauffrau und Kauffrau für Bürokommunikation), Berufe aus dem Gesundheitsbereich (Arztgehelferin und Zahnmedizinische Fachangestellte) sowie Friseurin und Hotelfachfrau (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2007: 117), also um Berufe mit zum Teil gesellschaftlich niedrigem Ansehen, geringen beruflichen und finanziellen Aufstiegsmöglichkeiten und um Berufe mit an den Dienstleistungen orientierten Arbeitszeiten, d.h. mit täglich und wöchentlich langen Präsenzzeiten.

Das Berufespektrum der Männer ist deutlich weiter. Bei ihnen finden sich gerade einmal 37,5 % in den 10 am häufigsten ausgebildeten Berufen. Bei den von den Männern favorisierten Ausbildungsberufen handelt es sich im Wesentlichen um technische, handwerkliche und kaufmännische Berufe (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2007: 117).

In dem informationstechnologischen Segment, dem gute Karrieremöglichkeiten und Verdienstchancen zugeschrieben werden, finden sich kaum Frauen. Die neuen IT-Berufe, d.h. Fachinformatiker/in, Informatikkauffrau/-mann, IT-System- Elektroniker/in und IT-Systemkauffrau/-mann², die durch einen Mix aus Wirtschaft, Informationstechnologie und Dienstleistung bzw. Beratung gekennzeichnet sind und ein breites Qualifikationsspektrum abdecken, werden von Frauen nur selten gewählt. Der Anteil junger Frauen bewegt sich trotz einer Verzehnfachung der absoluten Ausbildungszahlen zwischen 9,6 und 14 %³, wobei die Tendenz seit 2001 rückläufig ist⁴.

Diese marginale Beteiligung von Frauen an den zukunftsweisenden IT-Ausbildungen veranlasste das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.⁵ im Rahmen des

¹ In Anlehnung an Cornelißen et al. verzichte ich hier auf den Begriff der Wahl eines Ausbildungsberufes, da er unterstellt, dass „der Ausbildungsberuf, für den ein Lehrvertrag abgeschlossen wurde, auch der ist, der von den jungen Frauen und Männern ursprünglich ausgewählt wurde“. Gerade junge Frauen seien bei der betrieblichen Ausbildung im Dualen System häufig von Restriktionen betroffen (Cornelißen et al. 2002: 52).

² Zu diesen ursprünglich vier neuen IT-Berufen sind seit 1999 weitere Berufe hinzugekommen. Es handelt sich dabei um den 1999 neue geordneten Beruf Informationselektroniker/in und die 2003 neu entstandenen Berufe Elektroniker/in Informations- und Telekommunikationstechnik, Systemelektroniker/in und Systeminformatiker/in. Diese Berufe wurden aus methodischen Gründen nicht in die Untersuchung aufgenommen.

³ Quelle: Statistisches Bundesamt, Zeitraum: 1997 - 2005

⁴ Der Rückgang des Frauenanteils setzte 2001 ein, verstärkte sich ab 2003 jedoch deutlich. Diese Entwicklung ist zum einen auf die starke Verringerung des Frauenanteils im Beruf Fachinformatiker/in zurückzuführen, aber auch auf die 2003 neu in Kraft getretenen Ausbildungsberufe Systeminformatiker/in, Systemelektroniker/in und Elektroniker/in Informations- und Telekommunikationstechnik, die lediglich einen Frauenanteil zwischen 0,6 und 6,8 % bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsberufen aufweisen.

⁵ Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. firmierte zur Zeit der Erstellung der Studie unter dem Namen Frauen geben Technik neue Impulse e.V.

vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Projektes *idee_it* sowohl das Berufsorientierungsverhalten als auch die Ausbildungssituation von Frauen und Männern zu untersuchen, die in den neuen IT-Berufen ausgebildet werden. Ziel dieser Untersuchungen ist es, insbesondere Frauen den Weg in IT-Ausbildung und -Beruf zu ebnen, da gerade sie in diesen Berufen weit unterdurchschnittlich vertreten sind.

2 Fragestellung und Methode

Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. führt im Rahmen des Projektes *idee_it* unterschiedliche Erhebungen zur Berufsorientierung, zum Ausbildungsverlauf und zum beruflichen Übergang von Frauen und Männern in IT-Ausbildung und –Beruf durch. 2002 und 2003/04 erfolgten zunächst zwei teilstandardisierte Online-Befragungen mit insgesamt 2.700 weiblichen und männlichen Auszubildenden sowie Absolventinnen und Absolventen der IT-Berufe aus bundesweit 600 Unternehmen und Institutionen. Ergänzend zu dieser quantitativen Untersuchung wurden leitfadengestützte Telefoninterviews geführt, in denen die sich als besonders sensibel erweisende Berufsorientierungsphase untersucht wurde. In Zusammenarbeit mit der Deutschen Telekom AG wurden drei Gruppendiskussionen realisiert, in denen die sozialen Interdependenzen mit den unterschiedlichen Akteuren und Akteurinnen während der Berufsorientierung herausgearbeitet werden konnten. Die einzelnen Erhebungen wurden zwischen November 2002 und März 2005 durchgeführt. Mit diesem breiten Datensatz handelt es sich bundesweit um die größte Erhebung zu diesem Thema.

Durch den Einsatz quantitativer und qualitativer Methoden konnten Desiderate einzelner Methoden reduziert werden. So ergaben sich beispielsweise aus der quantitativen Studie, die im Teil III des vorliegenden Buches dargestellt ist, Fragen zu den unterschiedlichen Bewertungen der Jugendlichen im Hinblick auf Berufsberatung und Internet als Informationsquellen zur Berufsorientierung. Diese Fragen konnten durch den Einsatz von Telefoninterviews und Gruppendiskussionen bearbeitet werden und führten dazu, Wissenslücken im Bereich Berufsorientierung von technisch interessierten Jugendlichen zu verringern. So führt die Kombination von teilstandardisierten Online-Befragungen und leitfadengestützten Telefoninterviews sowie Gruppendiskussionen dazu, dass die bspw. mit quantitativen Methoden erhobenen Daten, die zunächst eine verhältnismäßig restriktive Reichweite aufweisen, mit Methoden der qualitativen Sozialforschung geöffnet werden können (vgl. Hopf 1984: 15). Durch den Einsatz eben dieser qualitativen Methoden erschließen sich laut Heinze „unzugängliche und typischerweise fremde soziale Welten“ (Heinze 2001: 30).

Insgesamt scheint somit der Einsatz quantitativer und qualitativer Methoden eher geeignet zu sein, die soziale Wirklichkeit perspektivreich abzubilden als dies der ausschließliche Einsatz eines methodischen Ansatzes zu erreichen vermag (Flick 2004: 8).

Gerade für die Untersuchung der Berufsorientierungsphase ist der Einsatz mehrerer Methoden angezeigt, denn die Berufsorientierung als Start in die Erwerbstätigkeit ist ein voraussetzungsvoller Prozess, der durch viele Akteure und Akteurinnen gestaltet und beeinflusst wird.

Für die Berufsorientierungsphase hat sich gezeigt, dass die Wahl eines technischen Berufs gerade für junge Frauen eine eher ungewöhnliche Entscheidung ist. Für die Berufsorientierung in diesem Bereich stellen sich dabei mehrere Fragen, und zwar:

- Welche Erfahrungen machen Frauen und Männer auf diesem Weg?
- Wo oder wodurch finden sie Unterstützung?
- Wie gestaltet sich ihre Berufsorientierungsphase im Vergleich zu der der jungen Männer?

Wie in den folgenden Ausführungen zu sehen sein wird, ist die Wahl eines technischen Berufes bei Frauen und Männer durch unterschiedliche Erfahrungen gekennzeichnet. Dabei scheinen Frauen mehr Hürden und Barrieren überwinden zu müssen als Männer.

3 Empirische Ergebnisse

3.1 Die zeitliche Perspektive der Berufsorientierungsphase

Die Berufsorientierungsphase als bewusster Prozess scheint bei den Jugendlichen erst in der letzten Schulphase, d.h. innerhalb der letzten beiden Schuljahre einzusetzen. Dies wird von einigen Jugendlichen aufgeführt, denn „...es war so, ich war in der zwölften Klasse damals...“ (Interview 4mk⁶) bzw. „und dann habe ich mir aber so elfte, zwölfte Klasse habe ich mir selber gesagt, dass ich keinen Leerlauf haben wollte zwischen Abitur und Ausbildung. Ich wollte eigentlich gleich weitermachen“ (Gruppendiskussion II, ss/wt).

Für die jungen Männer, die ihr Abitur oder ihr Fachabitur machen, ergibt sich durch die Verpflichtung zum Grundwehrdienst in der Bundeswehr bzw. zum Zivildienst noch ein weiterer Aufschub um ca. ein Jahr, so dass die bewusste Auseinandersetzung mit der weiteren beruflichen Laufbahn erst einmal nach hinten geschoben werden kann.

„Vor allen Dingen ist es ja vielleicht auch meist so, wahrscheinlich bei den Jungs eher, dass [...] nach der Schule, nach dem Abitur geht man erst mal zum Bund oder macht Zivildienst [...] macht da seine Arbeit. Und dann kümmert man sich irgendwann entweder um Studium oder halt um einen Ausbildungsplatz“ (Gruppendiskussion II, Im/mk).

„In der Schule macht man sich als Junge nicht so sehr die Gedanken, weil man weiß, es kommt erst mal Bundeswehr oder Zivildienst“ (Gruppendiskussion II, ap/mk).

Während dieser Zeit erhalten Männer mit Abitur die Gelegenheit, sich in Ruhe und ohne Klausuren- oder Prüfungsdruck mit ihrer beruflichen Zukunft auseinander zu setzen. Völlig

⁶ Die Interviews sind in folgender Weise anonymisiert. Telefoninterviews: Die Zahl hinter dem Interview ist die numerische Angabe des Interviews. Der erste aufgeführte Buchstabe gibt das Geschlecht an (m = männlich, w = weiblich), der zweite Buchstabe zeigt die Ausrichtung des IT-Berufes (k = kaufmännisch orientiert, t = technisch orientiert). Die Gruppendiskussionen sind mit den Ziffern I, II und III gekennzeichnet. Die darauf folgenden Buchstaben stellen die Verschlüsselung der Teilnehmenden dar, die Buchstaben hinter dem / stehen für das Geschlecht sowie die Ausrichtung des erlernten Berufs.

konträr verhält sich die Situation für die Frauen und Männer, die die Schule mit einem Haupt- oder Realschulabschluss verlassen. Für sie wird die Berufsorientierung zu einem bedeutend früheren Zeitpunkt virulent. Sie müssen derart wichtige Entscheidungen in einem sehr jungen Alter treffen.

„Ich sage mal, diese ganzen Bewerbungsfrist, ich bin ja nun nach der zehnten Klasse gleich in die Ausbildung gerutscht. Die hat ja schon Ende der achten Klasse angefangen. Und da war ich wie alt? Vierzehn. Da hat man sich noch gar nicht so Gedanken drüber gemacht. Erst mal: Ach was ist denn das Schöne? Und dann hat man sich beworben und dann hat man irgendwann ein halbes Jahr bevor man die zehnte Klasse abgeschlossen hat, diesen Ausbildungsplatz sicher gehabt. Dann hat man sich trotzdem noch auf die Schule konzentriert, weil es war noch ein halbes Jahr Zeit, man hat noch nicht drüber nachgedacht. Und als es dann soweit war, ja dann war es halt so“ (Gruppendiskussion II, ns/wt).

Verläuft die Berufsentscheidung in diesem Beispiel eher als Begleitprozess zum eigentlichen Schulalltag ab und ohne einen Grund für die Berufswahl anzugeben, sind die Entscheidungsprozesse bei anderen Jugendlichen teilweise durch bereits bestehendes technisches Interesse gekennzeichnet und dadurch auch thematisch eingengt. Dabei wird partiell konkret auf einen IT-Berufe aber auch generell auf einen technischen Beruf hingewiesen.

„... es sollte ein IT-Beruf werden, das war mir eigentlich relativ früh klar“ (Interview 7mk).

„Ja, bei mir war es schon von Anfang an klar: einen technischen Beruf“ (Gruppendiskussion I an/wt).

„...und habe mich informiert, weil ich auch Informatik belegt hatte in der Schule. Und da kam mir dann IT-System-Kauffrau und IT-System-Elektroniker als erstes so in den Sinn“ (Gruppendiskussion II, ns/wt).

Auch wenn bei einigen Teilnehmenden technisches Interesse ausschlaggebendes Motiv für die Entscheidung zu einem IT-Beruf war, gibt es nicht den einen Weg, der schließlich zu einem Ausbildungsplatz führt. Vielmehr unterscheiden sich die Strategien, die zur Entscheidung bzw. Ergreifung eines IT-Berufes geführt haben, teilweise deutlich voneinander. Ist auf der einen Seite der Wunsch ausschlaggebend, handwerklich zu arbeiten „und dann dachte ich, ein bisschen handwerklich will ich doch schon arbeiten“ (Gruppendiskussion II, ns/wt), werden andererseits die eigenen Hobbys und Neigungen aufgeführt, um sich Klarheit über die eigenen Ansprüche an einen Beruf zu verschaffen. Dabei werden die eigenen Bedürfnisse schließlich einem möglichen Beruf gegenüber gestellt. Ist eine hohe Übereinstimmung zwischen beiden Punkten gegeben, werden weitere Informationen über den Beruf eingeholt. Erst danach werden Bewerbungen geschrieben.

„Dann habe ich einfach die Hobbys, die ich habe, aufgeschrieben. Habe mir auch aufgeschrieben, also, dass ich halt gern mit Menschen zusammen arbeite und mit der Technik. Und hab dann einfach geguckt, von den Sachen, was ich am liebsten oder was ich sehr ger-

ne mache, was ich auf keinen Fall vermissen möchte, was, welcher Beruf dem am nächsten kommt. Und dann bin ich halt auf den Beruf gestoßen. Hab mich da noch ein bisschen näher informiert. Hab gesagt, „Mensch, das hört sich gar nicht so schlecht an, versuchst du es einfach mal“ (Interview 19wt).

Diese idealtypische Vorgehensweise bei der Berufswahl zeigt sich bei einem anderen Jugendlichen, wenn es darum geht, dass der Beruf sowohl kaufmännische als auch technische Inhalte umfassen soll. Dieser Jugendliche hatte zwei Praktika in unterschiedlichen Bereichen absolviert und dabei für sich herausgefunden, dass sein zukünftiger Beruf inhaltlich sowohl kaufmännische als auch technische Aspekte abdecken sollte.

„...ich habe halt eben nach einem Beruf gesucht, in dem diese beiden Sachen, dieses kaufmännische und dieses technische kombiniert werden [...] Dann bin ich halt auf den IT-System-Kaufmann gestoßen. [...] Ja ich hatte ein großes Buch vom Arbeitsamt. Dort waren alle Ausbildungsberufe aufgelistet. Und ich bin das systematisch durchgegangen. Habe dann die Berufe immer angekreuzt bzw. mit einem Lesezeichen versehen, die diese beiden Inhalte hatten, ja. Dann habe ich geguckt welche Firmen bilden das aus. Hatte dann so drei, vier Firmen, bei denen ich mich bewerben wollte“ (Interview 3mk).

Die Kombination beider beruflichen Aspekte hat für den Berufseinstieg den Vorteil, dass durch ein breites Einsatzfeld ein weites Spektrum an beruflichen Möglichkeiten abgedeckt werden kann. Damit werden sie vor allem für diejenigen interessant, die sich einen abwechslungsreichen Beruf wünschen, in dem nach der Ausbildung viele Optionen für Weiterentwicklungen zur Verfügung stehen. Hier zeigt sich dann auch, dass die Möglichkeit der beruflichen Weiterentwicklung im Anschluss an eine Ausbildung ein nicht zu unterschätzendes Motiv für die Berufswahl darstellt.

„Ich wollte einen Beruf, der abwechslungsreicher ist, wo ich eventuell nach zwei, drei Jahren sagen kann: O.K. ich gehe jetzt mal in eine andere Richtung; man kann mit diesem Berufsbild hinterher sehr viel machen. Ich kann mich später als Programmierer bewerben. Ich kann mich als Administrator bewerben. Das ist sehr breit gefächert und war für mich halt eher was“ (Gruppendiskussion II, ss/wt).

Neben dieser inhaltlich motivierten Berufsorientierungsphase ergibt sich für diejenigen eine völlig andere Situation, die nach zahlreichen erfolglosen Bewerbungen noch immer keinen Ausbildungsplatz haben. Bei ihnen scheint es dann weniger um die Frage zu gehen, was für einen Ausbildungsplatz sie bekommen, sondern dass sie überhaupt eine Ausbildung beginnen können, egal, um welche es sich handelt. Es wird schließlich der Beruf gelernt, in dem ein Ausbildungsplatz angeboten wird. Neigungen und Wünsche kommen hier überhaupt nicht zum Tragen, wesentlich ist, dass eine Ausbildung absolviert werden kann. Somit ist die Entscheidung für einen IT-Beruf nicht immer die Erfüllung des Berufswunsches, sondern kann auch der schlechten Arbeitsmarktlage geschuldet sein.

„Und ich habe mich letzten Endes wirklich auf alles beworben. Es war mir egal, was das für ein Beruf ist. Hauptsache es wäre halt irgendwie eine Ausbildung. Es heißt ja, egal, was man macht, Hauptsache man hat eine Ausbildung. Danach kann man dann ja eventuell darauf aufbauen. Also ich hatte auch Kindergärtnerin und, wie gesagt, dann irgendwie KFB (Kauffrau für Bürokommunikation Anmerk. d. Verfasserin) und dann Hauswirtschafterin halt immer noch nicht gemacht. Aber es war halt wirklich nahe dran. Also der Anspruch, der sinkt dann ja auch irgendwann. Dann ist es wirklich egal, was das für ein Beruf ist. Da kann dann auch ein Berufsberater sagen: „Nimm das doch“ oder „Nimm doch irgendwas anderes“. Wenn es halt da keine Plätze gibt und man halt nur Absagen bekommt, dann ist es ja ganz egal. Also man möchte ja dann halt irgendeine Ausbildung wenigstens überhaupt haben. Und...von daher ist ja dieses gesamte Berufsorientierungs-Fragen-Ding eigentlich eh nicht wirklich vorhanden, weil man nimmt ja wirklich das, was man kriegen kann“ (Gruppendiskussion I, ej/wk).

Zusammenfassend kann für die befragten Jugendlichen gesagt werden, dass die Entscheidung für einen Beruf ein Prozess ist, der bewusst im Wesentlichen erst in den letzten beiden Schuljahren durchlaufen wird. Bedingt durch die jeweilig besuchte Schulform muss diese Phase von einigen schon mit 14 Jahren, bei anderen erst mit 18 Jahren oder gar später bewältigt werden. Während dieser Zeit kommen unterschiedliche Berufswahlstrategien zum Tragen. Diese hängen sowohl vom Erfahrungshintergrund des Einzelnen als auch von den arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen ab. Wissen einige Jugendliche „schon immer“, welchen beruflichen Weg sie einmal gehen werden und realisieren sie diesen Berufswunsch dann auch, müssen andere von ihren Berufswünschen abweichen, weil der Ausbildungsmarkt nicht genügend Stellen im Wunschberuf zur Verfügung stellt.

3.2 Informationsquellen und ihre Bedeutung

Die Anzahl an zur Verfügung stehenden Ausbildungsberufen variiert in den vergangenen Jahren nur gering. Während 2001 vom Bundesinstitut für Berufsbildung 345 Ausbildungsberufe aufgeführt werden, sind es im Jahr 2006 noch 342 Ausbildungsberufe (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2002 und 2006). Damit ist insgesamt eine Fülle von Wahlmöglichkeiten gegeben, die der oder die Einzelne in der Regel nicht mehr überschauen kann. Die neuen IT-Ausbildungen werden seit 1997 angeboten und gehören damit noch zu den neueren Berufen, die vor allem jungen Frauen weniger bekannt zu sein scheinen. Trotz vielfältiger Projekte und Kampagnen ist hier noch immer ein Informationsdefizit zu verzeichnen.

„Ja, bei mir war es eher Zufall. Also ich habe zwar gewusst, was ich ungefähr machen wollte, aber ich wusste jetzt nicht so direkt, welcher Beruf das alles abdecken könnte, ohne das es jetzt in die reine Informatikschiene geht“ (Gruppendiskussion II, ss/wt)

„...ich wäre in meinem ganzen Leben nicht darauf gekommen, dass ich IT-System-Elektronikerin werde. So ein Wort kannte ich überhaupt nicht“ (Gruppendiskussion III, kk/wt).

Hierdurch zeigt sich, wie wichtig insbesondere für Frauen die Vermittlung von Wissen über die neuen IT-Berufe ist. Sie scheinen über die neuen IT-Ausbildungen wesentlich weniger informiert zu sein als Männer, denen es teilweise „schon immer“ (Gruppendiskussion II, bz/mk) klar war, dass sie später einmal mit Computern arbeiten wollten. Als wesentliche Informationsquellen für die Berufsorientierung kann nach wie vor die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit aufgeführt werden. Sie hat in den letzten Jahren jedoch zunehmend Konkurrenz durch das neue Medium Internet bekommen.

3.3 Die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit

In den 2002 und 2003/04 durchgeführten Online-Befragungen des Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. hat sich gezeigt, dass die Frauen die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit statistisch signifikant schlechter bewerten als die Männer. Dieses Beratungsangebot scheint für Frauen insbesondere bei der Wahl eines technischen Berufes weniger nützlich für ihre Berufsorientierung zu sein als für Männer. Die Berufsberatung ist nach dem Internet die von den technisch interessierten Jugendlichen am häufigsten genutzte Informationsquelle. Im Gegensatz zum Internet wird sie jedoch deutlich schlechter bewertet, und zwar von beiden Geschlechtern.

Eine persönliche und individuelle Beratung über die Arbeitsagentur scheint vor allem dann als positiv empfunden zu werden, wenn der Berufswunsch unklar ist und eigene Stärken und Schwächen kaum benannt werden können. Bei der Ermittlung eigener Potenziale wird die Hilfestellung durch ausgebildete Berufsberater und –beraterinnen als unterstützend empfunden.

„...hat sie mich gefragt, welche Berufe ich so im Kopf habe, und ob das denn zu mir passen würde oder nicht und warum es zu mir passen würde. Und dann hat Sie mir die empfohlen, was Sie glaubt, was zu mir passt. Und dann habe ich mich halt entschieden“ (Interview 6wk).

„Joo, wir haben erst Mal so herausgefunden, was so meine Stärken und Schwächen sind. Dann haben wir darüber geredet, wie die Zukunftsperspektive aussehen soll. Dass man sich nicht verlassen kann, dass man im Wohnort oder in der Umgebung vom Wohnort wirklich direkt einen Ausbildungsplatz findet. Und dann sind wir darauf gekommen, was das Richtige für mich ist und der Beruf hat mir zugesagt“ (Interview 9 wk).

„Also diese groben Orientierungsfragen fand ich sehr gut, weil da musste man sich wirklich mal hinsetzen und überlegen, was es genau ist. Und über diese Verästelungen dann in die entsprechenden Fachrichtungen finden“ (Interview 1mt).

„Also, ich hatte dann Glück, und bin dann, beim zweitenmal als ich da war, an eine andere Beraterin gekommen und die hat sich halt sehr engagiert und mir auch sehr viel gegeben, und ... halt gesagt und noch geschrieben, und, und, und. Also die hat mir halt sehr geholfen, [...] weil sie direkt viel engagierter war, und mir Sachen ausgedruckt hat, und zum Lesen

gegeben hat, und mich ganz andere Sachen gefragt hat. Also, zum, zum Beispiel, sie ist dann auch viel mehr auf meine Person eingegangen, was ich als Hobbys habe und, und, und....“ (Interview 5wk).

Während die Orientierungshilfe, die auf persönlichen Stärken und Schwächen beruht und die individuellen Neigungen berücksichtigt, als positiv unterstützend bewertet wird, empfinden es die Jugendlichen als Druck, wenn Berufe vorgeschlagen werden, die nicht den eigenen Wünschen und dem eigenen Profil entsprechen, sondern lediglich der momentanen Arbeitsmarktlage gerecht werden sollen. Hiervon berichten die befragten Frauen häufiger als die interviewten Männer.

„Aber es muss ja nicht sein, dass die versuchen einem mit aller Macht irgendwie einen Beruf aufzuschwätzen, nur weil der jetzt vielleicht irgendwie in diesem Monat mehr Arbeitsplätze zur Verfügung stehen hat, wie ein anderer Beruf“ (Interview 2wt).

„Ich war beim Arbeitsamt in der Berufsberatung. Man muss sagen, ich bin in Mathe nicht so das Leuchtchen. Also ich habe da immer so...um eine vier gekämpft. Und beim Arbeitsamt kam es dann, dass ich doch Gymnasial-Mathelehrer werden soll. Das Ganze kam mir auch so vor: O.K. wir brauchen gerade Ingenieure. Jetzt stufen wir das mal ein bisschen höher. Jetzt empfehlen man einfach mehr Leuten ein Ingenieur-Studium...Und das war teilweise schon auffällig“ (Interview 18mk).

Insbesondere folgende Aussage kann als Indiz dafür gesehen werden, dass Frauen eher die Berufe zugewiesen werden sollen, die momentan auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind, obwohl sie bei der Berufsberatung weitere Informationen über ihre Wunschberufe, d.h. in diesem Fall über einen IT-Beruf erhalten möchten. Dabei handelt es sich bei den Berufen, die den Frauen vorgeschlagen werden, um typische Frauenberufe.

„Also da hatte ich das Gefühl, dass der Berufsberater mich in irgendwas reindrängen wollte, wozu ich gar keine Lust hatte. So nach dem Motto: “Wir brauchen jetzt Leute in dem Beruf. Werde das doch noch mal”. Und das ist ja gar nicht so und das wäre ja viel zu schwer. Und sollte ich erst gar nicht versuchen. Und dann doch lieber das. Aber das wollte ich gar nicht von dem hören. Ich wollte eigentlich Informationen über die Berufe haben und nicht, dass das überhaupt nicht so wichtig wäre. Und zum Beispiel eine andere Freundin von mir, die wollte er unbedingt überreden doch Krankenschwester zu werden, obwohl sie dazu überhaupt gar keine Lust hatte. Und das, finde ich, ist einfach nicht das, wozu ein Berufsberater da sein sollte“ (Gruppendiskussion I, bp/wt).

„Ja also, als ich beim Arbeitsamt war und meinte ich möchte was kaufmännisches, kamen also wirklich diese klaren Berufe bei der Krankenkasse, bei der Bank. Und ich sage: Das kann es doch nicht sein“ (Gruppendiskussion III, bk/wk).

Als besonders negativ wird die Berufsberatung dann empfunden, wenn genaue Vorstellungen über den Beruf und die Struktur der ausbildenden Organisation bestehen, auf diese Vorstellungen und auch Vorgaben jedoch überhaupt nicht eingegangen wird.

„Also ich weiß, dass ich nicht wieder zum Berufsberater gehen werde, egal was passiert. Das hat mir nämlich gar nichts gebracht. Ich habe ihm gesagt: „Ich möchte das und das machen“ und in etwas größeren Betrieben, also nicht unbedingt Drei-Mann-Betriebe. Und...na ja es kam ja nur das da raus, was ich nicht machen wollte. Von daher habe ich mir meine Informationen auch alle selber beschafft, mich im Internet informiert und mir die Adressen irgendwie anders besorgt, durch Telefonate oder Sonstiges. Ich brauche keinen Berufsberater dazu. Das hat nichts gebracht“ (Gruppendiskussion I, ds/wk).

Werden in einigen Gesprächen lediglich die Vorstellungen der Ratsuchenden nicht berücksichtigt, erfahren vor allem Frauen, dass ihnen offen von den IT-Ausbildungen abgeraten wird. Männer dagegen berichten nicht von derartigen Erfahrungen.

„Ja dieses, dieses, dass eine Frau da sich nicht so durchsetzen kann, dass das schwierig wird, dass ich doch lieber einen kaufmännischen Beruf machen soll. Ich habe keine Adressen gekriegt. Ich habe keine richtige Beratung gekriegt über den Beruf selber. Ich konnte mich nicht informieren. Da habe gesagt: Ich scheiß da jetzt drauf. Bin ins Internet gegangen“ (Gruppendiskussion III, jg/wt).

„Bei mir war es so, da ja das Arbeitsamt sich ja dann auch mit abgefunden hat, dass ich mich für diesen Beruf interessiere und mir dann auch Stellen zugeschanzt hat. Nach und nach kamen auch immer diese Wörter: Na ja, sie müssen sich aber drauf einstellen, dass sie da nicht genommen werden als Mädchen und das wird, und wenn dann wird das auch sehr schwer für sie. Und bla bla. Die wollten mir das richtig ausreden“ (Gruppendiskussion II, ns/wt).

„Ich will diesen Beruf. Und ich kam da auch schon rein und habe gesagt: Ich möchte gerne Stellen für diesen Beruf. - Na warum möchten sie denn unbedingt das und das machen? Da gibt es doch noch was viel Schöneres. Und sie als Frau, meinen sie, sie sind körperlich dafür gewachsen? Und Haufen solcher Fragen. Also das Arbeitsamt...wollte unbedingt die Jungs in diese Berufe vermitteln, weil sie meinten: Das ist besser und die haben bessere Chancen. Und man hat ja als Mädels doch nur Probleme dann und...“ (Gruppendiskussion II, ns/wt)

Beratungen dieser Art können eine der Ursachen dafür sein, dass Frauen, die sich für technische Ausbildungsberufe interessieren, die Berufsberatung der Arbeitsagentur als weniger nützlich für ihre Berufsorientierung ansehen als Männer. Sie gehen zur Berufsberatung, um sich über eher frauenuntypische Berufe zu informieren und werden dahingehend beraten, diese Berufe nicht zu wählen, weil sie für Frauen schwieriger als für Männer zu verwirklichen seien. Damit scheint die Berufsberatung dazu beizutragen, Frauen den Weg in zukunftsweisende und vielseitige Berufe zu erschweren, die ein weites Spektrum an Karrieremöglichkeiten

ten zur Verfügung stellen. Beratungen dieser Art erweisen sich mit Blick auf die Zielsetzung der Konzeption der neuen Berufe als kontraproduktiv, denn mit der Neuordnung der IT-Berufe wurde laut Dietzen auch die Hoffnung verbunden, insbesondere Frauen attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten in diesen modernen Berufen zu eröffnen (Dietzen 2002: 143).

3.4 Vorschläge zur Verbesserung der Beratungsleistungen der Bundesagentur für Arbeit

Nach den Möglichkeiten zur Verbesserung der Berufsberatung gefragt, verweisen dann auch Frauen darauf, dass die Berufsberatung den Frauen bei der Wahl eines technischen Berufs unterstützend zur Seite stehen sollte.

„Ja gut...trotzdem denke ich, dass die einem ein bisschen weiter, also unter, ein bisschen Unterstützung, so Bestätigung geben sollten...so ein bisschen... Muss ja nicht gleich heißen: „Jetzt machst du diesen Beruf. Du bist super dafür. Hier hast gleich schon ein Bewerbungsformular. Kannst gleich schon hinschicken“ so. So meine ich das jetzt nicht. Aber ich weiß nicht. Ich finde auch, die sind nicht qualifiziert dafür...Die sind manchmal, die sind nicht freundlich zu einem“ (Gruppendiskussion I, an/wt)

Gerade Frauen scheinen bei der Wahl eines IT-Berufes besonderen Informationsbedarf über die Inhalte der Ausbildung zu haben. Sie sind – wie weiter unten aufgeführt ist – seltener in Gruppen eingebunden, in denen ihre Freunde oder Freundinnen bereits IT-Berufe erlernen oder erlernt haben. Dies mag der Grund dafür sein, dass sie sich Berufsberaterinnen und –berater wünschen, die selber in diesen Berufen mehr Erfahrungen haben, die sie authentisch vermitteln können.

„...aber dann auch von Leuten, die wirklich selbst in dem Beruf vielleicht auch schon mal irgendwie etwas erlebt haben. Die dann auch selbst über diesen Beruf berichten können. Vielleicht auch, wie sie selbst dazu gekommen sind. Die dann auch einfach erzählen können: „Das hat mir besonders Spaß gemacht und das macht vielleicht dann nicht so viel Spaß“ (Interview 2wt).

3.5 Das Internet

Das Internet als relativ neues Informationsmedium hat die Berufsberatung im Hinblick auf die Nützlichkeit während der Berufsorientierungsphase aus Sicht der weiblichen und männlichen IT-Auszubildenden weit hinter sich gelassen. Es wird nicht nur häufiger als Informationsquelle gewählt, sondern unter allen anderen Möglichkeiten zur Information, d.h. Schule, Eltern, Freunde, Berufsmessen etc. auch als insgesamt nützlichste Möglichkeit der Informationsbeschaffung bewertet, und das von Frauen wie Männern. Hier thematisieren die Jugendlichen unterschiedlichste Aspekte. Im Anschluss an möglichst authentische Erfahrungsberichte von denjenigen, die bereits in den neuen und damit noch relativ unbekannteren IT-Berufen ausgebildet werden, erweist sich das Internet als Austauschplattform zwischen denjenigen, die Informationen suchen und denjenigen, die genau die gewünschten Informationen auf Grund

ihres eigenen Erfahrungshintergrundes geben können. Hierzu werden dann vor allem Foren genutzt.

„Da ist es einfach gut, das Internet zu haben, wo man Kommunikationsplattformen hat. Wo man auch mal mit anderen Leuten reden kann, die in der Ausbildung sind“ (Interview 1mt).

„Im Internet gibt es genug Seiten, diese sogenannten Foren, wo sich Leute persönlich auch dazu äußern. Die schreiben dann Ihre eigene Meinung dazu oder Ihre eigenen Erfahrungen, die man sich dann durchlesen kann, was zum Beispiel auch in so einer Bibliothek nicht möglich ist. Ich kann da nicht irgendwie ein Heft abgeben und kann sagen: „So packt das mal mit dazu. Das ist jetzt meine Erfahrung“. Sondern es ist einfach. Meistens ist es dann sogar noch im Internet, dass da sogar noch irgendwie eine Kontaktadresse angegeben ist, dass wenn man sich für das, was der gesagt hat, richtig interessiert, dann kann man den auch direkt ansprechen“ (Interview 2wt).

Das Internet scheint aber nicht nur als Austauschforum zu seiner hohen Bedeutung für die Berufsorientierung gekommen zu sein. Auch die Vielzahl an Möglichkeiten der Informationsbeschaffung und der Selektion trägt zu seiner Beliebtheit bei. Zudem erweist sich das Internet als Möglichkeit, zeitlich ungebunden, d.h. zu jeder Zeit und ohne Wartezeiten oder Terminvereinbarungen Informationen einzuholen und auszuwerten.

„...mit dem Internet komme ich einfach am besten zurecht. [...] Man hat im Prinzip mehrere Auswahlmöglichkeiten, die leicht zugänglich sind. [...] Man kriegt immer wieder neue Informationen und kann die eigentlich relativ schnell abkapseln“ (Interview 3mk).

„Und vor allem heutzutage hat fast jeder Internet und keiner hat mehr Lust irgendwie wegzugehen und zu sagen: „ Ja, jetzt sammle ich mir das mal ein und lese mir das durch. Und deswegen...denke ich, ist es für jeden erstens einfacher, zweitens schneller auf Daten zu kommen, die man möchte....deswegen“ (Interview 6wk).

„Die Informationen sind schnell zugänglich. Man muss jetzt keine...großartigen Wartezeiten in Kauf nehmen. Man braucht nicht extra irgendwohin zu fahren. Also ich meine Internetanschluss ist mittlerweile ja in Deutschland dann doch für die meisten Leute frei zugänglich. Ich muss mich nicht mit irgendwelchen Berufsberatern rumschlagen, die eh keine Lust haben, mich zu beraten“ (Interview 7mk).

„Ich würde einfach sagen, das Internet ist heute so ziemlich wichtig und jeder arbeitet damit. Vor allem Jugendliche. Und die suchen dann schon eher Hilfe aus dem Internet, weil es einfach schneller geht. Man muss nicht aus dem Haus raus, man muss nicht telefonieren, sondern man muss einfach nur ins Internet reingehen, in die Suchmaschine und einfach mal schauen, was sie anzeigt“ (Interview 9wk).

„Man findet mehr Informationen. Also, man hört verschiedene Meinungen über den Beruf. Man kann ja auch in Foren gehen, speziell über den Beruf und sich da mal informieren, was

die Anderen von diesem Beruf halten und man kann auch Gleichgesinnte treffen, wo ebenfalls auch schreiben, der Beruf gefällt mir nicht so. Und man ist da nicht so zeitgebunden. Also, beim Arbeitsamt braucht man einen Termin. Im Internet braucht man keinen Termin. Also von dem her, hat es schon recht, dass das Internet junge Leute mehr anspricht als das Arbeitsamt, als der Berufsberater“ (Interview 9wk).

Das Internet wird nicht ausschließlich als Informationsquelle für die Berufsorientierung genutzt, sondern auch als Möglichkeit gesehen, sich beispielsweise erste Informationen über eine stattfindende Berufsinformationsmesse oder über beteiligte Unternehmen zu beschaffen. So können die Informationen, die dort zugänglich sind, dazu dienen, sich auf Beratungs- oder auch Vorstellungsgespräche vorzubereiten. Aber auch hier wird deutlich, dass es mit dem Internet gut möglich sei, Informationen gezielt auszusuchen.

„Es ist also günstiger, sich im Internet zu informieren als irgendwelche Hotlines anzurufen zum Beispiel. Viele Menschen, meines Erachtens, haben es auch eher, dass sie sich irgendwas durchlesen und sich erst mal vorab informieren, bevor sie zu irgendeinem Arbeitsamt oder Berufsinformationsmesse oder sonst wo hingehen. Und sie können zu Hause sitzen, sie können sich das Ding anlesen, sie können es sich gegebenenfalls ausdrucken, können sich genau die Sachen herausuchen, die sie selbst brauchen. Und wenn man jetzt so auf Berufsmessen ist, dann kriegt man ja auch viele Informationen, die man nicht unbedingt benötigt. Und da kann man eigentlich viel besser ausfiltern internetmäßig. Und daher denke ich, dass das auch wirklich,...zu den besten Wahlen mit dazu gehört mittlerweile“ (Interview 11mk).

3.6 Zum Vergleich von Internet und Berufsberatung

Trotz des hohen Zuspruchs zum Internet, werden von den befragten Jugendlichen Aspekte aufgeführt, in denen eine persönliche Berufsberatung dem Internet vorgezogen wird. Die Vorteile der Berufsberatung werden vor allem in dem persönlichen Kontakt und der Möglichkeit des direkten Nachfragens gesehen. Treten Unsicherheiten über die Wahl eines Berufs auf, sei es bedingt durch schulische Leistungen oder auf Grund des persönlichen Profils, werden der Berufsberatung größere Kompetenzen bei der Bewältigung der auftauchenden Fragen eingeräumt als dem Internet.

„Und zwar Berufsberatung...hat den Vorteil, dass man halt Fragen stellen kann und die gleich beantwortet kriegt. Aber ansonsten denke ich, ist es eigentlich kein großer Unterschied. Also bis auf das, dass man gleich die Fragen stellen kann und dass vielleicht beim Lesen mehr Fragen auftauchen und Unklarheiten, wie wenn man jemanden direkt anspricht“ (Interview 6wk).

„Ja, ich hatte schon konkrete Vorstellungen und ich wollte aber noch wissen, was es noch so gibt, was für Vorteile, Nachteile es gibt. Und...ja, es war halt einfach noch mal diese Absicherung mit jemandem zu sprechen, zu fragen: “Ja, das hier sind so meine Leistungen” oder so und “Das stelle ich mir vor. Würde denn das dazu passen?” und so. Und das kann

man im Internet nicht. Da gibt es irgendwie nicht so einen...Doch es gibt diesen einen Test, für welchen IT-Beruf man geeignet ist. Aber...da kam bei mir komplett was anderes heraus“ (Interview 17wt).

„Also, Berufsberatung ist halt immer noch der menschliche Charakter. Dass man wirklich mit den Leuten reden kann und dann eben auch mit einem anderen Gefühl rausgeht wie im Internet. Im Internet wird ja nicht wirklich geholfen. Also, so auf der menschlichen. Wenn man wirklich Fragen hat, die speziell sind, dann gibt es keinen oder nur über irgendwelche Hotlines, die wirklich helfen können. Und so würde ich sagen teils, teils. Also, auf der einen Seite ist das Internet total super, weil man rund um die Uhr und an alle möglichen Informationen kommt, aber das Berufsinformationszentrum ist eben durch die menschliche Art eben besser“ (Interview 22mk).

3.7 Das soziale Umfeld – Peer Group und Familie

Neben den Beratungsmöglichkeiten durch die Berufsberatung und das Internet, auf die gezielt zugegriffen werden kann, spielen für die Berufsorientierung vor allem auch soziale Kontakte, Vorbilder und Unterstützungen durch Familie und Freunde eine wesentliche Rolle. Festzuhalten ist, dass Frauen und Männer hier gänzlich unterschiedliche Erfahrungen machen. Vor allem Männer sind in Gruppen eingebunden, in denen häufig über Computer gesprochen wird bzw. in denen sie auf andere treffen, die in diesem Bereich ausgebildet werden und die somit gleiche Interessen wie sie selber haben. Nicht einmal wird von den männlichen Befragten thematisiert, dass ihre Eltern ihnen von der Wahl eines IT-Berufes abgeraten haben. In dieser Situation können sich technische Interessen entfalten, ohne dass den Jungen vermittelt wird, dass sie mit ihrer Berufswahl außerhalb des üblicherweise von Jungen gewählten Berufe stehen.

„Ich habe viele Freunde, die auch schon in dem Bereich tätig sind, die zum Beispiel gerade Informatik studieren oder Kommunikationstechnik“ (Interview 12mt).

„Wobei ich mich damit einem Freund ausgetauscht hatte, der in die gleiche Fachrichtung wollte“ (Interview1mt).

„Ja, gut, ...Vorkenntnisse, was IT-Berufe sind, war irgendwo schon klar, da halt auch aus dem Freundeskreis einige in die Richtung gegangen sind“ (Interview 11mk).

Für die Frauen ergibt sich eine völlig anderes Bild. Mit der Wahl eines IT-Berufs bewegen sie sich außerhalb der für Frauen üblichen Berufswege. Dies zeigt sich dann auch innerhalb der Familienkonstellation, denn „in meiner Familie sind halt eher so andere Fachrichtungen“ (Interview19wt). Aber auch bei den für dieses Alter so wichtigen peer groups sind die Frauen gegenüber den Männern im Nachteil. Die Entscheidung für einen IT-Beruf ist dann auch damit verbunden, dass sie diesen Entscheidungsprozess mit ihren Freunden nicht besprechen können, weil sie damit auf Unverständnis und Ablehnung stoßen bzw. sich für ihre Entscheidung rechtfertigen müssen.

„Ja, also bei mir war das im Prinzip so, dass also meine ganzen anderen aus der Klasse entweder weiter zur Schule gegangen sind oder viel auch so im Ärztebereich, also irgendwie Krankenschwester oder so was. Also [...] im Prinzip von meinem Umkreis macht das eigentlich gar keiner“ (Gruppendiskussion I, cj/wk).

„Ja, bei mir war es eher so, dass ich mit meinen Freunden da gar nicht darüber reden konnte. Jedes mal wenn ich denen erzählt habe: Ja technischer Beruf, da haben mich alle für verrückt erklärt, dass Frauen da gar nicht weit drin kommen in diesen Berufen. Dass die nur, wie sagt man das, dass die nur unterdrückt werden und. Na ja, ich habe mich aber dagegen gestellt“ (Gruppendiskussion I, an/wt).

Frauen, die sich für eine IT-Ausbildung entscheiden, müssen somit neben dem eigentlichen Berufsorientierungsprozess zusätzlich Energie investieren, mit der sie ihre Wahl noch einmal begründen oder rechtfertigen. Neben dem teilweisen Unverständnis innerhalb ihrer peer group stoßen sie auch innerhalb ihrer Familie auf Ablehnung ihrer Interessen.

„...weil alle, alle waren eigentlich eher dagegen. Also jetzt zum Beispiel in meinem Umfeld und so ...eher dagegen“ (Interview 10wt).

Damit haben die Mädchen gegenüber den Jungen deutlich mehr Hürden und Barrieren zu überwinden. Während die Jungen ihre technischen Interessen ausleben können und sich somit einen Vorteil bei der Ausrichtung für einen technischen Beruf verschaffen, müssen einige Mädchen bei der Wahl eines technischen Berufs zusätzliche Überzeugungsarbeit leisten oder Blockaden überwinden, die ihnen durch die Familie in den Weg gestellt werden. Festzuhalten ist dabei, dass der Vater als Unterstützer der Mädchen eher in Erscheinung tritt als die Mutter.

„...aber meine Mama hat es nicht gerne gesehen, dass ich irgendwas am Computer mache. Also, außer spielen oder Word benutzen. Word für Schule. Spielen hat sie auch nicht so gerne gesehen, weil ich meine Hausaufgaben machen sollte. Das war für meine Eltern immer so „Frauen und Technik, na ja“. Mein Papa hat es eher akzeptiert als meine Mama“ (Interview 23wt).

Damit kommt gerade den Müttern in der Berufsorientierungsphase junger Frauen eine besondere Verantwortung zu. Um mehr Frauen für technische Berufe zu interessieren, müssen die Eltern – aber insbesondere die Mütter – verstärkt in den Berufswahlprozess einbezogen werden. Auch wenn sie vor dem Hintergrund eines sich ständig wandelnden Ausbildungsmarktes nicht als Expertinnen und Experten fungieren können, nehmen sie laut Hoose und Vorholt gerade im Hinblick auf die Berufsorientierung von Mädchen eine besondere Stellung ein, da Mädchen sich in erster Linie rat- und hilfesuchend an ihre Eltern, vor allem an die Mutter wenden (Hoose/Vorholt 1997).

3.8 Berufsorientierung als voraussetzungsvoller Prozess – Bedenken bei der Berufswahl

Die Berufsorientierungsphase ist eine Zeit, die für Frauen wie Männer durch unterschiedlichste Erfahrungen gekennzeichnet ist. Verbleiben Männer bei der Wahl eines technischen Berufs in einem für sie angestammten Bereich, wagen sich Frauen bei dieser Entscheidung auf eher unbekanntes Terrain vor. Begleitet wird diese Entscheidung bei ihnen teilweise durch Unverständnis und Ablehnung ihrer Geschlechtsgenossinnen und ihrer peer group, aber auch durch Ablehnung ihrer technischen Interessen bzw. des geäußerten Berufswunsches. Diese von außen an sie herangetragenen Bedenken, zeigen ihre Wirkungen dann in dem, was die jungen Frauen im Zusammenhang mit ihrer eigenen Unsicherheit hinsichtlich ihrer Berufswahl äußern. Sie thematisieren technisches Unwissen und die Angst, die vermeintlichen technischen Wissensvorsprünge der Männer während der Ausbildung nicht kompensieren zu können.

„Ja, das war nur wegen dem Technischen, weil ich habe, also ganz am Anfang als ich angefangen habe, hatte ich gar kein technisches Wissen. Und bis auf das, was ich in der Schule gelernt habe. Und das war ja nicht viel, und dann habe ich halt gedacht: „Ja, wird das klappen? Schaffe ich das? Kann ich das später dann mal? Kann ich das mit dem Programmieren und alles?“ Das war schon so ein Gedanke, wo ich gedacht habe: „Ja, wird das mal was? Wird das nichts?“ Was mich dann ein bisschen unsicher gemacht hat“ (Interview 5wk).

Auch die von der Berufsberatung und der Familie geäußerten Bedenken, dass die neuen IT-Berufe eher für Männer geeignet seien, finden in den Aussagen der weiblichen Auszubildenden ihren Niederschlag. Sie haben weniger Mut, sich für einen solchen Beruf zu entscheiden und sehen technische Kompetenzen eher bei den Männern.

„Unsicher war ich jetzt eher deswegen, weil ich, also weil ich eigentlich schon wusste, dass es ein fast reiner Männerberuf ist. Und auch wegen den Noten. Also ich hatte jetzt nicht unbedingt sehr gute Noten [...] das waren so Gedanken, vielleicht irgendwie mit den Jungs jetzt so also in der Ausbildung nicht mitzukommen...Und dass man da jetzt so...Probleme ... im technischen Teil hat. Also im technischen Bereich oder in, Mathe nicht mitzukommen. Oder vielleicht irgendwie ausgelacht zu werden, weil man jetzt nicht mitkommt oder vielleicht irgendwas nicht versteht oder langsamer versteht...Das waren so, ja, so die Hauptängste“ (Interview 10wt).

Werden die Männer nach ihren emotionalen Einschätzungen zur Wahl der neuen IT-Berufe gefragt, treten Ängste um eigene fachliche Unzulänglichkeiten kaum bis gar nicht in Erscheinung. Ihre Bedenken konzentrieren sich eher auf arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen, auf die Entfernung zwischen Arbeitsplatz und Wohnort sowie auf die Arbeitssituation in dem Ausbildungsbetrieb. Zudem bewegt sie die Frage, ob der Beruf, den sie sich ausgesucht haben, Spaß macht. Bedenken, dass sie die fachlichen Anforderungen evtl. nicht erfüllen könnten, werden dagegen nicht thematisiert.

„Ja, so die Marktsituation eigentlich so dass es ja gut sein kann, dass wenn ich ausgelernt bin, also was ja schon in den Anfängen ist, dass der Markt dann eigentlich mit IT-Leuten gesättigt ist... Dass das vielleicht schwierig werden könnte...Aber das denke ich mal, ist in jedem Beruf heutzutage so“ (Interview 16mk).

„Ja, Hindernisse insofern, dass ich jeden Tag von a nach b fahren muss“ (Interview 3mk).

„... erst mal so Inhalte, Anforderungen und in was für `ne Umgebung ich komme, also Chef, Mitarbeiter alles so was. Und was ich dann hinterher tatsächlich machen werde, ob's mir Spaß machen würde. Das wusste ich nicht so ganz“ (Interview 4mk).

Innere Konflikte über die eigene Kompetenz für die IT-Berufe verbleiben bei den Männern im Hintergrund bzw. werden nicht thematisiert. Dagegen wird die Außenwirkung von denjenigen, die bereits in informationstechnologischen Berufen arbeiten, deutlich zur Kenntnis genommen. Dies wird als abschreckendes Bild aufgenommen, mit dem man sich nicht identifizieren möchte. Auch die Vorstellung, einen als „langweilig“ angenommenen Bürojob ausüben zu müssen, stößt im Vorfeld der Ausbildung auf Ablehnung.

„Ja, das gab es, dass ich eigentlich mit IT-Berufen so ein bisschen verbinde, Leute, die nur vor dem PC sitzen, sehr kommunikationsunfreudig sind, Leute, die, also man hat da immer so ein gewisses Bild im Kopf. So der typische Computerfreak mit Hochwasserhosen, ungepflegt, langweilig, Brille“ (Interview 12mt).

„Wüsste ich jetzt nicht, nein. Man hört ja immer Bürojob und halt so, aber nicht wirklich, dass das dagegen ist. Ich wüsste da nichts“ (Interview 22mk).

3.9 Zur Überwindung von Bedenken und Barrieren

Die Bedenken, die im Vorfeld der Ausbildung genannt werden, haben bei den Befragten nicht dazu geführt, dass sie sich für einen anderen Ausbildungsberuf entschieden haben. Dennoch ist anzuführen, dass nach Ergebnissen der bisherigen Untersuchungen des Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. Frauen deutlich häufiger Bedenken bei der Wahl eines IT-Berufs anführen. Mit 43,2 % geben Frauen weit mehr als doppelt so häufig wie die Männer (17,2 %) an, dass sie Bedenken hatten, sich für eine Ausbildung in einem IT-Beruf zu entscheiden (vgl. Struwe in diesem Band, 99ff). Bei der Betrachtung der einzelnen Strategien, die zur Überwindung der Bedenken eingesetzt wurden, zeigen sich zwischen Frauen und Männern unterschiedliche Muster.

„Gut, da habe ich natürlich Gespräche geführt auch mit Freunden. Insbesondere halt mit einem speziellen, weil der die gleichen Interessen hatte. Und da sind wir dann eben auch teilweise los und haben noch mal Informationen eingeholt und darüber gesprochen. Und das war natürlich dann sehr hilfreich“ (Interview 1mt).

Ist es den Männern möglich, Freunde in den Entscheidungsprozess einzubeziehen, die dieselben Hobbys und Interessen wie sie haben, beschränkt sich die Unterstützung der Frauen eher auf emotionale Aspekte aus dem Kreis der Freundinnen oder Schwestern. Männer bewegen sich damit sowohl von ihren Interessen als auch vom sozialen Aspekt her in ihrem gewohnten Rahmen. Frauen greifen dagegen auf Personen innerhalb ihres sozialen Nahfeldes zu, ohne dass innerhalb dieses Nahfeldes gleiche Interessenschwerpunkte bestehen. Sie werden emotional gestützt, ohne ihre Bedenken hinsichtlich der Angst vor technischem Versagen abbauen zu können.

„Nein ich habe halt nur meiner Schwester mal gesagt: „Ja ich weiß nicht, ob das mit dem Programmieren und so alles klappen würde, aber ich versuche es jetzt mal“. Das war das Einzige [...] sie hat halt auch nur gesagt, ja ich schaffe das schon, weil sie hat genauso wenig Wissen. Sie kann mir genauso wenig weiterhelfen und sie hat halt mich motiviert, sage ich jetzt mal“ (Interview 6wk).

Wie wichtig Zuspruch ist, verdeutlicht folgende Interviewpassage. Diese weibliche Auszubildende schöpfte Zuversicht aus der Situation, dass sie die Bewerbung erfolgreich gemeistert hatte und aus mehr als „4.000“ Bewerbungen eine der Zusagen für den Ausbildungsplatz bekommen hatte. Dieser Erfolg machte ihr Mut, ihre vorherigen Ängste und Bedenken zu überwinden und sich für die IT-Ausbildung zu entscheiden.

„Und bei der IHK da wurde dann einem auch noch gesagt,...dass wir aus - ich weiß nicht, wie viele Bewerbungen, die gekriegt haben - aus, aus 4000soundso vielen Vorstellungsgesprächen sind wir halt die, die angenommen wurde. Und so etwas macht einem, einem dann ja auch noch mal zusätzlich Mut, weil wenn man sich das dann überlegt, das sind ein Haufen Leute, die haben sich darauf beworben und man selbst ist aber unter denen, die es dann geschafft haben. Das macht einem auch Mut“ (Interview 2wt).

Von Männern wie Frauen werden gesundheitliche Bedenken im Vorfeld der Ausbildung genannt. Ein IT-Beruf wird in diesen Fällen mit dem ständigen Sitzen vor dem PC verbunden, was dann weder für den Rücken noch für die Augen gut sei.

„eher so gesundheitliche Sachen. Wie zum Beispiel, dass man den ganzen Tag vor dem PC sitzt, vorm Monitor [...] ist auch nicht so gesund für den Rücken“ (Interview 13mk).

„ ... und dann natürlich auch ... also Augenprobleme“ (Interview 10wt).

Bewältigt werden derartige Bedenken, indem die angenommenen Probleme mit denen in anderen Berufsfeldern verglichen werden. Dabei zeigt sich dann, dass andere Berufe nicht frei von Unzulänglichkeiten sind und somit auch der eigentlich angestrebte Beruf gewählt werden kann. Unterschiedliche Bewältigungsstrategien zwischen Frauen und Männern sind hier nicht zu verzeichnen.

„Ja also, ja ich habe so mir einfach so überlegt, auch jetzt wenn ich jetzt irgendwie in einen andere Beruf gehe, d.h. so als Bürokauffrau oder so,...habe ich ja die gleichen Probleme.

Das ist ja genau das gleiche. Und ja, Fachinformatikerin das war jetzt eh mein Berufswunsch. Und deswegen...ja also Wunschberuf. Und deswegen...habe ich mich dann mal auch dafür entschieden“ (Interview 10wt).

„Ob das jetzt vielleicht ungesund für den Rücken ist oder nicht. Ich, ich kann ja auch mit Brille und vor dem Monitor zu sitzen ist ja auch, ist ja auch nicht so ganz gesund für die Augen, aber...ich mein, man muss ja immer, es sind immer irgendwo Sachen, die negativ sind. Es gibt ja keine Berufe, die nur etwas Positives mit sich bringen. Ist ja immer Plus und Minus. Und man muss halt damit, entweder man kann damit leben oder man kann es nicht. Das sind immer die zwei Alternativen“ (Interview 13mk).

4 Fazit

Die Entscheidung für einen IT-Beruf ist bei Männern und Frauen durch unterschiedliche Erfahrungen und Rahmenbedingungen gekennzeichnet. Der zeitliche Rahmen für die Berufsorientierung unterscheidet sich bei beiden Geschlechtern nicht. Die Berufsorientierungsphase erfolgt bewusst von Frauen wie Männern während der letzten beiden Schuljahre. Lediglich das Alter derjenigen, die sich für einen Beruf entscheiden müssen, weist eine große Spannweite auf. Müssen Haupt- und Realschülerinnen bzw. –schüler sich bereits mit 14 Jahre der Frage der Berufswahl stellen, muss dieses Thema bei den Abiturientinnen und Abiturienten erst mit 18 Jahren bearbeitet werden. Junge Männer haben hier durch die Verpflichtung zum Grundwehrdienst bzw. zum Zivildienst noch einmal eine einjährige Karenzzeit. Ähnlich wie mit dem großen zeitlichen Spektrum der Berufswahl verhält es sich mit den Strategien, die einer Entscheidung vorausgehen. Sind sich einige schon sehr früh sicher, welchen Beruf sie einmal ergreifen, herrscht bei anderen zunächst einmal Ratlosigkeit. Sie entscheiden sich dann für irgendeinen Beruf, in dem sie eine Ausbildungsstelle bekommen können. Aber auch das gezielte Suchen nach Berufen, in denen die unterschiedlichen persönlichen Interessen und Neigungen vereinigt werden können, gehört zum Entscheidungsrepertoire der Jugendlichen. Sollen beispielsweise die eigenen Hobbys beruflich verwirklicht werden oder kaufmännische und technische Bereiche in den Ausbildungsberuf integriert werden, die durch vorangegangene Praktika als interessant erfahren wurden, wird dezidiert nach Berufen gesucht, die diesen Ansprüchen genügen. In diesem Vorgehen zeigen sich keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Festzuhalten ist, dass die neuen IT-Berufe nach wie vor – vor allem bei den Frauen – nicht umfassend bekannt sind. So erweist sich die Verbreitung von Informationen zu diesen Berufen als eine wesentliche Möglichkeit, Frauen auf die neuen Berufe aufmerksam zu machen. Für die Berufsorientierung hat sich neben dem bundesweiten Vorhandensein der Berufsberatung ein weiteres Informationsmedium etabliert, das derzeit dabei ist, der Berufsberatung im Hinblick auf seine Nützlichkeit für die Berufsorientierung den Rang abzulaufen: das Internet. Es wird als für die Berufsorientierung sehr nützliches Informationsmedium beschrieben, dass zeitlich unabhängig und scheinbar ohne Grenzen Informationen zur Verfügung stellt. Zu diesem Ergebnis kommen sowohl Frauen wie Männer. Die Berufsberatung dagegen scheint

sich im Hinblick auf technische Berufe als eine Instanz zu erweisen, die geschlechtsspezifisch steuert.

Aber nicht nur die beratenden Instanzen und Medien sind am Berufsorientierungsprozess beteiligt, auch das soziale Umfeld, d.h. Elternhaus und Freunde leisten – wissentlich oder unwissentlich – einen Beitrag im Berufsorientierungsprozess. Hier haben vor allen Dingen Frauen im Gegensatz zu Männern einen Nachteil zu verzeichnen. Sie sind seltener in peer groups eingebunden, in denen ihre Freunde und Freundinnen bereits in den IT-Berufen ausgebildet werden bzw. sich im Wesentlichen für Computer interessieren. Thematisieren sie innerhalb dieser Gruppen ihre technischen Berufswünsche treffen sie auf Unwissenheit und Unverständnis. Aus Sicht der Eltern sollen sie sich eher für einen der traditionellen Frauenberufe entscheiden, da für diese Berufe weniger Schwierigkeiten und eine größere Chance auf einen Ausbildungsplatz erwartet werden. Männer müssen sich bei der Wahl für einen IT-Beruf mit derartigen Vorbehalten nicht auseinandersetzen. Sei wählen mit den IT-Berufen Berufe, in denen sie nicht erwarten müssen, sich für ihre Wahl rechtfertigen zu müssen.

Die im Freundeskreis und in der Familie vorgefundenen Vorbehalte scheinen die Mädchen auf ihre eigenen Fähigkeiten für einen IT-Beruf zu projizieren. Sie befürchten, technisch weniger begabt zu sein und in der direkten Konkurrenz mit Männern in diesen Berufen nicht mithalten zu können.

Literatur

Blossfeld, H.-P., 1991: Ausbildungsniveau, Berufschancen und Erwerbsverlauf. Der Wandel von Ausbildung und Berufseinstieg bei Frauen. S. 1 - 22 in: K. U. Mayer/J. Allmendinger/J. Huinink (Hrsg.), Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie. Frankfurt am Main/New York: Campus.

Bundesinstitut für Berufsbildung 2002: Die anerkannten Ausbildungsberufe. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Bundesministerium für Bildung und Forschung 2007: Berufsbildungsbericht 2007.

Cornelißen, W./Gille, M./Knothe, H./Meier, P./Queisser, H./Stürzer, M., 2002: Junge Frauen – junge Männer. Daten zu Lebensführung und Chancengleichheit. Opladen: Leske + Budrich.

Dietzen, A., 2002: Junge Frauen in Zukunfts-Berufen – IT-Berufe auf dem Prüfstand. S. 143 – 148 in: H. Borch/H. Weißmann (Hrsg.), IT-Berufe machen Karriere. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Engelbrech, G., 1991: Frauenspezifische Restriktionen des Arbeitsmarkts – Situationsbericht und Erklärungsansätze zu Phasen des Berufsverlaufs anhand von IAB-Ergebnissen. S. 91 – 118 in K.U. Mayer/J. Allmendinger/J. Huinink (Hrsg.), Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie. Frankfurt am Main/New York: Campus.

Flick, U., 2004: Triangulation. Eine Einführung. Wiesbaden :Verlag für Sozialwissenschaften.

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. 2004: Frauen und Männer in IT-Ausbildung und Beruf. Eine Auswertung der Begleitforschung. Ergebnisse der 2. Erhebungsphase November 2003 – Januar 2004.

Heinze, T., 2001: Qualitative Sozialforschung: Einführung, Methodologie und Forschungspraxis. München/Wien: Oldenbourg.

Hoose, D./Vorholt, D., 1997: Der Einfluß von Eltern auf das Berufswahlverhalten von Mädchen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. S. 35–44 in: Aus Politik und Zeitgeschichte B25/97.

Hopf, C., 1984: Soziologie und qualitative Sozialforschung. S. 11 – 37 in: C. Hopf/E. Weingarten (Hrsg.), Qualitative Sozialforschung. Stuttgart: Klett-Cotta.

Metz-Göckel, S., 1990: Berufsausbildung und Berufsfindung. S. 91–138 in: S. Metz-Göckel/E. Nyssen (Hrsg.), Frauen leben Widersprüche: Zwischenbilanz der Frauenforschung. Weinheim: Beltz.

Internet

Bundesinstitut für Berufsbildung 2006: Internetdokument unter URL:
<http://www2.bibb.de/tools/aab/aabberufeliste.php> [02.05.07]

Susanne Baginski, Ulrike Struwe

Personalauswahlverfahren für Auszubildende in den neuen IT-Berufen Eine Bestandsaufnahme in ausgewählten Unternehmen

1	Einleitung	28
2	Verschiedene Methoden der Personalauswahl für weibliche und männliche Auszubildende in den neuen IT-Berufen.....	30
2.1	Sichtung der Bewerbungsunterlagen.....	31
2.2	Eignungstest	31
2.3	Einzel- und Gruppeninterviews und Assessment Center.....	32
2.4	Rahmenbedingungen in den Auswahlverfahren	35
2.5	Resultate in den Auswahlverfahren – Unterschiede zwischen jungen Frauen und Männern?	36
2.6	Zusammenfassung	38
3	Personalauswahlverfahren für weibliche und männliche Auszubildende in den neuen IT-Berufen - Empfehlungen zur genderorientierten Gestaltung	41
	Literatur.....	44
	Anhang	46

1 Einleitung

Daten und Fakten

Unternehmen aus dem IT-Bereich bzw. Unternehmen, die in den neuen IT-Berufen ausbilden, zeigen großes Interesse daran, den Anteil an weiblichen Auszubildenden zu erhöhen, um durch eine stärker gemischte Belegschaft ihre Innovationskraft zu steigern und sich so einen Wettbewerbsvorteil zu sichern.

Doch der Anteil von jungen Frauen an den Auszubildenden in den neuen IT-Berufen Fachinformatikerin/Fachinformatiker, Informatikkauffrau/Informatikkaufmann, IT-Systemelektronikerin/IT-Systemelektroniker, IT-Systemkauffrau/IT-Systemkaufmann und Informationselektronikerin/Informationselektroniker ist zum Stichtag 31.12.2005 mit 9,8% geringer als in den Jahren zuvor (Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen: Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit). Dies ist zum Teil auf den geringen Frauenanteil bei den Bewerbungen zurückzuführen, der laut der BiBB-IT-Studie der Universität Flensburg im Jahr 2000 im Mittel bei allen IT-Berufen bei etwa 17% (Peteresen/Wehmeyer 2001, 178) und laut der RBS-Umfrage 3/2000 bei 20% (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2001) lag.

Die voneinander abweichenden Zahlen zwischen der Anzahl an weiblichen Bewerbern und der Anzahl an eingestellten Frauen legen die Vermutung nahe, dass weibliche Bewerberinnen bei den Einstellungen tendenziell benachteiligt werden. Werden die Zahlen differenziert nach den verschiedenen Ausbildungsberufen betrachtet, zeigt sich ein deutlicheres Bild: das Verhältnis zwischen dem Frauenanteil bei den Bewerbungen und dem tatsächlichen Frauenanteil bei den Auszubildenden ist je nach Ausbildungsberuf sehr unterschiedlich (Petersen/ Wehmeyer 2001, 178). In den eher kaufmännisch orientierten Berufen liegt der Frauenanteil bei den Bewerbungen unter dem Anteil der Auszubildenden, bei den eher technisch orientierten Ausbildungsberufen bewerben sich prozentual gesehen mehr junge Frauen bewerben als schließlich eingestellt werden.

Der theoretische Hintergrund

Die Gründe für diese scheinbar geschlechtsspezifische Einstellungspraxis sind vermutlich vielfältig. So sind es möglicherweise männlich oder weiblich geprägte Berufsbilder, die die Entscheidungen in den Personalauswahlverfahren mit beeinflussen. Die in Auswahlverfahren häufig genutzten Einstellungstests bilden, sofern sie direkt berufsbezogenes Wissen und Fähigkeiten überprüfen, unter Umständen „tradierte Vorstellungen über notwendige Wissensbestände, Kompetenzen und Interessen für einen Beruf ab und mit ihnen männlich oder weiblich geprägte Berufskulturen“ (Puhmann 2001, 20). Studien aus den USA über geschlechtsspezifische Unterschiede in den Ergebnissen verschiedener Leistungstests besagen, dass die Unterschiede zwischen jungen Frauen und Männern insgesamt eher gering sind (vgl. Hedges/Nowell 1995, Stumpf 1995), dass allerdings im Bereich berufsbezogener Fähigkeiten aus stereotypen Männerberufen ein deutlicher Unterschied zu Gunsten männlicher Testpersonen zu erkennen ist (Hedges/Nowell 1995).

Auch die Gestaltung der Eignungs- bzw. Leistungstests kann geschlechtsspezifische Unterschiede in den Testergebnissen hervorbringen bzw. verstärken. So schneiden Mädchen im Mathematikteil von Begabungstests ebenso gut ab wie Jungen, wenn man ihnen mehr Zeit gibt (vgl. Beerman/Heller/Menacher 1992, 33). Mädchen haben eine andere Herangehensweise an diesen Aufgabentyp: „Bei der Beobachtung von 30 Schülern und Schülerinnen per Videokamera während der Lösung von Mathematikaufgaben zeigte sich, dass Jungen schneller an eine Aufgabe herangehen, während Mädchen länger überlegen und vorher versuchen, die Struktur zu erkennen“ (Beerman u.a. 1992, 33). Das gleiche gilt für Aufgaben aus dem Bereich des räumlichen Vorstellungsvermögens (vgl. Beerman u.a. 1992, 35).

Des Weiteren beeinflusst der Aufgabentyp die Ergebnisse von weiblichen und männlichen Testpersonen. Mädchen profitieren offenbar von Aufgaben, die nicht nach „konvergenten, d.h. einheitlichen bzw. eingleisigen Lösungen“ fragen, sondern mehr „Spontaneität und Kreativität“ erlauben (Beermann 1992, 20).

An zwei Maßstäben müssen sich Eignungstests und andere Bestandteile von Personalauswahlverfahren messen lassen, zum einen daran ob sie wirklich berufsrelevantes Wis-

sen abfragen und zum anderen ob ihre Gestaltung und Anwendung wirklich geschlechtsneutrale Ergebnisse hervorbringt.

Fragestellung und Methodik

Um mehr über die konkrete Personalauswahl- und Einstellungspraxis von Unternehmen im Bereich der Ausbildung in den neuen IT-Berufen zu erfahren, befragte das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit im Januar und Februar 2004 in 21 leitfadengestützten, teilstandardisierten Experteninterviews Vertreterinnen und Vertretern aus den Ausbildungs- bzw. Personalabteilungen von 20 Unternehmen verschiedener Branchen zu ihren Personalauswahlverfahren.

Ziel der explorativen Befragung war es, detaillierte Informationen über die tatsächliche Gestaltung von Personalauswahlverfahren zu bekommen und auf den Wissensbestand der Expertinnen und Experten bezüglich Unterschieden zwischen männlichen und weiblichen Bewerbern zuzugreifen, um Handlungsorientierungen für eine nicht geschlechtsspezifische Gestaltung und Anwendung von Personalauswahlverfahren für Auszubildende in den neuen IT-Berufen zu entwickeln.

Hinsichtlich des Expertinnen- und Expertenstatus der interviewten Personen kam die Definition von Meuser und Nagel zum Tragen, nach der eine Person durch Zuschreibung zum Experten/zur Expertin wird, „weil wir wie auch immer begründet annehmen, dass sie über ein Wissen verfügt, das sie zwar nicht alleine besitzt, das aber doch nicht jedermann [...] in dem interessierenden Handlungsfeld zugänglich ist“ (Meuser/Nagel 1997, 484).

Mittels thematischen Kodierens (vgl. Flick 2002) wurden aus den paraphrasierten Aussagen in Verbindung mit besonders aussagekräftigen Zitaten aus den Interviews verschiedene Aspekte der Personalauswahl im Bereich der Ausbildung in den neuen IT-Berufen in den befragten Unternehmen nachgezeichnet und vergleichend gegenüber gestellt.

Die Befragung will und kann keine Repräsentativität beanspruchen. Bei den Ergebnissen handelt es sich um Aussagen über die befragten Unternehmen, die sich aufgrund der geringen Anzahl von Unternehmen nicht verallgemeinern lassen. Trotzdem können anhand der Ergebnisse interessante Tendenzen aufgezeigt und Hypothesen über Personalauswahlverfahren für weibliche und männliche Auszubildende in den neuen IT-Berufen entwickelt werden.

2 Verschiedene Methoden der Personalauswahl für weibliche und männliche Auszubildende in den neuen IT-Berufen

Die Personalauswahlverfahren der teilnehmenden Unternehmen für die weiblichen und männlichen Auszubildenden in den neuen IT-Berufen ähneln sich in ihrem bloßen Aufbau sehr. Variationen treten in der Gewichtung der verschiedenen Verfahrensmodule auf, in

der Wahl der einzelnen Instrumente und in deren konkreter inhaltlicher und „atmosphärischer“ Ausgestaltung.

2.1 Sichtung der Bewerbungsunterlagen

Zu Beginn eines jeden Auswahlverfahrens steht die Begutachtung der eingereichten Bewerbungsunterlagen. Hier unterscheiden sich die Unternehmen zum einen in Bezug auf die an die Unterlagen angelegten Kriterien und zum anderen in Bezug auf die Gewichtung und damit die „Strenge“ dieser Begutachtung. Das Hauptkriterium ist zunächst der Schulabschluss. Hier bewegt sich die Mindestvoraussetzung zwischen Mittlerer Reife und Abitur. Ein Großteil der Unternehmen lässt Bewerbungen von Realschülerinnen und Realschülern zu; bei den Einstellungen allerdings, scheinen Abiturientinnen und Abiturienten aufgrund ihres höheren Alters einen Vorteil zu haben.

Neben dem Schulabschluss sind bestimmte Notenwerte ein entscheidendes Kriterium bei der Bewertung der Unterlagen. Wichtig sind hier vor allem die Noten in den Hauptfächern Mathematik, Deutsch und Englisch. Auch die Note in Physik fließt bei einem Teil der Unternehmen in die Bewertung mit ein. Darüber hinaus verlangen einige Unternehmen mehrere Zeugnisse, um einen Notentrend ermitteln zu können, der ebenfalls in die Bewertung mit eingeht. Die Mindestvoraussetzungen bei den erreichten Noten sind recht verschieden; insgesamt kann aber gesagt werden, dass die Voraussetzungen bei den meisten Unternehmen eher so angelegt sind, dass ein Großteil der Bewerberinnen und Bewerber diese erste Hürde besteht. Wie streng dieser erste Filter gestaltet ist, hängt vor allem von der Wahl der nächsten Stufe des Auswahlverfahrens ab. Die meisten der befragten Unternehmen wählen hier einen Eignungstest als zweiten Filter. Einige verzichten an dieser Stelle des Verfahrens auf einen solchen Test und laden die Bewerberinnen und Bewerber zu Einzel- oder Gruppeninterviews oder zu Assessment Centern ein.

2.2 Eignungstest

Die Hälfte der befragten Unternehmen nutzt einen Eignungstest als zweiten Filter im Auswahlverfahren, ein weiteres Viertel greift ebenfalls auf Eignungstests als Teil eines Assessment Centers bzw. in Kombination mit einem Einzel- oder Gruppengespräch zurück. Die übrigen Unternehmen haben sich zum Teil sehr bewusst gegen einen Eignungstest als Teil des Auswahlverfahrens entschieden und nutzen die schulischen Leistungen als erste Beurteilungsgrundlage der Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten.

Für welchen Test sich die Unternehmen entscheiden, ist sehr verschieden. Einige der befragten Unternehmen nutzen lediglich einen klassischen Intelligenztest, andere kombinieren einen solchen mit einem – meist selbst entwickelten – Fachtest, also einem Zusatztest, der spezifische Fähigkeiten ermitteln soll, die für den jeweiligen Ausbildungsberuf nach Meinung des Unternehmens relevant sind.

Auffällig ist hierbei, dass die meisten Unternehmen die Entwicklung dieser Zusatztests selten auf eine Anforderungsanalyse des jeweiligen Ausbildungsberufs und eine sich hieraus ergebenden Merkmalsanalyse stützen.

Technisches bzw. IT-spezifisches Vorwissen wird in den wenigsten Tests abgefragt. Die Fähigkeiten und Kenntnisse, die geprüft werden, sind zumeist: Mathematik, Rechtsschreibung, Englisch, logisches Denkvermögen und Konzentration, bei einigen wenigen Unternehmen auch grundlegende Programmierkenntnisse oder technisches und mechanisches Wissen (z.B. Schaltkreise usw.).

2.3 Einzel- und Gruppeninterviews und Assessment Center

Der zweite bzw. dritte Teil des Auswahlverfahrens ist das Einzelinterview, das Gruppeninterview oder ein Assessment Center. Die Unternehmen, die auf einen Eignungstest verzichten, entscheiden sich hier anscheinend eher für ein intensiveres Einzelinterview als für die beiden anderen Instrumente.

Insgesamt unterscheiden sich die Interviews von Unternehmen zu Unternehmen in ihrer Standardisierung. Teilweise existieren Fragenkataloge, teilweise ist die Interviewstruktur vorgegeben oder der Verlauf des Interviews wird individuell auf die jeweilige Bewerberin bzw. den Bewerber abgestimmt.

Ein reines Gruppengespräch, in dem die Bewerberinnen und Bewerber sich jeweils vorstellen und im Anschluss bzw. während dieser Vorstellung von den Beobachterinnen und Beobachtern befragt werden, ohne eine Erweiterung durch z.B. eine Gruppenübung oder eine Gruppendiskussion, wird selten als Instrument der Personalauswahl genutzt. Hier findet eher das Assessment Center Anwendung, wenn auch in den meisten Fällen in einer eher verkürzten Fassung. Die am häufigsten vorkommenden Bestandteile sind hier: eine Vorstellungsrunde, eine Gruppendiskussion, eine Gruppenaufgabe, ein oder mehrere Eignungstests und ein Einzelinterview.

Das Erkenntnisinteresse der Unternehmen bei der Wahl dieser Instrumente ist verschieden und bewegt sich zwischen den zentralen Fragen:

- Hat die Bewerberin/der Bewerber technisches bzw. IT-spezifisches Vorwissen?
- Hat die Bewerberin/der Bewerber eine Vorstellung bezüglich des Berufsbildes und was ist ihre/seine Motivation sich zu bewerben?
- Verfügt die Bewerberin/der Bewerber über soziale Kompetenzen, wie Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit etc.?

Je nachdem, welchen Schwerpunkt die Unternehmen setzen, lassen sich drei Unternehmenstypen beschreiben:

- **Typ 1:** Eher technisch orientierte Unternehmen, die großen Wert auf technisches bzw. IT-spezifisches Vorwissen legen:

„Wir versuchen eine gewisse Affinität zum Computer zu überprüfen. Das fängt damit an, dass jemand eine E-Mail-Adresse hat und in der Grund-Art- und-Weise einen aktuellen PC konfigurieren kann, dass er halt weiß, was da aktuell „State of the art“ ist.“ (IP 6)

„Wir fragen nach, ob sie einen Computer zu Hause haben, ob sie den schon mal auseinander gebaut haben, wie sie das angestellt haben.“ (IP 15)

- **Typ 2:** Unternehmen für die dieses Wissen „nur“ insofern von Bedeutung ist, dass es als Indikator für die Motivation der Bewerberin/des Bewerbers und ihre/seine Kenntnisse bezüglich des jeweiligen Berufsbildes gewertet wird:

„Wichtig ist, dass er mich überzeugen kann, dass er sich überlegt hat, was er wirklich will und das kann man am besten durch einen AC und zwar auch persönlich einen ganzen Tag lang, da kriegt man das raus. Die fachliche Komponente muss nicht unbedingt dominant sein, aber das Interesse soll da sein.“ (IP 8)

„Es wird abgefragt, was für Kenntnisse schon vorhanden sind, ob jemand, der die Anwendungsentwicklungs-Schiene gehen will, ob er schon Web-Programmierung gemacht hat oder ob er schon mal mit Programmiersprachen gearbeitet hat. Das wird im Gespräch mit abgefragt, das sind so Inhalte, um auch rauszufiltern hat derjenige Bezug dazu oder bewirbt er sich und hat sich noch nicht mal grob damit beschäftigt, hat vielleicht noch nicht mal einen Computer zu Hause. Aber es ist von der Entscheidungslage her nicht so, dass wir sagen, der hat die und die Vorkenntnisse, den nehmen wir.“ (IP 20)

- **Typ 3:** Unternehmen, die an keiner Stelle des Auswahlverfahrens technisches oder IT-spezifisches Vorwissen abprüfen.

„Vorwissen wird eigentlich nicht gefordert, weil das vermitteln wir ja - also ein technisches Vorwissen, natürlich muss Interesse da sein, aber er muss keine PCs auseinandernehmen können oder Netzwerke installieren können, weil das soll er ja erst lernen – oder sie.“

„Das ist auch nie Bestandteil von einem Test, also auch ganz bewusst nicht, weil da haben dann auch viele einen Vorteil, die sich schon immer damit beschäftigt haben, wir wollen aber nicht nur Computerfreaks haben,

*sondern wir haben ja verschiedene Aufgaben, die die Mitarbeiter ausführen müssen und so verschiedene Mitarbeiter wollen wir auch.“
(IP 17)*

„Man muss einfach im Auge behalten, was sollen die hier machen. Ein Fachinformatiker ist für mich jemand, der irgendwann einmal an der Schnittstelle zwischen der IT und den Geschäften arbeitet, es werden Bankgeschäfte gemacht auf dieser Welt und die IT bildet das ab und unterstützt das und macht es möglich. Derjenige, der an dieser Schnittstelle arbeitet, der muss kommunikativ sein, der muss teamfähig sein.“ (IP 7)

In diesem Unternehmenstyp ist man der Ansicht, dass dieses Wissen in der Ausbildung vermittelt wird und das zumindest die Ausbildungsberufe Fachinformatikerin/Fachinformatiker Systemintegration, Fachinformatikerin/Fachinformatiker Anwendungsentwicklung, IT-Systemkauffrau/IT-Systemkaufmann und Informatikkauffrau/Informatikkaufmann eher grundlegende Fähigkeiten, wie z.B. logisches Denkvermögen und Kommunikationsfähigkeit, voraussetzen als IT-spezifisches Vorwissen.

Der jeweilige Unternehmenstyp bestimmt die Ausgestaltung der Instrumente. So sind die Aufgabentypen in den Assessment Centern der Unternehmen vom Typ 1 eher IT-spezifisch ausgerichtet:

„Beim Fachinformatiker geht es auch um technische Fähigkeiten, nur mal als kleiner Auszug, es gibt dann auch da ein Kundengespräch, das Kundengespräch handelt sich dann aber nicht um das Thema xy, sondern das Thema ist der Computer, der verkauft werden muss. Dann geht es natürlich auch darum, hier schon mal die technischen Fähigkeiten herauszustellen, wie spricht denn derjenige mit dem anderen, wie geht er denn mit der Materie Computer um?“(IP 2)

„Keine fachliche Kompetenz, allerdings ist es sehr auf IT zusammen geschnitten, es ist eine Selbstentwicklung von der Personalentwicklung dieses AC und ist speziell auf den IT-Bereich abgestimmt. Wer keine IT-Affinität hat, kann weder in Diskussionen noch in den Gruppenübungen überzeugen.“ (IP8).

Und auch in den Einzelinterviews wird ermittelt, inwieweit die Bewerberin oder der Bewerber über Erfahrungen in diesem Bereich verfügt.

Im Unternehmenstyp 2 beschränkt sich die Ermittlung dieser Erfahrungen auf offene Fragen in der Vorstellungsrunde bzw. im Einzelgespräch, nur in einem der Unternehmen des Typs 2 wird eine IT-spezifische Gruppenübung durchgeführt.

In den Unternehmen des dritten Typs werden sowohl in den Eignungstests als auch in den Assessment Centern bzw. in den Gruppen- oder Einzelgesprächen grundlegende Fähigkeiten und Merkmale und soziale Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber ermittelt.

2.4 Rahmenbedingungen in den Auswahlverfahren

Neben der Wahl und Reihenfolge der einzelnen Teile des Auswahlverfahrens und deren konkreter Ausgestaltung unterscheiden sich die Auswahlverfahren der befragten Unternehmen auch hinsichtlich der Rahmenbedingungen. Unter Rahmenbedingungen sind alle Aspekte zu verstehen, die nicht primär die Auswahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten zum Ziel haben, sondern das Auswahlverfahren in gewisser Weise einbetten und atmosphärisch gestalten. Ein Teil der Unternehmen leitet den Eignungstest, das Gruppengespräch oder das Assessment Center mit einer Unternehmenspräsentation ein, teilweise mit besonderem Augenmerk auf die unternehmensspezifische Ausgestaltung. Andere Unternehmen verzichten auf eine solche Einleitung und setzen voraus, dass die Bewerberinnen und Bewerber sich im Voraus via Internet über das Unternehmen und dessen Ausbildung informiert haben. Darüber hinaus unterscheiden sich die Unternehmen dadurch, dass bei einigen eine ausführliche Vorstellung der Interviewerinnen und Interviewer, Beobachterinnen und Beobachter bzw. derjenigen erfolgt, die den Eignungstest durchführen, während bei anderen Unternehmen diese Vorstellung eher knapp ausfällt. Auch wird teilweise Wert darauf gelegt, dass bereits im Unternehmen tätige Auszubildende während der Durchführung der verschiedenen Teile des Auswahlverfahrens anwesend sind, um den Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit zu geben, Fragen zu klären, die an die im Auswahlverfahren beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – zu meist Ausbilderinnen und Ausbilder und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalabteilung – eher nicht gerichtet werden.

Wichtig ist an dieser Stelle auch die Besetzung der Gruppen der Beobachterinnen und Beobachter bzw. der Interviewerinnen und Interviewer und die Zusammensetzung der Gruppe der Bewerberinnen und Bewerber in den Gruppeninterviews und in den Assessment Centern: einige der Unternehmen achten in beiden Gruppen auf einen bestimmten Frauenanteil, zum Teil wird auf Seiten der Beobachterinnen und Beobachter eine paritätische Besetzung erreicht. Bei anderen Unternehmen sind in allen Teilen des Auswahlverfahrens fast ausschließlich Männer präsent. Teilweise sitzen den Bewerberinnen und Bewerbern in den Einzelinterviews Gruppen von 3-4 männlichen Mitarbeitern gegenüber. Ein Großteil der Unternehmen beschränkt sich in den Einzelinterviews allerdings auf zwei Interviewerinnen/Interviewer.

Ein weiterer Aspekt sind die Einladungen zu den Auswahlverfahren. Nur ein kleiner Teil der befragten Unternehmen informiert die Bewerberinnen und Bewerber ausführlich über das anstehende Auswahlverfahren. Ein großer Teil ist allerdings bereit, auf telefonische

Nachfragen detailliertere Informationen z. B. über die Art der Eignungstests oder über die Aufgabentypen in den Assessment Centern zu geben.

Insgesamt lassen sich diese Unterschiede so werten, dass einige der Unternehmen die Auswahl als einen zweiseitigen Prozess betrachten und versuchen, dies den Bewerberinnen und Bewerbern zu vermitteln, während andere Unternehmen teilweise aufgrund einer sehr großen Anzahl von Bewerbungen nicht über ausreichende zeitliche Ressourcen verfügen, um dies zu ermöglichen.

2.5 Resultate in den Auswahlverfahren – Unterschiede zwischen jungen Frauen und Männern?

Laut einiger der befragten Unternehmensvertreterinnen und -vertreter erbringen Bewerberinnen im Durchschnitt bessere schulische Leistungen, haben also weniger Schwierigkeiten, die erste Hürde im Auswahlverfahren zu meistern.

Die Annahme, dass Bewerberinnen in den Eignungstests schlechter abschneiden als ihre männlichen Konkurrenten, lässt sich auf Basis der erhobenen Daten nicht bestätigen. Der größte Teil der befragten Unternehmen kann keine Unterschiede in den Testergebnissen der jungen Frauen und Männer ausmachen. Lediglich zwei der befragten Expertinnen und Experten weisen auf ein schlechteres Abschneiden weiblicher Bewerber bei den Eignungstests hin, bei beiden wird kein IT-spezifisches Vorwissen in den Tests abgefragt.

Unterschiede werden vor allem im Auftreten der Bewerberinnen und Bewerber gesehen. Ein Teil der Expertinnen und Experten nennt den Aspekt des mangelnden Selbstbewusstseins bei weiblichen Bewerbern, ein anderer Teil beschreibt den Reifevorsprung den die jungen Frauen gegenüber den männlichen Bewerbern haben. Den jungen Männern werden einerseits ein größeres Vorwissen und ein bestimmteres Auftreten attestiert, andererseits eine gewisse Überheblichkeit in Bezug auf ihr Vorwissen und mangelnde kommunikative Fähigkeiten.

„Die Mädchen sind oft schüchterner und trauen sich nicht soviel zu und die Jungs, die sind da im Auftreten klarer und haben auch mehr Erfahrung.“ (IP 1)

„Das ist eigentlich auch erklärlich, weil die jungen Damen in dem Alter in der Regel ein bisschen reifer sind und sich dann auch besser darstellen können. Die Herren der Schöpfung sind oft dermaßen stark einseitig IT-interessiert und –orientiert, dass man sagt, die sollen besser bei ihrem PC bleiben.“ (IP 7)

Diese Widersprüchlichkeit in den beobachteten Unterschieden lässt sich möglicherweise durch die unternehmensspezifische Sicht auf die Bewerberinnen und Bewerber erklären.

Es bleibt zu vermuten, dass je nach Unternehmenstyp ein stereotypes Bild des idealen Auszubildenden besteht, welches die Sicht auf die weiblichen und männlichen Bewerber beeinflusst.

Eine weitere mögliche Erklärung ist die unterschiedliche Ausgestaltung der Auswahlverfahren und die Verschiedenheit der weiter oben beschriebenen Rahmenbedingungen, die sich möglicherweise auf das Auftreten der Bewerberinnen und Bewerber auswirken und so z.B. eine Verhaltensänderung von reifer Zurückhaltung zu Unsicherheit bewirken. Interessant ist, dass die meisten Unternehmen zwar keine für die Ergebnisse der Auswahlverfahren relevanten Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Bewerbern erkennen, dass sie zum Teil aber ganz bewusst einen Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Bewerbern machen: sie geben weiblichen Bewerbern einen „Mädchenbonus“.

„Wir möchten bevorzugt mehr Mädchen einstellen, d.h. im Grunde genommen haben es die Damen noch etwas schwieriger bei der Bewerberauswahl, weil die natürlich besonders beäugt werden von uns.“ (IP 12)

„Also, wir nehmen jedes Mal, egal was kommt, eine Dame dazu.“ (IP 15)

„Es gibt schon auch einen Mädchenbonus. Wenn – also ich muss jetzt von den Berufen sprechen, wo wir Mädchen drin haben – wenn die sich da engagieren und interessiert sind, dann schaffen die es auch durch den Einstellungstest und wenn das dann ein paar Punkte letztendlich Unterschied ist, dann schaut man auch mal drüber hinweg und nimmt das Mädchen anstatt den Jungen. Wir sind hier sehr viele Männer.“ (IP 16)

Teilt man die befragten Unternehmen gemäß des Verhältnisses des Frauenanteils bei den Bewerbungen zum Frauenanteil bei den Einstellungen in drei Kategorien ein (siehe weiter unten), dann fällt auf, dass die Unternehmen, die angeben weiblichen Bewerbern einen Vorteil einzuräumen bzw. im Besonderen an ihnen interessiert zu sein, zu den Unternehmen der Kategorie 1 und 2 zählen. Die Unternehmen der Kategorie 3, bei denen man also eher die Gewährung eines „Mädchenbonus“ vermuten könnte, scheinen einen solchen nicht einzuräumen.

- **Kategorie 1:** der Frauenanteil bei den Bewerbungen ist größer als der Frauenanteil bei den Einstellungen
- **Kategorie 2:** der Frauenanteil bei den Bewerbungen entspricht dem bei den Einstellungen
- **Kategorie 3:** der Frauenanteil bei den Bewerbungen ist geringer, als der bei den Einstellungen

Betrachtet man die weiter oben eingeführten Unternehmenstypen fällt auf, dass die Unternehmen des Typs 1 und 2 ebenfalls eher in den ersten beiden Kategorien - mehr Bewerberinnen als weibliche Auszubildende bzw. gleich viele Bewerberinnen wie weibliche Auszubildende – zu finden sind.

2.6 Zusammenfassung

Insgesamt ist aufzuführen, dass Vorgehensweisen bei den Personalauswahlverfahren aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten sind. So sollte einmal das ausbildende Unternehmen und die von ihm verfolgte Strategie der Personalgewinnung in den Blick genommen werden. Dann stellen die Rahmenbedingungen des Auswahlverfahrens eine Ressource zur Beurteilung des Auswahlverfahrens dar. Schließlich ist die Einschätzung der Unterschiede zwischen den weiblichen und männlichen Bewerbern aus Perspektive der Unternehmen in den Blick zu nehmen.

Die Unternehmen

Aufgrund der ermittelten Daten lassen sich die befragten Unternehmen hinsichtlich ihrer Erwartungen an die Bewerberinnen und Bewerber in drei Unternehmenstypen einteilen:

- Typ 1: Eher technisch orientierte Unternehmen, die großen Wert auf technisches bzw. IT-spezifisches Vorwissen legen,
- Typ 2: Unternehmen, für die dieses Wissen „nur“ insofern von Bedeutung ist, dass es als Indikator für die Motivation der Bewerberin/des Bewerbers und ihre/seine Kenntnisse bezüglich des jeweiligen Berufsbildes gewertet wird,
- Typ 3: Unternehmen, die an keiner Stelle des Auswahlverfahrens technisches oder IT-spezifisches Vorwissen abprüfen.

Bei der Betrachtung des Anteils an Bewerbungen von Frauen zu dem Anteil der Einstellungen von Frauen lassen sich die Unternehmen in drei Kategorien einteilen:

- Kategorie 1: der Frauenanteil bei den Bewerbungen ist größer als der Frauenanteil bei den Einstellungen,
- Kategorie 2: der Frauenanteil bei den Bewerbungen entspricht dem bei den Einstellungen,
- Kategorie 3: der Frauenanteil bei den Bewerbungen ist geringer als der bei den Einstellungen.

Die Unternehmenstypen beeinflussen die Inhalte der verschiedenen Auswahlinstrumente. So sind die Aufgabentypen in den Assessment Centern der Unternehmen vom Typ 1 eher IT-spezifisch ausgerichtet. Und auch in den Einzelinterviews wird ermittelt, inwieweit die Bewerberin oder der Bewerber über Erfahrungen in diesem Bereich verfügt.

Im Unternehmenstyp 2 beschränkt sich die Ermittlung dieser Erfahrungen auf offene Fragen in der Vorstellungsrunde bzw. im Einzelgespräch, nur in einem der Unternehmen wird eine IT-spezifische Gruppenübung durchgeführt.

In den Unternehmen des dritten Typs werden sowohl in den Eignungstests als auch in den Assessment Centern bzw. in den Gruppen- oder Einzelgesprächen grundlegende Fähigkeiten und Merkmale und soziale Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber ermittelt.

Es lässt sich eine Tendenz erkennen, dass Unternehmen der Typen 1 und 2 eher in den beiden ersten Kategorien zu finden sind. Es lassen sich aber keine Zusammenhänge zwischen einem positiven bzw. negativen Bewerberinnen/Auszubildenden-Verhältnis und einer bestimmten Gestaltung des Auswahlverfahrens erkennen.

Die Rahmenbedingungen in den Auswahlverfahren

Große Unterschiede zeigen sich in den Rahmenbedingungen der jeweiligen Auswahlverfahren in den Unternehmen. Unter den Begriff der Rahmenbedingungen werden drei Punkte zusammengefasst:

- Die ausführliche Information der Bewerberinnen und Bewerber im Vorfeld der jeweiligen Personalauswahl.
- Die am Auswahltag bzw. am Tag des Eignungstests durchgeführte ausführliche Vorstellung der beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, des Unternehmens und der Ausbildung.
- Die paritätische Besetzung auf Seiten der Bewerberinnen und Bewerber und auf Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Assessment Centern und in den Gruppen- und Einzelinterviews.

Die Information der Bewerberinnen und Bewerber im Vorfeld wird in den meisten Fällen eher knapp gehalten. Viele Unternehmen belohnen allerdings Eigeninitiative auf Seiten der Bewerberinnen und Bewerber und geben bei telefonischen Nachfragen weitere Informationen heraus.

Die Rahmenbedingungen am Auswahltag bzw. am Tag des Eignungstests weichen stark voneinander ab. Für einen Teil der Unternehmen ist es von großer Bedeutung, dass sich nicht nur die Bewerberinnen und Bewerber präsentieren, sondern auch das Unternehmen bzw. dessen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bei anderen Unternehmen scheint es sich um eine weniger gleichberechtigte Situation zu handeln, sondern mehr um eine Prüfungssituation für die weiblichen und männlichen Bewerber.

Der dritte Punkt schließt an die Rahmenbedingungen an, verdient aber eine besondere Betonung. In den „männlerdominierten“ Unternehmen sind auch in den Auswahlverfahren eher Männer präsent. Darüber hinaus wird auf Seiten der Bewerberinnen und Bewerber die Zusammensetzung der Gruppen häufig dem Zufall überlassen.

Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Bewerbern nach Einschätzung der Unternehmen

Insbesondere das Auftreten der Bewerberinnen und Bewerber wird unterschiedlich wahrgenommen. So nimmt ein Teil der Expertinnen und Experten vor allem das mangelnde Selbstbewusstsein bei den Bewerberinnen wahr, ein anderer Teil fokussiert eher auf einen Reifevorsprung, der den jungen Frauen gegenüber den männlichen Bewerbern zugeschrieben wird. Im Gegensatz dazu wird den jungen Männern einerseits ein größeres Vorwissen und eine bestimmteres Auftreten attestiert, andererseits berichten die Personalverantwortlichen aber auch über eine gewisse Überheblichkeit in Bezug auf das Vorwissen der jungen Männer und deren mangelnde kommunikative Fähigkeiten.

Interessant ist, dass einige der befragten Unternehmen insofern einen Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Bewerbern machen, dass sie angeben, jungen Frauen einen „Mädchenbonus“ einzuräumen. Unternehmen, die dies angeben, sind erstaunlicherweise nur in den Kategorien 1 und 2 zu finden. Erklärlich wird dies, wenn man sich klar macht, dass dieser Mädchenbonus sich in der ein oder anderen Form in einer Ungleichbehandlung von jungen Frauen und Männern äußert, die es den jungen Frauen unter Umständen sogar erschwert, die Auswahlverfahren erfolgreich zu meistern. Zumindest aber impliziert die Einräumung eines solchen Bonus die Notwendigkeit der Ungleichbehandlung, d.h. man macht es Mädchen in den Auswahlverfahren nicht ganz so schwer, man traut ihnen dementsprechend aber auch weniger zu.

Die Widersprüchlichkeit in den beobachteten Unterschieden und die Einräumung eines Mädchenbonus bei einem Teil der Unternehmen lässt sich möglicherweise durch die unternehmensspezifische Sicht auf die Bewerberinnen und Bewerber erklären. Es bleibt zu vermuten, dass je nach Unternehmenstyp und Ausbildungsberuf ein stereotypes Bild des idealen Auszubildenden besteht, welches die Sicht auf die Bewerberinnen und Bewerber bestimmt.

Eine ergänzende Erklärung hierzu ist möglicherweise die unterschiedliche Ausgestaltung der Auswahlverfahren und die Verschiedenheit der weiter oben beschriebenen Rahmenbedingungen, die sich auf das Auftreten der weiblichen und männlichen Bewerber auswirken und so z.B. eine Verhaltensänderung von reifer Zurückhaltung zu Unsicherheit bewirken.¹

Auf Basis dieser Hypothesen lassen sich Handlungsorientierungen für Personalauswahlverfahren für Auszubildende in den neuen IT-Berufen ableiten, die im Anschluss zusam-

¹ Die Pisa-Studie hat gezeigt, dass „zwischen Selbstkonzept und Schülerleistung [...] ein positiver Zusammenhang besteht“ (PISA, S. 158). Die Vermutung liegt nahe, dass die Atmosphäre an einem Auswahltag in einem Unternehmen ganz entscheidend das Selbstkonzept der Bewerberinnen und Bewerber und damit ihr Auftreten beeinflusst.

men gefasst sind. Sie sollen der Reflexion praktizierter Auswahlverfahren dienen und hinsichtlich deren genderorientierter Gestaltung inspirieren.

<h3>3 Personalauswahlverfahren für weibliche und männliche Auszubildende in den neuen IT-Berufen - Empfehlungen zur genderorientierten Gestaltung</h3>	
 Im Vorfeld	<p>Die ausführliche Information der Bewerberinnen und Bewerber – über die Art der Eignungstests, die Aufgabentypen, den genauen Ablauf und die Bestandteile des Assessment Centers – hilft den Jugendlichen bzw. den jungen Erwachsenen sich besser auf die Auswahl-situation einzustellen. Möglicherweise trägt eine detaillierte Information dazu bei, dass junge Frauen mit mehr Selbstbewusstsein auftreten, da sie besser abschätzen können, was sie erwartet.</p>
 Eignungstest	<p>Zwei Punkte gilt es bei der Konzeption bzw. Auswahl und Durchführung von Eignungstests zu beachten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Was sind die relevanten Merkmale, die ein Bewerber mitbringen muss bzw. prüft der Eignungstest genau diese, für den zu besetzenden Ausbildungsplatz relevanten Merkmale? 2. Das Verständnis und der Zugang von jungen Frauen und Männern zu Technik, Technologien und Handwerk sind von einer unterschiedlichen Perspektive geprägt. Orientieren sich die Aufgabenstellungen in den Eignungstests sowohl an der Lebenswelt von jungen Männern als auch an der von jungen Frauen?

 <p>Einzelinterview</p>	<p>Für die Bewerberinnen und Bewerber ist es von Bedeutung, wie die Interviewsituation gestaltet ist: Wie viele Interviewerinnen und Interviewer sind beteiligt? Sind es Männer oder Frauen oder paritätisch besetzte Gruppen? Um für Bewerberinnen und Bewerber eine "neutrale" Situation zu gewährleisten, ist ein paritätisch besetztes Interviewertandem zu empfehlen. Ein Gespräch "auf einer Augenhöhe" gelingt am besten dann, wenn die Interviewerinnen und Interviewer sich und das Unternehmen ausführlich vorstellen.</p>
 <p>Gruppeninterview</p>	<p>Eine paritätische Besetzung sowohl der Gruppe der Bewerberinnen und Bewerber als auch der Beobachtungsgremien schafft eine für beide Seiten gleichermaßen angenehme Situation. Da eine paritätische Besetzung gerade auf Seiten der Bewerberinnen und Bewerber häufig nicht möglich ist, weil sich nach wie vor wenige junge Frauen bewerben, sollte darauf geachtet werden, dass zumindest zwei Bewerberinnen zusammen in eine Gruppe kommen. Die ausführliche Vorstellung der Beobachterinnen und Beobachter und des Unternehmens - gemäß der Vorstellungsrunde der Bewerberinnen und Bewerber - schafft auch beim Gruppeninterview eine gute Ausgangsbasis für das anschließende Gespräch. Für weibliche Bewerber ist die Anwesenheit von Mitarbeiterinnen - vor allem mit einem technischen Ausbildungshintergrund - möglicherweise eine Ermutigung und hilft ihnen selbstbewusster aufzutreten.</p>



Assessment Center

Zwei Punkte gilt es bei der Konzeption und Durchführung eines Assessment Center zu beachten:

1. Was sind die **relevanten Merkmale**, die ein Bewerber mitbringen muss? Prüfen die einzelnen Bestandteile des AC genau diese, für den zu besetzenden Ausbildungsplatz relevanten Merkmale?
2. Spiegelt sich die unterschiedliche Perspektive, die das Verständnis und den Zugang von jungen Frauen und Männern zu Technik, Technologien und Handwerk bestimmt, in den **Inhalten der einzelnen AC-Bestandteile** wider?

Für die Gestaltung des Assessment Centers insgesamt gelten die gleichen Punkte wie für das Gruppeninterview: die **paritätische Besetzung** der Beobachtungsgremien und der Gruppe der Bewerberinnen und Bewerber und die **ausführliche Vorstellung** aller am Auswahlverfahren beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und des Unternehmens.

Literatur

Baron, Helen / Janman, Karen, 1996: Fairness in the Assessment Centre, S. 61 – 113 in: Cooper, C. L. / Robertson, I. T. (Hrsg.), International Review of Industrial and Organizational Psychology, 11. Jg.

Beerman, Lilly / Heller, Kurt A. / Menacher, Pauline, 1992: Mathe nichts für Mädchen? Begabung und Geschlecht am Beispiel von Mathematik, Naturwissenschaften und Technik, Bern/Göttingen/Toronto/Seattle: Huber.

Bundesinstitut für Berufsbildung 2001: Referenzbetriebssystem. Information Nr. 19. Ausbildung junger Frauen in IT-Berufen, 7. Jg., April 2001.

Dietzen, Agnes / Westhoff, Gisela, 2001: Qualifikation und Perspektiven junger Frauen in den neuen Berufen der Informations- und Kommunikationstechnologien. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 30/2001.

Flick, Uwe, 2002: Qualitative Sozialforschung - eine Einführung. Reinbek: Rowohlt.

Fried, Andrea / Wetzel, Ralf / Baitsch, Christof, 2000: Wenn zwei das Gleiche tun ... : Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung. Zürich: vdf Hochschulverlag an der ETH.

Hedges, Larry V. / Nowell, Amy, 1995: Sex Differences in Mental Test Scores, Variability and Numbers of High-Scoring Individuals. Science, Vol. 269/1, S. 41-45.

Hedges, Larry V. / Novell, Amy, 1998: Trends in gender differences in academic achievement from 1960 to 1994: an analysis of differences in mean, variance, and extreme scores. In Sex Roles: A Journal of Research, July 1998.

Kay, Rosemarie, 1998: Diskriminierung von Frauen bei der Personalauswahl: Problemanalyse und Gestaltungsempfehlungen, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Kay, Rosemarie, 2001: Gewinnung und Auswahl von Mitarbeiterinnen, S. 153-174 in: Krell, G. (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik, Wiesbaden: Gabler.

Krell, Gertraude, 2001: Chancengleichheit und Fairness in der Leistungsbeurteilung. Zeitschrift für Personalführung, 11, S. 38-43.

Kühne, Doris / Oechsler, Walter A., 2001: Diskriminierungsfreie Beurteilung von MitarbeiterInnen, S.108-121 in: Krell, G. (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik, Wiesbaden: Gabler.

Maier, Peter H., 1996: Geschlechtsspezifische Differenzen im räumlichen Vorstellungsvermögen. Psychologie in Erziehung und Unterricht. Zeitschrift für Forschung und Praxis, 43, S.245-265.

Meuser, Michael / Nagel, Ulrike, 1997: Das Experteninterview - Wissenssoziologische Voraussetzungen und methodische Durchführung. S. 481 – 491 in: Friebertshäuser, Barbara / Prengel, Annedore (Hrsg.), Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim / München: Juventa.

Petersen, A. Willi / Wehmeyer, Carsten, 2001: Die neuen IT-Berufe auf dem Prüfstand. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6/2000.

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

Schuler, Heinz, 1998: Psychologische Personalauswahl: Einführung in die Berufseignungsdiagnostik. Göttingen, Bern, Toronto, Seattle. Verlag für Angewandte Psychologie.

Stumpf, Heinrich, 1995: Gender Differences in performance on tests of cognitive abilities: experimental design issues and empirical results. Learning and Individual Differences, Ausgabe 7, Nummer 4, S. 275-287

Anhang

Leitfaden der Expertenbefragung

Fragen zur Person:

1. Welche Aufgabe haben Sie im Unternehmen?
2. Welche Rolle erfüllen Sie im Auswahlprozess für die Auszubildenden in den neuen IT-Berufen?

Fragen zum Unternehmen:

1. In welchen Berufen bildet Ihr Unternehmen aus?
2. Wie viele Ausbildungsplätze vergeben sie in den neuen IT-Berufen?
3. Wie viele Bewerbungen erhalten sie für diese Ausbildungsberufe?
4. Wie ist das Verhältnis zwischen Mädchen und Jungs bei den Bewerbungen?
5. Wie ist das Verhältnis zwischen Mädchen und Jungs bei den „erfolgreichen“ Bewerbungen?

Fragen zum Auswahlverfahren:

1. Können Sie kurz das Verfahren erläutern, das Sie zur Auswahl von Bewerbern und Bewerberinnen für die neuen IT-Ausbildungsberufe anwenden? Wer wird zum Test eingeladen? Worauf beruht die Auswahl oder der Ausleseprozess zum Auswahlverfahren? Welchen Stellenwert haben Noten? Welche Noten sind für Sie wichtig? Wie müssen die sein?
2. Vielleicht beschreiben sie einfach einen „Auswahltag“. Wie geht es morgens los? Wie verläuft dann der Auswahlprozess für die Bewerberinnen und Bewerber?
3. Welche Fähigkeiten werden im Auswahlverfahren insgesamt abgefragt? Worauf liegt hier der Schwerpunkt (eher naturwissenschaftlich-technisches Fachwissen oder eher soziale Kompetenzen)? Gibt es Anforderungsprofile, an denen sich die Wahl der Instrumente orientiert?
4. Haben Sie das Verfahren bzw. Teile des Verfahrens in den letzten Jahren verändert? Wenn ja, welche und warum?
5. Mit welchen Tests arbeiten sie in den Auswahlverfahren für die Azubis in den neuen IT-Ausbildungsberufen? Warum dieser Test?
 - Wissenschaftliche Testverfahren
 - „Selbstgebastelte“ Test
6. Welches Wissen wird in diesem Eignungstest abgeprüft? Welche Schwerpunkte setzen Sie hier?
7. Wie wird der Test durchgeführt? Können sie mir die Situation beschreiben, den organisatorischen Ablauf (Zeitlimits etc.)?
8. Wer wertet die Eignungstests aus? Werden die Tests vor der Auswertung anonymisiert?
9. Wenden Sie je nach Ausbildungsberuf unterschiedliche Testverfahren an (besonders in den eher technischen bzw. eher kaufmännisch orientierten Ausbildungsberufen)?

10. Wie sind Ihre Erfahrungen mit diesem Auswahlverfahren, besonders in Bezug auf die Eignungstests, unterschieden nach Mädchen und Jungs? Bei welchen Aufgaben haben Mädchen besondere Schwierigkeiten, bei welchen Aufgaben haben die Jungs Schwierigkeiten?

Ulrike Struwe

Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf. Ein Auswertung der *idee_it* Begleitforschung

Inhalt

	Zusammenfassung	50
1	Einleitung und Problemstellung	55
1.1	IT-Berufe.....	57
1.2	Medienberufe.....	59
2	Methodischer Ansatz	62
3	Die teilnehmenden Institutionen und Beschäftigten der IT-Berufe	67
3.1	Teilnehmende Unternehmen und Institutionen.....	67
3.2	Auszubildende und Absolventinnen/Absolventen.....	71
4	Die Phase der Berufsorientierung	74
4.1	Informationsquellen und deren Nutzung.....	77
4.1.1	Internet.....	79
4.1.2	Arbeitsagentur.....	79
4.1.3	Informationsbroschüren.....	81
4.1.4	Freunde, Bekannte und Verwandte.....	82
4.1.5	Schule.....	83
4.1.6	Praktika und Schnuppertage.....	85
4.1.7	Der Einfluss der Eltern.....	86
4.1.8	Berufsinformationsmesse.....	89
4.1.9	Industrie- und Handelskammer.....	90
4.2	Motive zur Berufswahl.....	91
4.3	Bedenken bei der Wahl eines IT-Berufs.....	99
4.4	Bewerbungs- und Auswahlverfahren.....	104
4.4.1	Bewerbungsverfahren.....	104
4.4.2	Auswahlverfahren.....	105
4.5	Entscheidung für den Ausbildungsbetrieb.....	107
4.6	Die Phase der Berufsorientierung – Zusammenfassung.....	109
5	Ausbildungssituation	112
5.1	Zusammensetzung der Auszubildenden und des ausbildenden Personals....	112
5.2	Betreuung während der Ausbildung.....	113
5.2.1	Die fachliche Betreuung und die Vermittlung von Ausbildungsinhalten.....	113
5.2.2	Die Organisation der Ausbildung im Betrieb.....	114

5.2.3	Die soziale Betreuung während der Ausbildung.....	114
5.3	Ausbildungsinhalte.....	116
5.3.1	Bewertung der Ausbildungsinhalte der technisch ausgerichteten IT-Berufe durch die Auszubildenden.....	116
5.3.2	Bewertung der Ausbildungsinhalte der kaufmännisch ausgerichteten IT-Berufe durch die Auszubildenden.....	118
5.3.3	Zugang der Auszubildenden sowie Absolventinnen und Absolventen der technisch orientierten IT-Berufe zu einzelnen Ausbildungsinhalten.....	120
5.3.4	Zugang der Auszubildenden sowie Absolventinnen und Absolventen der kaufmännisch orientierten IT-Berufe zu einzelnen Ausbildungsinhalten.....	123
5.4	Zufriedenheit mit der betrieblichen Ausbildung und mögliche Änderungswünsche.....	125
5.5	Ausbildungssituation – Zusammenfassung.....	129
6	Bewertung von Zwischen- und Abschlussprüfung.....	131
6.1	Die Zwischenprüfung.....	131
6.2	Die Abschlussprüfung.....	136
6.3	Bewertung von Zwischen- und Abschlussprüfung – Zusammenfassung.....	144
7	Gesamtbewertung der Ausbildung: Stärken und Schwächen.....	146
7.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung und dem Ausbildungsbetrieb.....	146
7.2	Ausbildung als qualitative Vorbereitung auf den Beruf.....	149
7.2.1	Die berufsvorbereitende Funktion der Ausbildung.....	149
7.2.2	Wert der Ausbildung aus Perspektive der Absolventinnen und Absolventen.....	150
7.3	Gedanken an einen Abbruch der Ausbildung – oder: Wo liegen die Schwächen?.....	151
7.4	Gesamtbewertung der Ausbildung – Zusammenfassung.....	154
8	Anforderungen an den Beruf und berufliche Pläne: vom Wunsch	155
8.1	Anforderungen an den Beruf.....	155
8.2	Berufliche Pläne.....	156
9	Beruflicher Übergang: ... zur Wirklichkeit.....	159
10	Resümee und Handlungsmöglichkeiten.....	164
	Literaturliste.....	170
	Abkürzungsverzeichnis.....	183
	Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen.....	185
	Danksagung.....	188
	Anhang: Fragebögen.....	192

Zusammenfassung

Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK) sind in einem hoch entwickelten Land wie Deutschland der Schlüssel, um Wissen und Innovation zur Steigerung von Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung im Zeitalter einer vernetzten Welt zu nutzen. Nur Volkswirtschaften, in denen Entwicklung und Einsatz leistungsfähiger IuK vorangetrieben werden und die in das Wissen von Einzelnen investieren, werden den Übergang in die Informations- und Wissensgesellschaft erfolgreich bestehen können (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit/Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003: 5 u. 23). Vor dem Hintergrund der erwarteten demografischen Entwicklung ist der verstärkte Einbezug von Frauen in die innovativen und zukunftsweisenden Berufsfelder der Informationstechnologie ein zentrales Handlungsfeld, denn der erwartete Fachkräftemangel droht die Innovationskraft zu behindern (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung/Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie 2004: 12).

Mittelfristig wird von der Bundesregierung in den IT-Berufsfeldern ein Frauenanteil von 40 % angestrebt (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit/Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003: 23). Auch die Unternehmen verfolgen das Ziel einer stärkeren Beteiligung von Frauen in technischen Berufen, denn sie setzen auf eine möglichst große Vielfalt an Fähigkeiten und Talenten, um am Markt erfolgreich zu sein (vgl. Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie 2003: 7).

Wie an den neuen IT- und Medienberufen zu sehen ist, wählen Frauen informationstechnologisch orientierte Berufe, wenn sie sich von den Inhalten angesprochen fühlen. Die Statistiken zeigen, dass die absoluten Zahlen der von Frauen abgeschlossenen Ausbildungsverträge steigen, wenn die Branche boomt. Dagegen verbleibt ihr relativer Anteilswert in den Jahren 1998–2005 zwischen 19 % und 26 %. Insbesondere die neuen IT-Berufe sind von einer paritätischen Besetzung noch weit entfernt. Der Anteil von Frauen an den abgeschlossenen Ausbildungsverträge variiert zwischen 9,1 % und 14,4 %.

Mit der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten und in Kooperation mit der Initiative D21, dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag und dem Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführten *idee_it*-Begleitforschung werden die Berufswahl, die Ausbildungssituation und der berufliche Übergang der Frauen und Männer untersucht, die in den vier neuen IT-Berufen ausgebildet werden bzw. wurden. Ziel der Erhebung ist die qualitative Verbesserung von Ausbildung und Berufseintritt, um so mehr junge Frauen zu Bewerbungen in den zukunftsweisenden IT-Berufen zu motivieren. An der zweiten von insgesamt drei Erhebungen, die zwischen 2002 und 2004 online durchgeführt werden, haben 1.936 weibliche und männliche Auszubildende sowie Absolventinnen und Absolventen der IT-Berufe teilgenommen.

Ein Ergebnis der Untersuchung ist, dass insbesondere Augenmerk auf das Informationsverhalten gelegt werden muss, um Inhalte und Ansprache der beteiligten Medien und Institutio-

nen an den Bedürfnissen der Frauen und Männer auszurichten. Hier scheint vor allem das neue Medium Internet dem Informationsbedarf nachzukommen, während traditionelle Institutionen wie die Berufsberatung, die zwar quantitativ sehr häufig in Anspruch genommen wird, den qualitativen Ansprüchen weniger gerecht werden.

Auch der sich während der Berufsorientierung vollziehende Entscheidungsprozess, den die Frauen und Männer durchlaufen, ist von den begleitenden Institutionen im Rahmen ihrer Angebote zu berücksichtigen, denn dieser Prozess verläuft nicht ohne Konflikte und Spannungen. Trotz einer selbstbewusst erscheinenden Frauengeneration, werden gerade von den Frauen Bedenken bei der Wahl einer IT-Ausbildung angeführt. Diese Bedenken beziehen sich bei den Frauen deutlich häufiger als bei den Männern auf die Angst, die Anforderungen des Berufes nicht erfüllen zu können. Obwohl es zwischen den Geschlechtern zu einer partiellen Angleichung in der Nutzung des Computers gekommen ist bzw. die Frauen einzelne Bereiche stärker als die Männer nutzen, führt dies nicht zu einer Steigerung des Selbstbewusstseins der Frauen.

Auch wenn die stärkere Einbindung des Computers in den Alltag von Männern und Frauen nicht zu einem erhöhten technischen Selbstbewusstsein der Frauen führt, so scheint es doch das Interesse an diesem Medium zu steigern. Für Frauen wie Männer ist das Interesse an der Arbeit mit den neuen Medien das wichtigste Motiv zur Wahl eines informationstechnischen Berufs. Dieser Aspekt wird von beiden Geschlechtern im Weiteren jedoch mit unterschiedlichen Assoziationen belegt. Während die Männer hiermit vor allem die Befriedigung ihrer technischen Ambitionen verbinden, sehen Frauen in der Wahl eines technischen Berufs eine Möglichkeit, ihr Interesse an Karriere und beruflicher Weiterentwicklung zu verwirklichen. Hier scheint der Zuschnitt der neuen IT-Berufe den Interessen der Frauen eher zu entsprechen als denen der Männer, denn die Frauen geben häufiger als die Männer an, dass sie sich für einen IT-Beruf entschieden haben, weil ihnen die Ausbildungsinhalte zusagen.

Die Entscheidung für einen IT-Beruf ist nicht allein von den Bewerberinnen und Bewerbern abhängig, sondern bezieht die ausbildenden Unternehmen und Institutionen mit ein. Von einem Bewerbungsmarathon sind die Frauen und Männer, die sich für eine IT-Ausbildung entschieden haben, noch weit entfernt. Häufig reichen wenige Bewerbungen, um zu einem Einstellungstest oder einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Unterschiedliche Verhaltensweisen bei der Selbstdarstellung und in der Kommunikation zwischen Männern und Frauen führen bei diesen Auswahlverfahren je nach Priorität der ausbildenden Unternehmen zu unterschiedlichen Erfolgsquoten von Männern und Frauen. Wichtig erscheint es hier, Rahmenbedingungen für diese Tests zu schaffen, die beiden Geschlechtern gerecht werden.

Einmal mit der Ausbildung begonnen, bewerten Männer und Frauen auf hohem Niveau, dass ihnen die Ausbildung in einem IT-Beruf sehr gut oder gut gefällt. Zu dieser Beurteilung scheinen insbesondere der als positiv bewertete soziale Umgang im Unternehmen sowie die immer wieder als herausragend angesehene Teamarbeit beizutragen. Weniger positiv fällt die Bewertung der Betreuung durch die Ausbilderinnen und Ausbilder aus. Hier gibt es zwi-

schen Männern und Frauen teilweise deutliche Unterschiede in der Beurteilung, die vor allem bei den Frauen verhaltener ausfällt als bei den Männern.

Trotz hoher schulischer Vorbildung mit zum Großteil guten und sehr guten Durchschnittsnoten bei Frauen und Männern werden diese Ergebnisse in den Zwischenprüfungen nicht erreicht. Kritisiert wird bei den Zwischenprüfungen vor allem die als defizitär charakterisierte Übereinstimmung von Prüfungs- und Ausbildungsinhalten. Auch die mangelnde Praxisnähe der Zwischenprüfungsinhalte wird von weiblichen wie männlichen Auszubildenden bemängelt. Nur ein verschwindend geringer Anteil der Frauen kommt zu dem Ergebnis, die Prüfungsaufgaben als leicht zu bezeichnen. Die aufgeführten Mängel zeigen sich dann in den Prüfungsergebnissen der Kandidatinnen und Kandidaten. Ein gutes Zwischenprüfungsergebnis scheint in den IT-Berufen wesentlich schwieriger erreichbar zu sein als ein guter Durchschnitt im Abschlusszeugnis der allgemein bildenden Schulen. Weniger als die Hälfte der Männer und Frauen, die über einen guten oder sehr guten Schulabschluss verfügen, konnten dieses Ergebnis auch in ihrer Zwischenprüfung erreichen.

Die Bewertung der Abschlussprüfung folgt tendenziell der Kritik, die zu den Zwischenprüfungen geäußert wurde. Bemängelt werden die Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit sowie die im Gegensatz zur Praxis stärkere Betonung theoretischer Aufgaben. Positiv hervorzuheben ist, dass die Ergebnisse in den Abschlussprüfungen besser ausfallen als die in den Zwischenprüfungen. Festzuhalten ist allerdings, dass die Frauen von diesem Aufwärtstrend in der diesjährigen Erhebung weniger profitieren konnten als die Männer.

Die insgesamt positive Einstellung zum gewählten Ausbildungsberuf zeigt sich darin, dass die Mehrheit der Auszubildenden im erlernten Beruf bleiben möchte bzw. eine berufliche Weiterbildung oder ein Studium in diesem Berufssegment in der weiteren Berufsplanung vorsieht. Ein Großteil der Absolventinnen und Absolventen kann diese Pläne in die Tat umsetzen; allerdings wird ein Studium seltener verwirklicht, als es noch während der Ausbildung angestrebt wurde.

Für das Gros der Männer und Frauen führt die Überschreitung der zweiten Schwelle in eine unbefristete Vollzeitätigkeit. Allerdings geben mehr Frauen als Männer an, dass sie einen befristeten Arbeitsvertrag haben, und auf relativ niedrigem Niveau sind mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer arbeitslos.

Der Zwischenbericht zur zweiten Erhebungsphase, die zwischen November 2003 und Januar 2004 stattfand, gliedert sich in zehn Kapitel. Kapitel eins der vorliegenden Untersuchung zeigt die Problemstellung einer geringen Präsenz von Frauen in technischen Berufen auf und gibt bundesweit einen Überblick über die Anteile von Frauen in den IT- und Medienberufen.

Methodik und Vorgehensweise der Untersuchung werden in Kapitel zwei ebenso thematisiert wie die Beteiligung der Auszubildenden, der Absolventinnen und Absolventen sowie bundesweit der Unternehmen, die an der Begleitforschung teilgenommen haben. Die Inhalte der Fragebögen werden schlagwortartig aufgeführt.

Kapitel drei umfasst die Beschreibung der Größenstruktur und des Frauenanteils der teilnehmenden Unternehmen und Institutionen. Wie im bundesweiten Trend ersichtlich, wird ein Großteil der Auszubildenden in Großunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgebildet. Aufgeführt wird hier auch die Verteilung der Geschlechter auf die einzelnen IT-Berufe und die Ausbildungsjahrgänge.

Das Informationsverhalten der weiblichen und männlichen Auszubildenden im Vorfeld der Ausbildung ist Thema des vierten Kapitels. Hier werden die neuen Medien als Informationsquelle ebenso behandelt wie das eher traditionelle Sich-Informieren über Berufsberatung und Printmedien. Neben dem aktiven Handeln bei der Informationsbeschaffung sind die Motive der Berufswahl ebenso thematischer Schwerpunkt dieses Kapitels wie mögliche innere Konflikte bei der Berufsorientierung. Da die Entscheidung für den weiteren Berufsverlauf nicht allein auf den Schultern der Jugendlichen und jungen Erwachsenen ruht, sind die Einstellungs- bzw. Auswahlverfahren der ausbildenden Organisationen näher in den Blick zu nehmen. Weshalb die befragten Männer und Frauen sich schließlich für ihren Ausbildungsbetrieb entschieden haben, wird am Ende dieses Kapitels thematisiert.

Das fünfte Kapitel behandelt die Zeit der Ausbildung. Darin enthalten ist die Zusammensetzung der Auszubildenden und des ausbildenden Personals nach Geschlecht. Schwerpunktthema dieses Kapitels sind die Betreuungssituation während der Ausbildung, die Bewertung einzelner Ausbildungsinhalte und der Zugang der weiblichen und männlichen Auszubildenden zu den einzelnen Bereichen der Ausbildung. Die aufgeführten Aspekte sind teilweise durch deutliche Divergenzen zwischen den Geschlechtern gekennzeichnet. Eine abschließende Bewertung der Ausbildungssituation und mögliche Änderungswünsche schließen das Kapitel ab.

Die Bewertung von Zwischen- und Abschlussprüfung im Hinblick auf Übereinstimmung zwischen Ausbildungs- und Prüfungsinhalten, Schwierigkeitsgrad und Praxisnähe der Prüfungen und der zur Verfügung stehenden Zeit bildet den Schwerpunkt des sechsten Kapitels.

Kapitel sieben thematisiert die Stärken und Schwächen der Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden sowie Absolventinnen und Absolventen. Hier kommt die Zufriedenheit mit der Ausbildung und dem Ausbildungsbetrieb ebenso zur Sprache wie die Bewertung der Ausbildung als qualitative Vorbereitung auf den Beruf. Um konkrete Hinweise auf mögliche Schwächen der Ausbildung geben zu können, werden hier Ursachen der gedanklichen Beschäftigung mit einem Ausbildungsabbruch behandelt.

Mit beruflichen Zukunftsplänen und den Anforderungen, die von den Auszubildenden an den Beruf gestellt werden, beschäftigt sich Kapitel acht. Hier werden die Wünsche thematisiert, die mit der beruflichen Laufbahn verbunden werden, ehe in Kapitel neun der tatsächliche Übergang der zweiten Schwelle von den Absolventinnen und Absolventen der IT-Berufe beschrieben wird.

Kapitel zehn schließlich fasst die Ergebnisse der Untersuchung überblicksartig zusammen und weist auf Handlungsmöglichkeiten hin.

1 Einleitung und Problemstellung

Die Jahrzehnte dauernde Diskussion um eine anhaltende Massenarbeitslosigkeit und das Ende der Erwerbsarbeit hat laut Fuchs et al. binnen weniger Wochen in der öffentlichen Debatte eine Kehrtwende gemacht. Vorherrschendes Thema ist seitdem der drohende Arbeitskräftemangel (vgl. Fuchs/Schnur/Zika 2000: 1), der vor allem vor dem Hintergrund der zu erwartenden bzw. mit hoher „Eintrittswahrscheinlichkeit“ vorausgesagten demografischen Entwicklung in die Diskussion einbezogen wird (vgl. Fuchs/Thon 2002: 44).

Bemühungen um eine nachhaltige Sicherung des Fachkräftepotenzials werden über das Jahr 2010 hinausgehen müssen, denn nach diesem Jahr werde das Angebot an Arbeitskräften auf Grund der Bevölkerungsentwicklung deutlich zurückgehen (vgl. Fuchs/Thon 1999: 3; Fuchs/Thon 2002: 36; Bund-Länder-Kommission 2001: 3). Neben einer „geschickten Mischung aus Arbeitszeit- und Lohnpolitik, sowie aus Fiskal- und Sozialpolitik“, mit der es im Trend zu einer deutlich besseren Arbeitsmarktentwicklung kommen kann (vgl. Fuchs/Schnur/Zika 2000: 3), wird der stärkere Einbezug von Frauen in den Arbeitsmarkt als mögliche Gegenstrategie zu dieser Entwicklung in die Debatte eingebracht (vgl. Fuchs/Schnur/Zika 2000: 4). Frauen werden dabei laut Engelbrech nicht mehr als kurzfristige Kapazitätspuffer oder „Reservearmee“ zu betrachten sein, sondern als ein an Bedeutung gewinnendes Ersatz-, Zusatz- und „Innovationspotential“ (Engelbrech 2003: 79; vgl. Plicht/Schreyer 2002a: 145).

Voraussetzung hierfür ist eine stärkere Erwerbsorientierung von Frauen, die allerdings vor allem bei den jüngeren Kohorten infolge des Anstiegs kinderlos bleibender Frauen erwartet wird (vgl. Fuchs/Thon 2002: 44; Sing 2003: 54). Vor dem Hintergrund einer angestrebten Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen muss zudem der Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der bereits mit den oben aufgezeigten Politikstrategien thematisiert wurde, mitdiskutiert werden (vgl. Fuchs/Thon 2002: 44). Nur so ist eine realistische Möglichkeit zur Berufstätigkeit und damit zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung gegeben.

Der auf lange Sicht erwartete Fachkräftemangel wird nicht für alle Tätigkeitsfelder die gleiche Bedeutung haben. Laut Engelbrech wird „bis zum Jahr 2010 eine weitere Beschäftigungsverchiebung weg von produktionsorientierten Tätigkeiten hin zu Dienstleistungstätigkeiten erwartet“ (Engelbrech 2002: 7 ff.; vgl. zu den Chancen des Strukturwandels für Frauen Tischer 1999: 949). Gerade die IT-Branche spielt in diesem Zusammenhang eine bedeutende Rolle, denn die Auswirkungen des „technischen Wandels, die vor allem von der Mikroelektronik geprägt werden, sind heute überall festzustellen. Die neue Technik dringt in nahezu alle Wirtschaftszweige und Lebensbereiche vor und weist alle Merkmale einer „Schlüsseltechnologie“ auf¹ (Troll 2000a: 1; vgl. Wächter 2003: 8). Nicht von ungefähr werde heute vom Übergang von der Industriegesellschaft in eine „nachindustrielle Gesellschaft“, in eine

¹ Um eine Technologie als Schlüsseltechnologie bezeichnen zu können, bedarf es einer großen Einsatzbreite, einer Verbreitung über nahezu alle Wirtschaftszweige und Berufe und tief greifender Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft (vgl. Troll 2000: 1).

„Informations- und Wissensgesellschaft“ gesprochen. Solche Attribute beziehen laut Troll ihre Berechtigung aus der Tatsache, dass heute schon mehr als 20 Millionen Erwerbstätige in Deutschland an ihrem Arbeitsplatz mit Computern zu tun haben. Damit arbeiteten mehr als zwei Drittel zumindest gelegentlich mit computergesteuerten Maschinen/Anlagen oder Bürogeräten (vgl. Troll 2000a: 1). Aktuell bietet die eigentliche IT- und Telekommunikationsbranche über 750.000 Menschen einen zumeist hoch qualifizierten Arbeitsplatz (vgl. BITKOM 2004: 21; zur wachsenden Bedeutung des IT-Bereichs innerhalb des Wirtschafts- und Gesellschaftssystems vgl. Teubner 2003: 185). Trotz massiver Einbrüche in der IT-Branche werden die Beschäftigungschancen von IT-Fachleuten laut Dostal weiter zunehmen, da durch die starke Verbreitung der Informations- und Kommunikationstechnologien in praktisch allen Wirtschaftszweigen die Chancen, Beschäftigung zu finden, immer noch besser als in vielen anderen Bereichen seien (vgl. Dostal 2002: 1). Aktuell benötigt die Wirtschaft nach Aussagen des Bundesverbandes Informationswirtschaft Telekommunikation und neue Medien e.V. (BITKOM) jährlich allein zwischen 15.000 und 17.000 Informatik-Absolventinnen und –Absolventen (vgl. http://www.bitkom.org/de/markt_statistik/38531.aspx - Stand: 02.05.07). Ab dem Jahr 2010 werde auf Grund der heute erkennbaren demografischen Entwicklung eine rapide wachsende Nachfrage nach IT-Fachkräften der Wirtschaft erhebliche Probleme bereiten, so dass „gut ausgebildete IT-Fachkräfte, die bereit sind, sich ständig weiterzuentwickeln, recht positiv in die Zukunft blicken können“ (Bundesanstalt für Arbeit 2003: 17).

Der hier vorgezeichnete Fachkräftemangel, der sich laut Wächter bereits seit einigen Jahren abzeichne (vgl. Wächter 2003: 8), kann im Gegensatz zu anderen Beschäftigungsfeldern deutlich stärker von Frauen ausgeglichen werden, als dies für andere Bereiche gilt, in denen in diesem Zusammenhang eine nur teilweise zu verstärkende Erwerbsbeteiligung von Frauen die negative demografische Entwicklung lediglich partiell aufheben bzw. gangbar machen kann (vgl. Fuchs/Thon 2002: 35). Auch wenn über alle Arbeitsmarktfelder hinweg nur eine geringe Erhöhung der weiblichen Erwerbsbeteiligung erreicht werden kann, bieten sich durch den stärkeren Einbezug von Frauen gerade für die technischen und naturwissenschaftlichen Berufe deutliche Möglichkeiten zur Verringerung des drohenden Fachkräftemangels. Hier seien vor allem Ausbildungseinrichtungen, Betriebe und Interessenvertretungen gefordert, die laut Wächter bisher kaum das Potenzial mathematisch interessierter, gut qualifizierter und ehrgeiziger junger Frauen nutzen (vgl. Wächter 2003: 8).

Bezogen auf die berufliche Ausbildung ist anzuführen, dass durch die starke Unterrepräsentanz von Frauen in den neuen IT-Ausbildungsberufen erhebliches Potenzial zur Sicherung des Fachkräftebedarfs für diesen Bereich zur Verfügung steht, wenn mehr Frauen für diese zukunftsweisenden Berufe interessiert werden können. Dass ein grundlegendes Interesse der Frauen an IT-Berufen bei entsprechender Ansprache und Information vorausgesetzt werden kann, lässt sich weniger an den jeweiligen Anteilen als vielmehr an den absoluten Beteiligungszahlen der Frauen an den neuen IT-Ausbildungsberufen ablesen (zur Attraktivität der neuen IT-Ausbildungsberufe für Frauen vgl. Struwe 2003: 6).

1.1 IT-Berufe

Bei der folgenden Tabelle handelt es sich um die Anzahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und den absoluten Zahlen sowie dem prozentualen Anteil von Frauen in den IT-Berufen Fachinformatiker/in, Informatikkauffrau/mann, Informationselektroniker/in, IT-System-Elektroniker/in und IT-System-Kauffrau/mann für die Jahre 1997–2005.²

Tabelle 1: Neuabschlüsse in den IT-Ausbildungsberufen und Frauenanteil 1997–2005

Jahr	gesamt	weiblich	Frauenanteil in %
1997	4.724	650	13,8 %
1998	8.919	1.236	13,9 %
1999	13.494	1.937	14,4 %
2000	19.999	2.710	13,6 %
2001	21.816	3.008	13,8 %
2002	17.697	2.269	12,8 %
2003	16.164	1.756	10,9 % ³
2004	16.231	1.619	10,0 %
2005	15.554	1.411	9,1 %
gesamt	134.598	16.596	12,3 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.⁴

Es zeigt sich, dass die Neuabschlüsse in den IT-Berufen bis 2001 deutlich steigen. Danach geht die Anzahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen bis 2005 sukzessiv zurück.

² Bei den aufgeführten Statistiken, die sich auf bundesweite Daten des Statistischen Bundesamtes stützen, ist der Beruf Informationselektroniker/in jeweils mit aufgeführt. In den Daten der *idee_it*-Begleitforschung „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ wird dieser Beruf nicht berücksichtigt, da er ausschließlich im Handwerk ausgebildet wird. Handwerksbetriebe konnten bei der Erhebung aus methodischen Gründen nicht berücksichtigt werden, so dass der Beruf Informationselektroniker/in in der Untersuchung nicht mitbehandelt wird. In 2003 werden zudem folgende neue Berufe zu den IT-Berufen gezählt: System-Informatiker/in, System-Elektroniker/in, Elektroniker/in Informations- und Telekommunikationstechnik. Auch diese Berufe sind in den Daten des Statistischen Bundesamtes berücksichtigt, können in der Begleitforschung aber nicht behandelt werden, da sie erst 2003 in Kraft traten. Da sie zum Zeitpunkt der ersten Erhebung in 2002 noch nicht existierten, wurden sie auch in der zweiten Befragung nicht mit aufgenommen. Sie werden im Weiteren nicht thematisiert.

³ Der sprunghafte Rückgang der Frauenanteile an den IT-Berufen ist neben dem deutlichen Rückgang im Frauenanteil beim Beruf Fachinformatiker/in auch auf die in 2003 neu eingeführten IT-Berufe (s. Fußnote 2) zurückzuführen. Sie weisen lediglich einen Frauenanteil zwischen 0,6 % und 6,8 % auf.

⁴ Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. firmierte zur Zeit der Erstellung der Studie unter dem Namen Frauen geben Technik neue Impulse e.V.

Die Frauenanteile an den IT-Ausbildungen steigen zunächst bis 1999 auf 14,4 % an, um dann bis auf 9,1 % in 2005 zurückzufallen. Der durchschnittliche Frauenanteil an den IT-Ausbildungsberufen beläuft sich über die Jahre auf 12,3 %.

Dieser Durchschnittswert variiert innerhalb der einzelnen IT-Berufe und zwischen den Jahren deutlich. Den höchsten Frauenanteil zeigen dabei die beiden kaufmännisch orientierten Berufe IT-System-Kaufleute bzw. Informatikkaufleute, die zwischen 1997 und 2003 mit einem Anteil von 27,4 % bzw. 21,8 % an Frauen weit über dem Durchschnitt der Frauenanteile in den IT-Berufen liegen. Die höchsten Frauenanteile weist der Beruf IT-System-Kaufleute mit 30,9 % im Jahr 1999 auf, also zu einer Zeit, als noch erhebliche Steigerungsraten bei den IT-Ausbildungsplätzen zu verzeichnen waren. Die Frauen hatten bei den Informatikkaufleuten sowohl 1997 zu Beginn der neuen IT-Berufe als auch 2002 mit jeweils 24,4 % ihre höchste Beteiligung. Festzuhalten ist hier, dass beide Berufe bei den IT-Kernberufen⁵ die geringste Anzahl an Ausbildungsplätzen aufweisen. So wurden für die Informatikkaufleute zwischen 1997 und 2005 bundesweit lediglich 17.054 Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt. Für die IT-System-Kaufleute beläuft sich diese Zahl für denselben Zeitraum auf 19.834.⁶

Für die eher technisch ausgerichteten IT-Kernberufe ergibt sich ein anderes Bild. Sie sind auf der einen Seite durch unterdurchschnittliche Beteiligungszahlen von Frauen gekennzeichnet. Aber auch hier ist zwischen zwei Gruppen zu differenzieren. So hat der Beruf Fachinformatiker/in einen annäherungsweise durchschnittlichen Frauenanteil von 9,9 %. Weit unterhalb dieser Anteilswerte für Frauen befinden sich die Berufe IT-System-Elektroniker/in bzw. Informationselektroniker/in. Beide bilden mit 4,2 % bzw. 1,8 % das Schlusslicht bei der Beteiligung von Frauen. Auf der anderen Seite zeichnen sich diese Berufe durch eine bedeutend höhere Anzahl an Ausbildungsplätzen aus als die kaufmännisch ausgerichteten IT-Berufe. Insbesondere im Beruf Fachinformatiker/in wurden zwischen 1997 und 2005 insgesamt 62.545 Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt. Damit werden in diesem Bereich 3,7-mal so viele Ausbildungsplätze bereitgestellt wie für die Informatikkaufleute. Auch im Vergleich mit den IT-System-Kaufleuten ist der Faktor mit 3,2 ähnlich hoch. Die Ausbildungsplätze der IT-System-Elektroniker/innen, die sich über die Jahre auf 24.765 abgeschlossene Verträge belaufen, haben einen um 1,5-fach höheren Anteil als die Informatikkaufleute. Ähnliches gilt für das Verhältnis zu den IT-System-Kaufleuten. Hier ergibt sich ein Faktor von 1,2. Für den Beruf Informationselektroniker/in wurden zwischen 1999 und 2005 8.781 Ausbildungsplätze angeboten. Da er ausschließlich im Handwerk ausgebildet wird und erst 1999 in Kraft trat, ergibt sich eine deutlich geringere Anzahl.

⁵ Als IT-Kernberufe werden in dieser Studie die Berufe Fachinformatiker/in, Informatikkaufleute, IT-System-Elektroniker/in und IT-System-Kaufleute bezeichnet, da diese Berufe in Industrie und Handel, im öffentlichen Dienst und im Handwerk ausgebildet werden. Der 1999 erlassene Beruf Informationselektroniker/in wird ausschließlich im Handwerk ausgebildet und hat allein aus diesem Grund geringere Ausbildungszahlen. Vgl. zu den weiteren seit 2003 ausgebildeten Berufe Systeminformatiker/in, Systemelektroniker/in sowie Elektroniker/in Informations- und Telekommunikationstechnik Fußnote 2.

⁶ Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Somit zeigt sich gerade für die technisch orientierten IT-Berufe eine deutliche Diskrepanz zwischen den in großer Zahl zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätzen und dem unterdurchschnittlichen Frauenanteil. Gerade der Beruf Fachinformatiker/in hat sich unter den IT-Berufen am stärksten durchgesetzt. Damit bietet er auf der einen Seite die größten Karrierechancen, trägt auf der anderen Seite – bedingt durch den zu erwartenden demografischen Wandel und den derzeitigen geringen Frauenanteil – aber auch ein größeres Risiko hinsichtlich des zu erwartenden Fachkräftemangels.

Ein völlig anderes Bild ergibt sich bei den neuen Medienberufen. Sie sind durchschnittlich durch einen ausgeglichenen Frauen-Männer-Anteil gekennzeichnet. Allerdings stellen sie auf Grund der geringeren Anzahl an Ausbildungsplätzen weniger Möglichkeiten zum Absolvieren einer Ausbildung bereit.

1.2 Medienberufe

Unter den neuen Medienberufen sind folgende Ausbildungsberufe zusammengefasst: Fachangestellte Medien- und Informationsdienste, Fachkraft für Veranstaltungstechnik, Film- und Videoeditor/in, Kaufleute für audiovisuelle Medien, Mediengestalter/in Bild und Ton sowie Mediengestalter/in Digital- und Printmedien. Dargestellt werden die Anzahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und die absoluten Zahlen sowie prozentualen Anteile von Frauen.

Tabelle 2: Neuabschlüsse in den Medienberufen und Frauenanteil 1997–2005

Jahr	gesamt	weiblich	Frauenanteil in %
1997	326	98	30,1 %
1998	4.026	2.108	52,4 %
1999	6.080	3.214	52,9 %
2000	7.429	3.744	50,4 %
2001	7.936	4.005	50,5 %
2002	6.598	3.260	49,4 %
2003	6.358	2.975	46,8 %
2004	6.347	2.921	46,0 %
2005	6.213	2.783	44,8 %
gesamt	51.313	25.108	48,9 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

Die Medienberufe weisen die gleiche Tendenz in den Neuabschlüssen auf wie die IT-Berufe. Die Anzahl an Ausbildungsplätzen steigt über die Jahre deutlich an, erreicht 2001 ihren Hö-

hepunkt, um dann ab 2002 zu sinken. Auch in diesem Berufssegment ist der höchste Frauenanteil 1999 mit 52,9 % zu verzeichnen. Er sinkt dann bis 2005 auf 44,8 % ab. Der durchschnittliche Frauenanteil liegt über die Jahre bei 48,9 %.

Über den gesamten Zeitraum verteilt werden somit 51.313 Ausbildungsplätze in den Medienberufen zur Verfügung gestellt. Mit einem absoluten Anteil der von Frauen abgeschlossenen Verträge in Höhe von 25.108 und einer relativen Größe von 48,9 % zeichnen sich diese Berufe derzeit noch durch eine paritätische Besetzung der Geschlechter aus.

Werden beide Berufsfelder gemeinsam betrachtet, was hinsichtlich des durchschnittlich hohen Anteils an Computertätigkeiten durchaus angebracht ist, zeigt sich, dass beim Verhältnis der insgesamt zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze in diesem Bereich 27,6 % auf die Medienberufe und 72,6 % auf die IT-Berufe entfallen. Der durchschnittliche Frauenanteil über beide Berufsbereiche gemeinsam betrachtet beläuft sich über die Jahre verteilt auf 22,4 %. Zusammenfassend ist somit anzuführen, dass hauptsächlich die IT-Berufe im Fokus stehen müssen, da eine Erhöhung des Frauenanteils in diesem Bereich angezeigt ist, um dem zu erwartenden Fachkräftemangel wirksam entgegenzutreten zu können.

Der Erhöhung des Frauenanteils in den IT-Berufen widmen sich viele Akteure. Zahlreiche Studien, Projekte und Kampagnen verfolgen seit Anfang der 80er Jahre des vergangenen Jahrhunderts bundesweit und regional konzentriert das Ziel, das Berufswahlverhalten von Mädchen zu untersuchen und ihr Berufswahlspektrum zu erweitern.⁷ Spezielle Projekte⁸ fo-

⁷ **Veröffentlichungen und Studien:** Vgl. Koordinierungsstelle der Initiative Frauen geben Technik neue Impulse 2000: Frauen in der Informationsgesellschaft. Internationale Konferenz im Rahmen der deutschen EU-Präsidentschaft. Frauen geben Technik neue Impulse e.V. 2002: Zukunftschancen durch eine neue Vielfalt in Studium und Lehre. Gender-Mainstreaming als Impuls und Motor für die Studienreform in Informatik, Ingenieur- und Naturwissenschaften; Frauenstudiengänge in Ingenieurwissenschaften und Informatik – Chancen für die Zukunft. Dokumentation der Fachkonferenz vom 14.–15. Dezember 1999; Hellmann, U., Volkholz, V. 1985: Mädchen in Männerberufen: Befragung von weiblichen Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen; eine empirische Streitschrift. Sozialforschungsstelle Dortmund 2000: Frauen in Zukunftsberufen – Wege zu einer wirtschaftsnahen Entwicklung der Chancengleichheit von Frauen in der Ausbildung. Abschlussbericht. Expertise. Als **Projekte** sind hier u.a. zu nennen: Mädchen können alles – Förderung von Mädchen aus Haupt- und Realschulen zur Aufnahme eines gewerblich-technischen Berufs mit Probierwerkstatt und Begleitung während der Ausbildung (Baden-Württemberg 1991–1994), Mädchen und Technik – Schulpsychologische Unterstützung beim Zugang zu den neuen Technologien sowie beim Abbau der bestehenden geschlechtsspezifischen Verengung des Berufsspektrums – Entwicklung und Erprobung eines geschlechtsspezifischen Angebots für Schülerinnen der Sekundarstufe I (Bremen 1988–1991), Technik entdecken – Zur Verbesserung der Zugangs- und Studienbedingungen von Frauen in den Ingenieurwissenschaften (Hamburg 1991–1994), Mädchen in Naturwissenschaften und Technik (Nordrhein-Westfalen 1987–1990), Förderung naturwissenschaftlich-technischer Bildung für Mädchen in Nordrhein-Westfalen (1990–1992) u.v.a.m.

kussieren auf die neuen IT-Berufe. Die in diesem Rahmen erschienenen Studien und Beiträge beziehen sich hauptsächlich auf allgemeine Akzeptanz- und Umsetzungsaspekte der IT-Ausbildung innerhalb ausbildender Unternehmen (vgl. Petersen/Wehmeyer 2002: 101; Petersen/Wehmeyer 2001). Weitere Beiträge konzentrieren sich auf mögliche Ursachen der geringen Beteiligung von Frauen in den IT-Berufen (hierzu Dietzen 2002; Referenz-Betriebssystem 2001). Da eine systematische Untersuchung zur Situation vor, während und nach der Ausbildung⁹ aus der Perspektive beider Geschlechter bisher fehlte, initiierte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2002 durch das Bundesausbildungsprojekt *idee_it* die Begleitforschung „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“. Vor dem Hintergrund der geringen Beteiligungszahlen von Frauen in den IT-Berufen werden das Berufswahlverhalten, der Ausbildungsverlauf sowie der berufliche Einstieg in die neuen IT-Berufe untersucht. Ziel der Studie ist es, über eine größere Kenntnis des Berufsorientierungsverhaltens junger Frauen und Männer sowie der Ausbildungssituation und des beruflichen Übergangs einen Beitrag zur gezielteren Ansprache von Frauen für die IT-Berufe zu leisten und die Ausbildungssituation und den beruflichen Einstieg für die IT-Auszubildenden zu verbessern.

Bevor im Folgenden die Ergebnisse der zweiten Phase der *idee_it*-Online-Begleitforschung „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ dargestellt werden, soll zunächst das methodische Vorgehen der Untersuchung näher erläutert werden.

⁸ **IT-Projekte:** Bundesausbildungsprojekt *idee_it*, Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag, Be.Ing, Be.IT (Koordination für die genannten Projekte durch das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.), Girls go Informatik (Gesellschaft für Informatik e.V. (GI)), Girls just do IT (bfz Bildungsforschung), IT-Berufs-orientierung für Mädchen (Beratungsstelle Frau und Beruf – Ravensburg), IT4YOU (Nürnberger Berufsfachschule für junge Frauen, ein Projekt von Q. Punkt), Miss-Technik NRW, Equal-it-y / M@dchen M-IT u.v.a.m.

⁹ Zur Situation im Anschluss an die Ausbildung vgl. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit 2006.

2 Methodischer Ansatz

Die Begleitforschung des Projektes *idee_it*¹⁰ des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit¹¹ wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert und in Kooperation mit der Initiative D21¹², dem DIHK, dem ZDH und dem BIBB durchgeführt. Sie ist als Online-Befragung konzipiert und erhebt in zwei aufeinander folgenden Jahren Erfahrungen junger Männer und Frauen während der Berufsorientierung, der Ausbildung und beim beruflichen Einstieg im Anschluss an die Ausbildung.

Durch das Konzept der Online-Befragung hatten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit, den Fragebogen im Internet online auszufüllen bzw. den Fragebogen als pdf-Dokument herunterzuladen und ihn per eMail, Fax oder postalisch an das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit zu schicken. Da es sich um Auszubildende und Absolventinnen/Absolventen der IT-Berufe handelt, ist davon auszugehen, dass jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer Zugang zum Internet hat. Von einem systematischen Ausschluss wegen eines evtl. nicht vorhandenen Internetzugangs kann deshalb nicht ausgegangen werden (vgl. Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute 2001: 1).

¹⁰ Das Bundesausbildungsprojekt *idee_it* wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit der Initiative D21, dem Bundesinstitut für Berufsbildung, dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks. *idee_it* wird koordiniert vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit und hat sich zum Ziel gesetzt, innovative Strategien zu entwickeln, um junge Frauen für die zukunftsweisenden IT-Berufe zu begeistern, ihre Anzahl in der Ausbildung zu erhöhen und ihren Verbleib in Ausbildung und Beruf zu stärken. Projektdauer: April 2000 bis März 2005.

¹¹ Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit bündelt bundesweit Maßnahmen zur Chancengleichheit in Bildung, Ausbildung, Beruf, Wissenschaft und Forschung. Dazu gehören die Herstellung eines breiten gesellschaftlichen Dialogs, die Förderung eines Bewusstseinswandels und die umfassende Information der Öffentlichkeit durch nationale und internationale Initiativen, Projekte und Maßnahmen.

¹² Die Initiative D21 ist eine Initiative namhafter Unternehmerpersönlichkeiten und Unternehmen mit der Zielsetzung, den Wandel von der Industrie- zur Informationsgesellschaft in Deutschland zu beschleunigen. Dadurch sollen der aktuelle Rückstand Deutschlands im Vergleich zu anderen Ländern aufgeholt und die Chancen der Informationsgesellschaft bezüglich Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Beschäftigung besser genutzt werden. Die Initiative D21 ist ein gemeinnütziger, parteiübergreifender, eingetragener Verein, der am 27. Juli 1999 in Stuttgart gegründet wurde. Sie ist nach eigenen Aussagen Europas größte Partnerschaft von Politik und Wirtschaft für die Informationsgesellschaft und umfasst ein parteien- und branchenübergreifendes Netzwerk von 200 Mitgliedsunternehmen und -institutionen sowie politischen Partnern aus Bund, Ländern und Kommunen. Ihr Ziel ist es, die Informationsgesellschaft in Deutschland des 21. Jahrhunderts zu stärken. Mit ihren gemeinnützigen Projekten setzt sich die Initiative D21 für mehr "Digitale Integration", "Digitale Kompetenz" und "Digitale Exzellenz" ein (Stand 30.04.2007).

Für die zweite Erhebungsphase, die zwischen November 2003 und Januar 2004 stattfand, wurden vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit alle Partnerunternehmen des Projektes *idee_it* und der Initiative D21, bundesweit alle Industrie- und Handelskammern sowie über das Bundesinstitut für Berufsbildung das Referenz-Betriebs-System¹³ angeschrieben. Im Rahmen der Ansprache der Industrie- und Handelskammern wurden diese darum gebeten, die erhaltenen Unterlagen an ihre Mitgliedsunternehmen mit der Bitte um Teilnahme weiterzuleiten. Durch dieses Vorgehen beteiligten sich bundesweit 544 auszubildende Unternehmen und Institutionen an der Begleitforschung. Aus diesen Organisationen nahmen insgesamt 1.936 weibliche und männliche Auszubildende sowie Absolventinnen und Absolventen der IT-Berufe teil. Unterteilt nach Stellung im Beruf beteiligten sich 1.610 Auszubildende. Davon waren 382 Frauen und 1.228 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 23,7 %. Zudem nahmen 326 Absolventinnen und Absolventen der IT-Berufe an der Befragung teil. Mit 104 Frauen und 222 Männern ergibt sich hier ein Frauenanteil von 31,9 %. Über beide Gruppen verteilt liegt der Frauenanteil bei 25,1 % und damit weit über dem Bundesdurchschnitt. Mit dieser Größenordnung und der hohen Anzahl an weiblichen Auszubildenden und Absolventen der IT-Berufe handelt es sich bei der vorliegenden Studie um die bundesweit größte Erhebung zu diesem Thema.

Befragt wurden die weiblichen und männlichen Auszubildenden der Ausbildungsjahrgänge 2001, 2002 und 2003 sowie die Absolventinnen und Absolventen der IT-Berufe. Hier wurden alle Abschlussjahrgänge seit 1999 in die Befragung einbezogen. Als Auszubildende und Absolventinnen/Absolventen gelten die Frauen und Männer, die im dualen System, d.h. im Betrieb und in der Berufsschule ausgebildet werden bzw. wurden, ebenso wie weibliche und männliche Absolventen einer Berufsakademie, insofern sie ihre Abschlussprüfung vor der IHK¹⁴ ablegen müssen bzw. mussten, sowie Umschüler und Umschülerinnen. Die Untersuchung bezieht sich ausschließlich auf die Auszubildenden und Absolventinnen/Absolventen der Berufe Fachinformatiker/in (Fachrichtungen Anwendungsentwicklung und Systemintegration), Informatikkauffrau/mann, IT-System-Elektroniker/in und IT-System-Kauffrau/mann. Die Erfahrungen der Auszubildenden bzw. Absolventinnen und Absolventen des Berufs Informationselektroniker/in können nicht erhoben werden, da dieser Beruf ausschließlich im Handwerk ausgebildet wird. Da sich die beteiligten Partnerunternehmen des Projektes *idee_it* und der Initiative D21 zu Beginn der Erhebung ohne Ausnahme aus Unternehmen im Bereich Industrie und Handel bzw. dem öffentlichen Dienst zusammensetzten, wird bzw. wurde der Adressatenkreis auch für die laufende Erhebung beibehalten.

¹³ Beim Referenz-Betriebs-System handelt es sich um einen vom Bundesinstitut für Berufsbildung initiierten Verbund von 1.360 Ausbildungsbetrieben und Institutionen, die sich bereit erklärt haben, für jährlich drei bis vier Befragungen des Bundesinstituts zu aktuellen Themen der betrieblichen Berufsausbildung zur Verfügung zu stehen (vgl. <http://www.bibb.de/de/12366.htm>) (Stand 23.1.2006).

¹⁴ Diese nähere Klassifikation ist erforderlich, da die Ausbildung in den verschiedenen Institutionen bundesweit nicht einheitlich gegliedert ist. Während das duale Ausbildungssystem bundesweit mit einer Prüfung vor der betreffenden Industrie- und Handelskammer abschließt, ist die Ausbildung in der Berufsakademie nur in bestimmten Bundesländern (Niedersachsen, Hamburg) durch den Abschluss vor einer Industrie- und Handelskammer nach einer zweijährigen Ausbildung möglich.

Die Untersuchung basiert auf teilstandardisierten Fragebögen, die allen Teilnehmenden sowohl online als auch als pdf-Dokument zur Verfügung gestellt wurden. Die Fragebögen für das Jahr 2003 behandeln für die Auszubildenden folgende Themenbereiche:

- allgemeine Angaben zur Ausbildung
- Berufswahl und Bewerbungsverfahren
- Ausbildungssituation im Betrieb
- Berufsschulsituation
- Zwischenprüfung
- Gesamteinschätzung der Ausbildungswahl
- persönliche Pläne zum Übergang in den Beruf
- allgemeine Angaben zur Person

Für die Absolventinnen und Absolventen der IT-Berufe wurden folgende Themenbereiche abgefragt:

- allgemeine Angaben zum erlernten Beruf
- Gesamtbewertung der Ausbildung
- Abschlussprüfung
- Einstieg ins Berufsleben
- momentaner Status des Beschäftigungsverhältnisses
- allgemeine Angaben zur Person

Damit alle Auszubildenden sowie Absolventinnen und Absolventen der teilnehmenden Unternehmen und Institutionen „dieselbe Chance hat(ten), in die Stichprobe aufgenommen zu werden“ und an der Befragung teilzunehmen (Fahrmeier et al. 1997: 14, zitiert in Kirchhoff et al. 2001: 15), wurde zunächst in einer Vorinformation auf die Untersuchung aufmerksam gemacht. Nach der Vorinformation und erfolgter Anmeldung erhielten die angeschriebenen Unternehmen und Institutionen Informationen zum Ablauf der Erhebung mit den erforderlichen Zugangsdaten für den Online-Fragebogen. In Verbindung mit einem weiteren Erinnerungsschreiben ca. drei Wochen nach Beginn der Erhebung ist davon auszugehen, dass die Zielgruppe der Auszubildenden sowie Absolventinnen und Absolventen über die Befragung informiert war und die Modalitäten der Teilnahme an der Befragung kannten.

Neben einer hohen Beteiligung von Frauen an der Befragung wurde eine bundesweite Streuung der teilnehmenden Ausbildungsbetriebe und Institutionen angestrebt. Damit sollte ein verkleinertes Abbild der Bevölkerung und somit Repräsentativität¹⁵ erreicht werden. Da zur Verteilung der Absolventinnen und Absolventen der IT-Berufe über die einzelnen Bun-

¹⁵ Mit repräsentativen Stichproben sind in der Regel Zufallsstichproben oder noch häufiger Quotenstichproben gemeint. Da eine Stichprobe niemals sämtliche Merkmalsverteilungen der Population „repräsentiert“, ist der Begriff laut Diekmann eher eine Metapher und in der Statistik kein Fachbegriff (vgl. Diekmann 1995: 368).

desländer keine Daten zur Verfügung stehen, kann sich das verkleinerte Abbild der bundesweiten Verteilung lediglich auf die IT-Auszubildenden beziehen. Repräsentativität ist dann erreicht, wenn die Verteilung der befragten Auszubildenden in den verschiedenen Bundesländern der Verteilung aller IT-Auszubildenden in den Ländern entspricht.

Tabelle 3: Länderbezogene Angaben zur regionalen Verteilung der Auszubildenden der vier neuen IT-Berufe

Statistisches Bundesamt¹⁶		Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit¹⁷	
Alte Bundesländer	Anteil	Alte Bundesländer	Anteil
Baden-Württemberg	13,4 %	Baden-Württemberg	12,5 %
Bayern	15,5 %	Bayern	8,9 %
Berlin (inkl. Berlin-Ost)	4,4 %	Berlin (inkl. Berlin-Ost)	1,4 %
Bremen	1,3 %	Bremen	1,9 %
Hamburg	3,1 %	Hamburg	2,8 %
Hessen	10,3 %	Hessen	10,2 %
Niedersachsen	7,2 %	Niedersachsen	10,4 %
Nordrhein-Westfalen	24,2 %	Nordrhein-Westfalen	29,0 %
Rheinland-Pfalz	4,6 %	Rheinland-Pfalz	8,4 %
Saarland	1,5 %	Saarland	0,5 %
Schleswig-Holstein	2,0 %	Schleswig-Holstein	0,6 %
Neue Bundesländer		Neue Bundesländer	
Brandenburg	2,1 %	Brandenburg	0,5 %
Mecklenburg-Vorpommern	2,2 %	Mecklenburg-Vorpommern	1,1 %
Sachsen	3,5 %	Sachsen	2,0 %
Sachsen-Anhalt	2,5 %	Sachsen-Anhalt	5,0 %
Thüringen	2,1 %	Thüringen	3,0 %

Quellen: Statistisches Bundesamt und Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit, eigene Berechnung

¹⁶ Die Angaben des Statistischen Bundesamtes beziehen sich auf das Jahr 2002, Stichtag 31. Dezember. Sie beinhalten die Gesamtausbildungszahlen der neuen IT-Berufe (ohne Informationselektroniker/in), d.h. das erste, zweite und dritte Ausbildungsjahr.

¹⁷ Die Angaben des Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit beziehen sich auf den Erhebungszeitraum der Begleitforschung (November 2003 bis Januar 2004). Sie umfassen ebenfalls das erste, zweite und dritte Ausbildungsjahr der neuen IT-Berufe (ohne Informationselektroniker/in). 1,8 % der Teilnehmenden haben keine Angaben zu dem Bundesland gemacht, was beim Vergleich der Ausbildungsanteile zu berücksichtigen ist.

Die regionale Verteilung der Auszubildenden, die an der Begleitforschung teilgenommen haben, spiegelt in großen Teilen den Trend aller Auszubildenden in den Bundesländern wider – und zwar für die neuen wie für die alten Bundesländer. Lediglich Bayern, das nach Nordrhein-Westfalen die meisten IT-Auszubildenden hat, bleibt in der Untersuchung quasi hinter seinen Möglichkeiten zurück. Hier sind die Unterschiede der Daten zwischen dem Statistischen Bundesamt und dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. am deutlichsten. Nordrhein-Westfalen als ausbildungsstärkstes Bundesland, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz sind dagegen stärker in der Untersuchung vertreten, als dies vom Bundestrend her zu erwarten wäre.

Insgesamt zeichnet sich in den Daten der Bundestrend ab, so dass in der Untersuchung im Wesentlichen die Ausbildungssituation der IT-Auszubildenden der Bundesrepublik Deutschland abgebildet ist.

3 Die teilnehmenden Institutionen und Beschäftigten der IT-Berufe

3.1 Teilnehmende Unternehmen und Institutionen

An der zweiten Erhebungsphase der Begleitforschung „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ haben sich mit insgesamt 544 unterschiedlichen Unternehmen und Institutionen deutlich mehr Organisationen beteiligt als an der vorangegangenen Befragung. 246 teilnehmende Institutionen bilden ausschließlich in den IT-Berufen aus, 281 Organisationen geben an, in den IT-Berufen auszubilden und Absolventinnen und Absolventen dieser Berufe zu beschäftigen, und 17 Einrichtungen sagen aus, ausschließlich Absolventen und Absolventinnen der IT-Berufe zu beschäftigen. Zu den teilnehmenden Betrieben zählen große und kleine Wirtschaftsunternehmen ebenso wie Ministerien, Kammern, Behörden, Kliniken, Banken und Gemeinden.

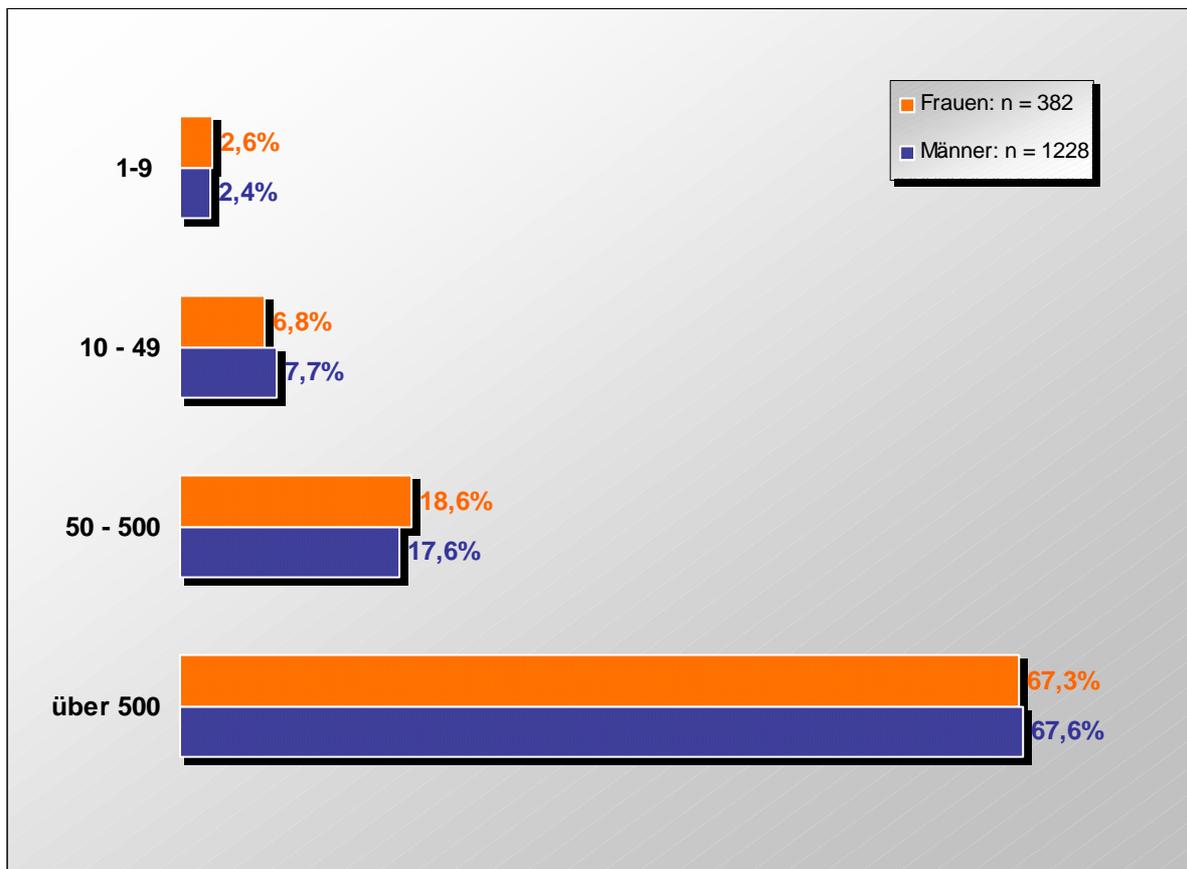
Ähnlich wie im vergangenen Jahr wird der Großteil der Männer und Frauen in Großbetrieben¹⁸ mit mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgebildet. Der Anteil der weiblichen bzw. männlichen Auszubildenden in Unternehmen dieser Größe liegt bei 67,3 % und 67,6 %. Damit absolvieren zwei Drittel der teilnehmenden Auszubildenden ihre Ausbildung in einem Großunternehmen. Mit 18,6 % der Frauen und 17,6 % der Männer findet für knapp ein Fünftel die Ausbildung in Unternehmen mittlerer Größe statt. Auf beide Unternehmenskategorien entfallen somit insgesamt 85,9 % bzw. 85,2 % der teilnehmenden weiblichen und männlichen Auszubildenden. Damit findet für die IT-Auszubildenden die Ausbildung deutlich häufiger in Großbetrieben statt, als dies für den Gesamtanteil der Auszubildenden¹⁹ gilt, denn bundesweit absolvieren mit 51,5 % etwas mehr als die Hälfte aller Auszubildenden ihre Ausbildung in Mittel- und Großbetrieben (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003: 108).

¹⁸ Die Größe von Betrieben wird sowohl nach der Anzahl der Beschäftigten als auch nach dem ermittelten Jahresumsatz definiert. Zu den Kleinunternehmen werden Betriebe bis zu einer Beschäftigtenzahl von neun Personen und einem Jahresumsatz von ca. einer halben Mio. Euro gezählt. Bei 10 bis 499 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von ca. einer halben bis ca. 25,6 Mio. Euro sind mittlere Unternehmen gegeben, bei über 500 Personen und einem Jahresumsatz von mehr als 25,6 Mio. Euro (bei den Eurobeträgen handelt es sich um umgerechnete DM-Beträge) spricht man von Großbetrieben (vgl. <http://www.ifm-bonn.org/dienste/daten.htm>).

¹⁹ Diese Angaben beziehen sich auf alle Ausbildungsberufe. Eine bundesweite Zuordnung der IT-Auszubildenden nach Größe des ausbildenden Betriebes gibt es nicht. Vorhandene Daten sind das Resultat einzelner Studien (z.B. Petersen/Wehmeyer 2001). Die Unterteilung der Betriebsgrößen erfolgt zudem unterschiedlich. Unterscheiden Petersen und Wehmeyer nach Kleinst-, Klein-, Mittel- und Großbetrieben, so wird in anderen Veröffentlichungen lediglich nach Klein-, Mittel- und Großbetrieben unterschieden. In Anlehnung an Petersen und Wehmeyer werden in der vorliegenden Studie ebenfalls vier Kategorien unterschieden.

Die Tendenz geringerer Ausbildungszahlen in kleinen und Kleinstbetrieben, die ebenfalls in der Studie des Berufsbildungsinstituts Arbeit und Technik nachgewiesen wurde (vgl. Petersen/Wehmeyer 2001), zeigt sich auch in der vorliegenden Untersuchung. 6,8 % der Frauen und 7,7 % der Männer führen an, dass sie ihre Ausbildung in Betrieben mit einer Größe zwischen 10 und 49 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern absolvieren. Der Anteil der Auszubildenden verringert sich noch einmal für die Unternehmen, in denen eine bis 9 Personen beschäftigt sind. So geben noch 2,6 % der Frauen und 2,4 % der Männer an, dass sie in Betrieben dieser Größe ausgebildet werden.

Abbildung 1: Wie groß ist der Betrieb, in dem Sie ausgebildet werden?



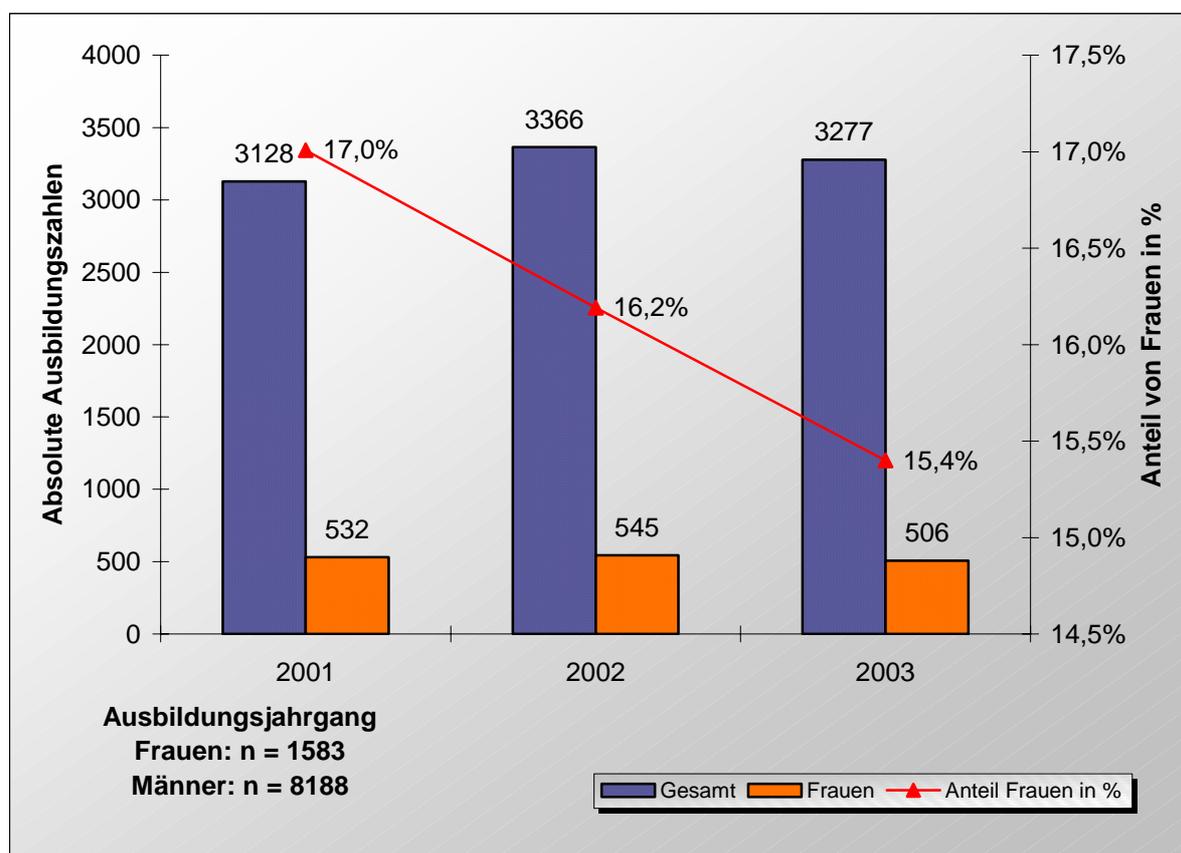
Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum-Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Die teilnehmenden Unternehmen und Institutionen verzeichnen für 2001 einen Frauenanteil bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen von 17 %²⁰. Sie liegen damit um mehr als 3 % über dem Bundesdurchschnitt, der in diesem Jahr mit 13,8 % angegeben wird. Im folgenden Jahr sinkt der Anteil an Frauen in den IT-Berufen bei den Unternehmen, die sich

²⁰ Da nur zwei Drittel der Unternehmen und Institutionen, die an der Erhebung teilgenommen haben, Angaben zu Anzahl und Geschlecht der Auszubildenden gemacht haben, kann hier lediglich eine Tendenz aufgezeigt werden.

an der Begleitforschung beteiligt haben, um 0,8 % auf 16,2 %, verbleibt dabei aber immer noch um 2,5 % über den Werten, die deutschlandweit vermerkt werden. Hier ergibt sich mit 12,8 % der bis dato niedrigste Frauenanteil in den IT-Berufen seit In-Kraft-Treten der neuen Berufe. Für das Jahr 2003 liegt der Anteil der Frauen an den Neuabschlüssen der IT-Ausbildungen bei 12,1 %.²¹ Der Frauenanteil in den Unternehmen, die sich 2003 an der Untersuchung beteiligt haben, verringert sich deutlich auf 15,4 %. Über die drei Ausbildungsjahre gesehen, ergibt sich bei den teilnehmenden Unternehmen ein durchschnittlicher Frauenanteil von 16,1 % bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Die vergangenen drei Ausbildungsjahre mit den vom Statistischen Bundesamt ermittelten Daten ergeben einen Durchschnittswert, der mit 13,4 % deutlich unter dem Wert der Unternehmen der Begleitforschung liegt.

Abbildung 2: Anteil von Frauen und Männern an den IT-Ausbildungen der teilnehmenden Unternehmen und Institutionen



Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und –Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Worauf der höhere Frauenanteil der teilnehmenden Unternehmen im Bereich der IT-Berufe zurückzuführen ist, ist nicht eindeutig zu klären. 87,4 % der Frauen und 86,8 % der Männer

²¹ Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, eigene Berechnung.

werden in Betrieben ausgebildet. 2,1 % der Frauen und nur 0,4 % der Männer, die an der Begleitforschung teilgenommen haben, absolvieren ihre Ausbildung in einer Berufsakademie. Obwohl Frauen, wenn sie eine technische Ausbildung durchlaufen, dies eher an einer Berufsfachschule realisieren als in der dualen Ausbildung (vgl. Bund-Länder-Kommission 2000: 41), dürfte der dort vorzufindende höhere Frauenanteil nicht zur Erklärung des insgesamt höheren Anteils von Frauen bei den teilnehmenden Ausbildungsbetrieben beitragen.

Der im Vergleich zum Bundesdurchschnitt höhere Frauenanteil kann eventuell damit erklärt werden, dass es sich bei den teilnehmenden Unternehmen um Institutionen handelt, die eine gewisse Sensibilität für die Gleichstellung von Frauen in männerdominierten Berufen aufweisen. Auch der hohe Anteil von Auszubildenden in Großunternehmen mit über 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern trägt gegebenenfalls zum höheren Frauenanteil bei. Wie bereits aufgezeigt, werden IT-Auszubildende deutlich häufiger in Großunternehmen ausgebildet, als dies für Auszubildende über alle Berufe gilt. Da Organisationen dieser Größenordnung mit der Institution von Gleichstellungsbeauftragten über Ressourcen verfügen, die es ermöglichen, gezielter Frauen anzusprechen und zu bewerben bzw. auch deren stärkere Berücksichtigung bei zukunftsweisenden Berufen einzufordern, sind hier erste Erklärungsansätze für einen höheren Frauenanteil zu finden (hierzu die Dokumentation der *idee_it*-Train-the-Trainer-Workshops unter http://www.idee-it.de/partner/pdfs/Doku_Unternehmen_Endfassung.pdf).

Teilnehmende der *idee_it*-Train-the-Trainer-Workshops weisen zudem darauf hin, dass Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil in technischen Berufen Frauen wiederum auch stärker wahrnehmen und deren Interessen berücksichtigen, da Bedürfnisse von Minderheiten erst ab einer bestimmten Größe wahrgenommen würden (zur erforderlichen Größenordnung dieser Minderheiten vgl. Kanter 1977; Allmendinger/Podsiadlowski 2001: 299; zitiert nach Riegraf 2004). Damit ist zu erklären, warum Frauen von solchen Unternehmen stärker berücksichtigt werden, die bereits über einen höheren Frauenanteil verfügen; es sagt jedoch wenig darüber aus, wie der höhere Frauenanteil in Unternehmen ursprünglich zustande kommt. Erste Hinweise können hier im Berufsorientierungsverhalten junger Frauen und Männer zu finden sein. Große Unternehmen stellen über die große Anzahl ihrer Ausbildungsplätze eher Karrieremöglichkeiten²² bereit. Frauen sind an beruflicher Karriere interes-

²² Unter Karrieremöglichkeit wird in der vorliegenden Studie der erfolgreiche Eintritt in das duale Ausbildungssystem verstanden. Dies ist in großen Unternehmen wegen der oft hohen Anzahl an Ausbildungsplätzen eher möglich. Auf Basis dieser Ausbildung sind dann weitere Karriereschritte, wie z.B. Aufstieg im Unternehmen, berufliche Weiterbildungen, Studium etc., möglich. Karrieremöglichkeiten werden auch als Aufstieg im Unternehmen definiert. Aus diesem Verständnis heraus bieten sich Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs nach Aussage des Zentralverbands des Deutschen Handwerks eher in kleinen und mittleren Unternehmen, da es sich hier nicht selten um Familienbetriebe handelt, in denen Frauen als Führungskraft tätig sind (vgl. Frauen geben Technik neue Impulse e.V. 2004; Zentralverband des deutschen Handwerks und LIFE e.V. 2002: 8).

siert – dies belegen ihre über die Jahre steigenden Erwerbsquoten²³, die allein zwischen 1998 und 2002 von 60,5 % auf 65,3 % anstiegen²⁴ (vgl. Statistisches Bundesamt 2000: 87). Zum einen werden gerade große Unternehmen als attraktive Ausbildungsbetriebe wahrgenommen. Zum anderen verfügen eben diese Unternehmen über Möglichkeiten eines zielgruppenorientierten Internetauftritts – ein Medium, das in der Berufsorientierungsphase eine bedeutende Position eingenommen hat und dem von beiden Geschlechtern ein hoher Informationswert zugeschrieben wird (vgl. Kapitel 4.1). Insgesamt ist der höhere Frauenanteil zunächst in Zusammenhang mit der Größe der ausbildenden Unternehmen zu sehen. Auf Grund unterschiedlicher Ressourcen scheinen diese sowohl eine zielgruppengerichtete Ansprache leisten als auch den Interessen von Frauen eher gerecht werden zu können.

3.2 Auszubildende und Absolventinnen/Absolventen

Die Verteilung der Auszubildenden nach ihrem Ausbildungsbeginn ist bei den Männern homogener als bei den Frauen. Jeweils ca. ein Drittel der Männer befindet sich im ersten, im zweiten bzw. im dritten Ausbildungsjahr. Von den teilnehmenden Frauen geben 30,6 % an, im dritten Ausbildungsjahr zu sein. Den größten Anteil weisen die Frauen im zweiten Jahr der Ausbildung auf, denn 39,8 % geben an, dass sie die Ausbildung 2002 begonnen haben und mit 25,7 % ist knapp jede vierte Frau im ersten Ausbildungsjahr.

Tabelle 4: Wann haben Sie Ihre Ausbildung begonnen?

Frauen: n = 382

Männer: n = 1228

Ausbildungsbeginn	Geschlecht	
	weiblich	männlich
2001	30,6 %	32,1 %
2002	39,8 %	31,1 %
2003	25,7 %	32,7 %
keine Angabe	3,9 %	4,1 %
gesamt	100,0 %	100,0 %

Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Diese näherungsweise proportionale Verteilung über die einzelnen Ausbildungsjahre zeigt sich nicht bei den Frauen und Männern, die ihre Ausbildung bereits beendet haben und im Folgenden als Absolventinnen und Absolventen der IT-Berufe bezeichnet werden. Ein Groß-

²³ Die Erwerbsquote ist als Anteil der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung definiert (vgl. Statistisches Bundesamt 2000: 87).

²⁴ Quelle: Statistisches Bundesamt, Stand: 12. Juni 2003.

teil der Absolventinnen hat die Ausbildung 2003 und 2002 beendet. Für die meisten Teilnehmenden ist der berufliche Übergang somit noch unmittelbar im Gedächtnis und nur eine geringe Anzahl der Teilnehmenden verfügt über Erfahrungen, die über eine berufliche Laufbahn von mehr als zwei Jahren hinausgehen.

Tabelle 5: Wann haben Sie Ihre Ausbildung beendet?

Frauen: n = 104

Männer: n = 222

Ausbildungsende	Geschlecht	
	weiblich	männlich
1999	1,0 %	0,5 %
2000	2,9 %	5,9 %
2001	10,6 %	9,9 %
2002	31,7 %	23,4 %
2003	46,2 %	56,8 %
keine Angabe	7,7 %	3,6 %
gesamt	100,0 %	100,0 %

Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Männer und Frauen verteilen sich ungleichmäßig auf die Berufe. Während die Frauen nahezu je zur Hälfte in den technischen und kaufmännischen IT-Berufen zu finden sind, entscheidet sich der Großteil der Männer für die technisch orientierte IT-Ausbildung und nur etwas mehr als ein Viertel wählen einen der kaufmännisch ausgerichteten IT-Berufe.

Tabelle 6: Welchen Beruf erlernen Sie?

Frauen: n = 382

Männer: n = 1228

Beruf	Geschlecht	
	weiblich	männlich
Fachinformatiker/in Anwendungsentwicklung	29,3 %	21,7 %
Fachinformatiker/in Systemintegration	13,9 %	31,8 %
Informatikkauffrau/mann	18,6 %	13,6 %
IT-System-Elektroniker/in	4,2 %	16,5 %
IT-System-Kauffrau/mann	30,1 %	12,3 %
keine Angabe	3,9 %	4,1 %
gesamt	100,0 %	100,0 %

Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Von den Frauen, die ihre Ausbildung bereits abgeschlossen haben, arbeiten zwei von drei in einem technischen und jede Dritte in einem kaufmännischen IT-Beruf. Bei den Männern ist auch hier eine stärkere technische Orientierung zu konstatieren. Fast 80 % von ihnen haben sich für diese Richtung entschieden, so dass nur knapp ein Fünftel auf die kaufmännischen IT-Berufe entfällt.

Tabelle 7: Welchen Beruf haben Sie erlernt?

Frauen: n = 104

Männer: n = 222

Beruf	Geschlecht	
	weiblich	männlich
Fachinformatiker/in Anwendungsentwicklung	33,7 %	29,7 %
Fachinformatiker/in Systemintegration	22,1 %	36,5 %
Informatikkauffrau/mann	15,4 %	11,7 %
IT-System-Elektroniker/in	3,8 %	11,7 %
IT-System-Kauffrau/mann	17,3 %	6,8 %
keine Angabe	7,7 %	3,6 %
gesamt	100,0 %	100,0 %

Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf 2004“, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

4 Die Phase der Berufsorientierung

Die Zeit der Berufswahl ist eine hoch bedeutende Phase, der gerade in unserer Gesellschaft, mehr noch als in anderen Industrienationen, entscheidende Bedeutung für den gesamten Lebenslauf zukommt. Als Ursache hierfür wird die „enge institutionelle Verknüpfung von Erstberufsausbildung und darüber festgelegter Platzierung in der Hierarchie der Berufe gesehen“ (Krüger 1993: 323; vgl. Schmitt 1993: 27). Für junge Frauen wird im Zusammenhang mit dem Eintritt in das berufliche Bildungssystem mehr als für junge Männer von einer „sensiblen Phase“ gesprochen, die eine „entscheidende Schaltstelle für die Herausbildung von geschlechtsspezifischen Strukturen im Lebenslauf“ darstellt (Blossfeld 1991: 19). Für Metz-Göckel besteht der Einstieg in die Berufsausbildung und in das danach anschließende Beschäftigungssystem aus zwei Schwellen, die für Frauen höher als für Männer sind (vgl. Metz-Göckel 1990: 97).

Nach wie vor konzentrieren sich junge Frauen beim Einstieg in das Berufsleben auf wenige Berufe. Dies hat sich im Gegensatz zur verbesserten Schulausbildung und erhöhten Erwerbsneigung kaum geändert (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003: 107; Statistisches Bundesamt 2000: 87; Chaberney 1996: 39; Blossfeld 1991: 15; Neuhäuser-Metternich/Sander: 1). Während durch die Expansion des Bildungswesens in den 60er und 70er Jahren des vorherigen Jahrhunderts eine Gleichstellung bzw. Höherqualifizierung der Mädchen erreicht werden konnte (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003: 12; Nissen et al. 2003: 25; Wetterer 1995: 18; Schmitt 1993: 28; Geißler 1992: 239), existieren bis heute wesentliche Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen beim Berufseinstieg und der weiteren Erwerbstätigkeit. Den derzeit bestehenden Bildungsvorsprung durch höhere und bessere Qualifikationen können junge Frauen beim Eintritt in die Erwerbstätigkeit nicht adäquat umsetzen; stattdessen verschwindet er irgendwo im „Bermuda-Dreieck“ (vgl. Krüger 1993: 318; Geissler/Oechsle 1998: 18). Krüger verweist hier auf die frühe geschlechtsspezifische Zuweisung von Lernfeldern, die sich über das aus dem Amerikanischen kommende Theorem der „Territorialität“ von Betätigungsfeldern zwischen den Geschlechtern erklären lässt (vgl. Krüger 1993: 326). Darüber hinaus sei das Berufsausbildungssystem geschlechtsspezifisch segmentiert. Mädchen finden sich vermehrt in der vollzeitschulischen Berufsausbildung, die Krüger zufolge einen geringen „Marktwert“ und eine geringe Anschlussfähigkeit an Berufskarrieren hat (vgl. Krüger 1993: 332). Die Beschreitung neuer Wege bei der Ausbildungs- bzw. Berufswahl erfordert ein gutes Stück Selbstbewusstsein von den Mädchen. Gerade die Phase der Berufsorientierung falle in die Zeit der Pubertät, die „ihrerseits mit altersbedingten Einbrüchen und Verunsicherungen im Selbstbild verbunden“ sei. Die Problematik von Ablehnung und Anerkennung in Gleichaltrigengruppen – insbesondere bei der Wahl der Mädchen für ein atypisches bzw. männliches Berufsfeld – trete hier besonders zu Tage (vgl. Krüger 1993: 333).

Frauen konzentrieren sich beim Eintritt in den Arbeitsmarkt vor allem auf kaufmännische Berufe (Bürokauffrau, Kauffrau im Einzelhandel, Fachverkäuferin, Industriekauffrau, Bankkauffrau), Berufe aus dem Gesundheitsbereich (Arzt- und Zahnarthelferin), Friseurin, Hotelfachfrau etc. (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003: 107), also auf Berufe mit

zum Teil gesellschaftlich niedrigem Ansehen, geringen beruflichen und finanziellen Aufstiegsmöglichkeiten und mit an den Dienstleistungen orientierten Arbeitszeiten, d.h. mit täglich und wöchentlich langen Präsenzzeiten. Es handelt sich hierbei zum einen um Berufe aus dem engen Gesichtsfeld der Schulabgängerinnen, was Beinke zufolge die Berufswahl maßgeblich beeinflusst, und zum anderen partiell um so genannte „Sackgassenberufe“, die sowohl bei der Berufsrückkehr nach der Familienphase als auch bei kontinuierlicher Berufstätigkeit keine große Aufstiegsmobilität ermöglichen (vgl. Beinke 1999: 88; Geissler 1998: 115; Metz-Göckel 1990: 103; Nissen et al. 2003: 51). Diese Berufe scheinen von jungen Frauen gewählt zu werden, weil sie sie mit einer besonderen Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf assoziieren. Hagemann-White folgend hängt die Entscheidung, einen Frauenberuf zu ergreifen, mit den Erwartungen der Frauen zusammen, dass die Vereinbarkeitsleistung gelingt und dass sich diese Berufe eher für die Konstruktion und Darstellung einer weiblichen Identität eignen (vgl. Hagemann-White 1998: 72 f.; zitiert nach Cornelißen et al. 2002: 55). Anspruch und Wirklichkeit liegen gerade in diesen Berufen weit auseinander, denn durch die oben beschriebenen Aufstiegschancen, Arbeitszeiten und Vergütungen sind sie eher als besonders frauenfeindlich einzustufen (vgl. Metz-Göckel 1990: 110) und müssten laut Kühnlein und Paul-Kohlhoff von den Frauen im Zuge einer „rationalen“ Ausbildungs- und Berufsentscheidungsstrategie als ungeeignet abgelehnt werden, „weil sie die Erfüllung ihrer Lebensplanungskonzepte eher erschweren, wenn nicht sogar verunmöglichen“ (Kühnlein/Paul-Kohlhoff 1996: 121).

Das enge Spektrum an gewählten Berufen und die damit verbundenen geringen Aufstiegsmöglichkeiten stehen der in der Literatur thematisierten starken Berufsorientierung junger Frauen konträr gegenüber. Danach begreifen Frauen die Berufsausbildung heute als selbstverständlichen und wesentlichen Teil ihres Lebens, der häufig so stark ausgeprägt ist, dass die Phase der Familiengründung zeitlich nach hinten geschoben wird (vgl. Maier 1998; Cyba 1998; Geissler 1998; Granato/Schittenhelm 2003: 1056). Die Konzentration junger Frauen auf wenige Berufsfelder zeigt sich insbesondere im technischen Bereich. In diesem Segment finden sich kaum Frauen, obwohl die darin angebotenen Berufe zu den Zukunftsberufen gehören. Diese Berufe bilden laut Metz-Göckel für Frauen eine Barriere und eine der wichtigsten geschlechterpolitischen Trennlinien (vgl. Metz-Göckel 1990: 101).

Obwohl die neuen IT-Berufe durch eine steigende Anzahl der von Frauen abgeschlossenen Ausbildungsverträge gekennzeichnet sind, verbleibt ihr Anteil zwischen 9,6 % und 14 %. Diese Entwicklung wird teilweise mit einer „Technik-Distanz“²⁵ junger Frauen in Verbindung gebracht. Hierbei ist zu beachten, dass sowohl Technik als auch Geschlecht kulturelle Konstrukte sind. Dies bedeutet, dass Konnotationen, die mit beiden Begriffen verbunden werden, sozial hergestellt und nicht etwa den Begriffen immanent sind. Deutlich wird dies, wenn bei-

²⁵ Zur Kritik dieses Begriffs vgl. Metz-Göckel 1990: 141.

de Begriffe aus unterschiedlichen zeitlichen und kulturellen Perspektiven heraus betrachtet werden.²⁶

Die Fokussierung auf ein natürlich erscheinendes Phänomen, das allein den Frauen zugeschrieben wird, lässt zudem außer Acht, dass die Berufsfindung ein langer Entscheidungsprozess ist, der durch viele strukturelle und individuelle Faktoren geprägt wird (vgl. Nissen/Keddi/Pfeil 2003: 73). Die nicht-technische Berufswahl kann auch als Endpunkt einer Phase des Übergangs von der Schule in den Beruf betrachtet werden, „die für junge Frauen durch einen Mangel an Gelegenheiten, den eigenen Potenzialbereich handwerklicher und technischer Fähigkeiten kennen zu lernen und als berufliche Orientierungsmöglichkeit überhaupt in Betracht zu ziehen, gekennzeichnet ist“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2002, 172). Es gilt, diese unterschiedlichen Faktoren bzw. auch die „tausend kleine(n) Nadelstiche“, über die Mädchen erfahren, dass technisches Verständnis und mathematische Kompetenz nicht zum gesellschaftlich erwarteten Bild von Weiblichkeit gehören, näher in den Blick zu nehmen (vgl. Kreienbaum/Metz-Göckel 1992: 11), um den langen Weg der Berufsorientierung nachvollziehen zu können.

Kenntnisse über den Berufsorientierungsprozess junger Frauen und die daran beteiligten Institutionen können dazu beitragen, Frauen den Weg und das Bewusstsein für Karrierechancen jenseits eingetretener Pfade aufzuzeigen, und damit zu ihrer eigenständigen Existenzsicherung führen. Die ausbildenden Institutionen können mittels dieses Wissens gezielt schulisch gut qualifizierte Frauen ansprechen und zu Bewerbungen motivieren, um damit dem prognostizierten Fachkräftemangel gezielt zu begegnen. Denn die durch einen Mix aus Wirtschaft, Informationstechnologie und Dienstleistung bzw. Beratung gekennzeichneten IT-Berufe, die auch unter Rekurs auf die im Projekt „Mädchen in Männerberufe“ gemachten Erfahrungen explizit auf junge Frauen zugeschnitten wurden, können einen Beitrag zur kontinuierlichen Erwerbsbeteiligung von Frauen leisten. Da Frauen immer dann die besten Chancen auf eine langfristige Erwerbstätigkeit hatten, wenn sie Berufe erlernten, deren Inhalte auf viele andere Bereiche übertragbar waren (vgl. Lauterbach et al. 1994: 197), stehen sie dem Arbeitsmarkt mit den vielseitigen, zukunftsweisenden IT-Berufen als Potenzial kontinuierlich und planbar zur Verfügung.

Um einen umfassenden Überblick über das Berufsorientierungsverhalten junger Frauen und Männer zu erhalten, müssen die Institutionen und Medien betrachtet werden, die während der Berufswahl zur Information genutzt werden. Hier spielen Eltern und Schule eine wesentliche Rolle, da sie vor allem zeitlich einen entscheidenden Zugriff auf den Berufsfindungsprozess und die Berufswahlentscheidung haben. Daneben gilt es weitere Aspekte in den Blick

²⁶ Technik des 18. Jahrhunderts bedeutet etwas anderes als Technik des 21. Jahrhunderts. Der Technik kommt in einer Agrargesellschaft ein anderer Stellenwert zu als in einem Hochtechnologieland. Das Leben als Frau in Deutschland zu Beginn des 21. Jahrhunderts hat sich im Gegensatz zum Beginn des vergangenen Jahrhunderts deutlich gewandelt; Frausein in Deutschland oder Frankreich hat eine andere Bedeutung als Frausein in Afghanistan.

zu nehmen. Hierzu gehören das neue Medium Internet ebenso wie das traditionelle Medium Berufsinformationsbroschüre, die institutionelle Beratung über das Arbeitsamt ebenso wie informelle Gespräche im Freundes-, Bekannten- und Verwandtenkreis. Neben dem Berufsinformationsverhalten über die genannten Institutionen sind die subjektiven Einschätzungen eigener Potenziale und Fähigkeiten sowie die Motive, die schließlich zur Entscheidung für einen Beruf führen, zu beachten. Erst über die umfassende Betrachtung der aufgeführten Aspekte lässt sich der komplexe Prozess der Berufsorientierungsphase näher erklären.

Bisherige Untersuchungen zum Berufsorientierungsverhalten junger Frauen konzentrieren sich auf den langwierigen und schwierig zu beeinflussenden Prozess der Sozialisation in Schule und Elternhaus. Wenig erforscht ist das Berufsorientierungsverhalten über Internet, Beratungsinstanzen – hier vor allem die Berufsberatung der Agentur für Arbeit – und die Wirkung traditioneller Medien, wie z.B. Broschüren. Das Internet als neues Medium avancierte zum bedeutendsten Informationsmittel; bei der Berufsberatung und den Berufsinformationsbroschüren ergaben sich in der Begleitforschung hinsichtlich der Bewertung signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Alle Informationsquellen zeichnen sich dadurch aus, dass sie relativ einfach – und damit schnell – neu zu konzipieren und dadurch zu beeinflussen sind. Hier nimmt die Berufsberatung zwar eine Sonderstellung ein, kann aber durchaus als gestaltbar bezeichnet werden.

4.1 Informationsquellen und deren Nutzung

Das Informationsverhalten der an der Begleitforschung teilnehmenden Frauen und Männer unterscheidet sich auf den ersten Blick nur marginal voneinander. Dies zeigt die unten aufgeführte Tabelle, in der die Rangfolge der genutzten Informationsquellen aufgeführt ist.

Tabelle 8: Rangfolge der Informationsquellen²⁷

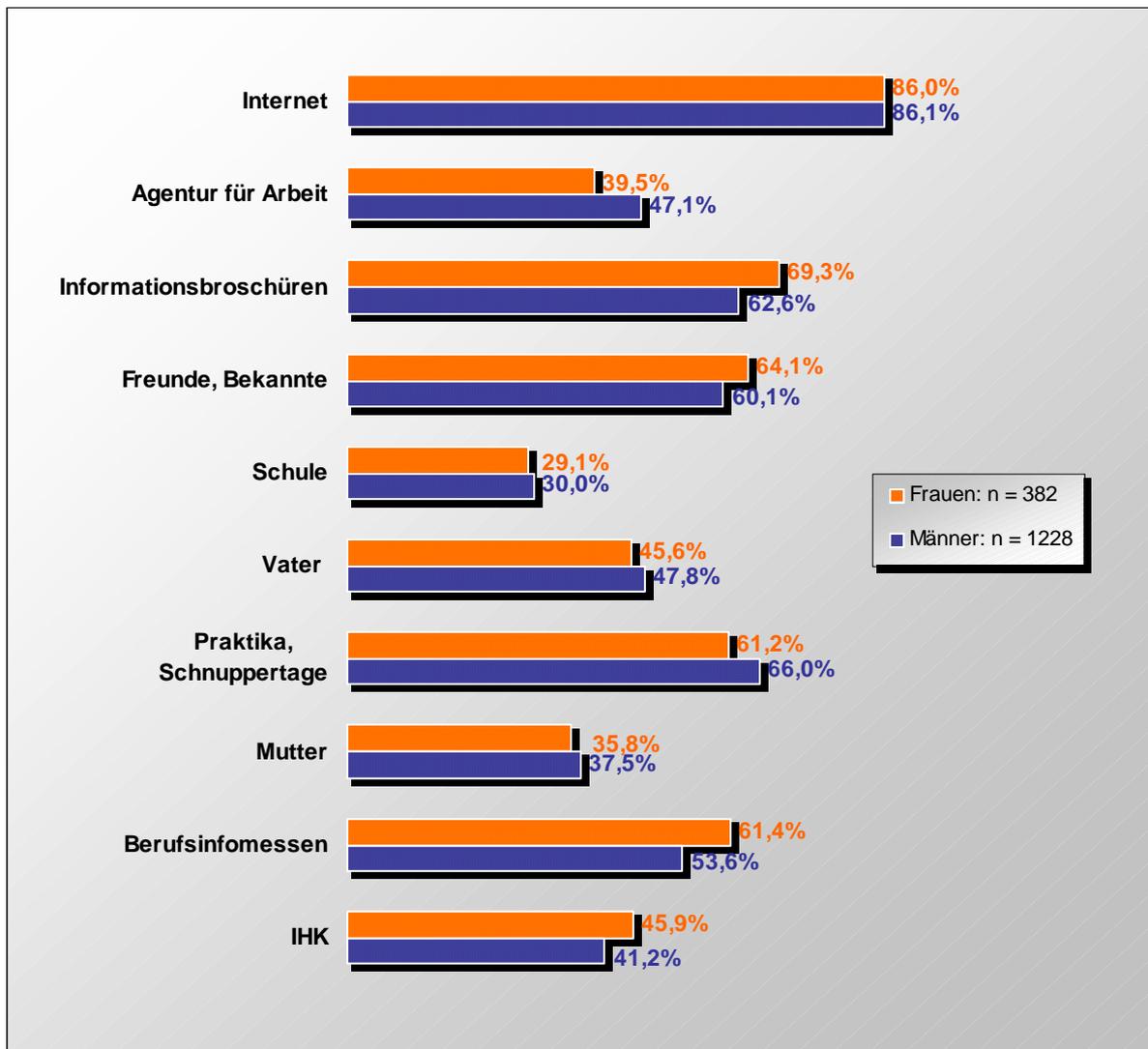
Rang	Frauen	Männer
1.	Internet	Internet
2.	Agentur für Arbeit	Agentur für Arbeit
3.	Berufsinformationsbroschüren	Berufsinformationsbroschüren
4.	Freunde, Verwandte, Bekannte	Freunde, Verwandte, Bekannte
5.	Schule	Schule
6.	Vater	Praktika, Schnuppertage
7.	Praktika, Schnuppertage	Vater
8.	Mutter	Mutter
9.	Berufsinformationsmesse	Berufsinformationsmesse
10.	IHK	IHK

Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

²⁷ Die Rangfolge der Informationsquellen ergibt sich aus dem Anteil der Frauen und Männer, die diese Quellen genutzt haben.

Die aufgeführten Institutionen und Medien, deren Bedeutung nur über die zahlenmäßige Inanspruchnahme dargestellt wurde, geben zunächst keinen Rückschluss auf die Bewertung ihrer Nützlichkeit im Orientierungsprozess. Wie die folgende Grafik zeigt, unterscheiden sie sich hinsichtlich der qualitativen Bewertung teilweise deutlich voneinander.

Abbildung 3: Wo haben Sie sich über Ihren Ausbildungsberuf informiert und wie hilfreich waren dabei die verschiedenen Möglichkeiten?²⁸



Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

²⁸ Die Abbildung gibt die Rangfolge in der Bewertung aus Perspektive der Frauen wieder.

4.1.1 Internet

Offenbar nimmt die Bedeutung des Internets als Medium zur Berufsorientierung über die Jahre rasant zu (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003: 68). In einer repräsentativen Studie des Hochschul-Informations-Systems (HIS) von 2002 wird angegeben, dass über 70 % der Studienanfänger und -anfängerinnen auf das Internet als Informationsquelle zugegriffen haben (vgl. Heublein/Sommer 2002: 8). In der vorliegenden Studie geben bereits 89,3 % der Frauen und 92,8 % der Männer an, dass sie das Internet als Informationsquelle nutzten. Damit wird die in der JIM-Studie 2002 aufgeführte Bedeutung des Internets als wichtigstes Informationsmedium zum Thema Ausbildung/Beruf bestätigt (vgl. Feierabend/Klingler 2003: 13).

Analog zur Häufigkeit der Inanspruchnahme des Internets steht die Bewertung hinsichtlich seiner Nützlichkeit: Es wird von Frauen und Männern als wichtigstes Medium der Informationsbeschaffung eingeschätzt. Nahezu identisch bewerten es 86 % der Frauen und 86,1 % der Männer als sehr bzw. ziemlich hilfreich. Damit ist es bei der qualitativen Bewertung für die Frauen im Vergleich zum Vorjahr annähernd gleich wichtig geblieben. Für die Männer hat es noch an Bedeutung gewonnen. Der hohen positiven Bewertung steht ein geringer Anteil an Frauen und Männern gegenüber, die dieses Medium als wenig bzw. überhaupt nicht hilfreich bezeichnen. Dieser Anteil ist bei den Frauen mit 1,9 % noch einmal etwas geringer als bei den Männern (2,5 %). Insgesamt kommt dem Internet somit eine wesentliche Rolle im Berufsorientierungsprozess zu.

Wird die Schulbildung²⁹ der Nutzerinnen und Nutzer in den Blick genommen, zeigt sich, dass Frauen mit Abitur diejenigen sind, die mit 87,7 % die positivsten Bewertungen zum Internet als Informationsquelle abgeben. Damit liegen sie vor den Realschülerinnen (85,2 %) und den Absolventinnen der Fachoberschule (81,5 %). Bei den Männern bescheinigen die Absolventen der Fachoberschule dem Internet den höchsten Nutzen. Sie bewerten es zu 88,6 % als sehr bzw. ziemlich hilfreich. Auch von den Abiturienten und den Realschülern wird das Internet mit 87,7 % und 83,9 % auf einem hohen Niveau als sehr bzw. ziemlich hilfreich bei der Berufsorientierung eingeschätzt.

Worauf diese insgesamt positive Beurteilung beruht, sollte näher untersucht werden, denn zur qualitativen Bedeutung des Internets bei der Berufsorientierung liegt bisher wenig empirisches Material vor.

4.1.2 Arbeitsagentur

Aufgabe der Berufsberatung ist es, Jugendlichen Rat und Auskunft zur Berufswahl, beruflichen Entwicklung und zum Berufswechsel, zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes

²⁹ Da lediglich 0,8 % der Frauen und 0,4 % der Männer über einen Hauptschulabschluss verfügen, wird diese Gruppe in die Auswertung nach schulischer Qualifikation nicht einbezogen.

und der Berufe, zu den Möglichkeiten der beruflichen Bildung und zur Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche zu geben (§ 30 Abs. I-IV, SGB III). Bei der Berufsberatung sind Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit der Ratsuchenden sowie die Beschäftigungsmöglichkeiten zu berücksichtigen (§ 31 Abs. I, SGB III). Diesem Aufgabenspektrum scheint aus Perspektive der Geschlechter unterschiedlich nachgegangen zu werden. Ob sich diese Situation dann noch einmal verschärft, wenn Frauen Berufe jenseits ausgetretener Pfade einschlagen wollen, d.h. technische und somit männerdominierte Berufswege favorisieren, ist derzeit nicht zu klären. Erste Hinweise aus anderen Studien legen diese Vermutung nahe. Dietzen macht für die geringe Ausbildungsbeteiligung von Frauen in den IT-Berufen unter anderem die mangelnde Berufsvorbereitung durch die Berufsberatung verantwortlich (vgl. Dietzen 2002: 144; Referenz-Betriebs-System 2001). Kilchör weist in einer Umfrage mit 20 Informatikauszubildenden nach, dass von 13 Frauen, die das Beratungsangebot in Anspruch genommen hatten, lediglich drei Frauen auf den Informatikbereich aufmerksam gemacht wurden. Bei den restlichen zehn Frauen war dies nicht der Fall (vgl. Kilchör 2000a: 10). Ostendorf berichtet von Mädchen, denen „die Berufsberater in den Arbeitsämtern von frauenuntypischen Ausbildungsberufen abgeraten hätten“ (Ostendorf 2001: 5). Ob die von Nissen et al. angeführte bessere Vorbereitung der jungen Frauen auf das Beratungsgespräch ihnen bei der Wahl eines technischen Berufs eher schadet als nützt, d.h. Perspektiven eher verengt als erweitert, kann zurzeit nicht beantwortet werden. Dazu bedarf es weiterer Untersuchungen, da bisher „nur sehr wenig empirisches Material über die Rolle der Berufsberatung im Berufsfindungsprozeß von Mädchen vorliegt“ (Nissen et al. 2003: 116).

Auf Grund der starken Frequentierung der Arbeitsagentur durch die Jugendlichen handelt es sich bei diesem Angebot um eine elementare Institution im Berufsorientierungsprozess. Die herausragende quantitative Stellung der Berufsberatung während der Berufsorientierungsphase scheint auf den hohen Bekanntheitsgrad dieser Einrichtung zurückzuführen zu sein. Bis 1998 war die ehemalige Bundesanstalt für Arbeit die einzige Einrichtung, die berechtigt war, Berufsberatung anzubieten (vgl. Plant/Watts 2002: 4). Ob diese Monopolstellung und die dadurch nicht vorhandene Konkurrenzsituation das inhaltliche Angebot der Berufsberatung beeinflussten und zur geringen positiven Bewertung dieser Informationsquelle beigetragen haben, bleibt fraglich. Festzuhalten ist, dass der Nutzen der Berufsberatung in mehreren Studien als teilweise gering eingestuft wird (vgl. Lewin et al. 1997; Lewin 1997; Ederleh 1997). Bedauernswerterweise wird in diesen Untersuchungen nicht nach Geschlecht getrennt, so dass darin keine geschlechterdifferenzierenden Aussagen gemacht werden können.

In der vorliegenden Untersuchung zeigen sich in der Beurteilung des Beratungsangebots der Arbeitsagentur zwischen Männern und Frauen statistisch signifikante Unterschiede.³⁰ Während die Berufsberatung von beiden Geschlechtern als Informationsquelle stark genutzt wird – 81,9 % der Frauen und 85 % der teilnehmenden Männer haben diese Institution in Anspruch genommen –, fällt ihre Bewertung hinsichtlich der Nützlichkeit der Informationen deut-

³⁰ Das Signifikanzniveau ist grundsätzlich 5 % oder strenger.

lich verhaltener aus. Lediglich 39,5 % der Frauen bewerten die von der Arbeitsagentur erhaltenen Auskünfte als sehr bzw. ziemlich hilfreich. Der Anteil der Männer beträgt mit 47,1 % signifikant mehr.

Mit Blick auf die Schulbildung wird die Arbeitsagentur von den Absolventinnen der Fachoberschule als am wenigsten hilfreich bei der Berufsorientierung eingestuft. Lediglich 34,0 % der Frauen bezeichnen die dort erhaltenen Informationen als sehr bzw. ziemlich hilfreich, von den Abiturientinnen kommen 37,1 % und den Realschülerinnen 43,2 % zu diesem Ergebnis. Die männlichen Absolventen der Fachoberschule bewerten das Angebot der Arbeitsagentur mit 52,2 % bedeutend besser als die Frauen und mit 49,2 % kommen noch einmal wesentlich mehr Männer mit Abitur zur positiven Bewertung der angebotenen Beratungsleistungen als Frauen. Lediglich die Realschüler bezeichnen die Informationen der Arbeitsagentur zu 44,1 % als sehr bzw. ziemlich hilfreich und unterscheiden sich damit unwesentlich von den Realschülerinnen.

Dieser wenig positiven Beurteilung steht insgesamt ein relativ hoher Anteil an Frauen und Männern gegenüber, die die Beratung durch die Agentur für Arbeit als wenig bzw. überhaupt nicht hilfreich betrachten. Hier ist der Anteil von Frauen mit 29,4 % höher als der von Männern (26,1 %). Unterschieden nach schulischer Qualifikation sind es bei den Frauen die Fachoberschülerinnen, die mit 37,7 % den geringsten Nutzen aus den Angeboten der Arbeitsagentur ziehen können. Mit 28,4 % der Realschülerinnen und 28,0 % der Abiturientinnen liegen beide Schulformen dicht auf. Bei den Männern dagegen bezeichnen mit 27,7 % die Realschüler die Informationsleistungen der Arbeitsagentur geringfügig schlechter als die Fachoberschüler (27,2 %) und Abiturienten (23,6 %). Wird die geringe Hilfestellung insgesamt auf einer Rangskala angeordnet, liegt die Agentur für Arbeit bei den Frauen als Informationsquelle hinter den Eltern und der Schule auf Platz vier der am wenigsten hilfreichen Informationsmöglichkeiten, bei den Männern rangiert sie hinter Eltern, Schule, Industrie- und Handelskammer auf Platz fünf.

4.1.3 Informationsbroschüren

Informationsbroschüren zu den neuen IT-Berufen stehen den Jugendlichen in einer großen Vielfalt von privaten und öffentlichen Einrichtungen zur Verfügung und nehmen sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht eine bedeutende Stellung ein. Zur Bedeutung von Informationsbroschüren für die Berufsorientierung gibt es wenig empirisches Material. Bisherige Untersuchungen legen den Verdacht nahe, dass die häufig in diesen Broschüren angewandte Frauen ausschließende Sprache und bildliche Darstellung dazu führt, dass nicht mitgesprochen meist auch „nicht mitgedacht, nicht mitgemeint“ bedeutet (vgl. Pravda 2003: 35). Dieser Perspektive steht die hohe Bewertung dieser Informationsmaterialien in der vorliegenden Studie gegenüber. Es bleibt deshalb offen, weshalb und wie diese Broschüren und Flyer so intensiv genutzt werden und worin ihr hoher Informationsgehalt gesehen wird.

Obwohl die Berufsinformationsbroschüren ebenso wie die Berufsberatung der Agentur für Arbeit zu den traditionellen Möglichkeiten gehören, sich über Berufe zu informieren, stellen sie nach dem Internet das informativste Medium zur Orientierung dar. Sie wurden von den in der Begleitforschung befragten Frauen zu 80,6 % und von den Männern zu 75,4 % zur Berufsorientierung in Anspruch genommen. 69,3 % der Frauen bewerten diese Informationsquelle als sehr bzw. ziemlich hilfreich, von den Männern kommen 62,6 % zu diesem Ergebnis und lediglich 3,9 % der Frauen, jedoch 9,9 % der Männer beurteilen die darin enthaltenen Informationen als weniger bzw. überhaupt nicht hilfreich. Unterschieden nach erreichter Schulqualifikation weisen die Realschülerinnen den Informationsbroschüren mit 74,1 % den höchsten Nutzen zu. Mit 66,2 % und 66 % kommen deutlich weniger Abiturientinnen und Fachoberschülerinnen zu diesem Ergebnis. Bei den Männern werden die Berufsinformationsbroschüren von den Abiturienten als am nützlichsten bewertet. Sie liegen mit 65,8 % vor den Fachoberschülern (63,6 %) und den Realschülern (59,3 %). Insgesamt steht dieses Informationsmedium bei der Bewertung seiner Nützlichkeit unangefochten auf Platz zwei. Als wesentlicher Aspekt ist hier anzuführen, dass die Unterschiede in der Gesamtbewertung zwischen beiden Geschlechtern statistisch signifikant sind.

4.1.4 Freunde, Bekannte und Verwandte

Das Sich-Informieren über die neuen IT-Berufe mit Hilfe von Freunden, Bekannten und Verwandten scheint für die Jugendlichen ein fester Bestandteil der Berufsorientierungsphase zu sein. Insbesondere der Gruppe der Gleichaltrigen kommt eine besondere Bedeutung zu, da Peer groups zu den wichtigsten Sozialisationsinstanzen zählen (vgl. Pölsler/Paier 2003: 6). Diese Möglichkeit zur Unterstützung bei der beruflichen Orientierung wird von Frauen und Männern nahezu identisch genutzt und ähnlich bewertet. In der Literatur wird für die Frauen vor allem die Freundin als Orientierungshilfe herausgestellt; aber auch der männliche Verwandte – an erster Stelle der Bruder – tritt als Vorbild und „Türöffner“ für technisches Spielzeug für die jungen Frauen in Erscheinung (vgl. Wächter 2003: 98 ff.; vgl. zur Bedeutung von technischem Spielzeug bei der Wahl eines technischen Studienfaches Munder et al. 2003: 33f.).

68,1 % der Frauen geben an, dass sie Freunde, Bekannte und Verwandte zu Rate gezogen haben, um sich beruflich zu orientieren; bei den Männern sind es mit 68,6 % nur geringfügig mehr. Die mit dieser Gruppe geführten Gespräche werden von 64,1 % der Frauen und 60,1 % der Männer als sehr bzw. ziemlich hilfreich bezeichnet und mit 14,9 % werden sie von den Frauen etwas seltener als weniger bzw. überhaupt nicht hilfreich angesehen als von den Männern (19,1 %). Im Hinblick auf die erreichten Schulabschlüsse sind es vor allem die Absolventinnen der Fachoberschule, für die Freunde, Bekannte und Verwandte eine wesentliche Rolle spielen. 73,8 % der Frauen, die diesen Schulabschluss erreicht haben, bezeichnen die mit dieser Gruppe geführten Gespräche als sehr bzw. ziemlich hilfreich bei der Berufsorientierung. Mit 63,2 % und 61,3 % kommen deutlich weniger Abiturientinnen und Realschülerinnen zu diesem Ergebnis. Bei den Männern sind es vor allem die Abiturienten, für die Freunde, Bekannte und Verwandte eine wesentliche Hilfe im Berufsorientierungsprozess

darstellen. 65,4 % dieser Gruppe bezeichnen die in diesen Gesprächen erhaltenen Informationen als sehr bzw. ziemlich hilfreich. Von den Fachoberschülern sind es noch einmal 61,4 %, von den Realschülern 53,8 %.

4.1.5 Schule

Neben der Familie ist die Schule die wesentlichste Sozialisationsinstanz für Heranwachsende, deren Einfluss sich vor allem für ältere Jugendliche erhöht hat (vgl. Nyssen 1990: 49). Das vorherrschende Verständnis der gesellschaftlichen Funktion von Schule orientiert sich laut Lemmermöhle an der Qualifikation und Selektion für den Erwerbsarbeitsbereich (vgl. Lemmermöhle 1998a: 78) bzw. Aufgabe der Schule ist es, die rationale Seite des Berufswahlprozesses zu betreuen, d.h. über Informationen das Verhalten der Schüler und Schülerinnen zu steuern (vgl. Beinke 1999: 121). Diese Qualifizierung für die Erwerbsarbeit hat durch die Entwicklung neuer Technologien und den Umgang mit ihnen dazu geführt, dass andere Anforderungen an die Ausbildung der Heranwachsenden gestellt werden (vgl. Nyssen 1990: 49). Dies bezieht sich jedoch nicht nur auf die schulische Ausbildung, sondern auch auf die Vorbereitung und Information der Schülerinnen und Schüler im Hinblick auf den zukünftigen Beruf. Hier befindet sich die Schule als Institution in einer widersprüchlichen Situation. Sie muss laut Lemmermöhle die Schülerinnen und Schüler von der Notwendigkeit schulischer Leistungen und der Wichtigkeit einer Berufsausbildung überzeugen und sie zugleich auf die Brüchigkeit einer auf den Beruf ausgerichteten Lebensplanung hinweisen (Lemmermöhle 1998b: 68; zitiert nach Nissen et al. 2003: 110). Insbesondere die technischen Berufe nehmen hier eine Sonderstellung ein, da sie als Karriereberufe gelten, die eine eigenständige Existenzsicherung ermöglichen, von den Frauen trotz hoher Berufsorientierung aber selten gewählt werden. Da die Schule – neben der Familie – wesentlich das Berufswahlverhalten von jungen Frauen und Männern prägt, ist es laut Oltmann notwendig, berufliche Bildung vor allem für Mädchen zum Lerngegenstand zu machen, um so Veränderungen und neue Einstellungen hinsichtlich der Berufswahl zu erreichen (vgl. Oltmann 1986: 92; Faulstich-Wieland 2000: 87).

Jäger zufolge beginnen sich berufliche Vorstellungen bereits in der Kindheit zu entwickeln (vgl. Jäger 1995: 36; zitiert nach Nissen et al. 2003: 113). Da naturwissenschaftliche Fächer häufig erst in der Mittelstufe, d.h. der 7. – 9. Jahrgangsstufe angeboten werden und so weniger zur Entwicklung schulischer Interessenschwerpunkte beitragen können, die längerfristig in berufsbiografische Orientierungen einmünden (vgl. Küllchen 1997: 337; zitiert nach Nissen et al. 2003: 113), wird es für junge Frauen schwieriger, sich für diesen Bereich zu interessieren. Für Hagemann-White besteht die Pflicht der Schule eben darin, Chancen offen zu halten und „Mädchen ebenso wie Jungen an das heranzuführen, was sie nicht schon kennen und dessen Sinn sie nicht von vornherein schon einsehen“ (Hagemann-White 1984: 73). Die Problematik der geringen Präsenz von Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Feldern scheint auch durch eine enge Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung, die in der Regel in der vorletzten Schulklasse über Informationsveranstaltungen und den Besuch des Berufsinformationszentrums stattfindet, nicht aufgebrochen zu werden (vgl. Nissen et al.

2003: 111). Offensichtlich wird diese komplexe Aufgabe der Schulen aus der Perspektive der Schülerinnen und Schüler, aber auch aus Sicht vieler ausbildender Betriebe im Hinblick auf die Berufsinformation nicht ausreichend wahrgenommen bzw. als schlecht bewertet (vgl. Brandes et al. 2002: 151; Beinke 1999: 126). Trotz der Möglichkeit, sowohl in zeitlicher Hinsicht als auch über die Vermittlung von Rollen- und Leitbildern verstärkt auf die Jugendlichen einwirken zu können (vgl. Struwe 2003: 24; zur Bedeutung der Schulen bei der Vermittlung von Rollenbildern vgl. Neusser/Wentzel 2003: 31), wird der Beitrag der Schule zur Berufsorientierung als wenig hilfreich eingeschätzt – und dies von beiden Geschlechtern. Wie von Beinke angeführt, erlebt ein Großteil der Schulabgängerinnen und Schulabgänger die Studien- und Berufswahl im „wesentlichen als Informationsproblem“, da die Vielzahl beruflicher Entscheidungsalternativen als kaum überschaubar und verwirrend erfahren werde“ (Beinke 1999: 121 ff., vgl. Schober 2001).

Obwohl die Schule bei beiden Geschlechtern die Institution ist, die in der Rangfolge der Häufigkeit – 66 % der Frauen und 68 % der Männer nutzten sie – Platz fünf einnimmt und somit zu den Informationsquellen gehört, die zwei von drei Schülerinnen und Schülern genutzt haben, steht sie im Hinblick auf die Bewertung ihrer Nützlichkeit an zehnter und damit letzter Stelle. Lediglich 30 % der Männer und 29,1 % der Frauen geben an, dass die Schule sehr bzw. ziemlich hilfreich war, als sie sich über Berufe informierten. Der Anteil derjenigen, die sie als weniger bzw. überhaupt nicht hilfreich einstufen, liegt mit 37,2 % bei den Frauen und 39,3 % bei den Männern deutlich höher. Je nach erreichtem Schulabschluss zeigen sich noch einmal deutliche Unterschiede. So geben vor allem die Fachoberschülerinnen der Schule die höchste Bewertung. 37,8 % der Frauen mit Fachhochschulreife, die diese Informationsquelle benutzt haben, bewerten die erhaltenen Informationen als sehr bzw. ziemlich hilfreich. Das ist für beide Geschlechter und alle Schulformen betrachtet der höchste Wert. Mit 32 % kommen weniger Realschülerinnen zu diesem Ergebnis und für die Abiturientinnen hat die Schule mit 21,5 % positiver Bewertung über alle Gruppen gesehen die geringste Zustimmung. Mit 41,9 % bewerten fast doppelt so viele Frauen mit Abitur die Schule als weniger bzw. überhaupt nicht hilfreich. Dieser Wert liegt damit deutlich über dem der Realschülerinnen (34,7 %) und der Schülerinnen mit Fachhochschulreife (31,1 %). Bei den Männern sind es die Schüler mit Realschulabschluss, die mit 33,1 % zu dem relativ gesehen positivsten Ergebnis kommen, dicht gefolgt von den Absolventen der Fachoberschule (32,6 %). Den geringsten Zuspruch findet die Schule als Institution zur Berufsorientierung hier ebenfalls in der Gruppe der Abiturienten: lediglich 22,7 % der Männer aus dieser Gruppe bezeichnen die von der Schule erhaltenen Informationen als sehr bzw. ziemlich hilfreich. Im Gegensatz dazu kommen 50,2 % der Männer mit allgemeiner Hochschulreife zu dem Ergebnis, dass die Schule für ihre Berufsorientierung weniger bzw. überhaupt nicht hilfreich war. Mit 36,1 % der Fachoberschüler und 34,1 % der Realschüler betrachtet immer noch mehr als jeder dritte Mann die dort erhaltenen Informationen als weniger bzw. überhaupt nicht hilfreich. Wird dieses Ergebnis auf einer Rangskala festgehalten, so befindet sich die Schule bei beiden Geschlechtern auf Platz zwei der am wenigsten hilfreichen Informationsquellen.

4.1.6 Praktika und Schnuppertage

Ziel von Praktika und Schnuppertagen ist es, Einblick in die Arbeitswelt bzw. Klarheit über den beruflichen Werdegang zu erhalten und die eigenen Berufsvorstellungen zu prüfen, um so einem falschen Bild von der Arbeitswelt und Schwellenängsten vorzubeugen (vgl. Rudowicz 1996: 247 f.; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003: 68; Beinke 1999: 91). Beinke unterscheidet bei den Zielen des Betriebspraktikums zwischen einem berufsorientierenden Aspekt, der mit dem Erwerb von Kenntnissen den Schülerinnen und Schülern einen Beitrag zur Berufswahlhilfe bietet, und einem sozialen Aspekt sowie einem funktionalen Aspekt. Der soziale Aspekt umschließe das wirklichkeitsnahe Erleben der Arbeitssituation, das Erfahren sozialer Konflikte sowie bestimmte Verhaltensweisen innerhalb der Berufstätigkeit und das Kennenlernen der Organisation des Betriebes. Zum funktionalen Aspekt gehörten schließlich das Überprüfen der im Unterricht vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten sowie die Aneignung solcher Qualifikationen, die im Unterricht nicht vermittelt werden können (vgl. Beinke 1999: 91).

Vor allem der technische Fortschritt hat zu einer umfassenden Spezialisierung der Berufsfelder und einer nie gekannten Vielfalt der Berufe geführt. Dieser Umstand vergrößere die Schwierigkeiten der Schüler und Schülerinnen bei der Berufsfindung und Berufsorientierung (vgl. Justin 1983; zitiert nach Rudowicz 1996: 248). Wird ein weiteres Ziel des Berufspraktikums mit in den Blick genommen, nämlich Aufschluss über die eigenen Neigungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu bekommen (vgl. Beinke 1999: 90), so gewinnt das Absolvieren eines Praktikums im technischen Bereich vor allem für Frauen zusätzliche Bedeutung. Sie verfügen gerade in diesem Bereich häufig über ein geringes Selbstbewusstsein (vgl. Wächter 2003: 121 f.; Struwe 2003: 25 ff.; Kilchör 2001: 16). Das Absolvieren eines Praktikums im technischen Bereich könnte dazu beitragen, eigene Fähigkeiten und Fertigkeiten für dieses Berufsfeld besser zu bewerten.

Neben der Erhöhung des Selbstbewusstseins wird insbesondere für Frauen die Teilnahme an einem technischen Praktikum als Möglichkeit gewertet, das Interesse an technischen Studiengängen und Berufen zu wecken und zu erhöhen (vgl. Bosch et al. 2003: 11). Dies wird aus der Perspektive der Frauen gesehen, die bereits im technischen Bereich tätig sind (vgl. Wächter 2003: 206), aber auch die Unternehmen betrachten Praktika und Schnuppertage als Ansatz zur Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen. Laut Umfrage des Referenz-Betriebs-Systems des Bundesinstituts für Berufsbildung steht für 64 % der befragten Betriebe die Ausdehnung technikorientierter Berufspraktika an erster Stelle, um mehr Frauen für IT-Berufe zu gewinnen (vgl. Brandes et al. 2002: 153; zur Bewertung von Praktika und Schnuppertagen aus Perspektive von Frauen, Schulen und Institutionen vgl. Neusser/ Wentzel 2003: 33 ff.).

Berufsorientierung über den Weg der praktischen Erfahrung zu erhalten hat für die an der *idee_it*-Begleitforschung teilnehmenden Männer quantitativ einen höheren Stellenwert als für die Frauen. 59,1 % der Männer und 50,5 % der Frauen haben dieses Informationsmittel für ihre Berufswahl genutzt. Auf diese Weise hat ein Praktikum als Orientierungshilfe für den

später gewählten IT-Ausbildungsberuf bisher einen relativ geringen Stellenwert. Dies mag daran liegen, dass die neuen IT-Berufe bei den Schülerinnen und Schülern noch nicht so bekannt sind. Vor dem Hintergrund, dass Praktika dazu geeignet sind, das Interesse und das Selbstbewusstsein von Frauen für technische Berufe zu wecken und zu stärken, sollten gezielt Frauen und Mädchen Praktikaangebote gemacht und von diesen stärker genutzt werden.

Von denjenigen Frauen, die dieses Angebot in Anspruch genommen haben, bewerten es 61,2 % mit sehr bzw. ziemlich hilfreich. Bei den Männern kommen 66 % zu diesem Ergebnis. Mit 20,3 % der Frauen – im Gegensatz zu 17 % der Männer – wird die Berufsorientierung über Praktika und Schnuppertage von den Frauen häufiger als weniger bzw. überhaupt nicht hilfreich eingeschätzt. Vor allem für die Frauen mit Fachoberschulreife scheinen Praktika und Schnuppertage eine geringere Bedeutung zu haben. Lediglich 48,4 % dieser Frauen – im Gegensatz zu 55 % der Abiturientinnen und 74,2 % der Realschülerinnen – bewerten Praktika und Schnuppertage als sehr bzw. ziemlich hilfreich. Mit 35,5 % der Fachabiturientinnen werden von einem Großteil dieser Gruppe die in diesen Praktika erhaltenen Informationen und Einsichten als weniger bzw. überhaupt nicht hilfreich angesehen. Bei den Abiturientinnen (20 %) und den Realschülerinnen (11,3 %) sind es deutlich weniger. Bei den Männern werden die geringsten Bewertungen von den Abiturienten abgegeben. Hier sind 55,8 % der Männer der Ansicht, dass Praktika und Schnuppertage zur Berufsorientierung sehr bzw. ziemlich hilfreich sind und 21,5 % von ihnen kommen zu dem Ergebnis, dass sie weniger bzw. überhaupt nicht hilfreich sind. Die positivsten Rückmeldungen der Männer kommen von den Fachabiturienten und den Realschülern. Hier sind 63,8 % bzw. 71,7 % der Meinung, dass Praktika und Schnuppertage zur Berufsorientierung sehr bzw. ziemlich hilfreich sind. Ob allerdings die geringere Bewertung betrieblicher Praktika bei den Frauen damit zusammenhängt, dass bedingt durch die wirtschaftliche und technische Entwicklung Produktionsbereiche immer weniger durch Anschaulichkeit gekennzeichnet sind und somit weniger praktisch vermittelt werden können (vgl. Beinke 1999: 93), was gerade für Frauen in technischen und damit männerdominierten Berufen hilfreich wäre, kann derzeit nicht beantwortet werden.

4.1.7 Der Einfluss der Eltern

Wie bereits durch die aufgeführten Medien und Institutionen deutlich wurde, unterliegt die Berufswahl unterschiedlichen Einflüssen. Die Bedeutung der Eltern ist dabei auf mehreren Ebenen zu betrachten. Ihr Einfluss wirke im Gegensatz zur berufskundlichen Information, die in der Schule erst in der 8. und 9. Klasse vermittelt wird, schon in der frühen Schulzeit (vgl. Beinke 1999: 106). Zu nennen sind hier weniger Ratschläge als vor allem Rollen und Leitbilder, wie sie beispielsweise durch die in der Familie erlebte Arbeitsteilung erfahren werden (vgl. Hoose/Vorholt 1997: 38). Darüber hinaus spielt der berufliche Status – allen voran der Beruf des Vaters – eine wesentliche Rolle. Vor allem Jungen und Jugendliche von höheren Angestellten, Beamten oder Selbstständigen orientieren sich am elterlichen bzw. väterlichen Beruf (vgl. Beinke 1999: 106). Auch durch die Wahl der weiterführenden Schule im Anschluss an die Grundschule üben Eltern indirekt Einfluss auf die Berufswahl aus. Nach wie

vor stellt der Schulabschluss, der im Rahmen der Schullaufbahnplanung von den Eltern mitgestaltet wird, das wichtigste Auslesekriterium der Ausbildungsbetriebe bei der Rekrutierung neuer Auszubildender dar (ebd.: 99).

Neben dieser Einwirkung über die Sozialisation in der Familie und den beruflichen Status der Eltern bzw. besonders des Vaters spielt die Begleitung der Eltern im konkreten Berufsorientierungsprozess, der in etwa auf die beiden Schuljahre vor Schulabschluss datiert werden kann³¹, eine wesentliche Rolle. Festzuhalten ist hier, dass Eltern die Fähigkeiten ihrer Söhne und Töchter laut Hoose und Vorholt geschlechtsspezifisch wahrnehmen. Bei ihren Töchtern stellen sie vor allem soziale und kommunikative, kaum aber technisch-naturwissenschaftlich-mathematische Fähigkeiten fest (vgl. Hoose/Vorholt 1997: 36). In etwa die Hälfte aller Mütter hält ihre Töchter z.B. für eine computerbezogene Berufstätigkeit nicht geeignet (vgl. Schröder-Lenzen 1995: 32). Selbst wenn sie ihren Töchtern diese Fähigkeiten zusprächen, würden sie diese kaum als beruflich verwertbar einschätzen (vgl. Hoose/Vorholt 1997: 36). Auch die Chancenstruktur der Berufe, d.h. die Beschäftigungssicherheit, finanzielle Unabhängigkeit und Selbstverwirklichung, würden von Eltern wie Töchtern als äußerst wichtig bezeichnet; in die Entscheidung für den Beruf gehe jedoch schließlich das ein, was als passend für ein Mädchen angenommen werde (vgl. Hoose/Vorholt 1997: 38). Hoose und Vorholt stellten in ihrer Studie fest, dass Eltern ihre Töchter bei einem frauenuntypischen Berufswunsch nicht unterstützen. Zwar sprächen die Mädchen mit ihren Eltern über derartige Berufe, diese Wünsche würden von den Eltern aber eher ignoriert. Auf diese Weise würden die Mädchen im Laufe des Berufswahlprozesses mit zahlreichen unterschweligen Botschaften konfrontiert (vgl. Hoose/Vorholt 1996: 16).

Diese eher pauschale Betrachtung der Eltern gilt es noch einmal hinsichtlich der Bedeutung des Vaters und der Mutter aufzuschlüsseln. Dabei soll insbesondere der Einfluss von beiden im Hinblick auf die Wahl eines technischen Berufs für die Mädchen aufgezeigt werden. In der Literatur wird die Rolle des Vaters hervorgehoben. Ihm wird ein entscheidender Einfluss auf die Herausbildung von Technik-Interesse bei den Töchtern zugeschrieben – nicht zuletzt, weil die Väter häufig selbst in technischen Berufen arbeiten bzw. arbeiteten (vgl. Wächter 2003: 108 ff.; Collmer 1997: 159; Haussmann 1995: 147). Dadurch werde eine gewisse Tradierung des Technikverständnisses erreicht (vgl. Thum-Kraft 1991: 97; zitiert bei Wächter 2003: 110). Ebenso wie die Technik fördernde Rolle des Vaters wird die Rolle der Mutter als wichtig für die Mädchen angesehen, sie sei jedoch weniger aktiv. Die Bedeutung für die Berufsorientierung erlangt die Mutter über ihre Vorbildfunktion (vgl. Wächter 2003: 112 f.). Diese Vorbildfunktion kann im technischen Bereich derzeit nur marginal ausgeprägt sein, da nach wie vor nur eine geringe Anzahl von Frauen in technischen Berufen arbeitet. Da Mütter

³¹ Diese konkrete Berufsorientierungsphase, die durch einen gewissen Entscheidungszwang gekennzeichnet ist, kann nicht isoliert betrachtet werden. Die Berufsfindung ist keine einmalige Entscheidung am Ende der Schulzeit, sondern „Resultat der Verarbeitung verschiedenster Lebens- und Arbeitserfahrungen und eines permanenten Ausbalancierens individueller Interessen und objektiver Möglichkeiten“ (Haubrich/Preiß 1996: 77).

gewerblich-technische Berufe aus eigener Anschauung nicht kennen, hegen sie laut Kreienbaum und Metz-Göckel Vorbehalte gegen eine „unweibliche“ Berufswahl (vgl. Kreienbaum/Metz-Göckel 1992: 26).

Auch in der vorliegenden Untersuchung zeigt sich, dass der Vater im Hinblick auf die Wahl eines technischen Berufs von Frauen und Männern als wichtiger angesehen, d.h. eher als Informationsquelle genutzt wird als die Mutter. Bezüglich der Bewertung schneidet der Vater ebenfalls besser ab als die Mutter. So werden die von ihm gegebenen Informationen von 45,6 % der Frauen als sehr bzw. ziemlich hilfreich bezeichnet. Zu diesem Ergebnis kommen mit 47,8 % geringfügig mehr Männer. Die größte Bedeutung hat der Vater als Ratgeber bei den Frauen mit Realschulabschluss und Fachoberschulreife. Von ihnen wird er zu 51,9 % bzw. 51,5 % als sehr bzw. ziemlich hilfreich eingeschätzt. Eine deutlich verhaltenere Bewertung geben die Abiturientinnen ab. Sie betrachten den Vater zu lediglich 40,9 % als sehr bzw. ziemlich hilfreichen Ratgeber und mit 34,8 % wird er von dieser Gruppe als wenig bzw. überhaupt nicht hilfreich eingestuft. Bei den Fachabiturientinnen (30,3 %) und Realschülerinnen (28,8 %) fällt die Bewertung nur verhalten positiver aus. Mit Blick auf den Schulabschluss ergibt sich bei den Männern für die Rolle des Vaters die gleiche Reihenfolge. Auch hier hat der Vater als beratende Instanz für die Realschüler mit 50 % die höchste Bedeutung. Mit 44,2 % und 43,1 % liegen Fachabiturienten und Abiturienten in etwa gleichauf. Ähnlich wie bei den Frauen verliert der Vater mit steigendem Schulabschluss seine Ratgebende Funktion. Mit 37,9 % betrachten ihn mehr Abiturienten als weniger bzw. überhaupt nicht hilfreich, als dies Fachabiturienten (30,2 %) und Realschüler (31,7 %) tun.

Die Mutter tritt als Informationsquelle gegenüber dem Vater in den Hintergrund. Sie wird lediglich von 35,8 % der Frauen und 37,5 % der Männer als sehr bzw. ziemlich hilfreich bezeichnet und von 41,8 % der Frauen und 40,7 % der Männer werden ihre Informationen als weniger bzw. überhaupt nicht hilfreich angesehen. Die höchste Zustimmung erfährt die Mutter als Informationsquelle dabei von den Frauen mit Fachabitur. 44,8 % bewerten die von ihr erhaltenen Informationen als sehr bzw. ziemlich hilfreich. Zu diesem Ergebnis kommen mit 40 % noch vergleichsweise viele Realschülerinnen, wohingegen der Rat der Mutter nur von 25,9 % der Abiturientinnen als sehr bzw. ziemlich hilfreich betrachtet wird. Mit 48,3 % kommen dagegen deutlich mehr Frauen mit Abitur zu dem Ergebnis, dass ihnen der Rat der Mutter weniger bzw. überhaupt nicht hilfreich bei der Berufsorientierung war. Dies geben noch 41,4 % der Frauen mit Fachabitur und 34,5 % der Realschülerinnen an. Auch für die Männer stehen die von der Mutter erhaltenen Informationen bei den Realschülern an erster Stelle. So bezeichnen 41,2 % dieser Männer die Mutter als sehr bzw. ziemlich wichtig während der Berufsorientierung; von den Männern mit Fachhochschulzulassung sind es 37,3 %, von denen mit Abitur lediglich noch 29,5%. Auch hier geben die Männer mit Abitur am häufigsten an (48,2 %), dass ihnen die Mutter bei der Berufsorientierung weniger bzw. überhaupt nicht hilfreich war. Zu diesem Ergebnis kommen in etwa gleich viele Fachoberschul- (38,7 %) und Realschulabsolventen (38,4 %). Damit nimmt die Mutter auf der Skala der am wenigsten hilfreichen Informationsquellen noch vor der Schule für beide Geschlechter Platz eins ein. Der Vater steht bei den Frauen und bei den Männern auf Platz drei der am geringsten be-

werteten Informationsmöglichkeiten. Da dies vor allem für Männer und Frauen mit Abitur gilt, bleibt fraglich, ob die geringe Bewertung der von den Eltern erhaltenen Informationen mit zunehmendem Alter und/oder steigendem Bildungsniveau einhergeht.

Gegen eine von Hoose und Vorholt nachgewiesene und oben aufgeführte Benachteiligung der Mädchen gegenüber den Jungen bei der Wahl eines technischen Berufs spricht in der vorliegenden Untersuchung die annähernd gleiche prozentuale Bewertung der Männer und Frauen im Hinblick auf ihre Eltern als Informationsquelle. Dass die Eltern insgesamt durch Rollen- und Leitbilder auf die Berufswahl einwirken, scheint mir jedoch gerade vor dem Hintergrund technischer Berufe deutlich hervorzutreten. Dabei scheinen Geschlechtsstereotype, d.h. Männern werden die Kompetenzen zur Beratung in einem technischen Beruf eher zugeschrieben als Frauen, deutlich zu wirken. Damit kann die unterschiedliche Bewertung der Rolle des Vaters und der Mutter für die Berufsorientierung erklärt werden; über die insgesamt geringe Bedeutung der Eltern bei der Wahl eines IT-Berufs ist damit wenig ausgesagt. Um dies zu erklären, scheint es eher plausibel, dass die neuen IT-Berufe trotz ihrer – zum Zeitpunkt der Erhebung – sechsjährigen Geltung in der Elterngeneration noch relativ unbekannt sind und somit durch die Eltern nur unwesentlich in den Berufsorientierungsprozess der Jugendlichen eingebracht werden konnten.

4.1.8 Berufsinformationssysteme

Ähnlich wie im vergangenen Jahr spielt der Besuch einer Berufsinformationssysteme eine relativ geringe Rolle. Lediglich 45,3 % der Frauen und 46,4 % der Männer geben an, dieses Angebot genutzt zu haben. Die geringe Beteiligung an Berufsinformationssystemen mag daran liegen, dass Messen dieser Art bundesweit nicht flächendeckend angeboten werden und somit als Berufsinformationssysteme nicht jeder Schülerin und jedem Schüler zur Verfügung stehen bzw. die Bewerbung dieser Messen nicht zielgruppenspezifisch erfolgt und somit nur wenige Jugendliche anspricht und zur Teilnahme motiviert. In Bezug auf ihren Informationsgehalt sind sie für Frauen ähnlich nützlich wie Praktika und Schnuppertage, denn sie werden von ihnen zu 61,4 % als sehr bzw. ziemlich hilfreich angesehen. Von den Männern kommen mit 53,6 % deutlich weniger zu diesem Ergebnis. Dabei werden Berufsinformationssysteme vor allem von den Fachabiturientinnen als sehr bzw. ziemlich hilfreich angesehen. Dies geben 66,7 % der Frauen mit diesem Schulabschluss an. Mit 60 % sind sie für die Realschülerinnen in etwa gleich bedeutend wie für die Abiturientinnen (59,6 %). In der Gruppe der Abiturientinnen kommen dann 21,1 % zu dem Ergebnis, dass Berufsinformationssysteme weniger bzw. überhaupt nicht hilfreich bei der Berufsorientierung sind. Bei den Realschülerinnen sind es mit 12 % deutlich weniger, aber lediglich 3,3 % der Frauen mit Fachabitur kommen zu einer negativeren Beurteilung dieser Berufsmessen. Bei den Männern wird diese Art der Information von den Realschülern favorisiert. Hier geben 58,2 % der Männer an, dass ihnen diese Informationen sehr bzw. ziemlich hilfreich waren. Ihr Anteil sinkt bei den Fachabiturienten auf 51,5 % und bei den Abiturienten auf 48,6 %. Auch bei den Männern sind es vor allem die Abiturienten, die die während der Berufsmessen erhaltenen Informationen als wenig bzw. überhaupt nicht hilfreich ansehen. Dies geben 26,4 % an. Ihr Anteil bleibt

im Weiteren allerdings homogener als bei den Frauen, denn 23,3 % der Realschüler und 20,6 % der Fachabiturienten bezeichnen Berufsinformationstagen als weniger bzw. überhaupt nicht hilfreich im Berufsorientierungsprozess.

Auch wenn der Anteil von Frauen und Männern, die diese Messen genutzt haben, relativ gering ist, zeigt sich doch, dass diese Ansprache bzw. Informationsmöglichkeit vor allem für die Frauen attraktiv ist. Sie bewerten die dort erhaltenen Informationen tendenziell positiver und geben seltener eine negativere Bewertung ab.

4.1.9 Industrie- und Handelskammer

Als Möglichkeit, sich über die neuen IT-Ausbildungsberufe zu informieren, tritt die Industrie- und Handelskammer (IHK) bei der zahlenmäßigen Inanspruchnahme weitgehend in den Hintergrund. Mit lediglich 34,8 % der Frauen und 40,9 % der Männer wurde dieses Angebot von etwas mehr als jeder dritten Frau und vier von zehn Männern genutzt. Ursache für die geringe Inanspruchnahme mag sein, dass die Industrie- und Handelskammer als beratende Instanz relativ wenig bekannt ist. Hinsichtlich der Bewertung ergibt sich ein anderes Bild: Hier steht sie bei den Frauen gleich hinter dem Angebot von Praktika und Schnuppertagen. Die von der IHK erhaltenen Informationen werden von 45,9 % der Frauen als sehr bzw. ziemlich hilfreich bezeichnet. Damit liegt diese Institution bei den Frauen auf Platz sechs bei der Beurteilung der Nützlichkeit und somit zwei Plätze vor dem Angebot der Arbeitsagentur. Die Männer bewerten die Beratung über die IHK zu 41,2 % als sehr bzw. ziemlich hilfreich. Im Hinblick auf die qualitative Bewertung liegt die dort erhaltene Beratung mit Platz acht gleich hinter der der Arbeitsagentur. Mit 24,5 % der Frauen, die die Informationen der IHK als weniger bzw. überhaupt nicht hilfreich ansehen, wird sie auch aus diesem Blickwinkel von den Frauen noch einmal positiver bewertet als von den Männern (32,2 %).

Vor allem die Frauen mit Abitur bescheinigen dem Beratungsangebot der Industrie- und Handelskammer, sehr bzw. ziemlich hilfreich bei der Berufsorientierung zu sein. Dies geben 51 % der Frauen an. Von den Realschülerinnen kommen 44,8 % zu diesem Ergebnis. Die geringste Zustimmung erfährt die Industrie- und Handelskammer von den Fachabiturientinnen; sie bewerten das dort erhaltene Angebot lediglich zu 31,6 % als sehr bzw. ziemlich hilfreich. Hinsichtlich der Bewertung, weniger bzw. überhaupt nicht hilfreich bei der Berufsorientierung zu sein, ergibt sich bei den Frauen über die verschiedenen Schulbildungen ein relativ homogenes Bild. So liegen die Bewertungen der Realschülerinnen (24,1 %), der Fachabiturientinnen (26,3 %) und der Abiturientinnen (24,5 %) relativ dicht beieinander.

Bei den Männern zeigt sich in der Reihenfolge der Bewertung der Industrie- und Handelskammer als Informationsquelle ein ähnliches Bild wie bei den Frauen. Auch bei ihnen sind es die Abiturienten, die dieser beratenden Institution am häufigsten das Prädikat sehr bzw. ziemlich hilfreich verleihen. Dies geben mit 42 % allerdings nur geringfügig mehr Abiturienten als Realschüler (41,8 %) an. Die Fachabiturienten kommen mit 34,3 % deutlich seltener zu diesem Ergebnis. Bei der Bewertung der von der Industrie- und Handelskammer angebotenen Beratungen als weniger bzw. überhaupt nicht hilfreich gibt es über die einzelnen Schul-

bildungen verteilt in der Gruppe der Männer größere Abweichungen als bei den Frauen; insgesamt zeigt sich aber noch ein relativ homogenes Bild. Mit 35,8 % sind es an erster Stelle die Fachabiturienten, die die geringerwertigen Beurteilungen abgeben. Ihnen folgen dann mit nur geringem Unterschied die Realschüler (33,6 %) und die Abiturienten (31,1 %).

Neben der Inanspruchnahme offizieller Institutionen und informeller Kontakte zur Berufsorientierung sind die individuellen Motive zur Berufswahl von großer Bedeutung. Sie werden im folgenden Kapitel näher vorgestellt.

4.2 Motive zur Berufswahl

Der Zugang von Frauen zu technischen und damit männlich dominierten Berufsfeldern ist in vielen Studien aus unterschiedlichen Perspektiven untersucht worden. Häufig liegt der Fokus dabei auf akademischen Berufen wie Informatikerin und Ingenieurin (vgl. Schmitt 1993; Walter 1998; Erb 1996). In einem vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft initiierten Frauenförderprojekt wurde 1978 die Fragestellung von „Mädchen in Männerberufen“ auf die duale Ausbildung ausgerichtet (vgl. Hellmann/Volkholz 1985; Wender/Wolffram 2002). Hierin lag das Hauptaugenmerk auf Frauen in gewerblich-technischen Berufen. Untersuchungen zum Berufsorientierungsverhalten von Frauen in den neuen IT-Berufen liegen bisher kaum vor; die vorliegende Untersuchung stellt einen ersten Ansatzpunkt zur Schließung dieser Lücke dar.³² Die darin gewonnenen Kenntnisse über die Motive der Ausbildungswahl für einen der neuen IT-Berufe sollen Aufschluss über den komplexen Prozess der Berufswahl für einen eher technisch orientierten Beruf geben und dazu beitragen, mehr Frauen für diesen Bereich zu interessieren.

Hinsichtlich der Motive für die Wahl eines informationstechnologischen Berufs gibt es zwischen Frauen und Männern teilweise deutliche Unterschiede; diese haben sich im Vergleich zum Vorjahr lediglich partiell verändert. Analog zum Ergebnis der ersten Untersuchung steht das Interesse an der Arbeit mit neuen Medien bei Männern und Frauen unangefochten an Platz eins. Dieses Motiv geben mit 92,7 % signifikant mehr Männer als Frauen (82,6 %) an. Als wesentlicher Teil der Arbeit mit den neuen Medien wird im Allgemeinen die Beschäftigung mit dem Computer (z.B. Bild- und Textbearbeitung) und dem Internet verstanden. Was dagegen in beruflicher Hinsicht mit dem Begriff „neue Medien“ von den weiblichen und männlichen Auszubildenden assoziiert zu werden scheint, erschließt sich erst bei der Berücksichtigung der weiteren Berufswahlmotive.

Von den Frauen werden damit vor allem Karrieremöglichkeiten verbunden, bei den Männern stehen dagegen hauptsächlich technische Aspekte im Vordergrund. So wird das Motiv der beruflichen Entwicklung von 73,3 % der Frauen signifikant häufiger angegeben als von den

³² Eine breit angelegte Studie zum Berufsorientierungsverhalten von Mädchen in allgemein technischen Ausbildungen wird derzeit vom Projekt Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag durchgeführt. Zu ersten Ergebnissen vgl. Neusser/Wentzel 2003.

Männern. Für diese stehen die Karrieremöglichkeiten in den IT-Berufen mit 67,1 % weit hinter den technischen Aspekten der Berufswahl zurück. An dritter Stelle der Motive zur Wahl eines IT-Berufes steht bei den Frauen die Zustimmung zu den Ausbildungsinhalten. Diese hat sich prozentual im Vergleich zum Vorjahr nur geringfügig verändert und wird von 71,6 % der Frauen und 73,7 % der Männer als Motiv zur Ausbildungswahl angegeben. Hier zeigt sich, dass das Konzept der IT-Berufe, das sich explizit auch an Frauen richtete, sein Ziel erreicht zu haben scheint. Das Motiv des erwarteten guten Arbeitsmarktes ist mit 65,8 % bei den Frauen auf Platz vier der Rangliste abgefallen. Von den Männern wird dieser Aspekt nur zu 57,5 % als Moment der Berufswahl angegeben. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern erweisen sich auch in diesem Punkt als statistisch signifikant. Die Ursache für das Zurückfallen dieses Aspektes scheint darin zu liegen, dass der Zusammenbruch des IT-Sektors zu Beginn dieses Jahrhunderts und dessen breite Rezeption in den Medien auch die Berufswahlentscheidungen für die neuen IT-Berufe wesentlich beeinflusst haben. Bei beiden Geschlechtern hat sich dieses Berufswahlmotiv im Vergleich zum Vorjahr um knapp 15 % verringert (vgl. Struwe 2003: 32; Trendence 2003: 3). An fünfter Stelle der Motive zur Berufswahlentscheidung stehen die erwarteten Verdienstmöglichkeiten in der IT-Branche. Sie werden von Männern und Frauen in etwa gleich bewertet: So geben 60,9 % der Frauen und 62,6 % der Männer an, dass dieses Motiv ein Aspekt ihrer Berufswahl war.

Tabelle 9: Rangfolge der Berufswahlmotive

Rang	Frauen	Männer
1	Interesse an neuen Medien	Interesse an neuen Medien
2	Erwarte gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	Spaß an Technik
3	Ausbildungsinhalte sagen zu	Hobby zum Beruf machen
4	Guter Arbeitsmarkt für die Berufe	Ausbildungsinhalte sagen zu
5	Erwarte gute Verdienstmöglichkeiten	Erwarte gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
6	Spaß an Technik	Erwarte gute Verdienstmöglichkeiten
7	Hobby zum Beruf machen	Guter Arbeitsmarkt für die Berufe
8	Ausbildung nicht so lang	Ausbildung nicht so lang
9	Wunsch Ausbildung nicht bekommen	Wunsch Ausbildung nicht bekommen
10	Kenne erfolgreiche weibliche Auszubildende	Kenne erfolgreiche weibliche Auszubildende

Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

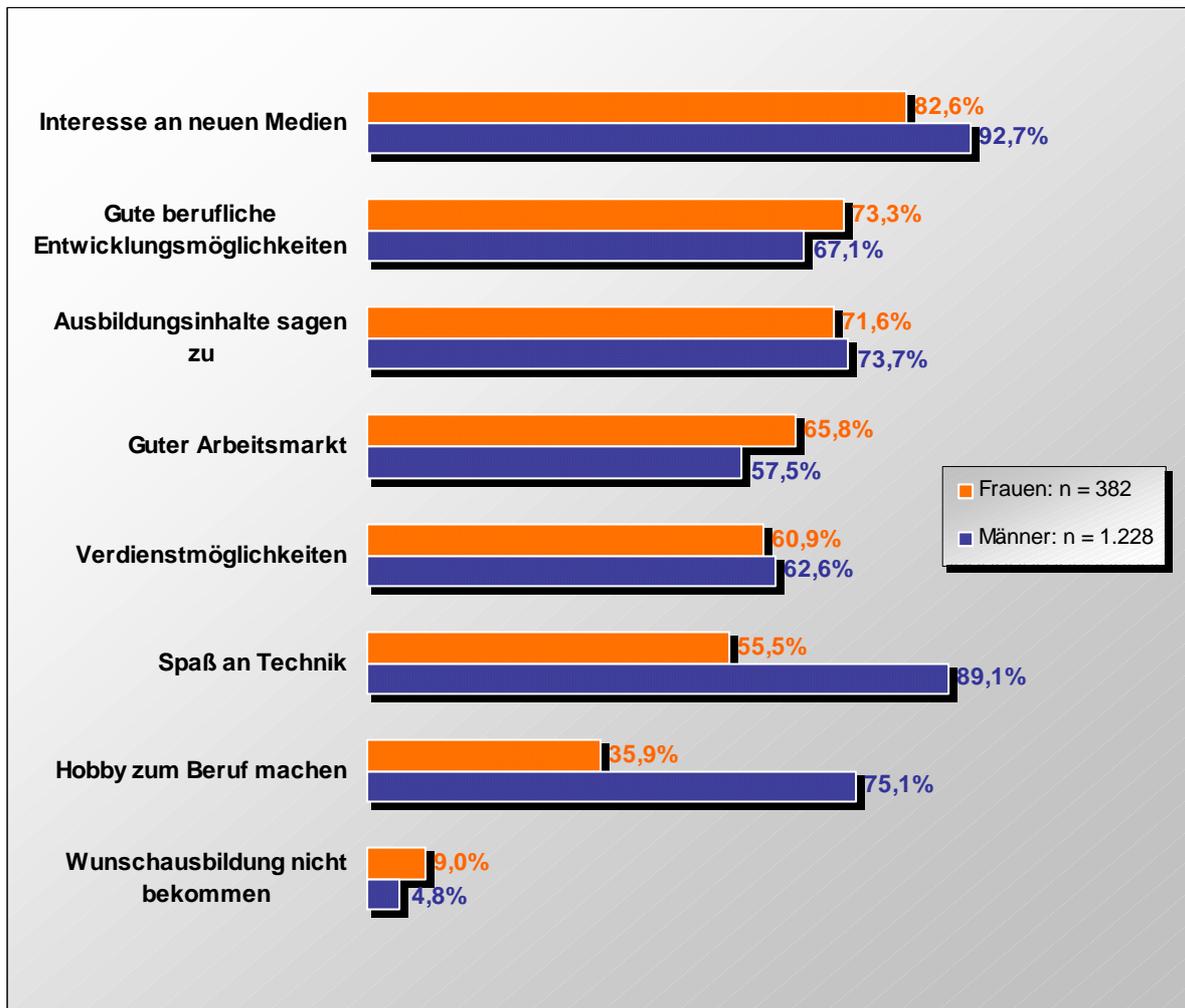
Bevor auf die weiter erklärungsbedürftigen technischen Motive der Berufswahl eingegangen werden soll, bleibt ein weiterer Aspekt zu berücksichtigen, der quantitativ einen relativ geringen Stellenwert einnimmt, jedoch einen statistisch signifikanten Unterschied beschreibt. So geben 9 % der Frauen an, sich für die Ausbildung in einem IT-Beruf entschieden zu haben,

weil sie ihre Wunschausbildung nicht bekommen haben. Dies sind auf einem relativ niedrigen Niveau nahezu doppelt so viel wie bei den Männern (4,8 %). Es bestätigt die von Petersen und Wehmeyer gemachte Annahme, nach der Frauen offensichtlich eher bereit sind, sich um einen Ausbildungsplatz in einem anderen Beruf zu bewerben, als Männer, wenn im Beruf ihrer ersten Wahl nicht ausreichend Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen (vgl. Petersen/Wehmeyer 2001: 180; Dietzen 2002: 144). Als mögliche Ursachen geben die Verfasser der Studie an, dass die Berufswahlentscheidung bei den Frauen nicht ganz so gefestigt war oder ist und bei ihnen die offenen Berufsbildbeschreibungen eher berufliche Alternativen zulassen. Dieses Ergebnis beinhaltet nach Petersen und Wehmeyer auch eine mögliche Erklärung zu dem Zusammenhang, „dass wenn das Angebot an IT-Ausbildungsplätzen steigt, und Frauen damit eine Chance haben ihre beruflichen Interessen und Erstentscheidungen in den Betrieben durchzusetzen und nicht auf andere Berufe ausweichen, auch der Frauenanteil an den Ausbildungsplätzen zunimmt“ (Petersen/Wehmeyer 2001: 180).

Der Aspekt der Ausbildungsdauer wird bei beiden Geschlechtern relativ gering als Berufswahlargument herangezogen. Er nimmt mit 9,3 % bei den Frauen und 6,1 % bei den Männern Platz acht ein. Bei der Konzeption des Fragebogens wurde zunächst das Kennen einer weiblichen Auszubildenden vor allem für die Frauen als mögliches Motiv für die Berufswahl angenommen; dies erweist sich nach vorliegender Datenlage jedoch als der Beweggrund mit der geringsten Bedeutung³³ – bei Frauen (3,7 %) und Männern (4,2 %).

³³ Da beide Motive sowohl quantitativ eine geringe Bedeutung haben als auch keine signifikanten Unterschiede aufweisen, werden sie nicht weiter thematisiert.

Abbildung 4: Warum haben Sie sich schließlich für Ihre jetzige Ausbildung entschieden?



Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Die deutlichsten und durchgängig statistisch signifikanten Unterschiede zeigen sich bei den technisch motivierten Aspekten. So steht der Aspekt „Spaß an Technik“ bei den Männern mit 89,1 % wie im vergangenen Jahr auf Platz zwei ihrer Rangliste bei der Wahl eines IT-Berufs. Bei den Frauen hat er mit 55,5 % gegenüber dem Vorjahr leicht an Bedeutung gewonnen, nimmt aber auch in diesem Jahr Platz sechs der Präferenzliste ein.

Um die Divergenzen zwischen den Geschlechtern erklären zu können, muss zunächst der Begriff Technik näher erläutert werden, denn dieser Aspekt wird bei den Frauen nicht in dem hohen Maße wie bei den Männern entweder befürwortet oder – in sehr geringem Maße – abgelehnt, sondern differenzierter betrachtet. 31,5 % der Frauen führen an, dass sie sich teilweise aus Spaß an der Technik für eine IT-Ausbildung entschieden haben. Damit wird diese Antwortkategorie nahezu viermal so häufig von ihnen angekreuzt wie von den Männern. Durch die Hinzunahme dieser Kategorie erhöht sich der Anteil von Frauen, die eine Ausbildung aus Spaß an der Technik gewählt haben, auf 87 %. Bei den Männern liegt er

dann mit 97,3 % immer noch wesentlich höher, der Abstand zwischen den Geschlechtern verringert sich jedoch deutlich. Wie lassen sich Differenz und Annäherung erklären?

Laut Metz-Göckel et al. herrscht bis heute in Bezug auf geschlechtstypische Zugangsweisen zu Technik- und Naturwissenschaften ein naives Verständnis in dem Sinne vor, dass „Beteiligungs- und Interessendivergenzen zwischen Jungen und Mädchen“ sich quasi natürlich ergäben und auch so hingenommen würden (vgl. Metz-Göckel et al. 1991: 38). Allerdings lassen sich die in unterschiedlichen Studien ausgemachten Differenzen³⁴ auf keinen gemeinsamen Nenner bringen. Es seien zudem keine auf biologischen Erklärungsansätzen beruhenden Unterschiede beweisbar und im „internationalen Vergleich variieren die geschlechtsspezifischen Leistungsdifferenzen von Land zu Land“ (Schründer-Lenzen 1995: 24; unter Verweis auf die PISA-Studie vgl. Metz-Göckel 2002: 2; Erb 1996: 20 f.; Metz-Göckel 1990: 142).

Ergeben sich bei der Aneignung naturwissenschaftlicher und technischer Fähigkeiten Unterschiede, stellt sich für Metz-Göckel die Frage nach den positiven bzw. förderlichen Bedingungen für die Ausbildung dieser Fähigkeiten (vgl. Metz-Göckel 1990: 143). So sind beispielsweise die Leistungen von Jungen und Mädchen in Mathematik auf unterschiedliche Fördersituationen und individuell verschiedene Handlungsweisen zurückzuführen und nicht auf unterschiedliche Begabungen. Mädchen – so wurde in einer Studie mit 338 Schülerinnen und Schülern aus mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Spezialschulen der ehemaligen DDR nachgewiesen – verteilen ihre intellektuellen Interessen gleichmäßig auf verschiedene Gebiete, während Jungen sich eher auf eine Interessenrichtung konzentrieren. Das Ergebnis dieses Verhaltens zeige sich dann besonders bei leistungsstarken Mathematikschülern (vgl. Schründer-Lenzen 1995: 29). Wird eine männliche Überlegenheit in den mathematischen Fähigkeiten festgestellt, werde die jeweils erfahrene Intensität der Mathematikausbildung, d.h. die Konzentration auf ein Fachgebiet, nicht zur Erklärung der im Vergleich zu den Mädchen besseren Leistungen herangezogen (zu methodischen Fehlern bei der Bewertung von Mathematikleistungen zwischen den Geschlechtern vgl. Metz-Göckel 1990: 147; Metz-Göckel et al. 1991: 40). Bei der Berücksichtigung beider Aspekte, d.h. der Konzentration auf ein homogenes Interessengebiet, wie z.B. Mathematik und Physik, und dem Ausmaß des erhaltenen Mathematikunterrichts bei den Jungen, verwundert es schließlich nicht weiter, dass die absolute Leistungsspitze von Jungen produziert werde (vgl. Schründer-Lenzen 1995: 29).

Dieser Zuschreibung von technischer Kompetenz bei Männern setzt Metz-Göckel die Annahme von Latenz und Kompetenz von technischen Fähigkeiten bei Frauen entgegen. Mit diesem Begriff möchte sie verdeutlichen, dass „die Fähigkeiten und Zugänge zur Naturwis-

³⁴ Hinweise, die – auch im Folgenden – auf Unterschiede zwischen den Geschlechtern aufmerksam machen, sollen vor dem Hintergrund der sozialen Konstruktionsprozesse gesehen werden. Es geht hier nicht um eine Fortschreibung oder (Re-)Produktion von Geschlechtsstereotypen, die Männern Technikkompetenz zu- und Frauen abschreiben.

senschaft und Technik beider Geschlechter grundsätzlich gleich sind. Durch strukturierende Vorgaben und Interaktionseffekte werden sie aber in ungleicher Weise realisiert“ (Metz-Göckel 1990: 139).

Wie jedoch Ergebnisse einzelner Untersuchungen und der *idee_it*-Begleitforschung zeigen, weisen Frauen keine generelle Distanz, sondern vielmehr ein differenzierteres Verhältnis zur Technik auf. Walter macht darauf aufmerksam, dass Frauen die gesellschaftliche Bedeutung und die Auswirkungen von Technik stärker als deren instrumentelle und funktionale Bezüge in den Vordergrund stellen (vgl. Walter 1999: 148; zitiert nach Nissen et al. 2003: 78; Walter 1998: 159f.). Widmen sich Frauen beispielsweise stärker der Arbeit mit dem Computer, lassen sich folgende Differenzierungen im Verhalten beobachten:

„... sie bedenken die Folgen des Technikeinsatzes; sie finden Gefallen an technischer Kontrolle [...] und glauben deutlich an den Werkzeugcharakter des Rechners; [...] denken an ihre Berufsperspektive und sind sowohl sensibel für gesellschaftliche Problemlagen als auch interessiert an einer personal bestimmten Zukunft (...); nutzen den Rechner, ohne in ausufernden Zeiten „bildschirmfixiert“ zu sein; ergänzen in eher bescheidenen Ausmaß den Umgang mit dem Rechner durch technische und naturwissenschaftliche Lektüre und Fernsehsendungen und vernachlässigen nicht den Bereich gesellschaftsbezogener Informationen und künstlerischer Realitätsaneignung, interessieren sich für soziale Problemlagen; und sie sind als privat Computererfahrene bereit, im Unterricht zu helfen, ihr Wissen mit anderen zu teilen“ (vgl. Sinhart-Pallin 1990: 145; zitiert nach Schröder-Lenzen 1995: 30).

Ähnlich wie in ihrem Verhalten am und mit dem Computer beobachtet, sind Frauen bei Naturwissenschaft und Technik weniger an der Technologie um der Technologie willen interessiert; sie fühlen sich eher zu naturwissenschaftlichen und technischen Bereichen hingezogen, die eine Relation zu sozialen, kulturellen und menschlichen Problemen betonen (vgl. Schuster 2002: 37). Nicht Technik als Selbstzweck ist handlungsleitendes Motiv von Frauen, sich für einen technischen Beruf zu entscheiden. Technik muss für Frauen „vor allem interessant sein, etwas, das persönlich weiterbringt und wofür man sich persönlich engagieren kann“ (Walter 1998: 159 f.).

Die verhaltene Wahl eines technischen Berufs darf somit nicht als generelle Technikdistanz von Frauen aufgefasst werden, zumal die in vielen Studien ermittelten Differenzen zwischen den Geschlechtern geringer zu sein scheinen als innerhalb eines Geschlechts (vgl. Erb 1996: 21). Vielmehr ergeben sich für Frauen bei der Wahl eines technischen Berufs Barrieren, die ausschließlich von ihnen selbst überwunden werden müssen. Männern wird auf Grund der Verknüpfung von Technik und Männlichkeit eine stärkere Identifizierung und Kompetenzzaneignung auf technischen Gebieten zugesprochen, während Weiblichkeit als inkompatibel mit technischer Kompetenz gilt (vgl. Erb 1996: 25 f.). Bezogen auf die Berufswahl handeln Schülerinnen, die sich für eine technische Ausbildung entscheiden, folglich immer gegen die Norm, auch wenn sie dabei von ihren Eltern bzw. Vätern unterstützt oder in

eine entsprechende Schullaufbahn gedrängt werden. Jungen dagegen handeln durchaus im Sinne der an sie gestellten Erwartungen, auch wenn dies nicht immer mit ihren wirklichen Interessen übereinstimmt (vgl. Wächter 2003: 46).

Neben dem Motiv „Spaß an Technik“ erweist sich das Item „Hobby zum Beruf machen“ zwischen den Geschlechtern als ähnlich stark differenzierter Aspekt. So nimmt dieses Berufswahlmotiv mit 75,1 % bei den Männern Rang drei ein, hat bei den Frauen im Vergleich zur letztjährigen Erhebung leicht an Bedeutung zugenommen, wird von ihnen jedoch nur zu 35,9 % als Motiv für ihre Berufswahl angegeben. Werden die Kategorien „trifft voll zu“ und „trifft zu“ um die Antwortmöglichkeit „trifft teilweise zu“ ergänzt, erhöht sich die Zustimmung bei den Frauen um 34,2 % auf 70,1 %, bei den Männern auf 92,9 %. Nach wie vor liegt ein erheblicher Unterschied in der Bewertung dieses Bereichs vor.

Nach den Ergebnissen der KIM-Studie 2003 haben insbesondere Mädchen im Alter zwischen sechs und dreizehn Jahren in der Computernutzung deutlich aufgeholt bzw. die Jungen teilweise überholt. So stieg die Nutzung des Computers bei den Mädchen zwischen 2002 und 2003 von 59 % auf 69 % stark an; im gleichen Zeitraum erhöhte sich der Anteil der Jungen von 67 % auf 72 %. Bei der Nutzung des Internets überragen die Mädchen mittlerweile die Jungen. Ihr Anteil stieg von 51 % auf 62 %, der Anteil der Jungen im Vergleichszeitraum von 53 % auf 58 % (vgl. Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest 2003).

Auch in der Altersgruppe der 12- bis 19-Jährigen haben die jungen Frauen die Nutzung des Computers im Gegensatz zu den jungen Männern stärker ausbauen können. So nutzten 2001 79 % der jungen Frauen den Computer mindestens einmal im Monat, ein Jahr später waren es bereits 92 %. Der Anteil der jungen Männer ist mit 94 % in 2002 immer noch geringfügig höher als der der Frauen, er stieg von 87 % im Vergleichszeitraum jedoch nur etwa halb so stark an (vgl. Feierabend/Klingler 2002: 27). Bei der Nutzung des Internets haben die jungen Frauen die jungen Männer 2002 eingeholt. Ihr Anteil stieg zwischen 2001 und 2002 von 59 % auf 83 % und damit deutlich stärker als der der Männer (von 67 % auf 83 %) an (vgl. Feierabend/ Klingler 2002: 43).³⁵

Angaben über die Anteile von Frauen und Männern beim Umgang mit dem Medium Internet und dem Computer geben erste Hinweise auf Veränderungstendenzen, sagen jedoch zunächst wenig über Ursache und Wirkung dieser Handlungsweisen. Als Motiv für die Computernutzung wird laut Feierabend und Klingler bei jungen Männern häufiger als bei jungen Frauen die Affinität zu Computerspielen bei Langeweile und Alleinsein angegeben. Bei jungen Frauen steht dagegen der zielgerichtete Umgang mit dem Computer im Vordergrund (vgl. Feierabend/Klingler 2003: 36). Der spielerische Umgang bzw. die Vertreibung von Langeweile vs. der Nutzung als Werkzeug kann Ursache dafür sein, dass junge Männer den Computer eher als Hobby begreifen, als es junge Frauen tun. Zur Ausbildung eines Hobbys

³⁵ Basis der JIM-Studie 2002 ist eine repräsentative Erhebung von 1.092 Jugendlichen im Alter zwischen 12 und 19 Jahren.

bedarf es Zugangsmöglichkeiten und Zeit. Hier sind junge Männer gegenüber jungen Frauen im Vorteil, denn sie verfügen laut Feierabend und Klingler mit 54 % häufiger über einen eigenen PC als die jungen Frauen (39 %). Darüber hinaus geben die Männer eine bessere Ausstattung ihres Computers an als die Frauen (vgl. Feierabend/Klingler 2003: 16 u. 41). Auch in zeitlicher Hinsicht befinden sie sich gegenüber den Frauen im Vorteil, denn diese scheinen weniger Gelegenheiten zu haben, einen PC ungestört und in Ruhe zu nutzen. Laut Cornelißen et al. sind junge Frauen häufiger als junge Männer nur Mitnutzerinnen und haben seltener die alleinige Verfügungsgewalt über ein Gerät zu Hause. Neben diesem familiären Umfeld sind weitere Nachteile für Frauen auch in Freizeiteinrichtungen auszumachen. Internetcafés und Freizeiteinrichtungen seien stark von jungen Männern dominiert. Dadurch wird es für junge Frauen schwieriger als für junge Männer, „einen Ort für die Aneignung von Computerkenntnissen zu finden“ (Cornelißen et al. 2002: 164 f.). Darüber hinaus verfügten Frauen im Vergleich zu Männern über ein geringeres Freizeitbudget, da sie in höherem Maß durch private Alltagsarbeit eingebunden seien (vgl. Cornelißen et al. 2002: 200). Beide Faktoren, d.h. weniger Möglichkeiten des eigenständigen Zugriffs auf einen PC und ein geringeres Freizeitbudget, führen dazu, dass Frauen im Vergleich zu Männern in bedeutend geringerem Umfang die Möglichkeit haben, eigene Interessen am PC zu entwickeln (vgl. Struwe 2003: 29). Metz-Göckel führt hierzu an, dass aber nur das, was das Interesse weckt, ausdauernd geübt wird und in den Freizeitbereich übergeht (vgl. Metz-Göckel 2002: 2).

Neben den Informationsquellen, die im Verlauf der Berufsorientierungsphase genutzt werden, und den Motiven zur Berufswahl sind die Einschätzungen des Einzelnen im Hinblick auf die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, aber auch die äußeren Rahmenbedingungen bei der Wahl einer technisch orientierten Ausbildung von wesentlicher Bedeutung. Dies scheint vor allem für die Frauen eine essenzielle Rolle zu spielen und soll im Folgenden näher aufgeführt werden.

4.3 Bedenken bei der Wahl eines IT-Berufs

Junge Frauen vermitteln heute vermehrt den Eindruck, über ein starkes Selbstbewusstsein zu verfügen. Sie zeigen sich laut Geissler und Oechsle entschlossen, „... ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen“ (Geissler/Oechsle 1996: 297; zitiert nach Flaake 1998: 44). Dazu gehört für sie, Karriere zu machen und Beruf und Familie miteinander zu verbinden. Dabei werde von ihnen Selbstbewusstsein, Planungssicherheit und Risikobereitschaft verlangt; Herausforderungen, die sie mehrheitlich auch annähmen (ebd. 297). Mit den an die Frauen gerichteten Erwartungen nach Selbstständigkeit und Selbstbewusstsein (vgl. Flaake 1998: 48) ergeben sich vor allem im Erwerbsleben bzw. auch in dessen Vorfeld neue Anforderungen, denn beide Aspekte erweisen sich als unerlässliche Grundpfeiler des Arbeitslebens. Lassen Frauen dieses Selbstbewusstsein auch dann erkennen, wenn beruflich Wege jenseits ausgetretener Pfade eingeschlagen werden?

Über die Jahre haben die Frauen beim Zugang zum Computer deutlich an Boden gewonnen (vgl. Feierabend/Klingler 2003; zur Computernutzung von Frauen in den 80er und 90er Jahren Metz-Göckel et al. 1991: 41). Die damit aufgebauten Fähigkeiten und Fertigkeiten scheinen jedoch bislang kaum Auswirkungen auf ihre Selbsteinschätzung und ihr Selbstbewusstsein hinsichtlich der Arbeit mit den neuen Medien bzw. mit dem Computer zu haben. Aber gerade diese Aspekte stellen wesentliche Momente zur Wahl eines Berufs dar. Einer idealtypischen Berufswahl liegen laut Haubrich und Preiß persönliche Interessen und Fähigkeiten zu Grunde (Haubrich/Preiß 1996: 80). Werden diese Fähigkeiten individuell nicht wahrgenommen bzw. als nicht ausreichend bewertet, erschwert dies die Wahl eines Berufs. Laut Haussmann wählen sowohl Männer als auch Frauen Berufe, die zum Selbstkonzept passen; dieses Selbstkonzept unterscheidet sich zwischen den Geschlechtern bezüglich des Bildes von sich selbst und den eigenen Kompetenzen. „Je höher das Selbstwertgefühl eines Individuums ist, desto präziser kann es seine Eignung für einen bestimmten Beruf einschätzen. Je ähnlicher sich Selbsteinschätzung und Einschätzung des Berufs sind, desto eher wird auch der Beruf gewählt. Frauen, die sich im technischen Bereich als weniger kompetent als die männliche Konkurrenz beschreiben und eine geringere Selbsteinschätzung haben, werden daher auch weniger dazu tendieren, einen entsprechenden Beruf zu wählen“ (Haussmann 1995: 145).

Eine höhere Selbsteinschätzung scheint dabei nicht isoliert vom Einzelnen selbst erlangt zu werden, sondern wird vielmehr durch die Wertschätzung von anderen realisiert, denn Anerkennung zu erhalten ist erfahrungsgemäß für die meisten Menschen „irgendwie aufbauend“ (Metz-Göckel 1998: 271). Wird dagegen „Anerkennung gegenüber einer Person und ihren Leistungen oder nur ihrem Sosein systematisch oder anhaltend vorenthalten, untergräbt dies ihr Selbstvertrauen oder trägt zu dessen Destabilisierung bzw. Entwertung bei (vgl. Metz-Göckel 1998: 272f.). Insbesondere Mädchen zeigten dabei eine größere Abhängigkeit von sozialer Anerkennung. Sie schrieben Erfolge, z.B. in Form von guten Noten, weniger ihrer Leistungsfähigkeit als vielmehr dem Zufall und glücklichen Umständen zu (vgl. Metz-Göckel 1990: 150; Wächter 2003: 122). Misserfolge würden demgegenüber eigener Inkompetenz zugesprochen. Jungen dagegen erklären beispielsweise eine misslungene Physikprüfung mit

äußeren Faktoren wie zu schwierigen Aufgaben oder einmaligem Pech (vgl. Kilchör 2000b: 5). Mädchen seien stärker von einem Missverhältnis der Unterbewertung von Erfolg und der Überbewertung des Misserfolgs bestimmt als die Jungen, was insgesamt ein labileres Selbstvertrauen bedinge (vgl. Metz-Göckel 1990: 150).

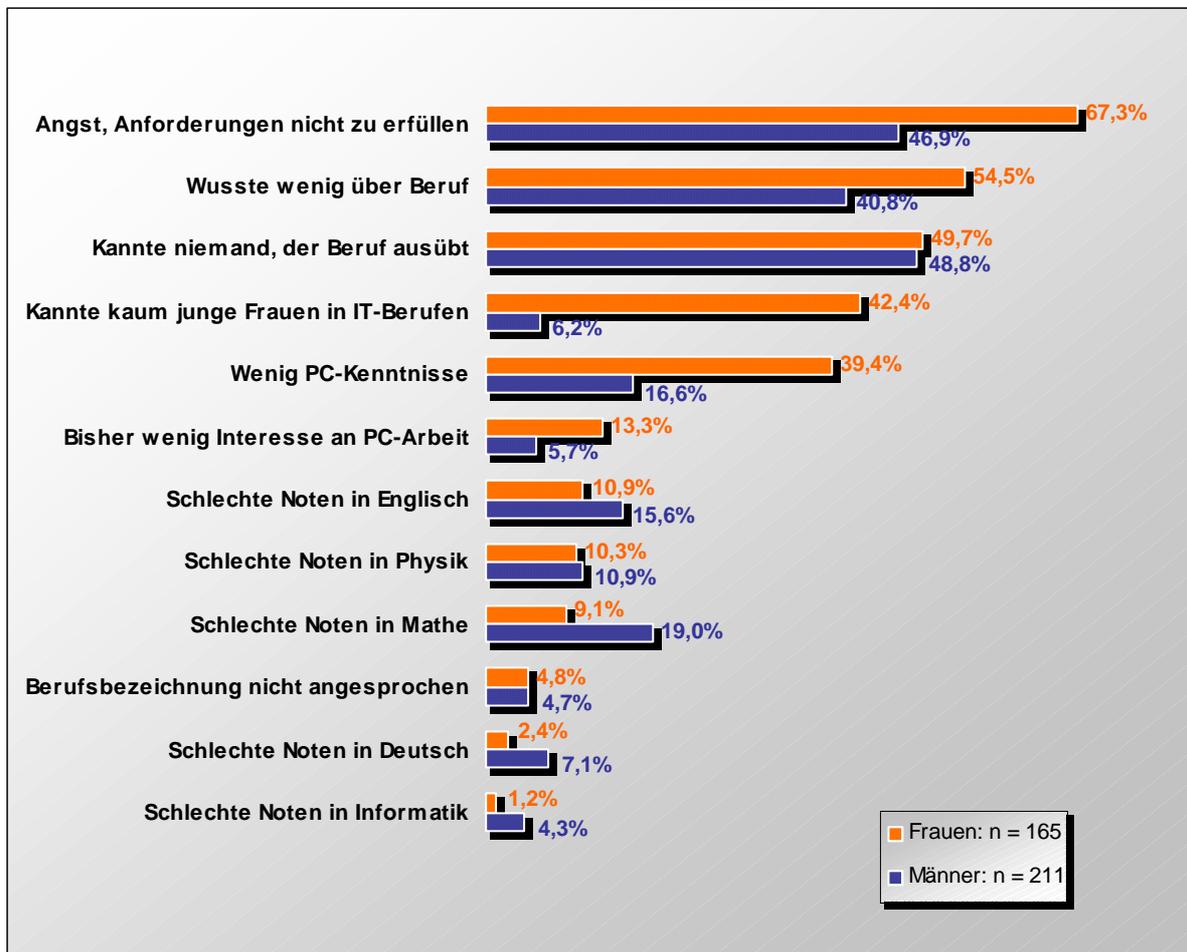
Dieses im Vergleich zu den Männern geringere Selbstbewusstsein bei der Wahl eines technikorientierten Berufs zeigt sich auch bei den weiblichen Auszubildenden. Mit 43,2 % der Frauen geben diese weit mehr als doppelt so häufig wie die Männer (17,2 %) an, dass sie Bedenken hatten, sich für eine Ausbildung in einem IT-Beruf zu entscheiden.

Dieses Ergebnis überrascht, wenn der Umgang beider Geschlechter mit dem Computer näher betrachtet wird. Wie bereits dargestellt, zeigt sich in der Nutzung des Computers bei Männern und Frauen eine deutliche Annäherung (vgl. Feierabend/Klingler 2003: 27). Allerdings bestehen nach wie vor Unterschiede in der Häufigkeit, der Art und Weise der Nutzung und beim Besitz eines eigenen PCs (vgl. Feierabend/Klingler 2003: 16; Statistisches Bundesamt 2004). Die in der JIM-Studie nachgewiesenen Unterschiede zuungunsten der Frauen scheinen sich erst im Laufe der Zeit zu etablieren. Schon 1998 machte Heidtmann darauf aufmerksam, dass erst zu Beginn der Pubertät das Interesse der Frauen an der Arbeit mit dem PC sinke; bis dahin seien ihr Interesse am Computerspiel wie auch die Neigung zur Arbeit am PC ausgeprägter als bei den gleichaltrigen Jungen. Zwar gebe es bereits bei kleinen Kindern divergierende Software-Interessen und im Ansatz erkennbare geschlechtsspezifische Unterschiede bei den bevorzugten Genres und Themen; ansonsten zeigten sich Mädchen im Vor- und Grundschulalter selbstbewusst an Maus und Tastatur, ließen sich nicht von ihren männlichen Altersgenossen oder Brüdern verdrängen und spielten interessiert und ausdauernd weiter (vgl. Heidtmann 1998: 2). Als Ursache dieses zunehmend selbstbewussten Umgangs mit dem Computer sieht Heidtmann den veränderten Stellenwert des PCs in der Familie. „Ein Computer ist heute weder ein besonders hochwertiges, gar exklusives Statussymbol, noch ist er ein unergründlich-geheimnisvolles technisches Gerät. Er ist vielmehr zum alltäglichen Gegenstand geworden [...]“ (Heidtmann 1998: 2).

Auch wenn sich laut Heidtmann die „medialen Sozialisationsbedingungen“ für Mädchen gegenwärtig wandeln (vgl. Heidtmann 1998: 2), scheinen sich die positiven Wirkungen dieser Änderungen, d.h. der selbstbewusste Umgang mit dem neuen Medium Computer, mit zunehmendem Alter zu neutralisieren oder sogar zu negieren und nicht zur Wahl eines technisch orientierten Berufs beizutragen.

In der vorliegenden Studie sind es mehrheitlich die Frauen, die sich eher verhalten über ihre Berufswahl äußern und als Grund hierfür vor allem die Angst angeben, die Anforderungen des Berufs nicht erfüllen zu können. Dieses Argument führen mit 67,3 % mehr als zwei Drittel der Frauen im Vergleich zu 46,9 % der Männer an.

Abbildung 5: Hatten Sie Bedenken, sich für die Ausbildung in einem der neuen IT-Berufe zu entscheiden? Um welche Bedenken handelte es sich?
Mehrfachnennungen möglich!



Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Über diese anfänglichen Bedenken hinaus scheinen auch die Informationen, die zu den neuen IT-Berufen vorlagen bzw. auch nicht vorlagen, wesentliches Moment der Berufswahl zu sein. Insbesondere die Frauen geben mit 54,5 % deutlich häufiger als die Männer (40,8 %) an, dass sie wenig über die neuen Berufe wussten. Ob dieses Informationsdefizit daran liegt, dass sie z.B. über Berufsberatung, Eltern und Schule seltener über diese Berufe informiert wurden oder ihnen die erhaltenen Informationen nicht ausreichten, muss derzeit unbeantwortet bleiben. Beide Aspekte weisen jedoch darauf hin, dass hier deutlicher Handlungsbedarf besteht, um mehr Frauen auf die Berufe aufmerksam zu machen und sie auf diesem Weg für die Berufe zu gewinnen.

Auch das Kennen einer anderen Person, die in einem der neuen Berufe ausgebildet wird bzw. wurde, ist ein Faktor, der wesentlich zur Berufswahl beiträgt. Hier zeigen sich zunächst

geringe Unterschiede zwischen den Geschlechtern, denn mit 49,7 % der Frauen und 48,8 % der Männer wird dieser Aspekt von beiden fast gleich bewertet. Dabei erweist es sich aber gerade für die Frauen näherungsweise als ebenso wichtig, dass es sich bei dieser Person um eine Frau handelt, denn 42,4 % der Frauen geben an, dass sie Bedenken bei der Berufswahl hatten, weil sie kaum junge Frauen in den IT-Berufen kannten. Für die Männer ist dieser Aspekt mit 6,2 % erwartungsgemäß relativ unbedeutend. Ob generell das Kennen einer Person aus dem Berufsbereich nun als erforderliche Vorbildfunktion gewertet werden muss, da diese Identifikationshilfe leistet oder Informationen liefert, oder ob Frauen aus dem Nicht-Kennen einer anderen Frau in einem IT-Beruf schließen, dass es sich um Männerberufe handelt, in denen sie aus ihrer subjektiven Sicht heraus einen schwereren Stand haben, muss zunächst unbeantwortet bleiben.

Ähnlich wie bei der Untersuchung aus dem vergangenen Jahr geben auch in der diesjährigen Befragung deutlich mehr Frauen als Männern an, dass sie Bedenken hatten, sich für einen IT-Beruf zu entscheiden, weil sie vor Beginn der Ausbildung wenig PC-Kenntnisse hatten. Im Vergleich zum vergangenen Jahr ist der Anteil der Frauen mit diesem Argument zwar von 42,6 % auf 39,4 % gesunken und hat sich der der Männer von 8,3 % auf 16,6 % verdoppelt; dennoch schätzen die Frauen ihre PC-Kenntnisse nach wie vor deutlich geringer ein.

Exkurs über die vorberuflichen PC-Kenntnisse der männlichen und weiblichen Auszubildenden

Insbesondere die subjektiven Einschätzungen der Frauen stehen dabei in keinem Verhältnis zu ihren tatsächlichen Computerkenntnissen. Lediglich 1,3 % der Frauen und 0,6 % der Männer geben an, dass sie vor dem Beginn ihrer Berufsausbildung keine Computerkenntnisse hatten. Diesen geringen Nicht-Nutzerinnen und -Nutzern stehen die hohen Beteiligungszahlen der Männer und Frauen in ausgewiesenen Computerfeldern gegenüber.

Nutzung und Installation von Software, Internet und E-Mail

Insbesondere die Nutzung der Softwareprogramme stellt mit 99 % der Männer und 97,9 % der Frauen den Bereich dar, der bei der Arbeit mit dem Computer an erster Stelle steht. Bei den Frauen steht die Nutzung von Internet und E-Mail mit 95,3 % an zweiter Stelle. Mit 96,3 % haben noch einmal geringfügig mehr Männer diese Medien genutzt. Gehören beide Felder noch zu den eher alltäglich ausgeführten Tätigkeiten am PC, stellt die Installation von Programmen bereits höhere Ansprüche an die Nutzerinnen und Nutzer. Aber auch hier geben mit 84,4 % Frauen und 97,9 % Männer diese Kenntnisse auf einem hohen Niveau an.

Programmierung und Homepage

Bei der Programmierung und der Erstellung einer Homepage führen häufiger Männer als Frauen diese Kenntnisse an. So haben mit 59,4 % bereits mehr Männer als Frauen (40,4 %) vor Ausbildungsbeginn programmiert (Vorjahresergebnisse: Frauen 23,8 %; Männer 26,9 %). Auch bei der Erstellung von Homepages sind die Werte gegenüber der letzten Erhebung bei beiden Geschlechtern angestiegen und belaufen sich im Vergleich zu 2002 (Frauen 20,5 %; Männer 47,4 %) nun auf 27,7 % bei den Frauen und 60,1 % bei den Männern.

Ein- und Ausbau von Hardware

Erst bei der Beschäftigung mit Hardware gehen die Anteile der Frauen, die dies als Kenntnisse angeben, im Vergleich zu den Männern teilweise deutlich zurück. Zwar haben noch 41,2 % der Frauen bereits eine Grafikkarte und 32,5 % eine Festplatte ein- bzw. ausgebaut (2002: 14,6 % und 11,9 %). Allerdings geben dies mit 91,3 % und 86,6 % deutlich mehr Männer an (2002: 26,3 % und 28,8 %). Ähnliche Differenzen zeigen sich beim Aufbau von Netzwerken; auch hier haben beide Geschlechter bei dieser Tätigkeit im Vergleich zur Vorjahresuntersuchung erhebliche Steigerungsraten zu verzeichnen. Waren es in 2002 nur 3,3 % der Frauen und 23,6 % der Männer, die bereits Netzwerke aufgebaut hatten, hat sich der Anteil der Frauen in 2003 mit 14,4 % mehr als vervierfacht, der der Männer mit 67,1 % nahezu verdreifacht.

Festzuhalten ist, dass es bei der Nutzung von Software und Internet sowie E-Mail nur marginale Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt. Erst bei der Beschäftigung mit Hardware zeigen sich zwischen Männern und Frauen größere Differenzen. Bemerkenswert ist der über alle Computerbereiche zu verzeichnende Nutzungsanstieg. Beide Geschlechter wenden die ihnen zur Verfügung stehenden Bereiche teilweise deutlich stärker an als im vergangenen Jahr. Damit zeigt sich, dass der Computer zu einem immer stärkeren Gebrauchsmittel geworden und eine weitere Annäherung der Geschlechter zu erwarten ist.

Diese Tendenz zeigt sich auch beim Interesse an der PC-Arbeit. Frauen geben deutlich seltener als im vergangenen Jahr an, dass das mangelnde Interesse an PC-Arbeit ein Punkt gewesen ist, weshalb sie Bedenken bei der Wahl eines IT-Berufs hatten. Waren es 2002 noch 21,3 %, so geben diesen Aspekt in diesem Jahr 13,3 % an. Demgegenüber hat der Anteil der Männer, die wegen mangelnden Interesses an PC-Arbeit Bedenken bei der Berufswahl hatten, im Vergleich zum Vorjahr von 1,4 % auf 5,7 % zugenommen.

Dagegen scheint die Berufsbezeichnung für diejenigen, die sich für einen IT-Beruf entschieden haben, wenig Einfluss auf das Wahlverhalten gehabt zu haben. Dies gilt für Frauen wie Männer gleichermaßen, denn lediglich 4,8 % der Frauen und 4,7 % der Männer geben an, dass die Berufsbezeichnungen bei ihnen Unsicherheiten bei der Berufswahl auslösten.

Ein zunächst erstaunliches Ergebnis zeigt sich bei der Bedeutung der Schulnoten. Sie scheinen bei den Männern durchgängig – wenn auch in unterschiedlicher Intensität – mehr Unsicherheiten bei der Berufswahl auszulösen als bei den Frauen. Damit stünde dieses Ergebnis den bisherigen Erkenntnissen zum allgemein geringer ausgeprägten Selbstbewusstsein der Frauen diametral gegenüber. Werden jedoch ausschließlich die Angaben der Männer und Frauen in der Auswertung berücksichtigt, die Bedenken bei der Berufswahl hatten (Frauen 43,2 %; Männer 17,2 %), zeigt sich ein vollständig anderes Bild. Hier wird dann ein weiteres Mal deutlich, dass selbst bessere schulische Vorkenntnisse bei den Frauen nicht zu einer Stärkung des Selbstbewusstseins beitragen, wenn es um die Wahl eines IT-Berufs geht.

Obwohl die Frauen in den aufgeführten Fächern Mathematik, Physik, Informatik, Englisch und Deutsch fast durchgängig bessere Noten aufweisen, sind sie es, die deutlich häufiger Bedenken bei der Wahl eines IT-Berufs angeben. Und diese Unsicherheiten führen sie an, obwohl sie im Fach Mathematik wesentlich öfter über sehr gute und gute Noten verfügen als die Männer (Frauen 63,2 %; Männer 45,8 %). Ähnliches zeigt sich für die Benotung in Englisch – auch hier haben die Frauen (60,3 %) die besseren Noten als die Männer (43,8 %). Dies trägt aber nicht zu einer größeren Sicherheit im Berufswahlprozess bei. Die deutlichsten Unterschiede zeigen sich dann im Fach Deutsch: Hier hatten 65,2 % der Frauen, aber nur 39 % der Männer ein Sehr gut bzw. Gut im Abschlusszeugnis. Alle Unterschiede erweisen sich dabei als statistisch signifikant. Lediglich in den Fächern Physik und Informatik gibt es keine signifikanten Unterschiede in den Noten. Im Fach Physik weisen Frauen mit 51,5 % etwas bessere Noten auf als die Männer (49,7 %) und in Informatik haben die Männer etwas häufiger die besseren Noten (Männer 83 %; Frauen 81,9 %). Damit zeigt sich sehr deutlich, dass Frauen über weniger Selbstbewusstsein bei der Wahl eines IT-Berufs verfügen als Männer, auch wenn sie wesentlich häufiger die besseren Schulnoten aufweisen.

Die durch Unsicherheit und Selbstzweifel geprägte Phase ist zeitlich nicht einzugrenzen, sondern überschattet den gesamten Prozess der Berufswahl. Dies gilt umso mehr für Frauen, die vermeintlich untypische Berufe wählen. Hierdurch ergeben sich für sie Hürden, die von Männern seltener überwunden werden müssen.

4.4 Bewerbungs- und Auswahlverfahren

Der Berufsorientierungsprozess erweist sich nicht einzig aus Gründen der Informationsbeschaffung und -verarbeitung als äußerst komplex. Während dieser Zeit werden Anforderungen an die Jugendlichen gestellt, die sich auf das konkrete Bewerbungsverfahren in Unternehmen und Institutionen beziehen. Dieses Verfahren setzt sich aus der schriftlichen Bewerbung der bzw. des potenziellen Auszubildenden und dem darauf folgenden Auswahlverfahren durch die ausbildende Institution zusammen.

4.4.1 Bewerbungsverfahren

Von einem Bewerbungsmarathon mit 50 und mehr Bewerbungen scheinen die Auszubildenden der IT-Berufe momentan noch weit entfernt zu sein. Nahezu drei Viertel der weiblichen und 62,2 % der männlichen Auszubildenden mussten lediglich zehn Bewerbungen schreiben, um einen Ausbildungsplatz in einem IT-Beruf zu bekommen. Dabei ist ein Großteil – vor allem der weiblichen Auszubildenden – bereits mit den ersten drei Bewerbungen erfolgreich. 23 % der Frauen mussten lediglich eine und jeweils 10,5 % zwei und drei Bewerbungen schreiben, um einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Von den männlichen Auszubildenden konnten 13,9 % nach einer Bewerbung ihren Ausbildungsvertrag unterschreiben, bei 6,5 % waren hierzu zwei und bei 7,5 % drei Bewerbungen erforderlich.

Die geringere Anzahl der Bewerbungen der weiblichen Auszubildenden lässt sich eventuell damit erklären, dass mehr Frauen als Männer über Abitur und Fachabitur verfügen. 67 % der Frauen geben diese Qualifikationen als höchsten Schulabschluss an. Bei den Männern sind es mit 58,5 % deutlich weniger. Neben diesen höheren Schulabschlüssen weisen die Frauen zudem die besseren Durchschnittsnoten in ihren Abschlusszeugnissen auf. 5,8 % der Frauen und 3,3 % der Männer geben hier eine Durchschnittsnote von bis zu 1,5 an. Über einen guten Notendurchschnitt (Note 1,6 – 2,5) verfügen mit 50,8 % noch einmal deutlich mehr Frauen als Männer (46 %). Insbesondere die Fächer Deutsch, Englisch und Mathematik werden von den Unternehmen als wesentliches Kriterium bei der Berücksichtigung einer Bewerbung betrachtet. Auch bei der ausschließlichen Berücksichtigung dieser Fächer haben die jungen Frauen die Nase vorn. Bei der Betrachtung der Mathematiknote zeigen sich relativ moderate Unterschiede; 54,7 % der Frauen weisen im Vergleich zu 51,1 % der Männer eine sehr gute oder gute Mathematiknote im Abschlusszeugnis auf. Eine gute oder sehr gute Englischnote haben dann 49,2 % der Frauen, aber nur 39,7 % der Männer. Im Fach Deutsch zeigen sich noch größere Unterschiede. Hier geben 56 % der Frauen, aber nur 32,9 % der Männer an, eine sehr gute oder gute Note im Abschlusszeugnis zu haben. Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern in den Fächern Deutsch und Englisch erweisen sich dabei als statistisch signifikant.

Die im Mittel besseren Qualifikationen der Frauen bei der Bewerbung um einen IT-Beruf sind differenziert zu betrachten. Auf der einen Seite zeigen sie das große Potenzial, das den Unternehmen durch die Einstellung von Frauen zur Verfügung steht. Auf der anderen Seite stellt sich allerdings die Frage, ob Frauen im Gegensatz zu Männern erst mit deutlich besseren schulischen Qualifikationen die Chance auf eine Einstellung in einen IT-Beruf haben. Kay gibt hierzu an, dass Frauen in Minderheitenpositionen höheren Anforderungen als Männer genügen müssen, um ausgewählt zu werden (vgl. Kay 1998: 83).

4.4.2 Auswahlverfahren

Um weitere Aussagen über die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber durch die ausbildenden Unternehmen treffen zu können, wurden im Rahmen der Projekte *idee_it* und *Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag* zusätzlich zur teilstandardisierten Online-Befragung 20 teilnehmende Unternehmen in leitfadengestützten Experten- und Expertinneninterviews³⁶ nach dem Modus der von ihnen angewandten Auswahlverfahren befragt. Ziel der explorativen Befragung war es, mehr über die tatsächliche Gestaltung von Personalauswahlverfahren zu erfahren und auf den Wissensbestand der Expertinnen und Experten bezüglich Unterschieden zwischen männlichen und weiblichen Bewerbern zuzugreifen, um Handlungsorien-

³⁶ Hinsichtlich des Expertenstatus der interviewten Personen kam die Definition von Meuser und Nagel zum Tragen, nach der eine Person durch Zuschreibung zum Experten wird, „weil wir wie auch immer begründet annehmen, dass sie über ein Wissen verfügt, das sie zwar nicht alleine besitzt, das aber doch nicht jedermann [...] in dem interessierenden Handlungsfeld zugänglich ist“ (Meuser/Nagel 1997: 484).

tierungen für eine nicht geschlechtsspezifische Gestaltung und Anwendung von Personalauswahlverfahren für Auszubildende in den neuen IT-Berufen zu entwickeln (zur ausführlichen Darstellung der Ergebnisse vgl. Baginski/Struwe in diesem Band).

In den Interviews wurde deutlich, dass sich die Auswahlverfahren der teilnehmenden Unternehmen teilweise deutlich voneinander unterscheiden. Nach der Sichtung der Bewerbungsunterlagen werden die Bewerberinnen und Bewerber entweder zu weiteren Eignungstests, Assessment-Centern und/oder Gruppen- oder Einzelgesprächen eingeladen. Diese Einstellungstests wurden laut Ergebnis der Online-Untersuchung von 77,7 % der Frauen und 78,6 % der Männer absolviert. Die Tests bestanden zum Großteil aus Theorie (Frauen 53,9 %; Männer 54,4 %). Ein ebenfalls hoher Prozentsatz der Auszubildenden hatte einen Test zu absolvieren, der praktische und theoretische Elemente enthielt (Frauen 43,1 %; Männer 43,9 %), und für einen verschwindend kleinen Teil der Auszubildenden wurden Tests angeboten, die ausschließlich auf Praxis beruhten (Frauen 2,0 %; Männer 1,2 %). Die Einstellungstests werden unterschiedlich bewertet, so dass keine klare Aussage hinsichtlich des Schwierigkeitsgrades der einzelnen Testbereiche getroffen werden kann. Häufig wird auf die Zeitknappheit während des Einstellungstests hingewiesen, aber auch die als mangelhaft empfundene Praxisrelevanz der durchgeführten Tests wird kritisiert. Auffallend oft wird der geringe Anteil von Frauen in den Einstellungstests thematisiert, und zwar von Frauen und Männern. Für die Frauen hat dies zur Folge, sich beobachtet zu fühlen. Die von vielen Firmen geforderten Vorkenntnisse im IT-Bereich werden von den Auszubildenden ebenso beanstandet wie die teilweise zu beobachtenden Vorurteile gegenüber Frauen.

Wird im Auswahlverfahren auf derartige Test verzichtet, laden die Unternehmen in der Regel zu Einzel- oder Gruppeninterviews oder zu Assessment-Centern³⁷ ein bzw. diese Gespräche und Auswahlverfahren werden im Anschluss an die theoretisch und/oder praktisch orientierten Tests angeschlossen. Nach Aussage der befragten Unternehmen werden wahrnehmbare Unterschiede zwischen den Geschlechtern vor allem im Auftreten der Bewerberinnen und Bewerber gesehen. Ein Teil der Expertinnen und Experten nennt den Aspekt des mangelnden Selbstbewusstseins bei den Bewerberinnen, ein anderer Teil beschreibt den Reifevorsprung, den die jungen Frauen gegenüber den männlichen Bewerbern haben. Den jungen Männern werden einerseits ein größeres Vorwissen und ein bestimmteres Auftreten attestiert und andererseits eine gewisse Überheblichkeit in Bezug auf ihr Vorwissen sowie mangelnde kommunikative Fähigkeiten. Diese unterschiedlichen Aussagen, die einmal der einen, ein anderes Mal der anderen Gruppe Vorzüge bescheinigen, spiegeln sich dann im Auswahlverhalten der Unternehmen wider. Welche Gruppe schließlich bei der Vergabe der Ausbildungsstellen stärker berücksichtigt wird, hängt von den Prioritäten der einstellenden Unternehmen ab. Im Gegensatz zur Vorjahresuntersuchung, in der eher Vorteile der männlichen Auszubildenden in Bezug auf die Einstellungs- bzw. Vorstellungsgespräche auszumachen waren – d.h. sie mussten seltener Gespräche führen, um schließlich einen Ausbildungsver-

³⁷ Da in der Online-Untersuchung nicht explizit nach der Auswahlmethode Assessment-Center gefragt wurde, wird sie im Rahmen dieser Dokumentation nicht weiter berücksichtigt.

trag unterschreiben zu können –, zeigen sich die Vorteile in der diesjährigen Erhebung eher bei den jungen Frauen. 31,2 % der Frauen, aber nur 23 % der Männer mussten lediglich ein Vorstellungsgespräch führen, um einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Zwei Vorstellungsgespräche reichten zum Abschluss eines Ausbildungsvertrags dann für 15,4 % der Frauen und für 18,5 % der Männer und mit drei Gesprächsterminen hatten schließlich 13,6 % der Frauen und 15,1 % der Männer ihren Ausbildungsplatz. Insgesamt sind damit die Frauen leicht im Vorteil, denn insgesamt reichten für 60,2 % der Frauen drei Vorstellungstermine. Bei den Männern sind es mit 56,6 % etwas weniger Bewerber, die bereits nach drei Terminen erfolgreich waren.

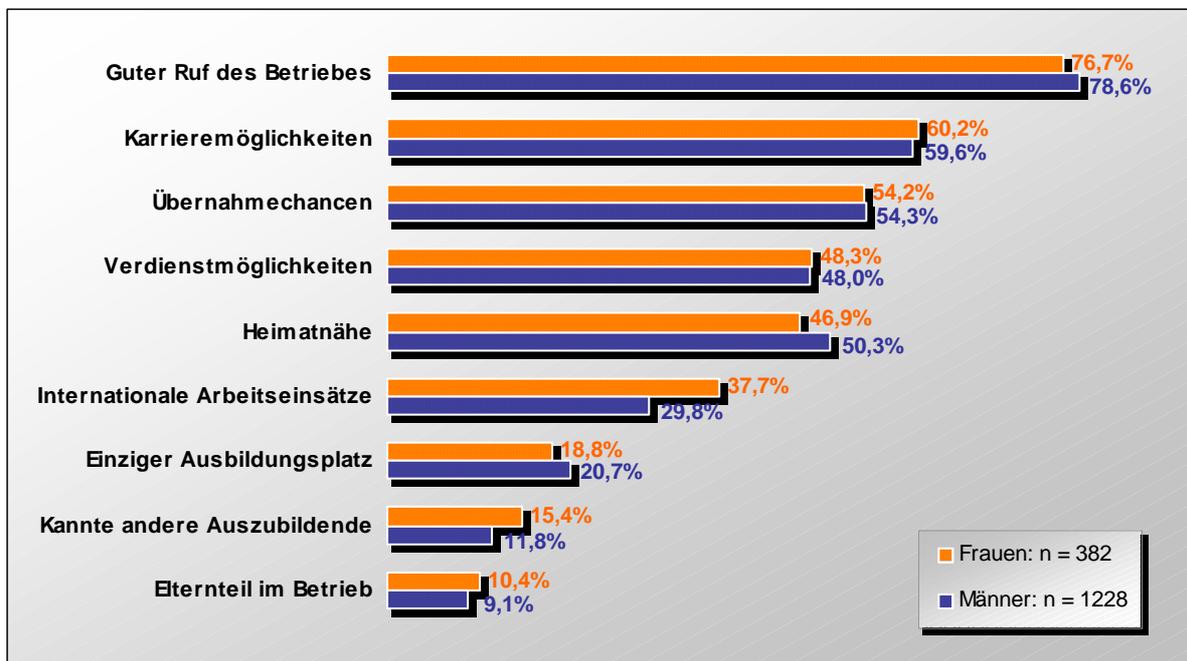
Welche der Vorzüge, wie z.B. Vorsprung an Reife oder Vorwissen im IT-Bereich, bzw. der Nachteile (mangelndes Selbstbewusstsein, Überheblichkeit und mangelnde Kommunikationsfähigkeiten) dann in den Vordergrund treten bzw. deutlich gemacht werden können, scheint auch von den bei den Gesprächen herrschenden Rahmenbedingungen abzuhängen. In den qualitativen Leitfadeninterviews hat sich gezeigt, dass zur Steigerung des Selbstbewusstseins bei Frauen die Besetzung der Gesprächsrunden wesentlich ist. Für weibliche Bewerber technisch orientierter Berufe wird es als wichtig erachtet, Gesprächspartnerinnen mit technischem Ausbildungshintergrund zu haben, die ermutigend wirken können. Sollte eine ausschließliche Besetzung mit weiblichen Personalfachkräften nicht möglich sein, bietet sich ebenfalls eine paritätisch besetzte Runde an. Auch eine bessere Information im Vorfeld der Auswahlverfahren über Art und Methoden der Tests könnte dazu beitragen, das Selbstbewusstsein der Frauen in diesen Situationen zu stärken, da sie besser abschätzen könnten, was sie erwarten (vgl. Baginski/Struwe in diesem Band).

Ist der Berufsorientierungsprozess im Rahmen der ersten Schwelle nach Verarbeitung der zur Verfügung stehenden Informationen und nach Durchlaufen des Bewerbungsprozesses abgeschlossen, stellt sich abschließend noch die Frage, welche Gründe für die weiblichen und männlichen Auszubildenden schließlich bei der Wahl ihres Ausbildungsbetriebes ausschlaggebend waren.

4.5 Entscheidung für den Ausbildungsbetrieb

Im Gegensatz zu den häufig sehr unterschiedlichen Berufswahlmotiven, Unsicherheiten und Erfahrungen im Vorfeld der Berufsausbildung zeigen sich bei den Motiven zur Wahl des Ausbildungsbetriebes weitgehende Übereinstimmungen zwischen den Geschlechtern.

Abbildung 6: Warum haben Sie sich schließlich für Ihren jetzigen Ausbildungsbetrieb entschieden?



Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

Für mehr als drei Viertel der Männer und Frauen ist der gute Ruf des Ausbildungsbetriebes ausschlaggebendes Moment, sich für diese Institution zu entscheiden (Frauen 76,7 %; Männer 78,6 %). Mit deutlichem Abstand stehen dann die vom Betrieb angebotenen Karriere-möglichkeiten auf Rang zwei der Präferenzliste. Auch hier zeigen sich nur marginale Unter-schiede zwischen Frauen (60,2 %) und Männern (59,6 %). Die angenommenen bzw. even-tuell zugesicherten Übernahmechancen im Anschluss an die Ausbildung folgen für die weib-lichen und männlichen Auszubildenden auf Platz drei der Rangskala. Dieser Aspekt wird von 54,2 % der Frauen und 54,3 % der Männer nahezu identisch als Motiv zur Wahl des Ausbil-dungsbetriebes genannt. Die Übernahmechancen haben damit die in der letztjährigen Erhe-bung auf Platz drei stehenden Verdienstmöglichkeiten verdrängt. Der sichere Arbeitsplatz scheint den Auszubildenden momentan wichtiger zu sein als die zu erwartenden Verdienst-chancen. Diese stehen jetzt auf Platz vier, ohne zwischen den Geschlechtern nennenswerte Unterschiede zu zeigen (Frauen 48,3 %; Männer 48 %).

Erst bei der Nähe des Betriebes zum Heimatort weisen Männer und Frauen wieder etwas größere Divergenzen auf. Dieses Motiv ist für die Männer bei der Wahl des Ausbildungs-betriebes ausschlaggebender als für die Frauen und wird von ihnen mit 50,3 % etwas häufiger genannt als von den Frauen (46,9 %). Insgesamt weisen die Frauen eine etwas größere Be-reitschaft zur räumlichen Flexibilität auf, denn die Möglichkeit zu internationalen Arbeitsein-sätzen ist für sie ein signifikant wichtigeres Moment der Wahl eines Ausbildungsbetriebes als

für die Männer. Frauen geben dieses Motiv mit 37,7 % deutlich häufiger als Männer (29,8 %) an.

Das der Betrieb schließlich gewählt wurde, weil er den einzig zur Verfügung gestellten Ausbildungsplatz angeboten hat, führen die Männer mit 20,7 % etwas häufiger an als die Frauen (18,8 %). Bereits bestehende soziale Kontakte im Unternehmen sind die am wenigsten genannten Motive zur Wahl des Ausbildungsbetriebes. Dabei scheinen die Bekanntschaften mit anderen Auszubildenden stärkeres Motiv bei der Wahl des Ausbildungsbetriebes zu sein als das Vorhandensein eines Elternteils im ausgewählten Betrieb. Mit 15,4 % ist der Kontakt zu einem anderen Auszubildenden für die Frauen noch einmal wichtiger als für die Männer (11,8 %). Bei beiden Gruppen steht dieses Argument auf Platz acht der Rangliste. Dass bereits ein Elternteil in dem gewählten Ausbildungsbetrieb arbeitet, ist sowohl für die Frauen als auch für die Männer das unbedeutendste Argument bei der Entscheidung für den Ausbildungsbetrieb. Mit 10,4 % der Frauen und 9,1 % der Männer gibt dies nur ein relativ geringer Anteil der weiblichen und männlichen Auszubildenden an.

4.6 Die Phase der Berufsorientierung – Zusammenfassung

Die Berufsorientierung erweist sich als äußerst komplexer Prozess, der durch mehrere Phasen gekennzeichnet ist. Hierbei sind mehrere Institutionen von Bedeutung – dies sowohl durch die Vermittlung von Rollen und Leitbildern als auch durch reine Informations- und Beratungsleistungen. Dem Elternhaus und der Schule kommen insbesondere Vermittlungsleistungen zu, die langfristig wirken. Ihnen wird aus Perspektive der Männer und Frauen bei der Wahl eines IT-Berufs jedoch nur eine geringe qualitative Bedeutung zugeschrieben – von den Frauen dabei noch einmal weniger als von den Männern.

Wesentliche Bedeutung bei der Berufswahl haben in quantitativer Hinsicht sowohl das Internet als modernes Medium der Informationsbeschaffung als auch traditionelle Berufsinformation-broschüren. Darüber hinaus wird die Agentur für Arbeit von Männern wie Frauen zur Berufsorientierung stark in Anspruch genommen. Während die Informationen über das Internet und Informationsbroschüren sowohl von Frauen als auch von Männern überwiegend als sehr hilfreich im Orientierungsprozess angesehen werden und die Informationsbroschüren für Frauen einen signifikant höheren Wert als für Männer haben, stellt sich das Beratungsangebot der Agentur für Arbeit als weniger hilfreich bei der Berufswahl heraus. Für die Frauen ergibt sich hier ein signifikant geringerer Informationsgehalt als für die Männer.

Worauf die hohen, aber teilweise differenzierenden Bewertungen des Internets und der Informationsbroschüren beruhen, kann derzeit nicht beantwortet werden, da zu beiden Informationsquellen wenig empirisches Material vorliegt, das die Geschlechterthematik berücksichtigt. Auch zur divergierenden Beurteilung der Berufsberatung aus Perspektive der Geschlechter gibt es bisher wenige Veröffentlichungen. Hier scheint es weiteren Untersuchungsbedarf zu geben.

Hinsichtlich der Berufswahlmotive zeigen sich zwischen den Geschlechtern deutliche Unterschiede. Diese Divergenzen haben sich im Vergleich zur Vorjahresuntersuchung in der Rangfolge nur marginal verändert, bezüglich der prozentualen Verteilung hat es teilweise deutliche Veränderungen gegeben; dabei erweisen sich doppelt so viele Ausprägungen wie im vergangenen Jahr als statistisch signifikante Unterschiede. Auch in diesem Jahr sind die technischen Aspekte für die Männer die ausschlaggebenden Motive, sich für eine IT-Ausbildung zu entscheiden. Bei den Frauen stehen die beruflichen Möglichkeiten im Vordergrund. Beide Motivfelder weisen zwischen den Geschlechtern signifikante Unterschiede auf. Diese Ungleichheiten hinsichtlich intrinsischer, d.h. interessen- und neigungsgeleiteter Motive und extrinsischer Beweggründe (berufliche Möglichkeiten, Arbeitsmarktlage) werden wie im vergangenen Jahr beim Aspekt „Interesse an neuen Medien“ durchbrochen: Sowohl von den Frauen als auch von den Männern wird dieser Grund mit nur marginalen Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr als wichtigstes Entscheidungsmoment für einen IT-Beruf angegeben.

Erhebliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen zwischen dem Hauptmotiv der Berufswahl und den weiteren Berufswahlmotiven. Während die Männer zwischen Technik und neuen Medien keine wesentlichen Unterschiede für ihre Berufswahl ausmachen, scheinen die Frauen den Begriff neue Medien weniger mit Technik als vielmehr mit Zukunftschancen zu assoziieren. Eine Erklärung mag darin zu sehen sein, dass Technik weder mit der weiblichen Geschlechtsrolle verbunden ist noch ihr ein wichtiger Stellenwert in den Identitätskonzepten von Frauen zugeschrieben wird (vgl. Sklorz-Weiner 1991; zitiert nach Nissen et al. 2003: 76). Der „Umweg“ über die neuen Medien scheint für die Frauen das Mittel zu sein, sich technisch orientierten Berufen nähern zu können, ohne eine „bewusste Umorientierung“ in ihrem Selbstkonzept vornehmen zu müssen (vgl. Nissen et al. 2003: 79 f.).

Im Gegensatz zum Vorjahr erweist sich in der diesjährigen Untersuchung der Aspekt der nicht realisierten Wunschausbildung als statistisch signifikant. Insbesondere die Frauen heben diesen Punkt hervor, denn sie geben – wenn auch auf niedrigem Niveau – nahezu doppelt so häufig wie die Männer an, dass sie einen Ausbildungsplatz in ihrem Wunschberuf nicht bekommen haben.

Neben den Motiven, sich für eine Ausbildung im IT-Bereich zu entscheiden, sind auch die Bedenken zu berücksichtigen, die einer solchen Wahl eventuell entgegenstehen. Obwohl jungen Frauen heute ein starkes Selbstbewusstsein attestiert wird, sind es vor allem sie, die auf Unsicherheiten bei der Wahl eines IT-Berufs aufmerksam machen. Diese beziehen sich dann hauptsächlich auf die Angst, den beruflichen Anforderungen innerhalb dieses Berufsberichts nicht gewachsen zu sein. Mögliche Ursachen dieser Befürchtungen können sowohl das mangelnde Wissen über den Beruf als auch das Fehlen von bekannten Personen sein, die bereits in diesen Berufen arbeiten. Auch werden von den Frauen deutlich häufiger als von den Männern geringe PC-Kenntnisse als Ursache ihrer Unsicherheiten bei der Berufswahl angegeben – und dies, obwohl sich das Nutzungsverhalten der Geschlechter über die Jahre bei verschiedenen Tätigkeiten deutlich angeglichen hat bzw. die Frauen teilweise quasi in Führung gegangen sind.

Die bis hierher aufgeführten Aspekte der Berufswahl betreffen hauptsächlich das Handeln der potenziellen Auszubildenden. Ob der Bewerber oder die Bewerberin schließlich einen Ausbildungsplatz erhält, ist im Wesentlichen abhängig von der ausbildenden Institution. Im Bewerbungsverfahren scheinen die jungen Frauen zunächst auf Grund ihrer höheren und besseren Schulbildungen im Vorteil zu sein. Diese höhere Vorbildung stellt gleichzeitig aber auch eine größere Hürde für die Frauen dar. Sie scheinen häufiger als die Männer über Abitur und Fachabitur verfügen zu müssen, um zur zweiten Stufe des Auswahlprozesses, d.h. einem Test und/oder einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Zu welchem Ergebnis dieser Auswahltest schließlich führt, hängt entscheidend von den Testergebnissen und den Selbstdarstellungsfähigkeiten der Bewerberinnen und Bewerber in den Vorstellungsgesprächen ab. Mit diesen beiden Prüfsituationen kommen aber auch deren Inhalte und Rahmenbedingungen ins Spiel. Es gibt Hinweise darauf, dass sich z.B. die an den Lebensbedingungen von Frauen orientierenden technischen und praktischen Tests und auch die im Hinblick auf die Vorstellungsgespräche paritätisch besetzten Interviewerinnen- und Interviewergruppen positiv auf den Erfolg von Frauen in den Auswahlverfahren auswirken.

Sind die unterschiedlichen Phasen der Berufsorientierung erfolgreich gemeistert, stellt sich für die Bewerberinnen und Bewerber die abschließende Entscheidung für den Ausbildungsbetrieb. Der gute Ruf eines Unternehmens steht dabei für Frauen und Männer an der Spitze ihrer Prioritäten. Damit verbunden werden Karrieremöglichkeiten, die Perspektive einer Übernahme im Anschluss an die Ausbildung und attraktive Verdienstmöglichkeiten. Die Chance auf internationale Arbeitseinsätze stellt für die Frauen bei der Wahl eines Ausbildungsbetriebes eine wichtige Perspektive dar. Dieser von den Frauen im Vergleich zu den Männern stärker betonte Aspekt erweist sich als statistisch signifikant.

Nach einer durch viele – bewusste und unbewusste – Entscheidungsprozesse gekennzeichneten Berufsorientierungsphase stellt sich die Frage, welche der an den Beruf gestellten Erwartungen schließlich erfüllt wurden und welche nicht. Erweist sich der gewählte Beruf als der individuell richtige? Wie wird die Ausbildung im Betrieb durch die Ausbilderinnen und Ausbilder bewertet? Wo werden Vorschläge zur Änderung der Ausbildung thematisiert? Diese und weitere Fragen werden im folgenden Kapitel behandelt.

5 Ausbildungssituation

Bei der Entscheidung für einen Beruf ist von Bedeutung, dass „das erhoffte Ausbildungsziel, die erwartete Lernsituation und die Ausbildung selbst attraktiv erscheint“ (Hausmann 1995: 142). Mit der Einführung der IT-Ausbildungsberufe wurde die Hoffnung verknüpft, attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen zu eröffnen. Inwieweit diese Erwartungen erfüllt werden konnten, soll mit dem folgenden Kapitel beantwortet werden. Hier wird aus der Perspektive der männlichen und weiblichen Auszubildenden die Situation in der IT-Ausbildung dargestellt. Der Zusammensetzung der Auszubildenden und des ausbildenden Personals nach Geschlecht folgt die fachliche und soziale Betreuung während der Ausbildung. Im Anschluss daran soll die Bewertung der einzelnen Ausbildungsinhalte getrennt nach technisch und kaufmännisch ausgerichteten IT-Berufen aus Sicht der derzeitigen Auszubildenden und der Absolventinnen und Absolventen erfolgen. Die Gesamtbewertung der Ausbildung mit möglichen Änderungsvorschlägen beendet das Kapitel.

5.1 Zusammensetzung der Auszubildenden und des ausbildenden Personals

Die Ausbildung in den neuen IT-Berufen erfolgt, wie in Kapitel 3.1 beschrieben, bundesweit hauptsächlich in Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten. Dies wirkt sich auch auf die Zusammensetzung der Auszubildenden aus, denn ein Großteil von ihnen wird in Gruppen mit Männern und Frauen ausgebildet. 67,5 % der Frauen und 84,6 % der Männer geben an, dass sie eine bzw. einer unter mehreren Auszubildenden sind. Insbesondere für die Frauen ergibt sich noch ein anderes Bild, denn mit 19,4 % befindet sich nahezu jede fünfte Frau in der Situation, die einzige weibliche unter mehreren männlichen Auszubildenden zu sein. Umgekehrt befinden sich nur 0,8 % der Männer in der gleichen Lage, d.h. einziger männlicher unter mehreren weiblichen Auszubildenden zu sein, und 10,2 % der Frauen sowie 8,6 % der Männer sind einzige bzw. einziger Auszubildende(r) im Betrieb. Dieser verhältnismäßig niedrige Anteil ist auf die geringe Anzahl von Auszubildenden in kleinen und mittleren Betrieben zurückzuführen.

Obwohl sich ein Großteil der weiblichen Auszubildenden in einer aus der Geschlechterperspektive heraus relativ isolierten Situation befindet, scheint dies nicht zu einer negativen Bewertung dieser Lage beizutragen. Mit 85,4 % geben mehr Frauen als Männer (81,6 %) an, dass ihnen diese Ausbildungssituation sehr gut oder gut gefällt. Dies mag darauf zurückzuführen sein, dass der Umgang und die Zusammenarbeit im Team bzw. mit den Kolleginnen und Kollegen von einem Großteil der weiblichen und männlichen Auszubildenden positiv bewertet wird. So trägt das gute Auskommen mit den anderen Mitarbeitern/Azubis zum guten Arbeitsklima bei und wird von einer weiblichen Auszubildenden folgendermaßen beschrieben: „Ich komme sehr gern zur Arbeit. Das Klima im Büro ist sehr freundlich und fürsorglich. Ich kann mir nicht vorstellen, dass es eine bessere Ausbildungsstätte gibt.“ Diese und ähnliche Aussagen werden von weiteren männlichen und weiblichen Auszubildenden gemacht. Wie in Kapitel 5.2 noch zu zeigen sein wird, setzt sich die positive Bewertung der sozialen

Situation bzw. des sozialen Klimas im Ausbildungsbetrieb nicht durchgängig auf andere Ausbildungsbereiche fort. Wenn es um die Bewertung der fachlichen Betreuung geht, zeigen sich Unterschiede zwischen Frauen und Männern, bei denen Nachteile vermehrt auf Seiten der Frauen anzutreffen sind.

Der relativ niedrige Anteil von Frauen in den IT-Ausbildungen setzt sich beim ausbildenden Personal fort, denn die Ausbildung erfolgt mehrheitlich durch Männer. Eine ausschließliche Betreuung durch männliche Ausbilder geben 31,9 % der Frauen und 37,1 % der Männer an. Dass sie von mehr Männern als Frauen ausgebildet werden, wird mit 42,7 % und 43,3 % nahezu identisch von Frauen und Männern aufgeführt. Somit überwiegt bei 74,6 % der Frauen und 80,4 % der Männer die Ausbildung durch männliches Personal. Eine ausschließliche Betreuung durch weibliche Ausbilder ist nur für 2,6 % der Frauen und 1,2 % der Männer Kennzeichen der Ausbildung. Auch die mehrheitliche Betreuung durch Ausbilderinnen ist nur für 3,9 % der Frauen und 2 % der Männer gegeben. Eine paritätische Besetzung des ausbildenden Personals geben 16,5 % der Frauen und 13,4 % der Männer an.

Die Zusammensetzung von Auszubildenden und ausbildendem Personal ist ein Aspekt der Ausbildung, wie die Betreuung während der Ausbildung von den Auszubildenden bewertet wird, ein anderer. Hier ist zwischen der Organisation der Ausbildung im Betrieb, der fachlichen und der sozialen Betreuung zu unterscheiden.

5.2 Betreuung während der Ausbildung

5.2.1 Die fachliche Betreuung und die Vermittlung von Ausbildungsinhalten

Die durchschnittlich höchste Zustimmung erhält bei beiden Geschlechtern die fachliche Betreuung und die Vermittlung der Ausbildungsinhalte. In Bezug auf die Beurteilung ergeben sich zwischen Männern und Frauen jedoch durchgängig signifikante Unterschiede. Zwar bekommen die Ausbilderinnen und Ausbilder sowohl von den Frauen als auch von den Männern bezüglich der Aufgeschlossenheit für fachliche Fragen die höchste Zustimmung; die Männer geben dies jedoch mit 85,8 % signifikant häufiger an als die Frauen (79 %). Darüber hinaus kann das ausbildende Personal die männlichen Auszubildenden mit 79,7 % signifikant häufiger von seinem fachlichen Können überzeugen als die weiblichen Auszubildenden (66,1 %). Auch bei der Vermittlung der Ausbildungsinhalte geben Männer die bessere Beurteilung ab. Sie kommen mit 69,9 % deutlich häufiger als die Frauen (60,9 %) zu der Einschätzung, dass die Ausbilderinnen und Ausbilder die Ausbildungsinhalte gut vermitteln können. Die Differenz zwischen beiden Gruppen erweist sich auch hier als statistisch signifikant. Über alle drei Bereiche gesehen, zeigen sich somit deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern, wobei die Frauen durchgängig die fachliche Betreuung während der Ausbildung seltener als gut bezeichnen.

Kritisiert wird von Frauen wie Männern vor allem die geringe Zeit und Aufmerksamkeit, die für die Auszubildenden zur Verfügung steht. In den Abteilungen seien die ausgebildeten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen teilweise so stark in das Alltagsgeschehen eingebunden, dass kaum Zeit für die Ausbildung bliebe. Insbesondere die fachliche Betreuung käme dabei zu kurz. Bemängelt wird, dass teilweise Wissen vorausgesetzt werde, anstatt es in der Ausbildung zu vermitteln. Die fachliche Betreuung wird als unzureichend angesehen, denn „die Ausbilder (...) lassen einen ins kalte Wasser plumpsen und wollen (...), dass man sich alleine durch die betriebliche Ausbildung kämpft.“ Insbesondere für die jungen Frauen, die über wenig Vorkenntnisse verfügen, erweist sich diese Situation als fatal, da „man als Mädchen eigentlich nur dumm daneben steht und den Jungs beim Arbeiten nur zusehen kann, weil man selber nicht weiß, wie es geht.“ Da dies mit Blick auf die geringeren Hardwarekenntnisse vor allem die jungen Frauen betrifft, sind sie es, die häufiger in der zuschauenden Position sind, somit fachlich wenig Selbstbewusstsein entwickeln können und demzufolge weniger häufig mit der fachlichen Betreuung zufrieden sind.

5.2.2 Die Organisation der Ausbildung im Betrieb

Die Organisation der Ausbildung im Betrieb setzt sich aus der Betreuung der Ausbildung in Betrieb und Lehrwerkstatt (falls vorhanden) und der Vermittlung des betrieblichen Überblicks zusammen. Wie bei der fachlichen Betreuung geben auch hier die Männer über alle Punkte gesehen die besseren Beurteilungen ab. Alle Unterschiede in der Bewertung sind auch hier statistisch signifikant. Mit 69,2 % geben deutlich mehr Männer als Frauen (60 %) an, dass sich das ausbildende Personal um die Organisation der Ausbildung im Betrieb kümmert. Noch deutlichere Unterschiede zeigen sich bei der Bewertung der Ausbildung in der Lehrwerkstatt. Hier kommen mit 65,8 % nahezu 14 % mehr Männer als Frauen (51,9 %) zu dem Ergebnis, dass dieser Bereich der Ausbildung zufrieden stellend abgedeckt wird. Auch bei der Vermittlung des Überblicks über den Betrieb bekommt das ausbildende Personal von den männlichen Auszubildenden die besseren Noten. Sie kommen mit 70,5 % häufiger zu diesem Ergebnis als die weiblichen Auszubildenden (65,7 %).

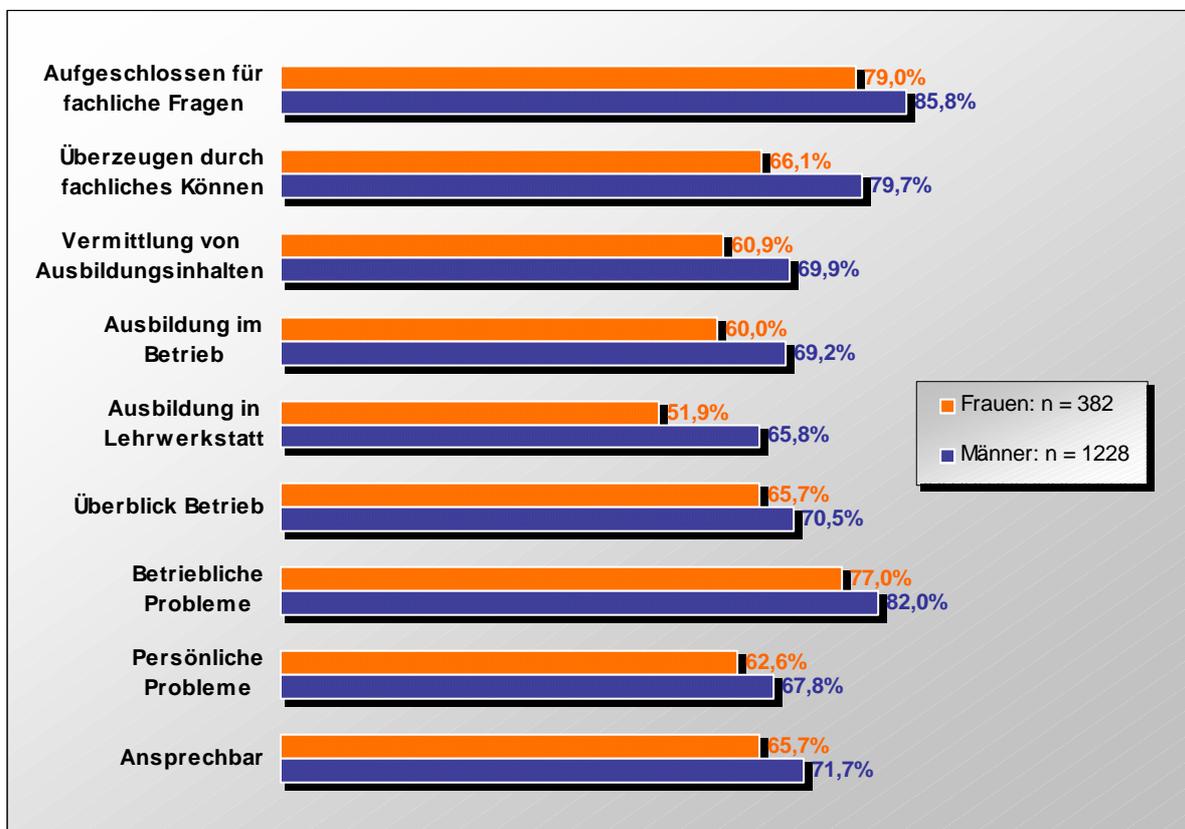
Häufig wird in diesem Zusammenhang darauf aufmerksam gemacht, dass für die Auszubildenden keine adäquaten Aufgaben zur Verfügung stehen und so nichts zu tun sei bzw. diese sich langweilten. Teilweise wird auf den geringen Organisationsgrad der Ausbildung im Unternehmen hingewiesen. Ergebnis sei dann, dass durch Nacharbeiten dieser Mängel viel Zeit für effektive Lernphasen verloren ginge. Um hier einen Ausgleich zu schaffen, schlägt ein männlicher Auszubildender vor, mehr zu organisatorischen Dingen der Ausbildung beitragen zu können oder „überhaupt auch mal gefragt“ zu werden.

5.2.3 Die soziale Betreuung während der Ausbildung

Die soziale Betreuung erhält im Gegensatz zur Ausbildungsorganisation die durchschnittlich besseren Bewertungen; allerdings erweisen sich die Unterschiede zwischen Männern und

Frauen nicht durchgängig als statistisch signifikant. Dass sich die Ausbilderinnen und Ausbilder Zeit zur Behandlung allgemeiner Probleme nehmen, geben auf einem hohen Niveau 82 % der Männer und 77 % der Frauen an. Sind die Probleme eher dem persönlichen Bereich zuzuordnen, fällt die Bewertung durch die Auszubildenden deutlich verhaltener aus. Hier geben mit 67,8 % zwei von drei Männern an, dass sich die Ausbilderinnen und Ausbilder Zeit nehmen. Mit 62,6 % sind es weniger Frauen, die zu diesem Ergebnis kommen. Bei der Beurteilung der Ansprechbarkeit zeigen sich zwischen den Geschlechtern dann signifikante Unterschiede. Auch hier gibt es eine positivere Einschätzung seitens der Männer. Sie sind zu 71,7 % der Ansicht, dass ihre Ausbilderinnen und Ausbilder während der Arbeitszeit jederzeit ansprechbar sind. Zu dieser Auffassung kommen mit 65,7 % deutlich weniger Frauen.

Abbildung 7: Wie fühlen Sie sich von Ihren Ausbilderinnen und Ausbildern betreut?



Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

Neben der sozialen Betreuung durch die Ausbilderinnen und Ausbilder trägt auch die Integration in den Ausbildungsbetrieb zur (Un-)Zufriedenheit mit der Ausbildung bei. Mängel werden hier vor allem dann benannt, wenn sich niemand im Unternehmen für die Auszubildenden verantwortlich fühle bzw. die Auszubildenden nicht als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen betrachtet, sondern wenig beachtet und als „niedere Persönlichkeiten“ angesehen würden.

Neben der Betreuung ist die Beurteilung der einzelnen Ausbildungsinhalte in den Blick zu nehmen, um zu einer Gesamtbewertung der Ausbildung aus der Perspektive der Auszubildenden zu kommen. Die im Folgenden aufgeführten Bereiche orientieren sich an den Tagesabläufen der Auszubildenden und basieren auf Aussagen junger Frauen, die in den IT-Berufen ausgebildet werden bzw. wurden, sowie auf den Ausbildungsinhalten in der vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie sowie vom Bundesministerium für Bildung und Forschung herausgegebenen Broschüre zu den neuen IT-Berufen³⁸ (vgl. Seßar-Karpp 2001: 31 ff.; BMWi/BMBF 2000)

5.3 Ausbildungsinhalte

Bei der Behandlung der Ausbildungsinhalte sind unterschiedliche Perspektiven zu beachten. Es ist einmal von Bedeutung, welche der einzelnen Inhalte von den weiblichen und männlichen Auszubildenden bzw. den Absolventinnen und Absolventen der IT-Berufe präferiert werden. Ergeben sich hier gegebenenfalls Unterschiede zwischen den Geschlechtern und zwischen den eher technisch bzw. kaufmännisch orientierten Ausbildungen? Darüber hinaus hat sich in der letztjährigen Untersuchung gezeigt, dass Frauen häufiger als Männer angeben, einzelne Ausbildungsinhalte (noch) nicht gemacht zu haben. Welche Entwicklung zeigt sich in diesem Punkt in der vorliegenden Untersuchung und welche Aussagen machen dazu die Männer und Frauen, die die Ausbildung bereits abgeschlossen haben?³⁹

5.3.1 Bewertung der Ausbildungsinhalte der technisch ausgerichteten IT-Berufe durch die Auszubildenden

Die während der Ausbildung auszuführenden Arbeiten und Aufgaben werden von Männern und Frauen wie in der Vorjahresuntersuchung tendenziell ähnlich bewertet. Werden die Inhalte der Ausbildung neben der generellen Arbeit mit dem PC und der Teamarbeit, die bei beiden Geschlechtern mit weit mehr als 90 % die höchste Bewertung erhalten, in die vier Kategorien Hardware, Software/Programmieren, Beratung/Schulung/Präsentation/Planung und kaufmännische Bereiche⁴⁰ unterteilt, zeigen sich lediglich partiell Unterschiede. Diese

³⁸ Mit der Berücksichtigung beider Aspekte, d.h. subjektiver Erfahrungen und offizieller Ausbildungsinhalte, soll ein großes Spektrum an Tätigkeiten während der Ausbildung abgedeckt werden, um möglichst umfassend über die Arbeiten während der Ausbildung berichten zu können.

³⁹ Da in der Erhebungsphase 2003 auch fertig ausgebildete Fachinformatiker/innen, Informatikaufleute, IT-System-Elektroniker/innen und IT-System-Kaufleute zu den einzelnen Ausbildungsinhalten befragt wurden, werden die Ergebnisse hier ebenfalls vorgestellt.

⁴⁰ In die einzelnen Kategorien werden folgende Ausbildungsinhalte eingeordnet:

Hardware: Konfiguration/Administration von PC-Netzwerken, technischer Support der Servicemitarbeiterinnen/Servicemitarbeiter, Systeme montieren.

Unterschiede konzentrieren sich dann vor allem auf den Bereich Hardware/Software. Männer präferieren die Arbeit mit Hardware, während die Frauen diesen Bereich eher im Mittelfeld der Ausbildungsinhalte ansiedeln. Ihre Vorlieben liegen dagegen mehr im Bereich Software und Programmieren. Diese Ausbildungsinhalte bewerten sie tendenziell etwas besser als die Männer. Die beratenden, schulenden, präsentierenden und planenden Inhalte der Ausbildung finden sich bei beiden Geschlechtern im gesamten Mittelfeld, während die kaufmännischen Ausbildungsinhalte durchgängig im mittleren und unteren Bereich der Präferenzliste zu finden sind.

Insgesamt ist somit ähnlich wie in der Vorjahresuntersuchung festzuhalten, dass Frauen und Männer in technisch ausgerichteten Ausbildungen eben auch die technischen Aspekte der Ausbildung – wenn auch in teils unterschiedlicher Gewichtung – bevorzugen.

Tabelle 10: Bewertung der Ausbildungsinhalte der Fachinformatiker/innen und IT-System-Elektroniker/innen mit sehr gut und gut⁴¹

Frauen: n = 181

Männer: n = 860

Frauen			Männer		
1.	Arbeit mit dem PC generell	97,7 %	1.	Arbeit mit dem PC generell	97,4 %
2.	Teamarbeit	94,7 %	2.	Teamarbeit	96,1 %
3.	Erstellung und Einbindung von Webseiten	90,6 %	3.	Konfiguration, Administration von PC-Netzwerken	89,2 %
4.	Erstellung und Einbindung von Intranetseiten	85,9 %	4.	Systeme montieren	88 %
5.	Software programmieren	85,4 %	5.	Software testen	85,7 %
6.	Kunden und Mitarbeiter/innen schulen	84,9 %	6.	Software installieren	85 %
7.	Erstellung und Weiterentwicklung von Oberflächen	84,6 %	7.	Erstellung und Einbindung von Webseiten	81,5 %
8.	Software testen	81,4 %	8.	Erstellung und Einbindung	78,2 %

Software/Programmieren: Erstellung und Einbindung von Webseiten/Intranetseiten/Datenbanken, Erstellung und Weiterentwicklung von Oberflächen, Software programmieren, installieren und testen, Qualitätssicherung der Programme.

Beratung/Schulung/Präsentation/Planung: Kunden beraten allgemein, Kunden beraten beim Kauf von EDV-Technik, Kunden und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter schulen, Präsentation, Projektplanung, Konzepte und Dokumentationen erstellen.

Kaufmännische Inhalte: Marketing, Kalkulation von Angeboten, Ermittlung von Kosten, Vertrieb, Angebote erstellen, Finanzierungsmöglichkeiten prüfen, Formulierung von Kauf- und Wartungsverträgen.

⁴¹ Die Werte beziehen sich auf die Auszubildenden, die Aussagen zu den einzelnen Punkten gemacht haben.

				von Intranetseiten	
9.	Kunden beraten allgemein	79,7 %	9.	Präsentationen	78,1 %
10.	Erstellung und Einbindung von Datenbanken	79,5 %	10.	Kunden beraten allgemein	77,8 %
11.	Software installieren	78,2 %	11.	Kunden beraten beim Kauf von EDV-Technik	77,4 %
12.	Präsentationen	77,8 %	12.	Erstellung und Weiterentwicklung von Oberflächen	76,1 %
13.	Qualitätssicherung der Programme	72,8 %	13.	Kunden und Mitarbeiter/innen schulen	75,8 %
14.	Technischer Support der Servicemitarbeiter/innen	71,7 %	14.	Technischer Support der Servicemitarbeiter/innen	75,7 %
15.	Marketing	70,8 %	15.	Qualitätssicherung der Programme	71,8 %
16.	Systeme montieren	70,6 %	15.	Software programmieren	71,8 %
17.	Projektplanung	68,3 %	16.	Erstellung und Einbindung von Datenbanken	70 %
18.	Konfiguration, Administration von PC-Netzwerken	65,4 %	17.	Projektplanung	66,6 %
19.	Kalkulation von Angeboten	63 %	18.	Ermittlung von Kosten	57,7 %
20.	Kunden beraten beim Kauf von EDV-Technik	62 %	19.	Angebote erstellen	52,2 %
21.	Ermittlung von Kosten	57,9 %	20.	Vertrieb	52,1 %
22.	Vertrieb	57,2 %	21.	Konzepte und Dokumentationen erstellen	52 %
23.	Angebote erstellen	54,1 %	22.	Marketing	48,9 %
24.	Finanzierungsmöglichkeiten prüfen	52,2 %	23.	Kalkulation von Angeboten	48 %
25.	Konzepte und Dokumentationen erstellen	51,4 %	24.	Formulierung von Kauf- und Wartungsverträgen	35,7 %
26.	Formulierung von Kauf- und Wartungsverträgen	25,6 %	25.	Finanzierungsmöglichkeiten prüfen	32,5 %

Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

5.3.2 Bewertung der Ausbildungsinhalte der kaufmännisch ausgerichteten IT-Berufe durch die Auszubildenden

Analog zu den technisch ausgerichteten IT-Ausbildungen stehen die Arbeit mit dem PC und die Teamarbeit bei beiden Geschlechtern auf Platz eins und zwei der beliebtesten Ausbil-

dungsinhalte. In der weiteren Bewertung der auszuführenden Arbeiten unterscheiden sich Männer und Frauen dann teilweise deutlich voneinander. Während die Frauen eher die kaufmännischen und beratenden, schulenden, präsentierenden sowie planenden Ausbildungsinhalte der oberen Hälfte der favorisierten Aufgaben zuordnen, finden sich bei den Männern hier zunächst die Arbeit mit Hardware, Software/Programmieren und Beratung/Schulung/Präsentation und Planung, aber nicht eine einzige Aufgabe aus dem kaufmännischen Bereich.

Tabelle 11: Bewertung der Ausbildungsinhalte der Informatikkaufleute und der IT-Systemkaufleute mit sehr gut und gut⁴²

Frauen: n = 186

Männer: n = 318

Frauen			Männer		
1.	Arbeit mit dem PC generell	98,3 %	1.	Arbeit mit dem PC generell	98,1 %
2.	Teamarbeit	96,6 %	2.	Teamarbeit	95,8 %
3.	Kunden beraten allgemein	93,7 %	3.	Systeme montieren	88,9 %
4.	Marketing	85,9 %	4.	Kunden beraten beim Kauf von EDV-Technik	88 %
5.	Vertrieb	83,2 %	5.	Software installieren	87,8 %
6.	Angebote erstellen	82,5 %	6.	Software testen	87,1 %
6.	Kunden und Mitarbeiter/innen schulen	82,5 %	7.	Konfiguration, Administration von PC-Netzwerken	86,4 %
7.	Software testen	81,8 %	8.	Präsentationen	84,8 %
8.	Erstellung und Einbindung von Webseiten	81,3 %	9.	Kunden beraten allgemein	84,4 %
9.	Erstellung und Einbindung von Intranetseiten	81,2 %	10.	Projektplanung	84,3 %
10.	Projektplanung	80,9 %	11.	Kunden und Mitarbeiter/innen schulen	83 %
11.	Kunden beraten beim Kauf von EDV-Technik	79,8 %	12.	Erstellung und Einbindung von Webseiten	77,8 %
12.	Software installieren	79,3 %	13.	Technischer Support der Servicemitarbeiter/innen	77,6 %
13.	Präsentationen	78,5 %	14.	Marketing	76,5 %
14.	Systeme montieren	74,5 %	15.	Erstellung und Einbindung von Intranetseiten	76,3 %
15.	Kalkulation von Angeboten	74 %	16.	Angebote erstellen	75,4 %
16.	Ermittlung von Kosten	68,5 %	17.	Vertrieb	73,6 %

⁴² Die Werte beziehen sich auf die Auszubildenden, die Aussagen zu den einzelnen Punkten gemacht haben.

17.	Qualitätssicherung der Programme	63,8 %	18.	Qualitätssicherung der Programme	71,7 %
18.	Erstellung und Weiterentwicklung von Oberflächen	60,6 %	19.	Ermittlung von Kosten	70,5 %
19.	Konfiguration, Administration von PC-Netzwerken	59 %	20.	Kalkulation von Angeboten	68,9 %
20.	Konzepte und Dokumentationen erstellen	58,4 %	21.	Erstellung und Weiterentwicklung von Oberflächen	65,5 %
21.	Technischer Support der Servicemitarbeiter/innen	57,1 %	22.	Software programmieren	64,7 %
22.	Erstellung und Einbindung von Datenbanken	56,4 %	23.	Konzepte und Dokumentationen erstellen	63,7 %
23.	Software programmieren	55,1 %	24.	Erstellung und Einbindung von Datenbanken	61,9 %
24.	Finanzierungsmöglichkeiten prüfen	45,2 %	25.	Finanzierungsmöglichkeiten prüfen	51,4 %
25.	Formulierung von Kauf- und Wartungsverträgen	44,6 %	26.	Formulierung von Kauf- und Wartungsverträgen	47,4 %

Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und –Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Die Männer präferieren trotz der Wahl eines kaufmännisch orientierten IT-Berufs eher die technischen Aspekte der Ausbildung und auch hier konzentrieren sie sich mehr auf den hardwaretechnischen Bereich, während die Frauen – wenn sie technische Aspekte favorisieren – ihren Schwerpunkt eher in der Kategorie Software/Programmieren setzen.

Somit setzt sich auch hier der Trend der Vorjahresuntersuchung fort. Entscheiden sich Frauen für eine kaufmännisch ausgerichtete IT-Ausbildung, bewerten sie tendenziell auch die damit schwerpunktmäßig verbundenen Ausbildungsinhalte höher. Bei den Männern zeigt sich, dass sowohl für die technisch als auch für die kaufmännisch orientierten IT-Ausbildungen der Vorzug auf den technischen Bereichen und zwar vor allem auf der Beschäftigung mit Hardware liegt.

5.3.3 Zugang der Auszubildenden sowie Absolventinnen und Absolventen der technisch orientierten IT-Berufe zu einzelnen Ausbildungsinhalten

Zu den insgesamt 26 Bereichen der Ausbildung, die in der Untersuchung abgefragt wurden, geben die Frauen häufiger als die Männer an, Tätigkeiten während ihrer Ausbildung noch nicht bzw. gar nicht ausgeführt zu haben. Bei den derzeit in der Ausbildung befindlichen

weiblichen Auszubildenden handelt es sich um 17⁴³, bei den Absolventinnen der IT-Berufe um 14 Ausbildungsinhalte.

Bezogen auf die Inhalte der Ausbildung liegt der Schwerpunkt hier sowohl bei den Auszubildenden als auch bei den Absolventinnen und Absolventen der IT-Berufe bei den kaufmännischen und den beratenden, schulenden, präsentierenden und planenden Aufgaben. Bei den Auszubildenden handelt es sich in sechs der elf Fälle um Differenzen von über zehn Prozent zwischen Frauen und Männern. Unterschiede dieser Größenordnung werden von den Absolventinnen und Absolventen in drei von neun Fällen aufgeführt.

Auch wenn es sich für die technisch orientierten IT-Berufe um Ausbildungsinhalte handelt, die weniger zur Fachqualifikation gehören und damit seltener in das Aufgabenspektrum übernommen werden, ist dennoch zu fragen, warum hier die Frauen durchgängig häufiger als die Männer angeben, diese Aufgaben noch nicht bzw. nicht gemacht zu haben.

Der Blick auf die einzelnen Fachqualifikationen der technisch ausgerichteten IT-Berufe zeigt, dass hier nahezu paritätisch von Männern und Frauen angegeben wird, dass einzelne Ausbildungsinhalte noch nicht bzw. bei den Absolventinnen und Absolventen nicht zu ihrem Aufgabenspektrum gehörten. Bei den Männern liegt der Schwerpunkt der noch nicht bzw. nicht erledigten Aufgaben im Bereich Software/Programmieren, bei den Frauen zeigen sich die Unterschiede eher im Bereich Hardware. Wird von den Männern angegeben, dass sie einzelne Bereiche noch nicht bzw. nicht bearbeitet haben, liegen die Differenzen zwischen ihnen und den Frauen tendenziell im einstelligen Prozentbereich – bei den männlichen Auszubildenden zum Großteil unter der 1 %-Marke; bei den Absolventen gruppieren sie sich um die 5 %. Die stärker von den Frauen benannten Unterschiede im Bereich Hardware sind bei den Auszubildenden auf durchgängig über 10 % zu beziffern, bei den Absolventinnen liegen sie zwischen knapp 8 % und 11 %.

Insgesamt ist somit festzuhalten, dass von den Frauen deutlich häufiger angeführt wird, einzelne Ausbildungsinhalte noch nicht bzw. nicht gemacht zu haben. Darüber hinaus erweisen sich die von ihnen benannten Differenzen zu ihren Ungunsten tendenziell als größer als die von den Männern benannten Unterschiede.

Die bereits in der Vorjahresuntersuchung aufgekommene Frage nach den Ursachen der unterschiedlichen quantitativen Bewertung des Zugangs zu einzelnen Ausbildungsinhalten ist laut Aussage einiger Ausbilderinnen und Ausbilder⁴⁴ damit zu beantworten, dass Frauen die

⁴³ Da sich die Anzahl der Auszubildenden relativ homogen über die drei Ausbildungsjahre verteilt, kann die unterschiedliche Bewertung der Bearbeitung einzelner Ausbildungsinhalte nicht auf einen hohen Anteil von Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr zurückgeführt werden.

⁴⁴ In den vom Bundesausbildungsprojekt *idee_it* konzipierten und koordinierten Train-the-Trainer-Workshops „Gendersensibilisierung in der IT-Ausbildungspraxis“, an denen im August und September 2003 mehr als 60 Ausbilderinnen und Ausbilder der IT-Berufe teilnahmen, wurde unter anderem die

Bewältigung einer Arbeit erst dann angeben, wenn sie diese Aufgabe erfolgreich abgeschlossen haben. Männer hingegen würden unabhängig vom Ergebnis der ausgeführten Tätigkeit aufführen, dass sie die Leistung erbracht haben. Aber auch die auf Stereotypen⁴⁵ beruhende Zuordnung einzelner Aufgaben, die den Männern gegebenenfalls unbewusst die eher körperlich schweren, technisch anspruchsvolleren Aufgaben zuweist, wurde thematisiert. Ebenso sei es möglich, dass Frauen beim Herangehen an neue Ausbildungsinhalte zurückhaltender reagierten und diese aus dem Grund erst später für sich entdecken. Ob diese Aspekte das Spektrum an möglichen Ursachen bereits abdecken oder ob weitere bzw. andere Gründe zur Erklärung herangezogen werden müssen, ist in einer weiteren Untersuchung zu klären.

Tabelle 12: Zugang der weiblichen und männlichen Auszubildenden und Absolventinnen/Absolventen der technisch orientierten IT-Berufe zu den einzelnen Ausbildungsbereichen⁴⁶

Auszubildende

Männer: n = 860

Frauen: n = 181

Absolventinnen/Absolventen

Männer: n = 173

Frauen: n = 62

Fachinformatiker/in und IT-System-Elektroniker/in				
	Auszubildende		Absolventinnen/Absolventen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Kunden beraten allgemein	64,6 %	47,3 %	53,2 %	32,4 %
Kunden beraten beim Kauf von EDV-Technik	76,2 %	58,6 %	72,6 %	55,5 %
Marketing	60,2 %	58,8 %	48,4 %	52,6 %
Ermittlung von Kosten	58,0 %	45,6 %	46,8 %	30,6 %
Finanzierungsmöglichkeiten prüfen	74,6 %	64,4 %	72,6 %	65,3 %
Kalkulation von Angeboten	63,5 %	55,1 %	51,6 %	46,2 %
Angebote erstellen	65,7 %	56,2 %	56,5 %	53,2 %
Formulierung von Kauf-	75,7 %	64,5 %	71,0 %	70,5 %

Frage nach möglichen Ursachen des unterschiedlichen Zugangs zu einzelnen Ausbildungsinhalten gestellt und diskutiert.

⁴⁵ Unter Stereotypen versteht Kay eine Reihe von „Eigenschaften und/oder Verhaltensweisen, die einzelnen Frauen oder Männern zugeschrieben werden, weil sie der Gruppe der Frauen oder der Männer angehören“ (Kay 1998: 69). Nissen et al. unterscheiden zwischen Geschlechtsstereotypen, unter denen sie die Vorstellungen darüber verstehen, wie Frauen sind, und Berufsstereotypen, die sie als Vorstellungen darüber definieren, wie die Personen sind, die diesen Beruf ausüben (vgl. Nissen et al. 2003: 49 f.).

⁴⁶ Die Prozentzahlen geben den Anteil der Auszubildenden und Absolventinnen/Absolventen wieder, die diese Aufgaben während der Ausbildung noch nicht bzw. nicht ausgeführt haben.

und Wartungsverträgen				
Vertrieb	68,0 %	59,9 %	59,7 %	58,4 %
Kunden und Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen schulen	51,4 %	40,3 %	25,8 %	17,9 %
Präsentationen	20,4 %	17,4 %	9,7 %	10,4 %
Arbeit mit dem PC generell	4,4 %	4,7 %	4,8 %	1,2 %
Software programmieren	16,0 %	21,4 %	9,7 %	15,0 %
Software installieren	8,3 %	8,6 %	-	3,5 %
Software testen	13,3 %	13,5 %	3,2 %	1,7 %
Qualitätssicherung der Programme	42,0 %	32,6 %	16,1 %	21,4 %
Erstellung und Einbindung von Intranetseiten	48,1 %	46,2 %	30,6 %	34,7 %
Erstellung und Einbindung von Webseiten	40,9 %	41,7 %	27,4 %	30,6 %
Erstellung und Einbindung von Datenbanken	40,3 %	40,5 %	12,9 %	17,9 %
Konfiguration, Administration von PC-Netzwerken	40,3 %	23,8 %	25,8 %	15,0 %
Erstellung und Weiterentwicklung von Oberflächen	40,9 %	47,3 %	21,0 %	33,5 %
Systeme montieren	29,3 %	18,1 %	17,7 %	9,8 %
Konzepte und Dokumentationen erstellen	14,9 %	15,5 %	-	1,2 %
Technischer Support der Servicemitarbeiter/-mitarbeiterin- nen	51,9 %	36,0 %	35,5 %	26,6 %
Projektplanung	29,3 %	29,1 %	9,7 %	14,5 %
Teamarbeit	3,3 %	4,2 %	-	1,2 %

Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

5.3.4 Zugang der Auszubildenden sowie Absolventinnen und Absolventen der kaufmännisch orientierten IT-Berufe zu einzelnen Ausbildungsinhalten

Die unterschiedliche Beteiligung von Frauen und Männern an den in der Untersuchung aufgeführten Ausbildungsinhalten zeigt sich im Vergleich mit den technisch orientierten IT-Berufen noch einmal verstärkt bei den kaufmännisch ausgerichteten Ausbildungen. Hier geben die weiblichen Auszubildenden bei 22 der 26 Ausbildungsbereiche an, diese seltener ausgeführt zu haben als die Männer. Bei den Absolventinnen verringert sich dieser Unterschied auf 16 von 26 Ausbildungsbereichen.

Handelt es sich um die eigentlichen Fachqualifikationen der Berufe Informatikkaufleute und IT-System-Kaufleute, werden von den männlichen Auszubildenden einige Bereiche angegeben, die von ihnen seltener ausgeführt werden. Die Unterschiede liegen hier durchgängig unter der 5 %-Marke. Im Vergleich dazu belaufen sich die Differenzen zu Ungunsten der Frauen in diesen eher ausbildungstypischen Bereichen auf tendenziell über 5 %. Bei zwei Inhalten ergeben sich Unterschiede von mehr als 10 %. Bei den Absolventen der IT-Berufe zeigen sich bei den kaufmännischen Inhalten lediglich zwei Bereiche, in denen die Männer eine geringere Beteiligung angeben als die Frauen. Auch hier sind die Differenzen zwischen Männern und Frauen geringer, als wenn die geringere Beteiligung bei den Frauen läge.

Für die technischen Ausbildungsbereiche ist festzuhalten, dass die weiblichen Auszubildenden hier durchgängig angeben, seltener diese Tätigkeiten ausgeführt zu haben als ihre männlichen Kollegen. Bei den Frauen und Männern, die ihre Ausbildung bereits abgeschlossen haben, ist eine nahezu paritätische Verteilung im Hinblick auf die Ausübung der technischen Ausbildungsinhalte gegeben. Wesentlich ist jedoch, dass jeweils in den Bereichen, in denen Frauen eine geringere Teilhabe angeben als Männer, die Unterschiede zwischen Frauen und Männern tendenziell größer sind, als wenn Männer eine geringere Partizipation aufzuführen.

Tabelle 13: Zugang der weiblichen und männlichen Auszubildenden und Absolventinnen/Absolventen der kaufmännisch orientierten IT-Berufe zu den einzelnen Ausbildungsbereichen⁴⁷

Auszubildende

Männer: n = 318

Frauen: n = 186

Absolventen/Absolventinnen

Männer: n = 41

Frauen: n = 34

Informatikkaufleute und IT-System-Kaufleute				
	Auszubildende		Absolventinnen/Absolventen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Kunden beraten allgemein	40,3 %	37,1 %	23,5 %	34,1 %
Kunden beraten beim Kauf von EDV-Technik	60,2 %	49,7 %	52,9 %	46,3 %
Marketing	49,5 %	52,8 %	35,3 %	36,6 %
Ermittlung von Kosten	41,9 %	34,6 %	32,4 %	9,8 %
Finanzierungsmöglichkeiten prüfen	60,8 %	55,3 %	47,1 %	41,5 %
Kalkulation von Angeboten	46,2 %	42,1 %	38,2 %	34,1 %
Angebote erstellen	44,6 %	45,3 %	44,1 %	43,9 %

⁴⁷ Die Prozentzahlen geben den Anteil der Auszubildenden und Absolventinnen/Absolventen wieder, die diese Aufgaben während der Ausbildung noch nicht bzw. nicht ausgeführt haben.

Formulierung von Kauf- und Wartungsverträgen	65,1 %	56,6 %	64,7 %	51,2 %
Vertrieb	45,2 %	50,0 %	64,7 %	39,0 %
Kunden und Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen schulen	52,2 %	37,7 %	26,5 %	12,2 %
Präsentationen	19,4 %	20,1 %	8,8 %	9,8 %
Arbeit mit dem PC generell	2,7 %	1,9 %	-	4,9 %
Software programmieren	57,5 %	44,7 %	32,4 %	34,1 %
Software installieren	24,2 %	14,8 %	5,9 %	4,9 %
Software testen	40,3 %	22,0 %	20,6 %	12,2 %
Qualitätssicherung der Programme	67,7 %	47,8 %	55,9 %	22,0 %
Erstellung und Einbindung von Intranetseiten	63,4 %	52,8 %	32,4 %	39,0 %
Erstellung und Einbindung von Webseiten	55,9 %	55,7 %	35,3 %	31,7 %
Erstellung und Einbindung von Datenbanken	53,2 %	44,7 %	17,6 %	31,7 %
Konfiguration, Administration von PC-Netzwerken	57,0 %	35,2 %	35,3 %	17,1 %
Erstellung und Weiterentwicklung von Oberflächen	80,6 %	61,0 %	44,1 %	46,3 %
Systeme montieren	40,9 %	25,8 %	29,4 %	17,1 %
Konzepte und Dokumentationen erstellen	31,7 %	19,5 %	-	2,4 %
Technischer Support der Servicemitarbeiter/-mitarbeiterinnen	60,8 %	45,0 %	55,9 %	29,3 %
Projektplanung	34,9 %	31,8 %	23,5 %	14,6 %
Teamarbeit	4,3 %	2,2 %	-	2,4 %

Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

5.4 Zufriedenheit mit der betrieblichen Ausbildung und mögliche Änderungswünsche

Wie bei den Bewertungen der einzelnen Ausbildungsinhalte zu sehen ist, besteht insgesamt eine hohe Zufriedenheit mit der Gesamtausbildungssituation. Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die Bewertungen zwischen den Geschlechtern zwar verschoben, die Tendenz der mehrheitlich positiven Beurteilungen ist bestehen geblieben. Sie wird in ähnlicher Ausprägung von den derzeitigen Auszubildenden und den Absolventinnen/Absolventen der IT-Beruf-

fe aufgeführt. So geben 75,7 % der weiblichen und 79,3 % der männlichen Auszubildenden auf einem hohen Niveau an, dass ihnen die Ausbildung sehr gut oder gut gefällt (Ergebnis des Vorjahres: Frauen 86,9 %; Männer 79,9 %). Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch die Männer und Frauen, die ihre Ausbildung abgeschlossen haben und diese dann retrospektiv beurteilen sollen. Von ihnen bewerten 75 % der Frauen und 82,4 % der Männer die Ausbildung mit sehr gut oder gut.

Der Rückgang positiver Bewertungen bei den Frauen kann mit der negativ in den Medien dargestellten Situation der IT-Branche sowie mit der allgemeineren Verschlechterung der Arbeitsmarktlage zusammenhängen. Wie in Kapitel 4.2 dargestellt, führen Frauen gerade die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten als Motiv zur Wahl eines IT-Berufs an. Eine subjektiv wahrgenommene Verschlechterung dieses Bereiches scheint sich dann in der Bewertung der Ausbildungssituation niederzuschlagen, denn die häufig bei der Einstellung noch angenommene Übernahmesicherheit nach Ausbildungsende ist nicht mehr vorhanden bzw. wurde in befristete Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt. Wurden hier zu Beginn der Ausbildung noch Übernahmechancen von „99,9 %“ versprochen, „sitzen zum Schluss jetzt doch alle auf der Straße und bekommen nicht einmal einen Jahresvertrag“ (Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“).

Trotz dieses Rückgangs der positiven Bewertungen besteht nach wie vor Zustimmung auf hohem Niveau. Hervorzuheben sind vor allem der positiv bewertete soziale Umgang im Unternehmen sowie die immer wieder als herausragend bewertete Teamarbeit. Auch das selbstständige Arbeiten und Lernen sowie die vielfältigen und abwechslungsreichen Aufgaben und Einsatzorte werden von weiblichen wie männlichen Auszubildenden hervorgehoben. Inhaltlich werden während der Ausbildung besonders die Arbeit mit dem PC, das Programmieren sowie der allgemeine Umgang mit neuer Technik angeführt, sei es nun die Beschäftigung mit der Hardware oder die technische Problemlösung beim Kunden. Eine weibliche Auszubildende fasst die Vorteile der Ausbildung folgendermaßen zusammen: „Ich mag an meiner Ausbildung, dass es immer abwechslungsreich ist, viel mit dem Computer gearbeitet wird, die Kollegen sich untereinander sehr gut verstehen und dass die Ausbilder sehr nett sind.“

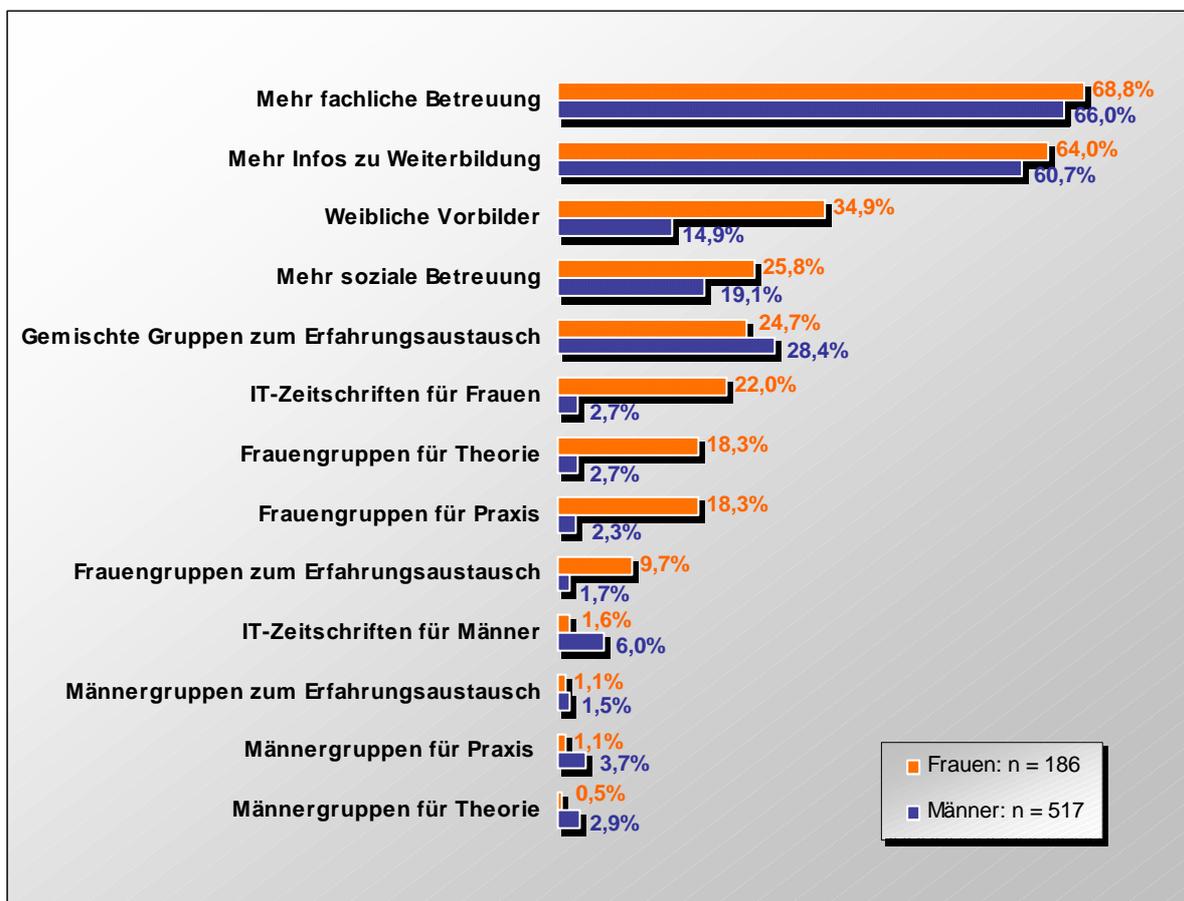
Diese insgesamt hohe Zufriedenheit während und mit der Ausbildung bedeutet nicht, dass keine Änderungswünsche für die Ausbildung benannt werden. Dabei scheinen die Frauen die Ausbildung eher für verbesserungsfähig zu halten als die Männer, denn sie geben mit 48,7 % häufiger als die Männer (42,1 %) an, dass sie etwas an der Ausbildung ändern würden, wenn sie es könnten. Im Vergleich zu den Ergebnissen der letzten Erhebungsphase sind die Anteilswerte jedoch spürbar von 55,3 % bei den Frauen und 51,7 % bei den Männern gesunken.

Wie in Kapitel 5.1 aufgeführt, zeigen sich bei der Bewertung der fachlichen Betreuung während der Ausbildung deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen, wobei die Männer die Betreuung in dieser Hinsicht signifikant besser bewerten als die Frauen. Obwohl ca.

zwei von drei Männern angeben, dass das ausbildende Personal die Ausbildungsinhalte gut vermitteln kann, geben ebenso viele Männer an, dass sie sich mehr fachliche Betreuung während der Ausbildung wünschen. Bei den Frauen sind es mit 68,8 % noch einmal geringfügig mehr. Damit hat sich der Anteil der Frauen mit diesem Wunsch im Vergleich zu den Ergebnissen der Vorjahresuntersuchung um mehr als 50 % gesteigert, der Anteil der Männer hat sich nahezu verdreifacht. Dieser Punkt nimmt damit ebenso wie im Vorjahr den ersten Platz der Liste mit den Änderungswünschen ein.

Eine mögliche Ursache dieser deutlichen Forderung nach mehr fachlicher Betreuung kann sein, dass die Auszubildenden über qualifiziertere Kenntnisse und Fähigkeiten eine Möglichkeit sehen, ihre Arbeitsmarktchancen zu verbessern.

Abbildung 8: Was würden Sie an Ihrer Ausbildung ändern, wenn Sie es könnten?
Mehrfachnennungen möglich!



Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.⁴⁸

⁴⁸ 3,2 % der Frauen und 3,1 % der Männer haben keine Angaben über die Inhalte der Änderungswünsche gemacht.

Dass trotz dieses von beiden Geschlechtern thematisierten Wunsches nach stärkerer fachlicher Betreuung eine große Zustimmung zu dem eingeschlagenen Berufsweg besteht, verdeutlicht der Wunsch nach mehr Informationen zu beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten, denn hierdurch können Kenntnisse vertieft und beruflich genutzt werden. Auch hier geben die Frauen mit 64 % häufiger als die Männer (60,7 %) an, dass sie bei der Kommunikation über berufliche Weiterbildung Verbesserungspotenzial sehen. Möglicher Beweggrund dieser Forderung kann sein, dass Unwägbarkeiten des Arbeitsmarktes über weitere Qualifizierungsmaßnahmen besser abgedeckt werden können.

Einen deutlichen Anstieg hat es bei der Bewertung der Vorbildfunktion von Frauen gegeben. Bemerkenswert ist hier, dass sich nicht nur der Anteil der Frauen, die sich mehr weibliche Vorbilder wünschen, auf 34,9 % erhöht und damit im Vergleich zum letzten Jahr mehr als verdoppelt hat, sondern ebenfalls der Anteil der Männer. Sie geben in diesem Jahr mit 14,9 % mehr als doppelt so häufig wie im Vorjahr an, dass sie gern mehr weibliche Vorbilder hätten. Insbesondere der in diesem Zusammenhang von Frauen geäußerte Wunsch ist in einem von Männern dominierten Beruf nachvollziehbar. Laut Oechsle haben Vorbilder einen praktischen Gegenwartsbezug. Zudem bedeuten sie Entlastung von Entscheidungsdruck und eine gewisse Handlungssicherheit (vgl. Hillmann 1994: 483; zitiert nach Oechsle 1998: 186). Nissen et al. weisen darauf hin, dass die Vorbildfunktion technisch kompetenter Frauen sowie die aktive Erfahrung eigener technischer Fähigkeiten das technikkompetente Selbstbild von Mädchen und Frauen zu stärken vermag (vgl. Nissen et al. 2003: 80).

Neben den positiven Auswirkungen auf die Auszubildenden wird in Studien zudem darauf hingewiesen, dass weibliche Vorbilder auch als Möglichkeit gesehen werden, mehr Frauen auf IT-Berufe aufmerksam zu machen (vgl. Brandes/Dietzen/Westhoff 2001: 154; Dietzen 2002: 146). Auf die Bedeutung weiblicher Vorbilder für Männer in IT-Berufen wird in der Literatur meines Wissens bisher nicht eingegangen. Ihr relativ hoher Wert für die männlichen Auszubildenden ist vermutlich auf die ihnen zugeschriebenen sozialen Kompetenzen zurückzuführen. Dieses Anliegen zeigt sich dann auch in der Forderung nach mehr sozialer Betreuung während der Ausbildung. So wird dieser Aspekt mit 25,8 % von mehr als jeder vierten Frau und mit 19,1 % von fast jedem fünften Mann gefordert. Auch der Wunsch nach gemischten Gruppen zum Erfahrungsaustausch unterstreicht den Bedarf nach Erhöhung der sozialen Betreuung. Mit 28,4 % wird er von den Männern häufiger geäußert als von den Frauen (24,7 %). Soziale Betreuung bezieht sich dabei vor allem auf die Betreuung durch das ausbildende Personal, denn wie oben erwähnt, wird der allgemeine soziale Umgang zwischen den Auszubildenden immer wieder positiv hervorgehoben.

Von den weiblichen Auszubildenden wird neben einer verstärkten sozialen Betreuung insbesondere angeregt, spezifische Angebote für Frauen in IT-Berufen bereitzustellen. An erster Stelle steht dabei eine zielgruppenorientierte Ansprache über Printmedien. Mit 22 % geben Frauen deutlich häufiger als Männer (6 %) an, dass sie sich Zeitschriften wünschen, die gezielt das eigene Geschlecht ansprechen. Auch getrenntgeschlechtliche Gruppen für Theorie und Praxis werden von Frauen deutlich häufiger als Verbesserungspotenzial der Ausbildung

angesehen als von Männern. So geben jeweils 18,3 % der Frauen an, dass sie sich Frauengruppen für den Theorie- und Praxisunterricht wünschen. Für die Männer hat der getrennte Unterricht in Theorie und Praxis eine untergeordnete Bedeutung, denn sie fordern diese Änderung nur zu 2,9 % bzw. 3,7 %. Unter allen Maßnahmen, die speziell auf Frauen abgestimmt sind, ist der Erfahrungsaustausch in reinen Frauengruppen der Aspekt, der von den Frauen am wenigsten als Änderungswunsch geäußert wird. Zwar äußert sich mit 9,7 % immer noch nahezu jede zehnte Frau positiv dazu; im Vergleich zu den anderen speziell auf Frauen zugeschnittenen Maßnahmen ist dies jedoch nur noch ein geringer Anteil. Auch bei den Männern wird die Forderung nach einer Männergruppe zum Erfahrungsaustausch mit 1,5 % nur von einem sehr geringen Anteil als Verbesserungsvorschlag angeführt.

Der insgesamt stärker von Frauen betonte Bedarf an monogeschlechtlichen Angeboten kann gegebenenfalls damit erklärt werden, dass Lernumgebung und -situation weniger auf die Bedürfnisse von Frauen und mehr auf die der Männer ausgerichtet sind. Mit der Forderung nach speziellen Offerten für Frauen verdeutlichen sie den Bedarf an einer zielgruppenorientierten Ansprache und Unterstützung, die auf beide Geschlechter zugeschnitten ist.

5.5 Ausbildungssituation – Zusammenfassung

Bei der Betreuung der Auszubildenden fällt ins Auge, dass Männer durchgängig die besseren Bewertungen abgeben – und zwar zu den organisatorischen, fachlichen und sozialen Aspekten der Betreuung. Hervorzuheben ist hier, dass sich die Unterschiede zwischen den Geschlechtern – bis auf zwei Aspekte – als statistisch signifikant erweisen.

Bei der Bewertung der einzelnen Ausbildungsinhalte stellt sich der gleich Trend wie in der Vorjahresuntersuchung dar. Entscheiden sich Frauen und Männer für die eher technisch orientierten IT-Ausbildungen, favorisieren beide – wenn auch mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen – die technischen Bereiche der Ausbildung. Die Ausbildung in einem kaufmännisch ausgerichteten IT-Beruf wird von Männern und Frauen dergestalt bewertet, dass Frauen tendenziell die kaufmännischen und beratenden Aspekte der Ausbildung präferieren, während die Männer auch hier eher den technischen Bereichen die besseren Noten geben.

Insgesamt wird dadurch deutlich, dass die den Frauen häufig zugeschriebene Technikdistanz so nicht aufrechtzuerhalten ist. Auch wenn Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Hinblick auf die Beschäftigung mit Hardware und Software bzw. Programmieren auszumachen sind, bedeutet dies lediglich einen differenzierten Umgang mit der Technik, nicht jedoch deren Ablehnung.

Mit der von den Frauen im Gegensatz zu den Männern häufiger thematisierten geringeren Partizipation an einzelnen Ausbildungsinhalten stellt sich die Frage nach den Ursachen für dieses Ungleichgewicht. Laut Petersen und Wehmeyer werden Frauen mit „schwierigen“ Lern- und Arbeitsaufgaben weniger konfrontiert als Männer (vgl. Petersen/Wehmeyer 2001: 183 f.). Dies bedeutete im Umkehrschluss, dass ihnen bestimmte Ausbildungsinhalte vorent-

halten würden, was nach Aussage der in IT-Berufen ausbildenden Personen schon wegen der bestehenden Ausbildungsverordnung nicht möglich sei und einen klaren Verstoß gegen die Gesetzeslage bedeute. Für die Erklärung dieses Ungleichgewichts bei der Teilhabe an einzelnen Ausbildungsinhalten kommen laut Ausbilderinnen und Ausbildern differenzierte Bewertungen und Wahrnehmungen zwischen Männern und Frauen in Frage. Nach Aussage des ausbildenden Personals haben Frauen nicht seltener Zugang zu diesen Bereichen, sondern die weiblichen Auszubildenden sähen Tätigkeiten – anders als die männlichen Auszubildenden – erst dann als bewältigt an, wenn diese mit Erfolg abgeschlossen wurden.

Darüber hinaus wird aber auch – vor allem von Ausbilderinnen – auf die Wirkung von Stereotypen aufmerksam gemacht, was sich in einem eher zögerlichen Einsatz von Frauen für schwerere körperliche Arbeiten ausdrückt. Kumulierend wirke hier der im Gegensatz zu den Männern tendenziell verhaltenere Zugang der Frauen zu neuen Ausbildungsinhalten.

Die hohe positive Bewertung der Ausbildung durch die weiblichen und männlichen Auszubildenden der letztjährigen Untersuchung setzt sich auch in diesem Jahr fort. Zwar wird die Ausbildung in diesem Jahr von den Frauen weniger positiv als von den Männern bewertet, was eventuell auf die im Vergleich zum Vorjahr schlechter erscheinende Arbeitsmarktlage zurückzuführen ist; dies geschieht für beide Geschlechter aber auf hohem Niveau. Die Schwerpunkte der geforderten Änderungen beziehen sich wie im vergangenen Jahr auf eine Stärkung der fachlichen Unterstützung und die Erhöhung der Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten. Mehr als im vergangenen Jahr werden insbesondere von den Frauen spezielle Angebote für Frauen zur Verbesserung der Lernsituation gefordert. Hervorzuheben ist hier das Bedürfnis nach mehr weiblichen Vorbildern, das vermehrt auch von den Männern geäußert wird.

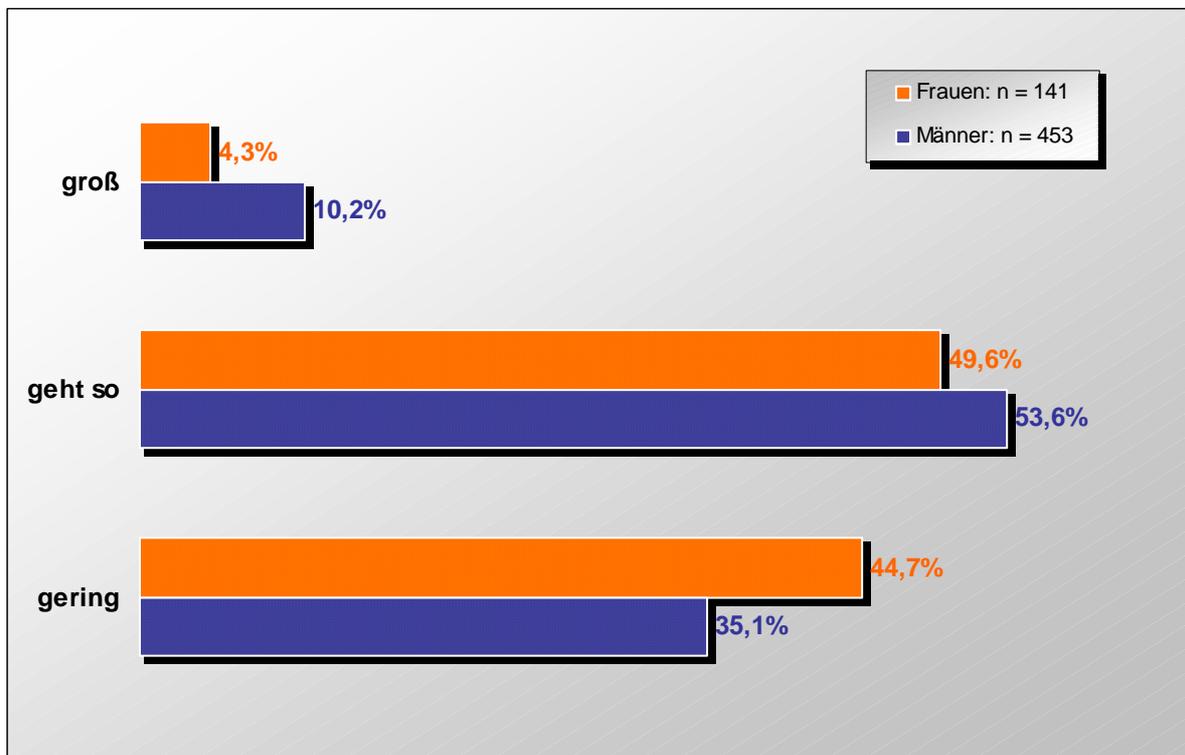
Wie eingangs beschrieben, ist bei der Entscheidung für einen Beruf maßgeblich, ob Ausbildungsziel und Lernsituation attraktiv erscheinen. Vor allem die Situation in den ausbildenden Institutionen wird von den Auszubildenden positiv bewertet. Ob dieser Umstand wesentlich zum Gelingen der Ausbildung beiträgt, muss vor dem Hintergrund der abzulegenden Prüfungen betrachtet werden. Welche Erfahrungen von den Frauen und Männern in diesem Zusammenhang gemacht werden, wird im folgenden Kapitel dargestellt.

6 Bewertung von Zwischen- und Abschlussprüfung

6.1 Die Zwischenprüfung

Von den weiblichen und männlichen Auszubildenden der vorliegenden Untersuchung haben 36,9 % der Frauen und ebenfalls 36,9 % der Männer bereits ihre Zwischenprüfung in einem der IT-Berufe abgelegt. Mehrheitlich wird diese Prüfung als reformbedürftig angesehen, denn 53,9 % der Frauen und 51,2 % der Männer wünschen sich Veränderungen für diesen Ausbildungsabschnitt. Die größten Kritikpunkte beziehen sich auf die als defizitär charakterisierte Übereinstimmung von Prüfungs- und Ausbildungsinhalten.

Abbildung 9: Wie beurteilen Sie die Übereinstimmung zwischen den Ausbildungsinhalten im Betrieb und den Prüfungsinhalten?



Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.⁴⁹

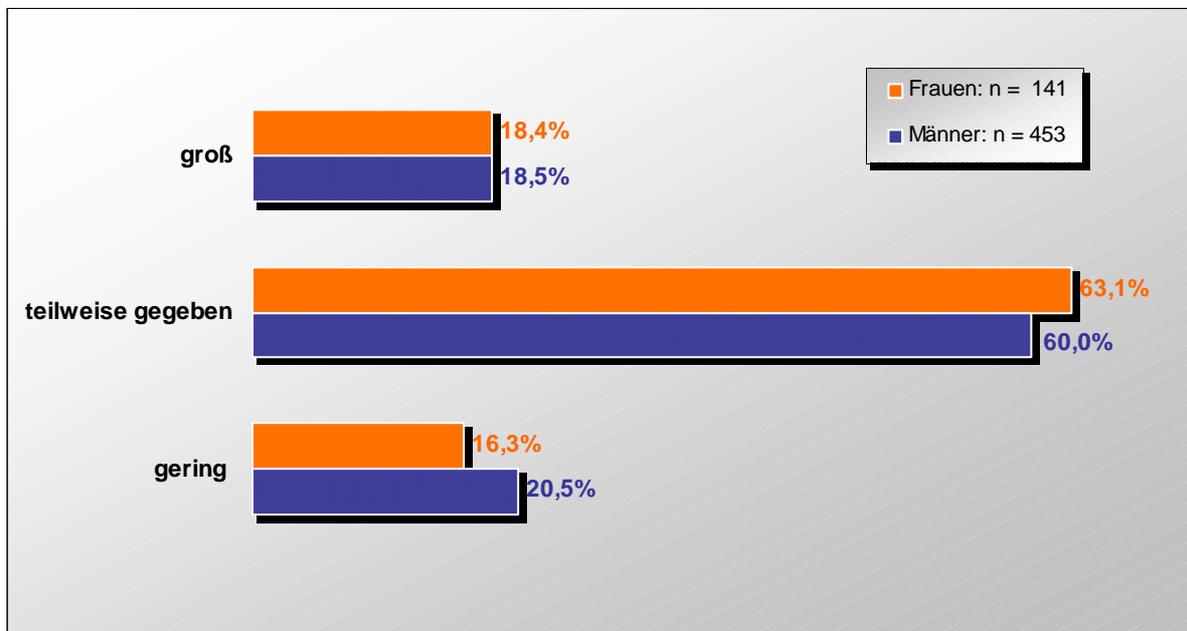
Hier sehen vor allem die Frauen Verbesserungsmöglichkeiten, denn die Beurteilung einer geringen Übereinstimmung zwischen den Ausbildungsinhalten im Betrieb und den Prüfungsinhalten kommt mehrheitlich von ihnen. Bei den Männern fällt diese Bewertung deutlich moderater aus. Dieses Ergebnis korrespondiert mit der Beurteilung, dass eine große Übereinstimmung zwischen beiden Ausbildungsbereichen gegeben ist, denn es kommen deutlich

⁴⁹ 1,4 % der Frauen und 1,1 % der Männer haben hierzu keine Angaben gemacht.

weniger Frauen als Männer dazu, hier eine große Übereinstimmung zu sehen. Diese schlechtere Bewertung durch die Frauen erweist sich als statistisch signifikant. Somit ergibt sich in diesem Zusammenhang hauptsächlich aus Sicht der Frauen Reformbedarf, wobei die inhaltliche Ausgestaltung dieser potenziellen Verbesserungen noch offen ist.

Bei der Bewertung der Übereinstimmung von Prüfungsinhalten und dem Unterrichtsstoff der Berufsschule zeigt sich eine stärkere Ausgewogenheit zwischen den einzelnen Kategorien, wobei von beiden Geschlechtern mehrheitlich eine unentschlossene Haltung eingenommen wird. Zwischen den Polen große bzw. geringe Übereinstimmung gibt es dann bei Frauen und Männern nur marginale bzw. moderate Abweichungen in der Bewertung.

Abbildung 10: Wie beurteilen Sie die Übereinstimmung zwischen den Ausbildungsinhalten in der Berufsschule und den Prüfungsinhalten?

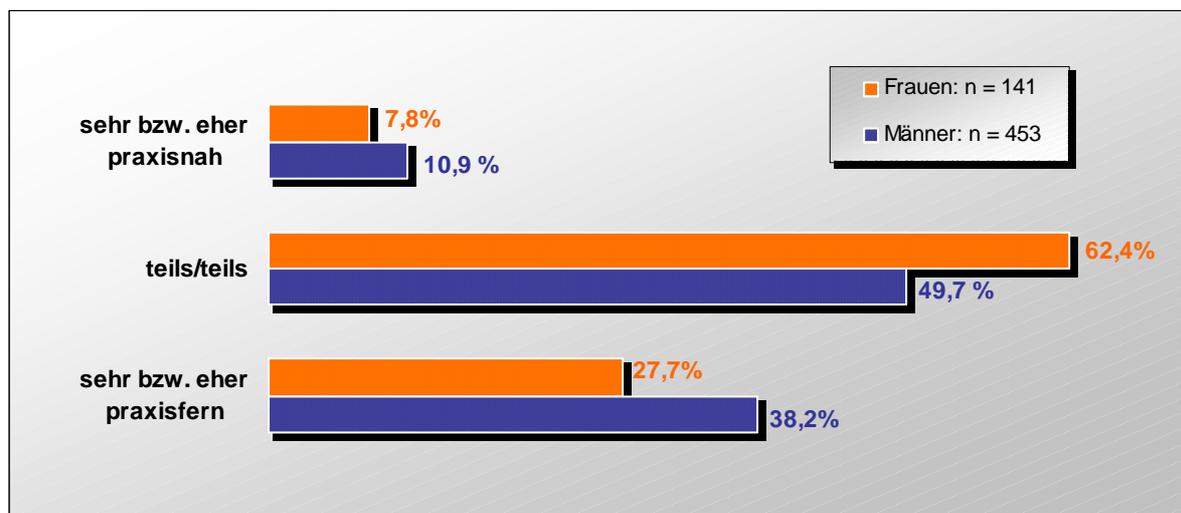


Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.⁵⁰

Auch die mangelnde Praxisnähe der Zwischenprüfungsinhalte wird von den weiblichen und männlichen Auszubildenden kritisiert. Diese Kritik wird von den Männern deutlich häufiger geäußert als von den Frauen. Insgesamt sind die Aussagen der Männer im Gegensatz zu denen der Frauen stärker polarisiert. Sie ordnen sich häufiger in die Kategorien „praxisnah“ und „praxisfern“ ein, während die Frauen eher die mittlere Kategorie favorisieren.

⁵⁰ 2,1 % der Frauen und 0,9 % der Männer haben hierzu keine Angaben gemacht.

Abbildung 11: Wie beurteilen Sie die Inhalte der Zwischenprüfung?



Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.⁵¹

Bei der Beurteilung des Schwierigkeitsgrades der Zwischenprüfung kommt nur ein verschwindend geringer Anteil der Frauen zu dem Ergebnis, die Prüfungsaufgaben als leicht zu bezeichnen. Der Anteil der Männer, der zu der gleichen Bewertung kommt, ist ebenfalls nicht hoch, aber im Vergleich zu den Frauen um ein Vielfaches höher. Der Großteil der Männer und Frauen beurteilt die Zwischenprüfungsaufgaben als angemessen. Aber mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer bewerten die in der Prüfung gestellten Aufgaben als schwer. Die unterschiedliche Bewertung des Schwierigkeitsgrades der Zwischenprüfung erweist sich als statistisch signifikant. Es wird deshalb weiter zu untersuchen sein, worauf die unterschiedliche Einschätzung zwischen Männern und Frauen beruht.

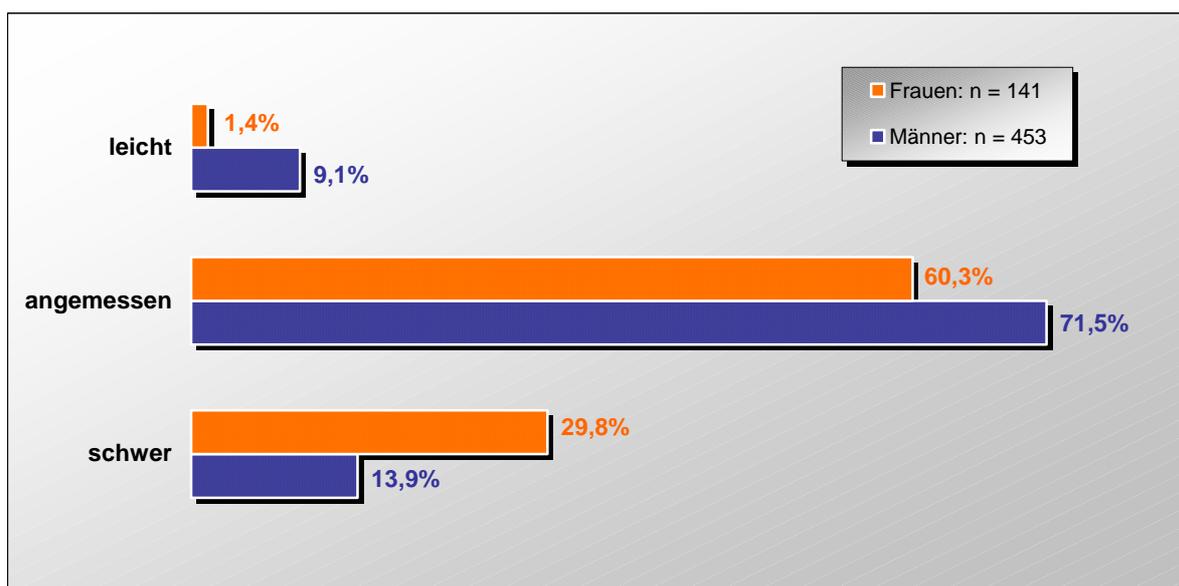
Dass Frauen die Aufgaben der Zwischenprüfung mehr als doppelt so häufig wie Männer als schwer empfinden, ist umso erstaunlicher, wenn der durchschnittlich höhere schulische Bildungsgrad der teilnehmenden weiblichen und männlichen Auszubildenden mit einbezogen wird. Mit 67 % verfügen die Frauen deutlich häufiger über die Fachhochschul- bzw. Hochschulreife als die Männer (58,5 %).⁵² Auch der jeweilige Notendurchschnitt im Abschlusszeugnis der allgemein bildenden Schulen steht der Beurteilung des höheren Schwierigkeitsgrades der Zwischenprüfung durch die Frauen entgegen. Dies lässt sich auch nicht mit einer fachfremden Wahl des Leistungs- bzw. Neigungskurses in der Schule erklären, denn mehr als jede zweite Frau im Gegensatz zu sechs von zehn Männern gibt hier Mathematik an. Im Fach Wirtschaft liegen Männer und Frauen in der Beteiligung in etwa gleichauf. Lediglich das

⁵¹ 2,1 % der Frauen und 1,3 % der Männer haben hierzu keine Angaben gemacht.

⁵² Auch das Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik kommt in seiner Studie „Die neuen IT-Berufe auf dem Prüfstand“ zu dem Ergebnis, dass deutlich mehr weibliche als männliche Auszubildende die Hochschul- und Fachhochschulreife haben (vgl. Petersen/Wehmeyer 2001: 182).

Fach Technik haben deutlich weniger Frauen (10 %) als Männer (33,7 %) gewählt. Da aber für die IT-Berufe gerade Deutsch und Englisch bei der Auswahl für den Beruf eine besondere Rolle spielen, können die Frauen in diesem Bereich punkten, denn sie nennen die sprachlichen Fächer mit 55,9 % deutlich häufiger als die Männer (33,4 %) als Neigungs- bzw. Leistungsfach. Insgesamt geben die weiblichen Auszubildenden näherungsweise doppelt so häufig wie ihre männlichen Kollegen an, ein sehr gutes Abschlusszeugnis zu besitzen. Auch wenn in den Zwischenprüfungen der IT-Berufe nur marginal sehr gute Noten zu verzeichnen sind, trifft dies – auf sehr niedrigem Niveau – für doppelt so viele Männer wie Frauen zu.

Abbildung 12: Wie beurteilen Sie die Aufgaben der Zwischenprüfung?



Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.⁵³

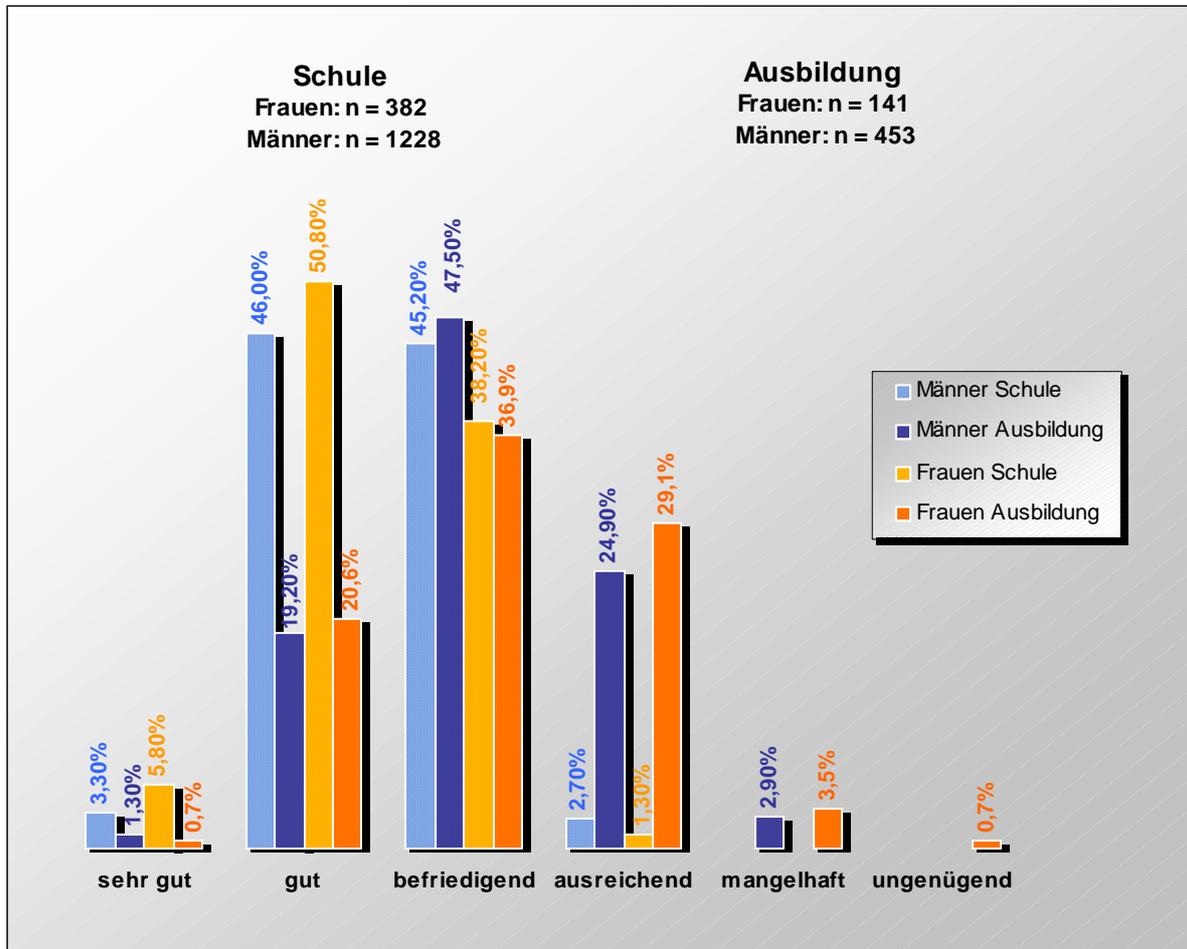
Ein gutes Zwischenprüfungsergebnis scheint in den IT-Berufen wesentlich schwieriger erreichbar zu sein als ein guter Durchschnitt im Abschlusszeugnis der allgemein bildenden Schulen. Weniger als die Hälfte der Männer und Frauen, die über einen guten Schulabschluss verfügen, können dieses Ergebnis auch in der Zwischenprüfung erreichen.

Die am meisten erreichte Note in der Zwischenprüfung ist ein Befriedigend. Bemerkenswert ist, dass die Männer diese Note in den Zwischenprüfungen häufiger, die Frauen jedoch seltener erreichen als im Vergleich zu ihrer Schulabschlussnote. Genau andersherum verhält es sich mit einer ausreichenden Note. Sie ist bei beiden Geschlechtern im Schulabschlusszeugnis kaum vertreten, wird in der Zwischenprüfung aber von ca. jedem vierten Prüfling erzielt. Bei einem zahlenmäßigen Vergleich schließen Männer die Zwischenprüfung in etwa neunmal so häufig mit einem Ausreichend ab wie in der allgemein bildenden Schule. Bei den

⁵³ 8,5 % der Frauen und 5,5 % der Männer haben hierzu keine Angaben gemacht.

Frauen sind es mehr als zweiundzwanzigmal so viel. Auch von einer nicht bestandenen Prüfung sind mehr Frauen als Männer betroffen.

Abbildung 13: Welches Gesamtergebnis haben Sie in der Zwischenprüfung der Ausbildung erzielt? Welchen Notendurchschnitt hatten Sie im schulischen Abschlusszeugnis?



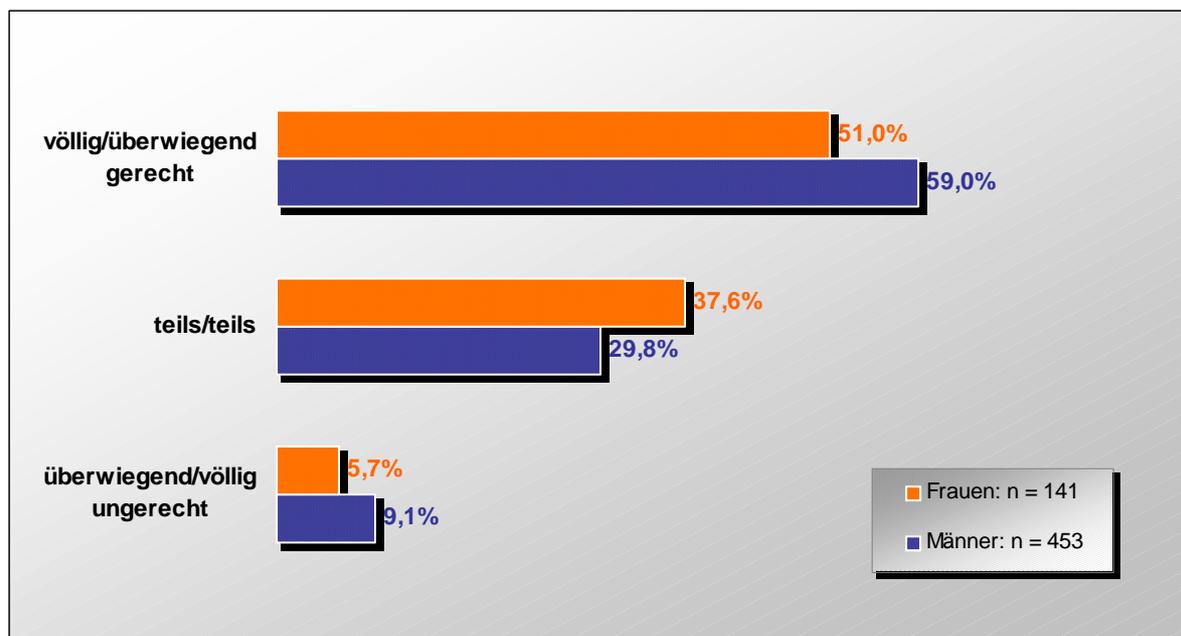
Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.⁵⁴

Obwohl die weiblichen Auszubildenden durchschnittlich über die besseren und höheren Schulabschlüsse verfügen, schneiden sie in den Zwischenprüfungen tendenziell etwas schlechter ab. Sie sind bei den guten Noten zwar geringfügig häufiger als die Männer vertreten, von den schlechteren Noten im Gegensatz zu den Männern aber überproportional oft betroffen. Insgesamt sind die Frauen verhaltener bei der Bewertung ihrer Prüfungsergebnisse: Sie fühlen sich im Vergleich zu den Männern seltener gerecht bzw. ungerecht beurteilt. Eine mögliche Erklärung mag darin zu sehen sein, dass das im technischen Bereich geringer

⁵⁴ 4 % der Frauen und 2,7 % der Männer wollten bzw. konnten keine Angaben zur Note in ihrem Abschlusszeugnis, 8,5 % der Frauen und 4,2 % der Männer wollten bzw. konnten keine Angaben zur Zwischenprüfungsnote machen.

ausgeprägtes Selbstbewusstsein der Frauen dazu führt, weniger Kritik an den Prüfungsergebnissen zu üben und sowohl bessere als auch schlechtere Prüfungsergebnisse eher zu akzeptieren bzw. differenziert zu betrachten, was insbesondere durch die stärkere Ausprägung der „teil/teils“-Kategorie bestätigt wird.

Abbildung 14: Wie haben Sie Ihre Benotung in der Zwischenprüfung empfunden?



Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.⁵⁵

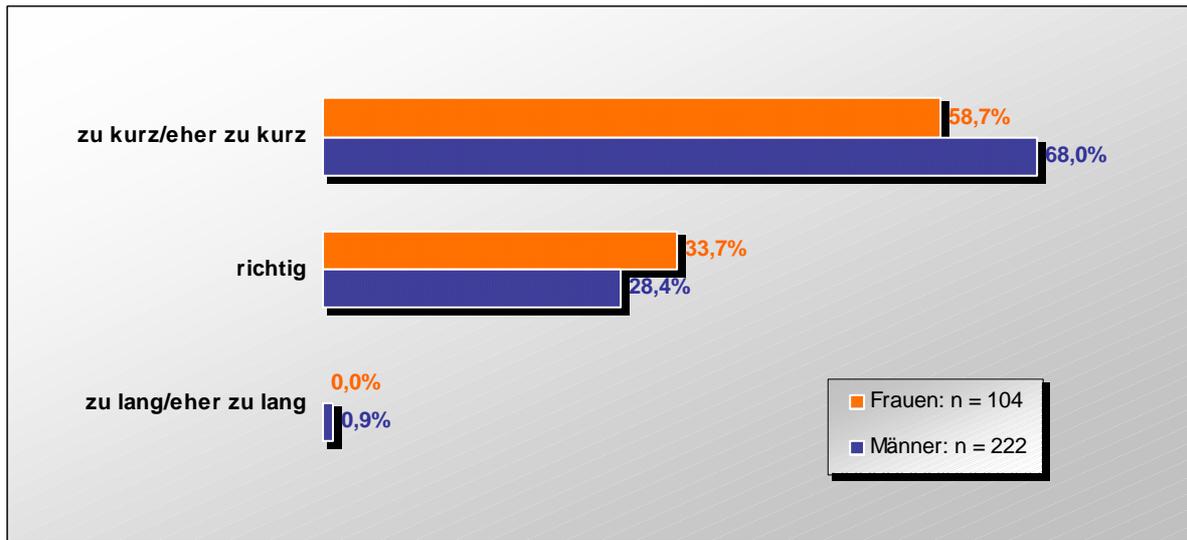
6.2 Die Abschlussprüfung

Bei der Bewertung der einzelnen Bereiche der Abschlussprüfung zeigen sich im Großen und Ganzen die gleichen Tendenzen wie bei der Bewertung der Zwischenprüfung. Allerdings wird die Abschlussprüfung von deutlich mehr Befragten als reformbedürftig angesehen, als dies bei der Zwischenprüfung der Fall ist. Auch die Unterschiede zwischen Männern (58,6 %) und Frauen (67,3 %), die Handlungsbedarf sehen, sind wesentlich größer.

Die Kritik bezieht sich vor allem auf die zur Verfügung stehende Zeit bei der Projektarbeit. Sie wird für die Vorbereitung zur Prüfung mehrheitlich als zu kurz angesehen, wobei die Männer dies deutlich stärker als die Frauen thematisieren. Für jede dritte Frau und nahezu drei von zehn Männern ist der zur Verfügung stehende Zeitraum der Projektarbeit genau richtig. Dass für diesen Teil der Prüfung zu viel Zeit eingeplant ist, wird praktisch nicht benannt.

⁵⁵ 5,7 % der Frauen und 2,2 % der Männer haben hierzu keine Angaben gemacht.

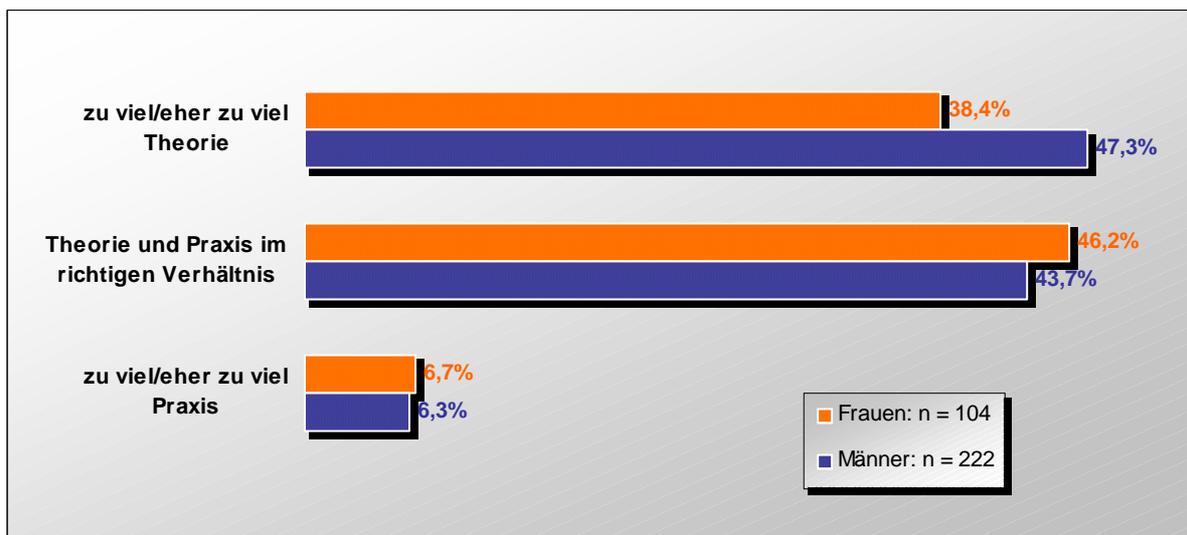
Abbildung 15: Beurteilung der Zeitvorgabe für die Projektarbeit



Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.⁵⁶

Für die Bestandteile der Prüfung gilt: Ein Zuviel an Praxis wird nur von wenigen Befragten geäußert. Eher wird ein Übergewicht an Theorie in der Prüfung gesehen. Dies wird allerdings von deutlich mehr Männern als Frauen thematisiert, während der Großteil der Frauen das Verhältnis von Theorie und Praxis genau im richtigen Verhältnis sieht.

Abbildung 16: Bestandteile der Prüfung



Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.⁵⁷

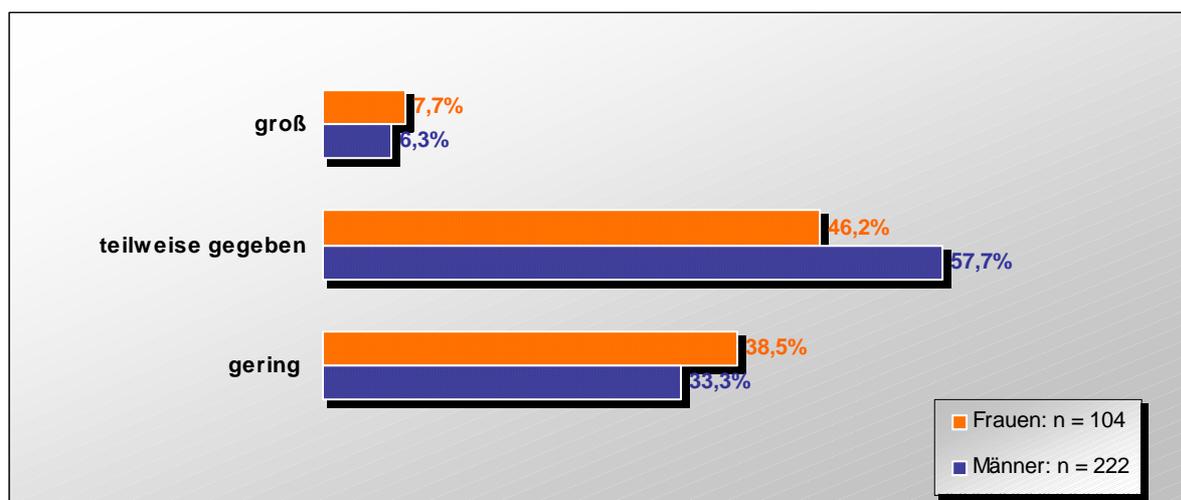
⁵⁶ 7,7 % der Frauen und 2,7 % der Männer haben hierzu keine Angaben gemacht.

⁵⁷ 8,7 % der Frauen und 2,7 % der Männer haben hierzu keine Angaben gemacht.

Die aus Perspektive der Absolventinnen und Absolventen hohe Bedeutung der Praxis zeigt sich auch in der Bewertung dieses Prüfungsabschnitts. Mit 69,3 % der Frauen und 69,8 % der Männer wird die Projektarbeit der Prüfung nahezu gleich häufig von beiden als sehr gut oder gut bewertet. Die Bewertung des Theorieteils der Prüfung wird deutlich seltener als sehr gut oder gut angesehen. Zu diesem Ergebnis kommen nur 12,5 % der Frauen und 17,1 % der Männer.

Lediglich ein geringer Teil der Männer und Frauen, die ihre Ausbildung in einem IT-Beruf bereits abgeschlossen haben, bewertet die Übereinstimmung zwischen der betrieblichen Ausbildung und den Prüfungsinhalten als groß. Hierbei zeigen sich nur geringe Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Ein deutlich größerer Anteil bewertet die Übereinstimmung zwischen beiden Bereichen als gering. Frauen geben dies häufiger an als Männer. Der Großteil beider Geschlechter sieht die Identität zwischen Prüfungsinhalten und betrieblicher Ausbildung als teilweise gegeben, wobei sich die Männer wesentlich häufiger in diese Kategorie einordnen als die Frauen.

Abbildung 17: Wie beurteilen Sie die Übereinstimmung zwischen den Ausbildungsinhalten im Betrieb und den Prüfungsinhalten?

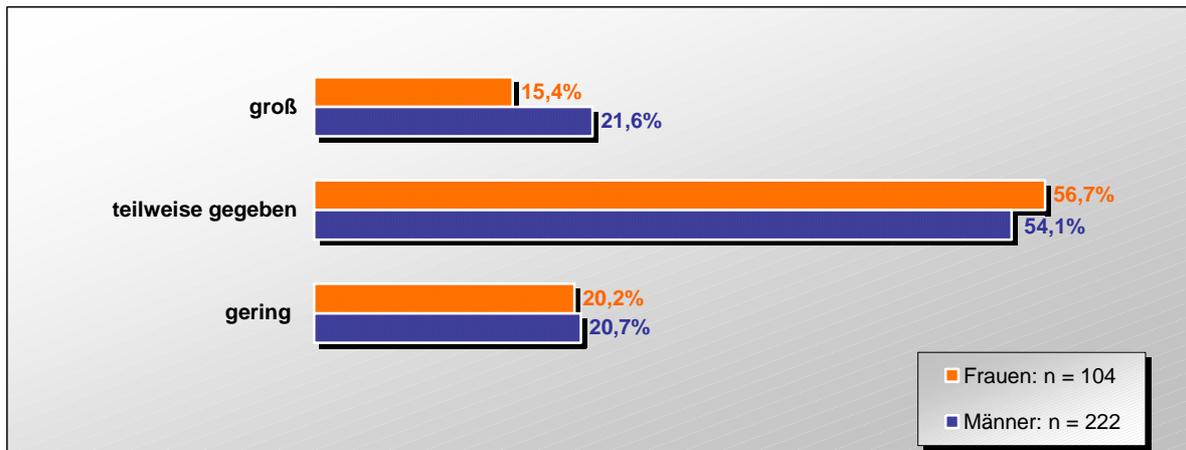


Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.⁵⁸

Die Kongruenz zwischen Prüfungsinhalten und Ausbildung in der Berufsschule wird tendenziell ausgewogener beurteilt. So wird sie in etwa von gleich vielen Männern als groß bzw. gering angesehen. Die Frauen hingegen sehen seltener große und öfter geringe Unterschiede zwischen den Bereichen. Der Großteil der Männer und Frauen betrachtet die Übereinstimmung zwischen Berufsschule und Prüfungsinhalten als teilweise gegeben. Die Unterschiede zwischen beiden Gruppen sind dabei nur marginal.

⁵⁸ 7,7 % der Frauen und 2,7 % der Männer haben hierzu keine Angaben gemacht.

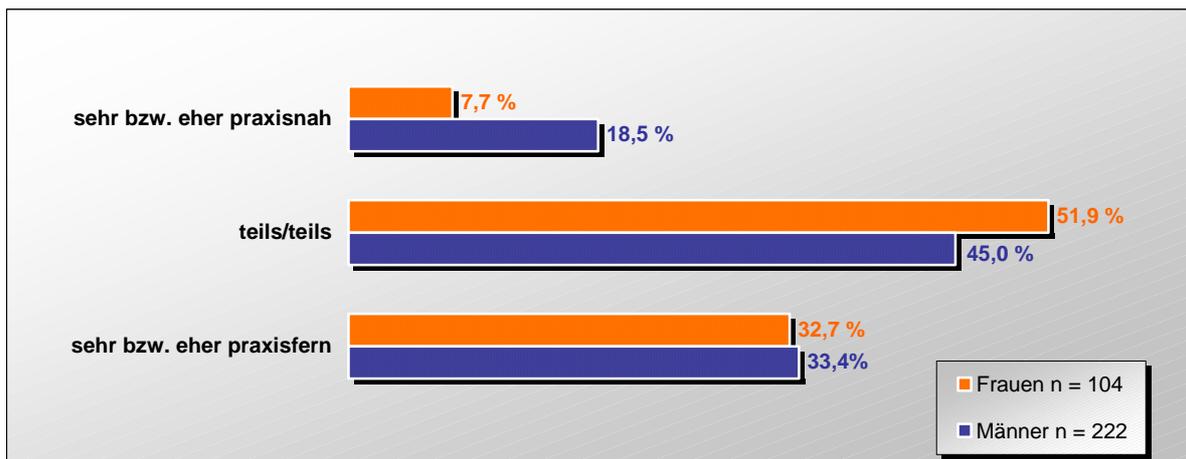
Abbildung 18: Wie beurteilen Sie die Übereinstimmung zwischen den Ausbildungsinhalten in der Berufsschule und den Prüfungsinhalten?



Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.⁵⁹

Bei der Beurteilung der Prüfungsinhalte setzt sich in den Abschlussprüfungen der gleiche Trend fort wie bei den Zwischenprüfungen. Die Inhalte der Abschlussprüfung werden von deutlich weniger Frauen als Männern als sehr bzw. eher praxisnah bezeichnet. Im Gegensatz dazu kommen in etwa gleich viele Absolventinnen und Absolventen zu dem Ergebnis, die Prüfungsinhalte als sehr bzw. eher praxisfern zu benennen. In die Kategorie derjenigen, die die Inhalte der Prüfung als teilweise praxisnah bzw. praxisfern bezeichnen, ordnet sich der Großteil der Befragten ein, wobei die Frauen hier deutlich überwiegen.

Abbildung 19: Wie beurteilen Sie die Inhalte der Abschlussprüfung?



Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.⁶⁰

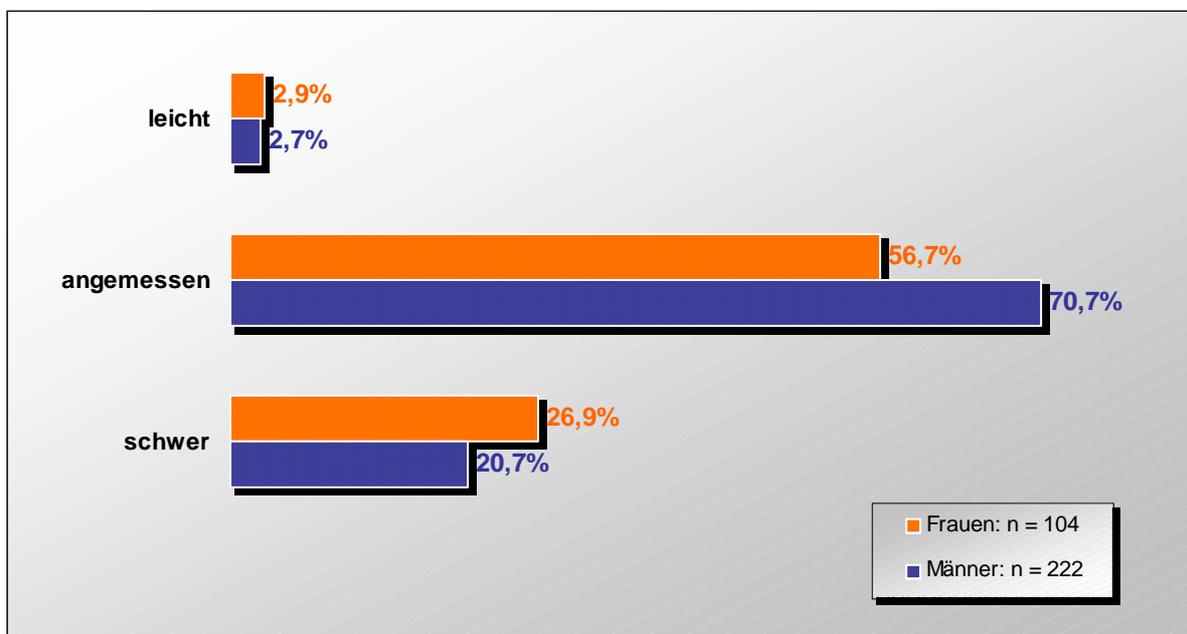
⁵⁹ 7,7 % der Frauen und 3,6 % der Männer haben hierzu keine Angaben gemacht.

⁶⁰ 7,7 % der Frauen und 3,2 % der Männer haben hierzu keine Angaben gemacht.

Lediglich ein verschwindend geringer Anteil der Befragten bezeichnet die in der Abschlussprüfung gestellten Aufgaben als leicht. Dagegen betrachten deutlich mehr Frauen als Männer die Abschlussprüfung als schwer. Der Großteil der Absolventinnen und Absolventen der IT-Berufe kommt zu dem Ergebnis, dass der Schwierigkeitsgrad der Abschlussprüfung angemessen ist.

Dieser relativ hohe Anteil von Frauen und Männern, die die Aufgaben der Abschlussprüfung als schwer ansehen, ist auch hier umso erstaunlicher, wenn der höchste Schulabschluss bei der Gruppen mit in den Blick genommen wird. So verfügen 70,2 % der Frauen und 73,4 % der Männer über die Fachhochschulreife bzw. allgemeine Hochschulreife. Beide Gruppen dürften allein aus diesem Grund auf die Anforderungen einer dualen Ausbildung gut vorbereitet sein.

Abbildung 20: Wie beurteilen Sie die Aufgaben der Abschlussprüfung?



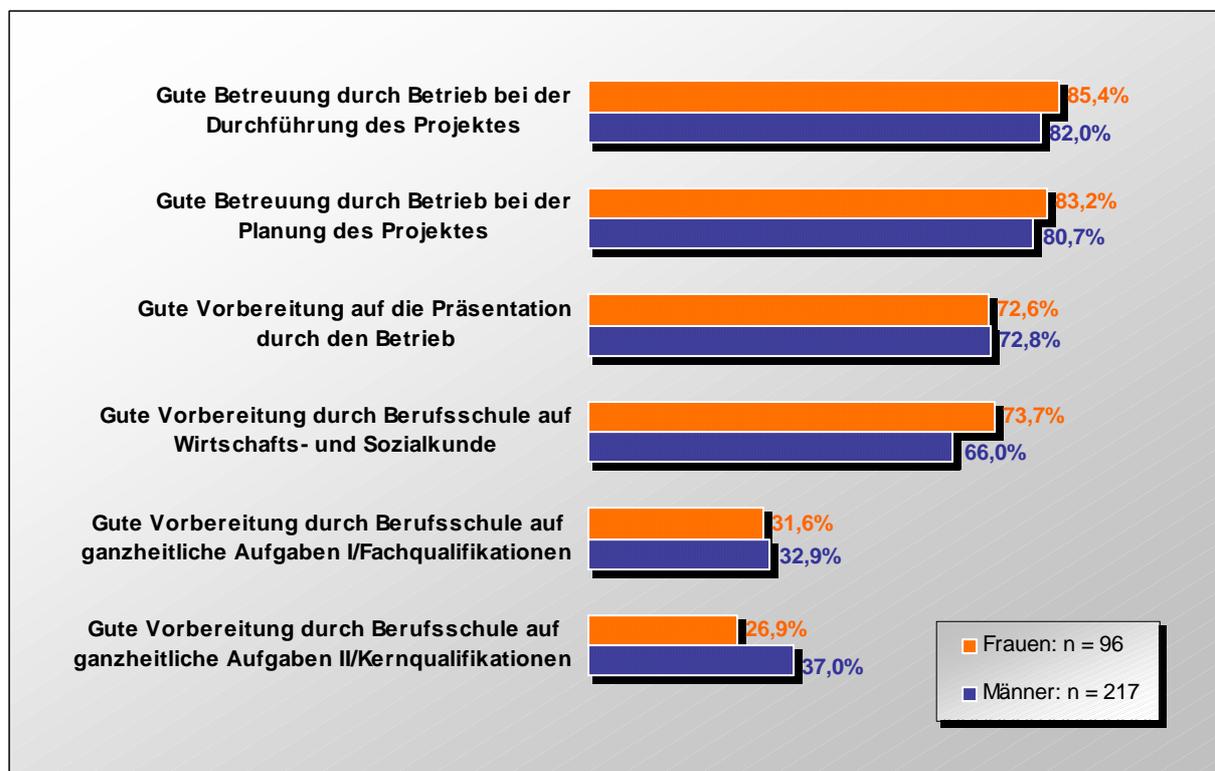
Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.⁶¹

Neben dieser zunächst formalen Kritik an den Prüfungsbedingungen und -inhalten ist die Vorbereitung durch die beiden Ausbildungsorte Betrieb und Berufsschule näher zu untersuchen. Obwohl die Befragten zwischen Prüfungsinhalten und Ausbildungsinhalten im Betrieb eine geringere Übereinstimmung sehen als im Hinblick auf die Prüfungsinhalte und die in der Berufsschule vermittelten Ausbildungsinhalte, werden die Prüfungsvorbereitungen durch den Betrieb insgesamt positiver gesehen bzw. besser bewertet als die Vorbereitungen durch die Berufsschule. Lediglich die Vorbereitung auf den Prüfungsteil „Wirtschafts- und Sozialkunde“

⁶¹ 13,5 % der Frauen und 5,9 % der Männer haben hierzu keine Angaben gemacht.

durch die Berufsschule wird von den Frauen etwas positiver bewertet als die betriebliche Vorbereitung auf die Präsentation/das Fachgespräch.

Abbildung 21: Wie beurteilen Sie die einzelnen Prüfungsbereiche?



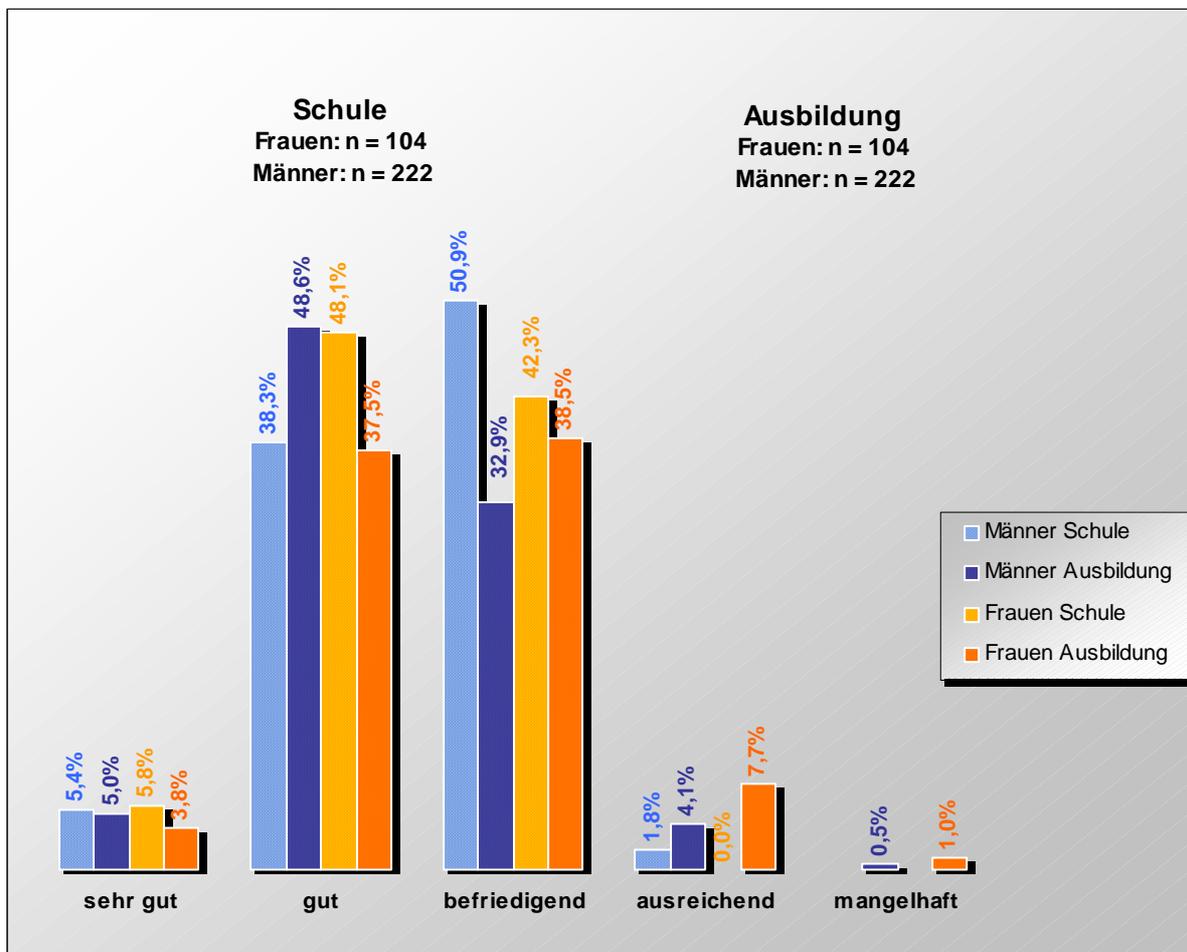
Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.⁶²

Der negative Trend, der sich in den Zwischenprüfungen noch häufig durch relativ schlechte Prüfungsergebnisse zeigt, setzt sich in der Abschlussprüfung so nicht fort. Die Prüfungen werden häufiger mit guten und sehr guten Ergebnissen und seltener mit der Note „ausreichend“ bestanden. Allerdings zeigt sich, dass die Frauen an diesem Aufwärtstrend weniger partizipieren können als die Männer, auch wenn die Unterschiede zwischen Schulabschlussnoten und Prüfungsergebnissen nicht mehr so eklatant sind wie noch in der Zwischenprüfung. Aber auch hier wird deutlich, dass die Frauen in den Abschlussprüfungen die sehr guten und guten Noten durchgängig seltener erzielen, als sie es noch in den allgemein bildenden Schulen taten. Demgegenüber liegt der Anteil der Frauen mit einem ausreichenden Prüfungsergebnis in der Ausbildung deutlich über dem Anteil derjenigen, die diese Note bereits in der allgemein bildenden Schule hatten. Dies wird nämlich von keiner einzigen Frau angegeben. Die Männer hingegen erzielen zum Abschluss der Ausbildung nahezu gleich häufig wie in den Schulen ein sehr gutes Prüfungsergebnis. Häufiger als im Schulabschluss-

⁶² Die Prozentzahlen beziehen sich auf die Männer und Frauen, die Angaben zu den einzelnen Punkten gemacht haben.

zeugnis bestehen sie die Abschlussprüfung mit einem Gut, seltener als in der Schule bestehen sie die Prüfung mit einem Befriedigend. Weniger häufig als die Frauen schließen sie die Ausbildung mit einem Ausreichend ab, obwohl sie diese Note – wenn auch auf niedrigem Niveau – öfter als Abschlussnote ihrer Schulausbildung angeben als die Frauen.

Abbildung 22: Welches Gesamtergebnis haben Sie in der Abschlussprüfung der Ausbildung erzielt? Welchen Notendurchschnitt hatten Sie im schulischen Abschlusszeugnis?



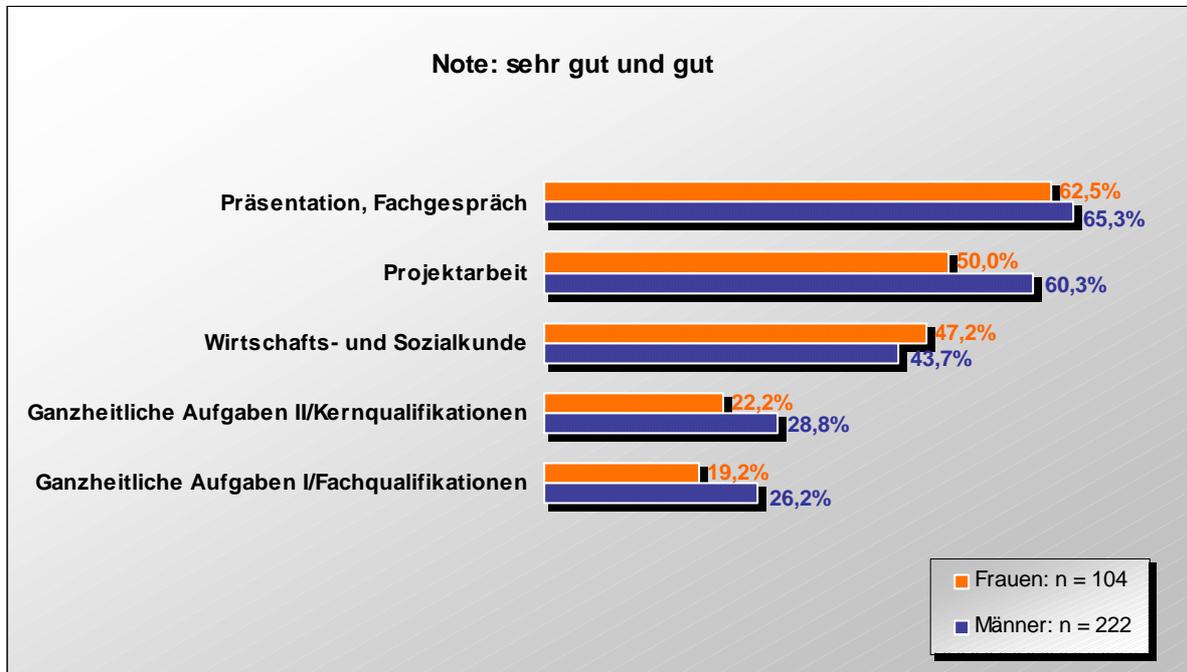
Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.⁶³

Bei der Betrachtung der einzelnen Prüfungsinhalte ergibt sich im Hinblick auf die Noten die gleiche Rangfolge zwischen Frauen und Männern. Die besten Noten werden demnach in der Präsentation bzw. im Fachgespräch, die schlechtesten beim Prüfteil „ganzheitliche Aufgaben“ bzw. „Fachqualifikationen“ erzielt. Auffällig ist jedoch, dass bis auf den Bereich Wirtschafts- und Sozialkunde die Frauen durchgängig seltener als die Männer gute bis sehr gute Prüfungsergebnisse erzielen. Teilweise sind die Unterschiede zwischen ihnen marginal (sie-

⁶³ 1,9 % der Frauen und 0,5 % der Männer haben keine Angaben zur Schulabschlussnote und 5,8 % der Frauen sowie 2,7 % der Männer keine Angaben zur Prüfungsnote gemacht.

he Fachgespräch/Präsentation), zum Teil ist auf beträchtliche Divergenzen hinzuweisen (siehe Projektarbeit).

Abbildung 23: Welche Ergebnisse haben Sie in den einzelnen Prüfungsteilen erreicht?

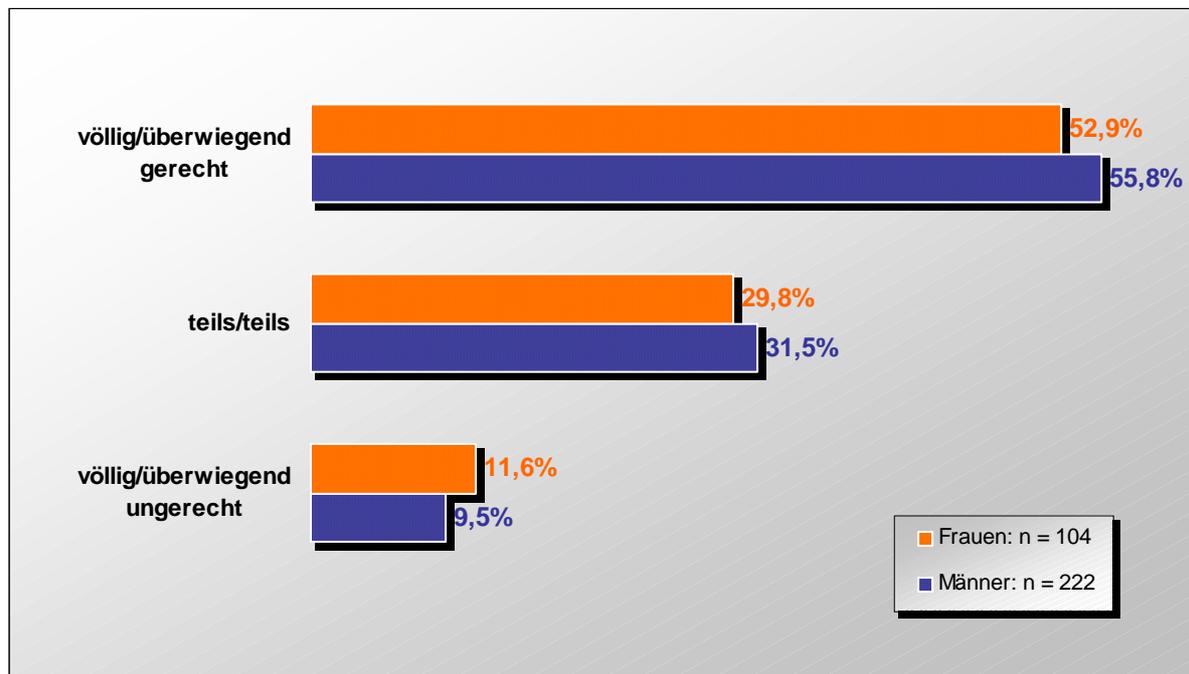


Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.⁶⁴

Geht es darum, das erzielte Prüfungsergebnis als gerecht bzw. ungerecht zu bewerten, ergeben sich zwischen Frauen und Männern bei der Abschlussprüfung kaum Unterschiede. Mehr als jede zweite Frau und jeder zweite Mann empfinden das erzielte Prüfungsergebnis als völlig bzw. überwiegend gerecht. Etwas weniger als ein Drittel bewertet die Benotung der Prüfung als teils gerecht bzw. teils ungerecht und in etwa nur jede bzw. jeder zehnte Befragte betrachtet die Bewertung in der Prüfung als überwiegend bzw. völlig ungerecht.

⁶⁴ 11,6 % der Frauen und 9 % der Männer haben hierzu keine Angaben gemacht bzw. konnten sich an das Prüfungsergebnis nicht erinnern.

Abbildung 24: Wie haben Sie Ihre Benotung in der Abschlussprüfung empfunden?



Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und –Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.⁶⁵

6.3 Bewertung von Zwischen- und Abschlussprüfung – Zusammenfassung

Die Zwischenprüfung wird von mehr als 50 % der Auszubildenden als reformbedürftig angesehen. Kritisiert wird vor allem die geringe Übereinstimmung zwischen Prüfungs- und Ausbildungsinhalten im Betrieb und die geringe Praxisnähe der Prüfungsinhalte. Damit zeigen sich tendenziell die gleichen Ergebnisse wie in der Vorjahresuntersuchung und verdeutlichen, dass nach wie vor Handlungsbedarf bei der Verbesserung dieser Prüfung besteht.

Auch wenn die teilnehmenden Frauen und Männer in den Abschlussprüfungen vom Trend her bessere Ergebnisse als in der Zwischenprüfung erzielt haben, trägt dies nicht zu einer generellen Zufriedenheit mit diesem abschließenden Ausbildungsabschnitt bei. Vielmehr wird noch nachdrücklicher als in der Zwischenprüfung Reformbedarf angemeldet. Dies geben mit 67,3 % deutlich mehr Frauen als Männer (58,6 %) an. Änderungswünsche beziehen sich vor allem auf den theoretischen Teil der Prüfung. Zwar wird die Übereinstimmung zwischen der betrieblichen Ausbildung und den Prüfungsinhalten von den Absolventinnen und Absolventen als geringer betrachtet als zwischen Berufsschule und Prüfungsinhalten; die betriebliche Vorbereitung auf die Prüfung scheint dieses Defizit jedoch wieder auszugleichen, denn sie

⁶⁵ 5,8 % der Frauen und 3,2 % der Männer haben hierzu keine Angaben gemacht.

wird fast durchgängig von Frauen und Männern besser bewertet als die Prüfungsvorbereitungen durch die Berufsschule.

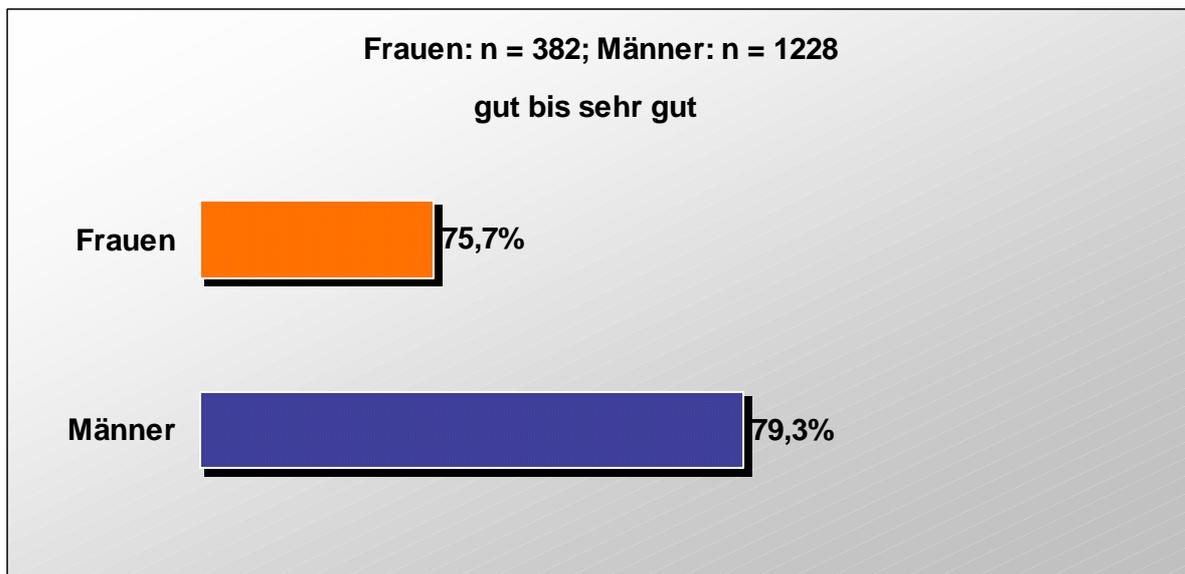
Die allgemeine Unzufriedenheit mit beiden Prüfungen zeigt sich auch darin, dass die erzielten Ergebnisse lediglich von etwas mehr als jedem zweiten Mann und jeder zweiten Frau als gerecht bzw. völlig gerecht empfunden werden. Nach wie vor scheint somit wenig Übereinstimmung zwischen Anforderung und Wirklichkeit bei der Prüfungsvorbereitung zu bestehen.

7 Gesamtbewertung der Ausbildung: Stärken und Schwächen

7.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung und dem Ausbildungsbetrieb

Die Ausbildung wird insgesamt positiv bewertet. Anders als in der vergangenen Untersuchung kommen in der diesjährigen Erhebung mehr Männer als Frauen zu einer positiven Beurteilung. Allerdings divergieren die Ergebnisse der jüngsten Untersuchung nicht so stark voneinander wie im vergangenen Jahr (Frauen 86,9 %; Männer 79,9 %).

Abbildung 25: Wie gefällt Ihnen die Ausbildung im Betrieb insgesamt?

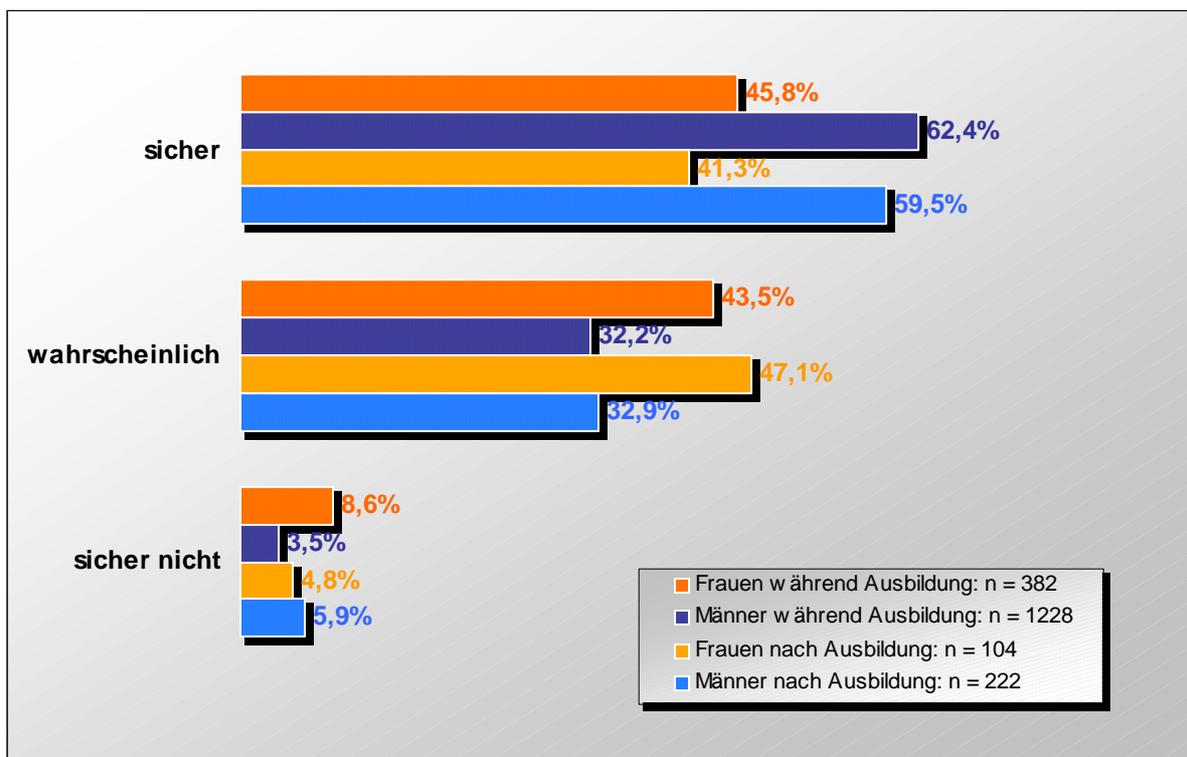


Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Was können die Gründe für die im Vergleich zum Vorjahr schlechtere Beurteilung durch die Frauen sein? Wie in Kapitel 4.2 beschrieben, entscheiden sich Frauen sowohl aus Interesse an den neuen Medien und den Ausbildungsinhalten als auch wegen guter beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten und eines perspektivisch guten Arbeitsmarktes für die neuen IT-Berufe. Die Vorstellungen über die IT-Berufe und die Realität scheinen bei ihnen jedoch weiter auseinander zu klaffen als bei den Männern. Zwar geben Frauen wie Männer an, dass ihnen die Arbeit mit dem PC in ihrer Ausbildung am besten gefällt und somit die Beschäftigung mit den neuen Medien durchaus den Erwartungen entspricht, doch wie noch in Kapitel 7.3 darzustellen sein wird, überlagern andere Faktoren, wie z.B. mangelnde Betreuung und das subjektive Empfinden fachlicher Überforderung, die Bewertung. Diese Kluft zwischen vorberuflichen Erwartungen und beruflicher Wirklichkeit kann auf ein Informationsdefizit zurückzuführen sein, das zudem eher bei den Frauen anzutreffen ist, da sie während der Berufsorientierungsphase weniger über technisch orientierte Berufe informiert werden (vgl. Kapitel 4.1).

Ein weiterer wesentlicher Aspekt scheint in der momentanen Arbeitsmarktlage zu liegen. Bei vielen der teilnehmenden Frauen und Männer fielen die Berufsorientierungsphase und der Eintritt in die Ausbildung in die Boomzeit der IT-Branche. Gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und ein prosperierender Arbeitsmarkt schienen garantiert zu sein. Der Einbruch dieses Sektors, in dem nach wie vor im Vergleich zu anderen Branchen gute Berufschancen bestehen (vgl. Dostal 2002: 1), und dessen breite Darstellung in den Medien tragen bei den Frauen vermutlich häufiger als bei den Männern zur etwas verhalteneren Bewertung der Ausbildung bei.

Abbildung 26: Würden Sie Ihren Ausbildungsberuf wiederwählen?



Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.⁶⁶

Als Gradmesser für die Beurteilung des Ausbildungsberufs kann ebenfalls die Bereitschaft zu dessen Wiederwahl gesehen werden. Die starken Unterschiede zwischen den Geschlechtern lassen auf unterschiedliche Erfahrungen in der Ausbildung schließen. So geben sowohl die weiblichen Auszubildenden als auch die Absolventinnen signifikant seltener als ihre männlichen Kollegen an, dass sie ihren Beruf sicher wiederwählen würden. Allerdings führen auch deutlich mehr Frauen als Männer an, dass sie ihre Berufswahl wahrscheinlich wiederholen würden. Diese stark divergierenden Ergebnisse zeigen, dass bei den Frauen so kein

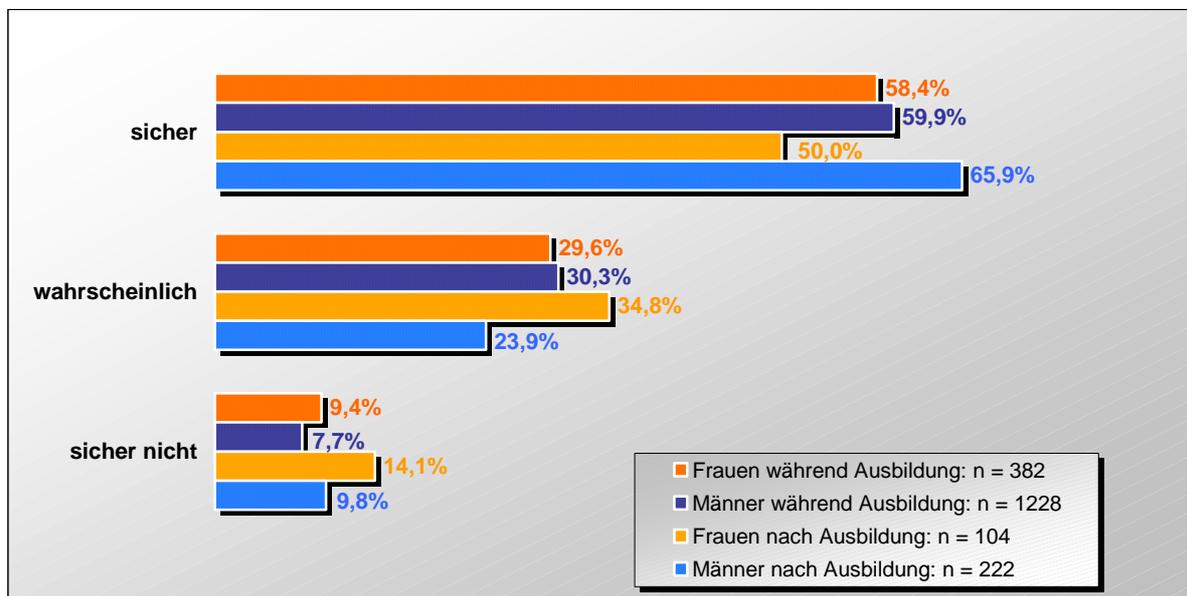
⁶⁶ 2,1 % der weiblichen und 2 % der männlichen Auszubildenden sowie 6,7 % der Absolventinnen und 1,8 % der Absolventen haben hierzu keine Angaben gemacht.

klares Bekenntnis zum Ausbildungsberuf gegeben ist wie bei den Männern, sondern dass dem Vorbehalte entgegenstehen, die weiter unten ausgeführt werden (vgl. Kapitel 7.3). Ihr Bekenntnis zum Ausbildungsberuf ist insgesamt differenzierter zu betrachten.

Dass sie sicher nicht noch einmal die gleiche Entscheidung bezüglich der Berufswahl treffen würden, geben am häufigsten die Frauen an, die sich momentan in der Ausbildung befinden. Diskrepanzen zwischen den Erwartungen an den Beruf, die vor der Berufswahl bestanden, und der Realität der Ausbildung werden zu diesem Zeitpunkt wohl deutlich stärker empfunden als im Anschluss an die Berufsausbildung.

Ähnlich wie im vergangenen Jahr ist die Zustimmung zum Ausbildungsbetrieb bei den Frauen stärker ausgeprägt als die grundsätzliche Zustimmung zur Ausbildung. Dagegen liegen Ausbildung und Ausbildungsbetrieb bei den Männern in der Bewertung in etwa gleichauf. Sich wahrscheinlich wieder für den Ausbildungsbetrieb zu entscheiden, kommt tendenziell eher bei den Frauen als bei den Männern zum Tragen. Stärkere Differenzen zeigen sich bei der Ablehnung des Ausbildungsbetriebes. Hier sind es mit 14,1 % vor allem die Absolventinnen der IT-Berufe, die sich nicht noch einmal für ihren Ausbildungsbetrieb entscheiden würden. Es muss zunächst offen bleiben, worauf diese im Vergleich zu den anderen Gruppen stärkere Ablehnung beruht.

Abbildung 27: Würden Sie Ihren Ausbildungsberuf im Ausbildungsbetrieb wiederwählen?



Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.⁶⁷

⁶⁷ 2,6 % der weiblichen und 2,1 % der männlichen Auszubildenden sowie 1,1 % der Absolventinnen und 0,5 % der Absolventen haben hierzu keine Angaben gemacht.

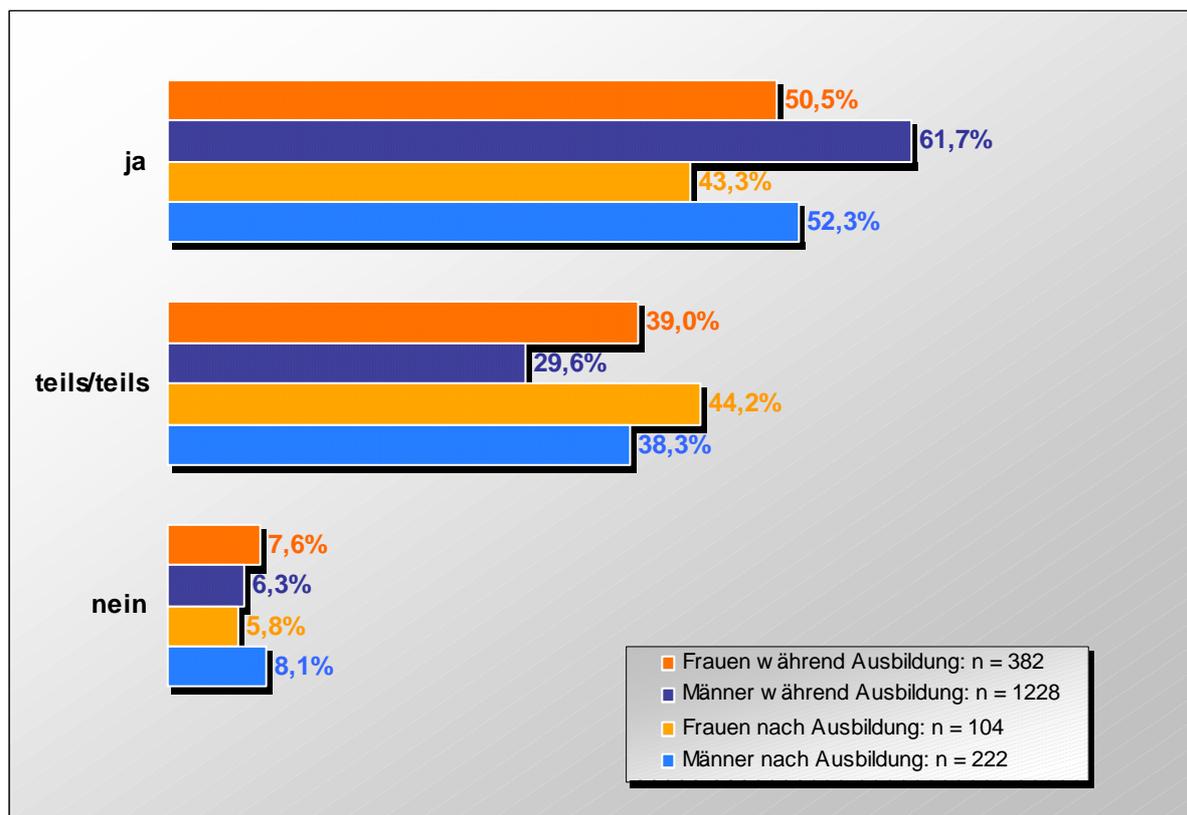
7.2 Ausbildung als qualitative Vorbereitung auf den Beruf

7.2.1 Die berufsvorbereitende Funktion der Ausbildung

Dass die IT-Ausbildung gut auf den Beruf vorbereitet, wird tendenziell häufiger von den weiblichen und männlichen Auszubildenden angegeben, wobei die Männer hier gegenüber den Frauen deutlich überwiegen. Ein verhalteneres Urteil dazu geben die Männer und Frauen ab, die bereits im Beruf stehen. Auch hier führen die Frauen seltener als die Männer an, dass sie sich durch die Ausbildung gut auf den Beruf vorbereitet fühlen.

Insgesamt sind die Frauen mit der Beurteilung der vorbereitenden Funktion der Ausbildung auf den Beruf verhaltener. Dies zeigt auch ihre stärkere Einordnung der Beurteilung in die mittlere Kategorie. Dass die Ausbildung nicht gut auf den Beruf vorbereitet, wird von durchgängig weniger als 10 % aller teilnehmenden Männer und Frauen angeführt und hat somit einen relativ geringen Stellenwert.

Abbildung 28: Fühlen Sie sich durch die Ausbildung gut auf den Beruf vorbereitet?



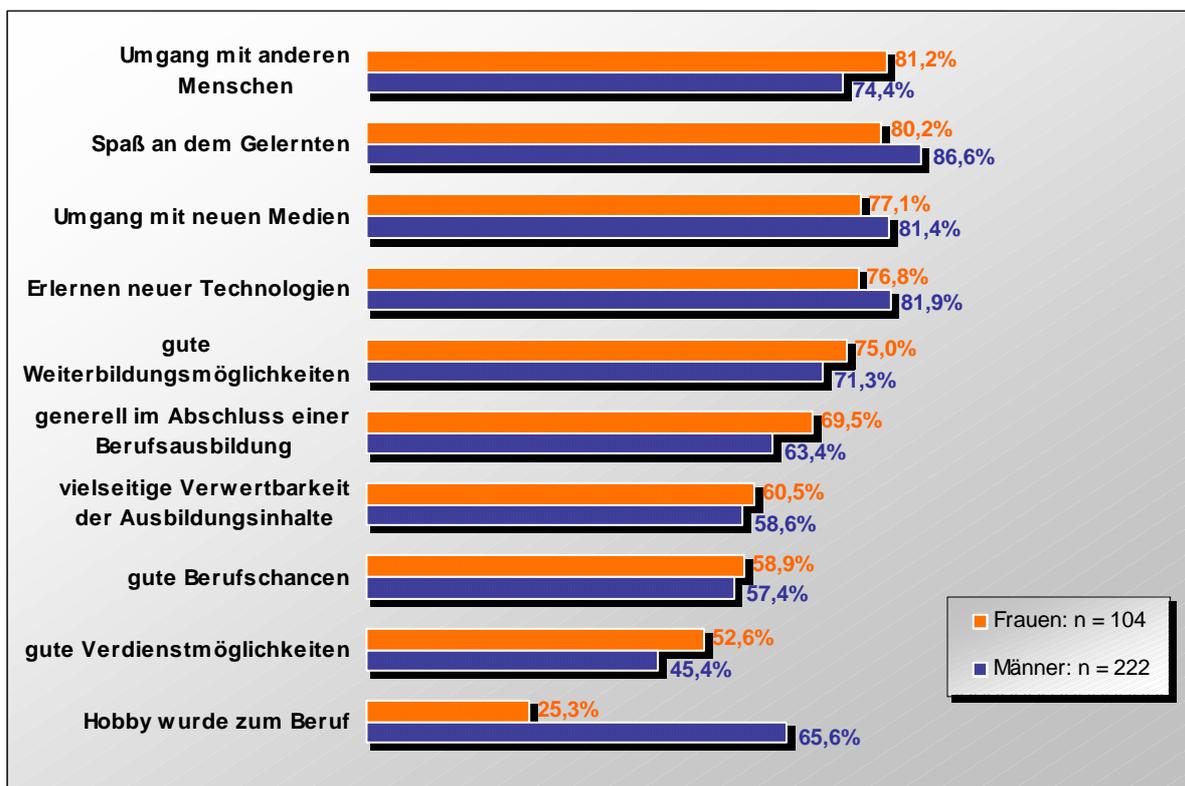
Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.⁶⁸

⁶⁸ 2,9 % der weiblichen und 2,4 % der männlichen Auszubildenden sowie 6,7 % der Absolventinnen und 1,4 % der Absolventen haben hierzu keine Angaben gemacht.

7.2.2 Wert der Ausbildung aus Perspektive der Absolventinnen und Absolventen

Wird die Ausbildung bzw. der Wert des Erlernten während der Ausbildung retrospektiv beurteilt, lassen sich noch einmal einige Veränderungen in den Perspektiven zwischen Männern und Frauen darstellen. Für die Frauen zeigt sich im Nachhinein der Umgang mit anderen Menschen als der wesentlichste Punkt der Ausbildung. Hier unterscheiden sie sich signifikant von den Männern. In diesem Punkt verdeutlicht sich dann auch, dass der häufig von den jungen Frauen im Rahmen der Berufsorientierung geäußerte Wunsch, im Beruf etwas mit Menschen zu tun haben zu wollen, von den IT-Berufen eingelöst werden kann, denn Frauen wie Männer geben an, dass das Miteinander in der ausbildenden Organisation und der Umgang mit Kunden und Kundinnen qualitativ einen bedeutenden Teil ihres Berufslebens bestimmen. Somit scheint in diesen Berufen die häufig vermutete Isolation bzw. die einseitige und anonyme Arbeit mit dem PC nicht der Realität zu entsprechen.

Abbildung 29: Worin liegt für Sie rückblickend der Wert der Ausbildung?



Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Für die Männer zeigt sich der wesentlichste Aspekt der Berufsausbildung im Spaß am Gelernten. Die zwischen den Geschlechtern auszumachenden Unterschiede erweisen sich als statistisch signifikant. Der noch während der Berufsorientierung als wesentlichster Faktor angegebene Umgang mit den neuen Medien nimmt in der nachträglichen Bewertung ledig-

lich den dritten Rang ein. Die hier zu beobachtenden Unterschiede sind moderat und auch das Erlernen neuer Technologien wird von Männern wie Frauen auf einem hohen Niveau als wertvoller Punkt der Ausbildung aufgeführt. Allerdings wird hiermit von den Männern signifikant häufiger als von den Frauen auch das Hobby zum Beruf gemacht.

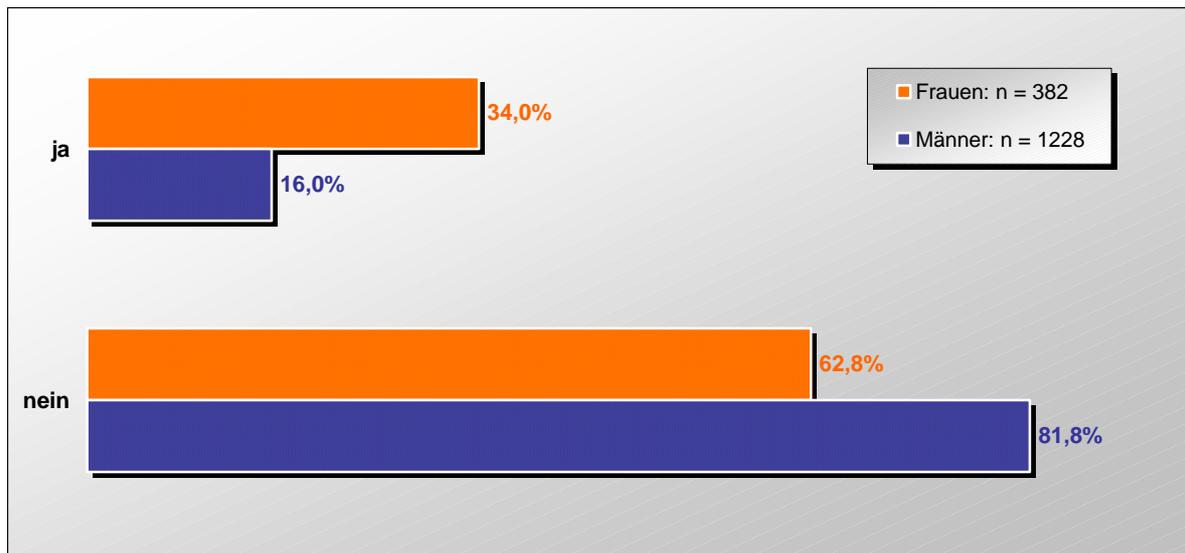
Dass mit dem Beruf gute Weiterbildungsmöglichkeiten verbunden sind, geben etwas mehr Frauen als Männer an. Diese Möglichkeiten werden von Frauen wie Männern zu diesem Zeitpunkt positiver eingeschätzt als die eigentlichen Berufschancen. Gerade in diesem Punkt scheint eine gewisse Ernüchterung eingetreten zu sein, denn noch während der Berufsorientierungsphase nennen gerade die Frauen diesen Aspekt als zweitwichtigstes Motiv bei der Wahl eines IT-Berufes. Auch die vielseitige Verwertbarkeit der Ausbildungsinhalte ist für Männer und Frauen auf einem relativ hohen Niveau ein bedeutender Aspekt der IT-Ausbildung, jedoch wird der generelle Abschluss der Ausbildung höher bewertet. Dies geben noch einmal signifikant mehr Frauen als Männer an.

Während die Verdienstmöglichkeiten bei den männlichen Auszubildenden in der letztjährigen und diesjährigen Erhebung einen höheren Stellenwert einnehmen als bei den weiblichen Auszubildenden, kehrt sich dieses Verhältnis in der retrospektiven Bewertung der Ausbildung um. So geben die Absolventinnen signifikant häufiger als die Absolventen der IT-Berufe an, dass der Wert der Ausbildung in den guten Verdienstmöglichkeiten lag.

7.3 Gedanken an einen Abbruch der Ausbildung – oder: Wo liegen die Schwächen?

Dass es sich bei den IT-Ausbildungen insgesamt um anspruchsvolle Berufsausbildungen handelt, zeigen bereits die Bewertungen von Zwischen- und Abschlussprüfung. Hier geben die Frauen deutlich häufiger als die Männer an, dass sie diese Prüfungen als schwer empfunden haben. Darüber hinaus weisen die Frauen häufiger als die Männer auf Mängel in der fachlichen Betreuung hin. Allein bei Berücksichtigung dieser beiden Faktoren erstaunt es nicht weiter, wenn die Frauen mehr als doppelt so häufig wie ihre männlichen Kollegen bereits einmal an den Abbruch ihrer Ausbildung gedacht haben. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Anteil der Frauen, die diesen Gedanken thematisieren, erhöht, während er bei den Männern nahezu gleich häufig wie im Vorjahr geäußert wird (Frauen 25,6 %; Männer 14,9 %).

Abbildung 30: Haben Sie schon einmal daran gedacht, die Ausbildung abzubrechen?



Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.⁶⁹

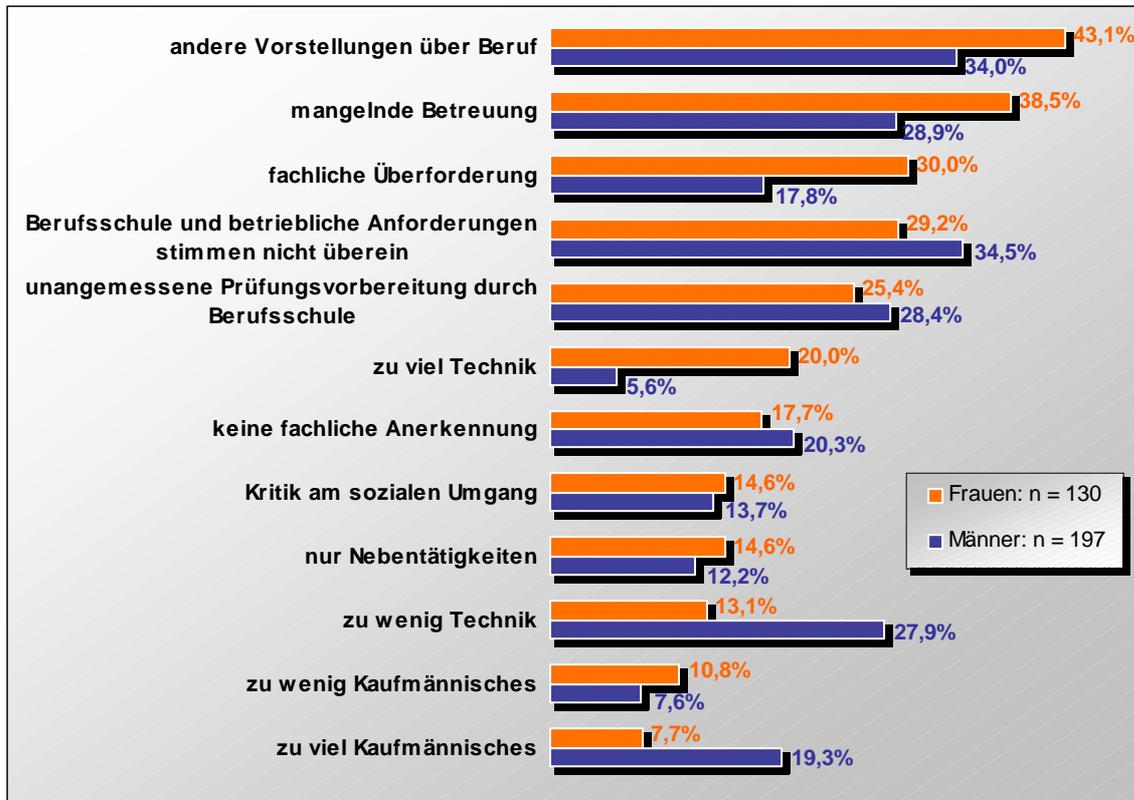
Als Grund dafür, bereits über einen Ausbildungsabbruch nachgedacht zu haben, steht bei den Frauen an erster Stelle, dass sie andere Vorstellungen über den Beruf hatten. Dieses Defizit ist aller Wahrscheinlichkeit nach auf mangelnde Informationen im Vorfeld der Ausbildung zurückzuführen. Hier sind somit vor allem die Institutionen wie die Agentur für Arbeit und die Schule gefragt, da sie im persönlichen Gespräch offene Fragen klären können. Aber auch die einschlägigen Seiten im Internet scheinen diesen Mangel bisher nicht auszugleichen bzw. sind zu wenig bekannt, um von der Mehrheit der jungen Frauen in Anspruch genommen werden zu können. Von den jungen Männern wird dieser Aspekt ebenfalls thematisiert, allerdings nicht in der Häufigkeit wie von den Frauen.

Wie in Kapitel 5.2 dargestellt, sind die Beurteilungen der Frauen hinsichtlich der Betreuung während der Ausbildung durchgängig verhaltener als die der Männer. Bei mehr als jeder dritten Frau führte die als defizitär empfundene Betreuung dazu, über einen Ausbildungsabbruch nachzudenken. Unzureichende Betreuung scheint sich dabei auch darin auszudrücken, dass es wenig fachliche Anerkennung für die Auszubildenden gibt. Hier fühlen sich die Männer etwas häufiger als die Frauen benachteiligt.

Frauen geben während der Ausbildung wesentlich häufiger als Männer an, dass sie sich fachlich überfordert fühlen. Ob diese Einschätzung auf die mangelnde Betreuungssituation oder auf das in fachlicher Hinsicht geringer ausgeprägte Selbstbewusstsein der Frauen zurückzuführen ist, muss zunächst unbeantwortet bleiben.

⁶⁹ 3,2 % der weiblichen und 2,2 % der männlichen Auszubildenden haben hierzu keine Angaben gemacht.

Abbildung 31: Was waren die Gründe für den Gedanken an einen Ausbildungsabbruch?
Mehrfachnennungen möglich!



Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.⁷⁰

Bei der Betrachtung der Aspekte, die für die Männer zum Gedanken an einen Ausbildungsabbruch beigetragen haben, fällt auf, dass sie neben den generell anderen Vorstellungen über den Beruf eher auf die mangelnde Übereinstimmung zwischen betrieblichen Anforderungen und Berufsschule sowie auf die unangemessene Prüfungsvorbereitung durch die Berufsschule hinweisen. Beide Aspekte werden von ihnen häufiger als möglicher Abbruchsgrund angegeben als von den Frauen. Mit der als unzureichend empfundenen Betreuung durch die Ausbilderinnen und Ausbilder weisen sie vor allem auf Aspekte hin, die sie nicht der eigenen Person zuschreiben. Fachliche Überforderung als Grund eines möglichen Ausbildungsabbruchs ist nicht einmal für jeden fünften Mann im Gegensatz zu drei von zehn Frauen ausschlaggebendes Argument eines Ausbildungsabbruchs.

Wird noch von 20 % der Frauen angeführt, dass zu viel Technik in der Ausbildung vorkomme, ist bei den Männern eher der als zu hoch empfundene kaufmännische Inhalt Ursache der gedanklichen Auseinandersetzung mit einem Ausbildungsabbruch. Dass die männlichen

⁷⁰ 2,3 % der weiblichen und 1 % der männlichen Auszubildenden haben hierzu keine Angaben gemacht.

Auszubildenden stärker auf die technischen Aspekte der Ausbildung setzen, wird noch einmal daraus deutlich, dass mehr als jeder vierte Mann beklagt, in der Ausbildung werde zu wenig Technik behandelt. Dies wird zwar von deutlich weniger Frauen angegeben, aber auch für 13,1 % von ihnen spielt dieser Aspekt eine Rolle.

Der soziale Umgang im Unternehmen sowie die Beschäftigung mit nicht ausbildungsrelevanten Tätigkeiten werden von beiden Geschlechtern in etwa gleich häufig als Grund für Abbruchgedanken aufgeführt, spielten mit Blick auf die Gewichtung anderer Aspekte aber eher eine untergeordnete Rolle.

7.4 Gesamtbewertung der Ausbildung – Zusammenfassung

Die Ausbildung wird insgesamt auf hohem Niveau positiv bewertet. Im Vergleich zum Vorjahr geben die Männer in diesem Jahr die etwas bessere Bewertung ab. Es zeigt sich, dass bei den Frauen die Erwartungen an den Beruf nicht in dem Maße erfüllt werden können wie bei den Männern. So würden die Frauen seltener als die Männer ihren Ausbildungsberuf sicher wiederwählen. Da die Arbeit mit den neuen Medien bei beiden Geschlechtern das wesentliche Motiv der Berufswahl darstellte und die daran geknüpften Erwartungen während der Ausbildung auch erfüllt werden konnten, bleibt zunächst zu klären, ob mangelnde fachliche Betreuung und/oder unsichere Berufsperspektiven die Bewertung der Ausbildung überschatteten.

Der Ausbildungsbetrieb erhält dagegen die höhere Zustimmung und würde von weiblichen wie männlichen Auszubildenden und Absolventinnen sowie Absolventen häufiger wiedergewählt als der eigentliche Ausbildungsberuf.

Die berufsvorbereitende Funktion der Ausbildung wird von mehr Männern als Frauen bejaht. Sowohl bei Männern wie bei Frauen stehen der Umgang mit anderen Menschen, der Spaß an dem Gelernten, die Arbeit mit den neuen Medien und das Erlernen neuer Technologien – wenn auch mit unterschiedlicher Gewichtung – bei der Bewertung der Ausbildung ganz oben auf der Präferenzliste.

Trotz insgesamt hoher Zustimmung zum Ausbildungsberuf haben deutlich mehr Frauen als Männer bereits über einen Ausbildungsabbruch nachgedacht. Andere Vorstellungen über den Beruf gehabt zu haben, mangelnde Betreuung, fachliche Überforderung, Diskrepanzen zwischen betrieblichen Anforderungen und der Vermittlung der Ausbildungsinhalte in der Berufsschule sowie unangemessene Prüfungsvorbereitungen durch die Berufsschule sind hier als Ursachen zu nennen. In der Bewertung dieser Aspekte zeigen sich zwischen Männern und Frauen teilweise eklatante Unterschiede. Ob insbesondere die von den Frauen angeführte fachliche Überforderung ihren Ursprung in dem geringen Selbstbewusstsein der Frauen hat oder hierfür die teilweise als defizitär bezeichnete Betreuung durch die Ausbilderinnen und Ausbilder verantwortlich zu machen ist, sollte in einer weiteren Untersuchung geklärt werden.

8 Anforderungen an den Beruf und berufliche Pläne: vom Wunsch ...

8.1 Anforderungen an den Beruf

Mit Blick auf das weitere Berufsleben erwarten die weiblichen und männlichen Auszubildenden vor allem, dass der Beruf Spaß machen soll. Verbunden wird dieser Wunsch damit, einen abwechslungsreichen Beruf zu haben und selbstständig arbeiten zu können. Alle drei Punkte beziehen sich eher auf inhaltliche Aspekte und werden von beiden Geschlechtern annähernd gleich bewertet.

Eine im Verlauf der beruflichen Entwicklung wechselnde Bedeutung haben die Items „Gute Verdienstmöglichkeit“ und „Aufstiegsmöglichkeiten“, denn diese Aspekte werden von Männern und Frauen vor, während und nach der Ausbildung unterschiedlich bewertet. Gaben die Frauen noch vor der Ausbildung öfter als die Männer an, dass sie eine IT-Ausbildung gewählt haben, weil sie sich davon gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und einen guten Arbeitsmarkt erwarten, werden die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten von ihnen während der Ausbildung seltener als von den Männern als sehr bzw. ziemlich wichtig angesehen.⁷¹ Im Anschluss an die Ausbildung gleicht sich die Bewertung der guten Berufschancen – wie in Kapitel 7.2.2 beschrieben – zwischen den Geschlechtern an. Die Unterschiede weisen hier keine statistische Signifikanz mehr auf und nähern sich prozentual den Werten vor der Ausbildung an.

Die Bewertung der Verdienstmöglichkeiten zeichnet sich bei Männern und Frauen vor der Ausbildung durch keine nennenswerten Unterschiede aus. Die Bedeutung dieses Aspektes steigt bei beiden Geschlechtern während der Ausbildung um ca. 25 %. So geben zu diesem Zeitpunkt schließlich 85,7 % der Frauen und 89,2 % der Männer an, dass ihnen dieser Punkt sehr bzw. ziemlich wichtig für den weiteren Berufsverlauf ist. Im Anschluss an die Ausbildung nimmt die Wichtigkeit des Verdienstes prozentual stark ab, erweist sich für die Frauen aber als wichtiger als für die Männer (vgl. Kap. 7.2.2).⁷²

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird auf hohem Niveau von den Frauen stärker thematisiert als von den Männern. Ob hier die von den Frauen noch vor der Ausbildung unterstellte „selbstverständliche Gleichheitsannahme“ zwischen den Geschlechtern bereits aufgegeben wurde, ist fraglich (vgl. Geissler 1998: 117). Festzuhalten ist, dass analog zu den Ergebnissen der letztjährigen Erhebung die Vereinbarkeit beider Bereiche von den Frauen signifikant häufiger als von den Männern als wichtiger Aspekt ihres weiteren Berufslebens angesehen wird. Dies verdeutlicht, dass mit der Berufsausbildung nicht der Endpunkt an beruflichen Entwicklungen und Entscheidungen erreicht ist. Ausbildung und Beruf haben für junge

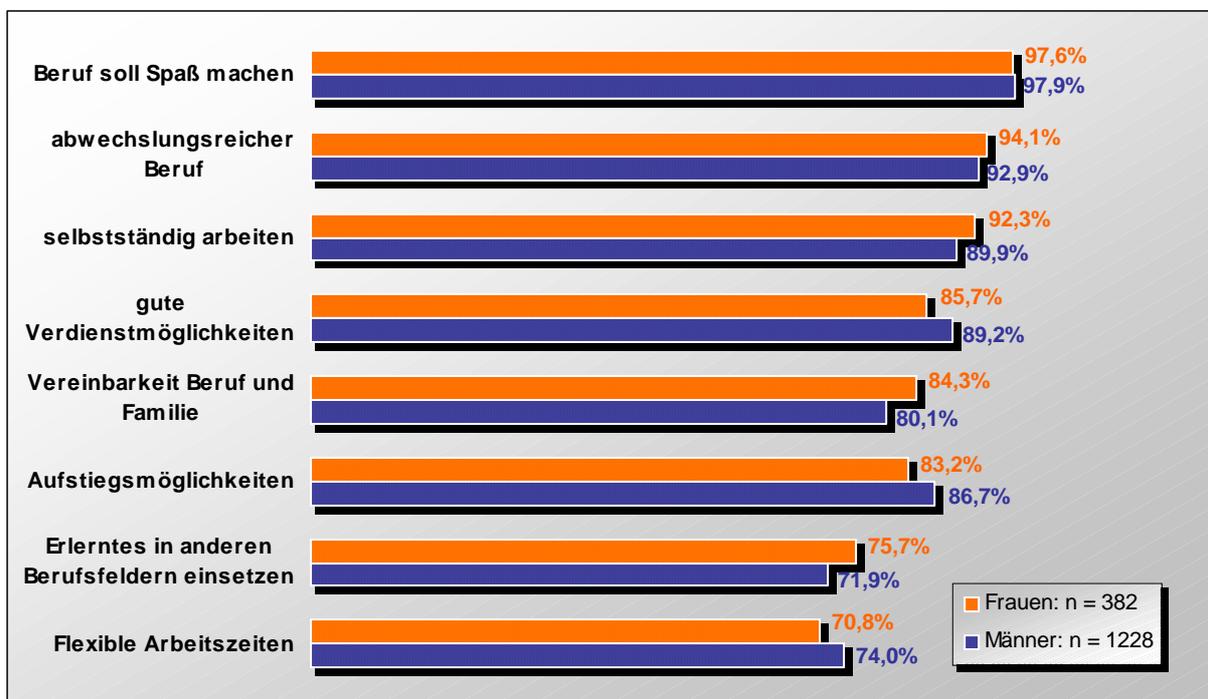
⁷¹ Die aufgeführten Unterschiede zwischen den Geschlechtern erweisen sich durchgängig als statistisch signifikant.

⁷² Die Unterschiede, die sich während und nach der Ausbildung zwischen Männern und Frauen zeigen, sind statistisch signifikant.

Frauen eine hohe Bedeutung. Soweit von Gleichheit die Rede sein kann, ist dies für Geissler im jungen Erwachsenenalter gegeben (vgl. Geissler 1998: 118). Die von den Frauen stärker als von den Männern thematisierte Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeigt jedoch, dass Ungleichheit bereits in diesen Antizipationen wurzelt und den Boden zur traditionellen Arbeitsteilung bereitet.

Während die Frauen etwas häufiger als die Männer den flexiblen Einsatz von Ausbildungsinhalten auch in anderen Berufsfeldern favorisieren, sind für die Männer flexible Arbeitszeiten für das spätere Berufsleben wichtiger als für die Frauen.

Abbildung 32: Welche Bedeutung haben für Sie folgende Aspekte in Ihrem weiteren Berufsleben?



Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

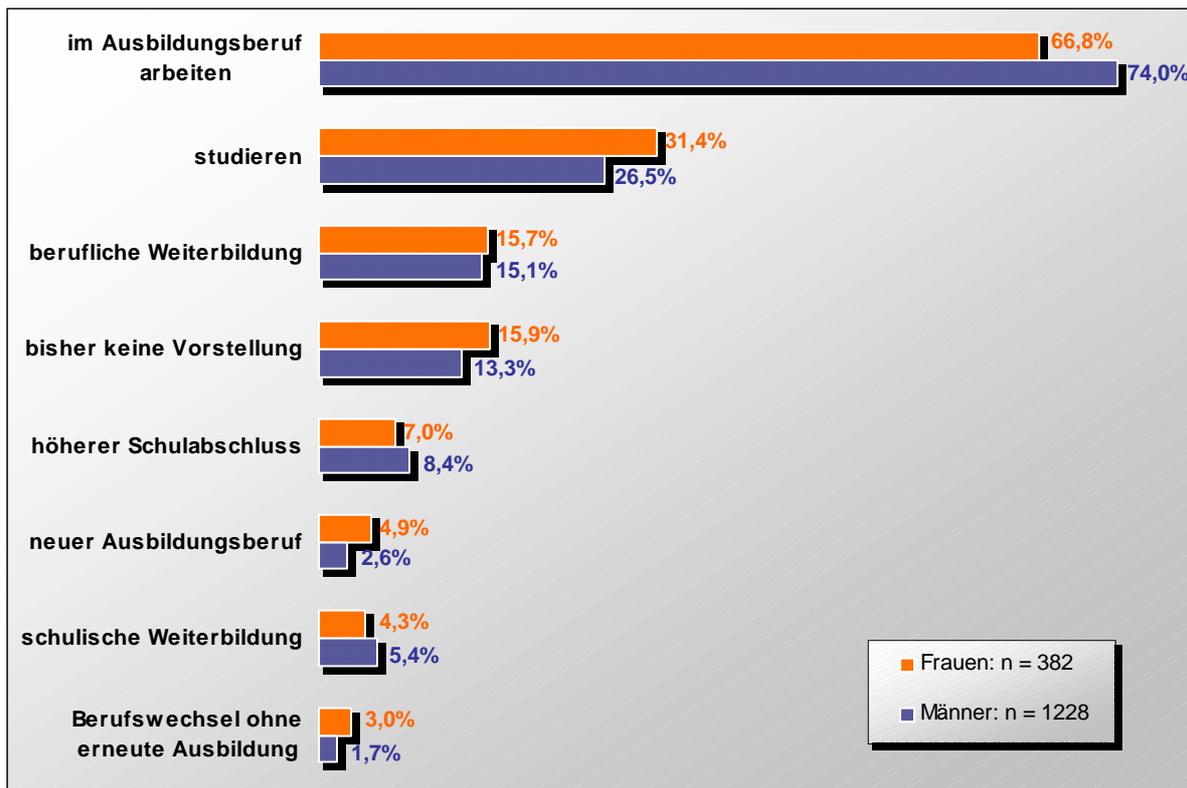
8.2 Berufliche Pläne

Trotz teilweise negativer Erfahrungen während der Ausbildung möchte ein Großteil der Auszubildenden im erlernten Beruf bleiben. Dieser Wunsch liegt unangefochten auf Platz eins. Auch die Weiterbildung über ein Studium wird von nahezu jeder dritten Frau und mehr als jedem vierten Mann als berufliche Perspektive angestrebt. Hier werden von beiden Geschlechtern Informatik, Wirtschaftsinformatik und Betriebswirtschaftslehre favorisiert. Vereinzelt werden von den Frauen weitere Fächer wie Design und Medien angesprochen, während die Männer hier technische Studiengänge wie Elektrotechnik, Maschinenbau und Nachricht-

tentechnik nennen. Auch fachfremde Gebiete wie Psychologie und Pädagogik (auch Lehramt) werden in etwa zu gleichen Teilen von Männern wie Frauen für die weitere berufliche Entwicklung in Betracht gezogen. Dies allerdings eher dann, wenn etwas Fachfremdes studiert werden soll. Auch kommt ein Studium für einige nur dann in Betracht, wenn vom Betrieb her keine Perspektive für eine Übernahme geboten wird.

Abbildung 33: Welche Pläne haben Sie für Ihre berufliche Zukunft?

Mehrfachnennungen möglich!



Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Pläne für berufliche Weiterbildungen beziehen sich ähnlich wie für die Fortbildung über ein Studium vor allem auf die Vertiefung bzw. den Ausbau bestehender Kenntnisse. Hier werden dann beispielsweise Administratortätigkeiten, Spezialisierung im Bereich Netzwerk, Programmierung oder das Ablegen privater Zertifikate wie Novell oder Cisco genannt.

Auch das Erlangen eines höheren Schulabschlusses wird in die berufliche Laufbahn eingeplant, hat allerdings auf Grund der vielfach bereits vorhandenen hohen Schulabschlüsse lediglich eine untergeordnete Bedeutung. Das Erlernen eines neuen Ausbildungsberufs und der Wechsel des Berufs ohne erneute Ausbildung werden auf niedrigem Niveau von mehr Frauen als Männern als Plan für das weitere Berufsleben angegeben. Die Aufnahme einer schulischen Weiterbildung planen geringfügig mehr Männer als Frauen für ihren weiteren Berufsweg ein.

9 Beruflicher Übergang: ... zur Wirklichkeit

Laut Cyba ist der Arbeitsmarkt in kapitalistischen Gesellschaften der zentrale Ort, dem „für den Zugang zur Erwerbsarbeit und damit zu den (ungleichen) Lebenschancen der Menschen eine Schlüsselstellung zukommt“ (Cyba 1998: 37). Trotz erhöhter Erwerbsbeteiligung von Frauen hat sich deren benachteiligte Situation am Arbeitsmarkt, die Cyba als begrenzte Integration mit beschränkten Möglichkeiten charakterisiert (ebd.: 37), wenig verändert. Als Kennzeichen dieser Benachteiligung werden die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation, die durchschnittlich geringere Entlohnung der Frauen, die stärkere Betroffenheit der Frauen von Arbeitslosigkeit etc. angeführt. Neben der Überwindung der ersten Schwelle des Arbeitsmarktes, d.h. dem Eintritt in die Ausbildung, erweist sich der Übergang in die reguläre Erwerbstätigkeit als weitere Hürde. Um bessere Arbeitsmarktchancen zu haben, wird Frauen nahe gelegt, ihr Berufswahlspektrum zu erweitern und auch naturwissenschaftlich-technische Berufe in die engere Wahl einzubeziehen. Studien zur Situation von Frauen in diesen Professionen zeigen, dass beispielsweise Informatikerinnen und Ingenieurinnen im Vergleich zu allen Hochschulabsolventinnen teilweise bessere Berufschancen haben, verglichen mit ihren männlichen Kollegen aber immer noch zum Teil ausgeprägte Benachteiligungen festgestellt werden und Frauen häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind als ihre männlichen Kollegen (vgl. Biersack 2002: 135 ff.; Plicht/Schreyer 2002b: 1). Festzuhalten ist hier jedoch, dass es sich vielfach um akademische Ausbildungen handelt. Deshalb stellt sich gerade für die duale Ausbildung die Frage, wie es den Frauen in ihrem weiteren Berufsverlauf ergeht, die sich für einen der neuen IT-Berufe entschieden haben. Die folgenden Befunde geben dabei erste Tendenzen wieder. Wegen der relativ geringen Fallzahlen bleibt abzuwarten, welche Entwicklungen in der kommenden Untersuchung zu beobachten sind.

Der Großteil der Auszubildenden der vergangenen und diesjährigen Befragung gab bzw. gibt den Wunsch an, im Ausbildungsberuf bleiben zu wollen. Dieses Ziel wurde von den Absolventinnen und Absolventen fast genauso häufig erreicht, wie es von den Auszubildenden angestrebt wird. Wenn auch nicht im erlernten Beruf, so führen doch noch relativ viele Befragte an, in einem ähnlichen Beruf von der ausbildenden Organisation übernommen worden zu sein. Somit war für die meisten ein Wechsel des Betriebes oder der Institution nach Abschluss der Ausbildung nicht notwendig. Ein betrieblicher Wechsel war nur für eine geringe Anzahl der Teilnehmenden erforderlich.

Die Aufnahme eines Studiums als Möglichkeit der beruflichen Weiterentwicklung wird von relativ vielen Auszubildenden in Erwägung gezogen, jedoch nur von verhältnismäßig wenigen dann auch realisiert. Das Studium als Option des weiteren Berufsverlaufs wird von mehr Frauen als Männern während der Ausbildung thematisiert; bei der konkreten Umsetzung sind dann nahezu doppelt so viele Männer wie Frauen vertreten. Allerdings wird das Studium von beiden Geschlechtern wesentlich seltener in die Tat umgesetzt, als es noch während der Ausbildung in Erwägung gezogen wurde.

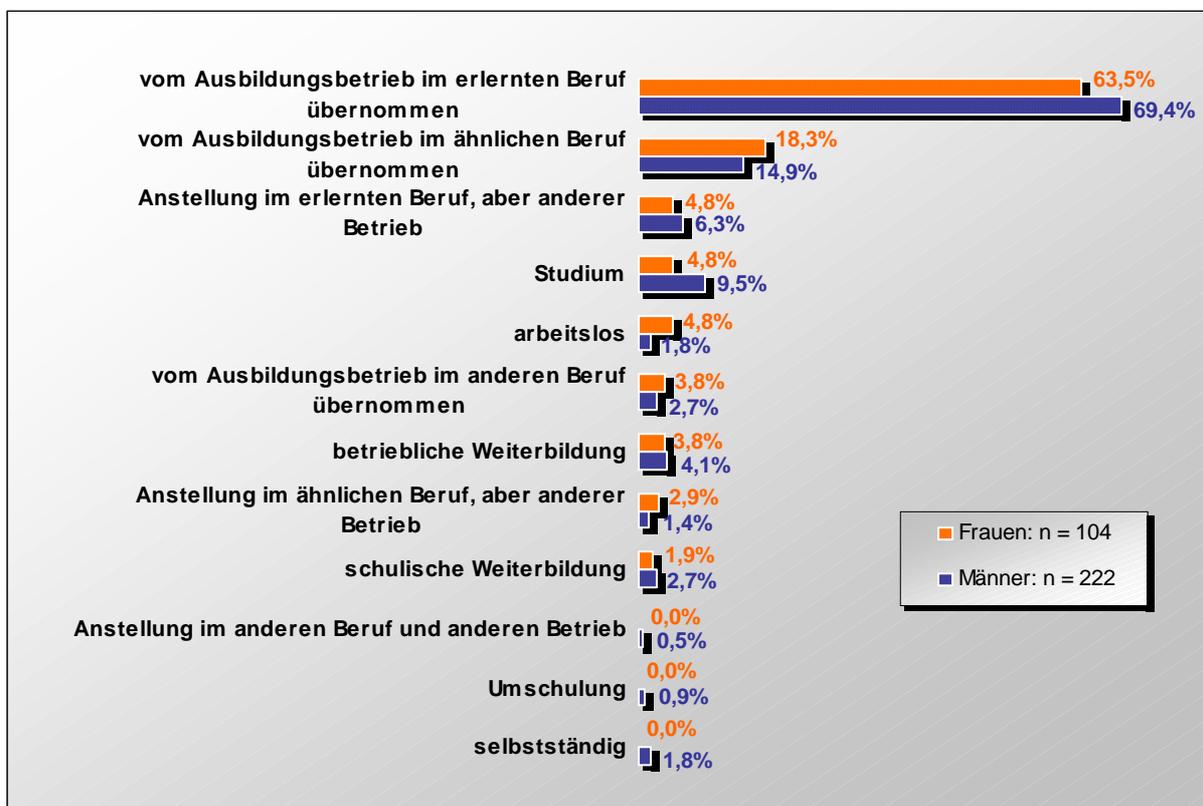
Eine betriebliche Weiterbildung wird ebenfalls noch relativ häufig während der Ausbildung als Zukunftsperspektive angegeben, nach Abschluss der Ausbildung aber nur verhältnismäßig

selten realisiert. Eine mögliche Ursache dieses Auseinanderklaffens von Wunsch und Wirklichkeit mag darin zu sehen sein, dass ein sicherer Arbeitsplatz bei der zum Zeitpunkt der Befragung herrschenden Arbeitsmarktlage als wichtiger angesehen wird als die als unsicher empfundene Karrierechance im Anschluss an ein Studium. Auch eine gewisse Lernmüdigkeit nach Abschluss der Ausbildung und der Gedanke, weiterhin lieber Geld zu verdienen, können den noch während der Ausbildung geäußerten Wunsch nach Weiterbildung durchkreuzen.

Ein Wechsel der Organisation und/oder des Berufs ist nur für ca. 5–7 % der Frauen und Männer erforderlich. Von Arbeitslosigkeit betroffen sind – wenn auch auf niedrigem Niveau – mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer.

Abbildung 34: Welche Situation trifft auf Sie zu?

Mehrfachnennungen möglich!



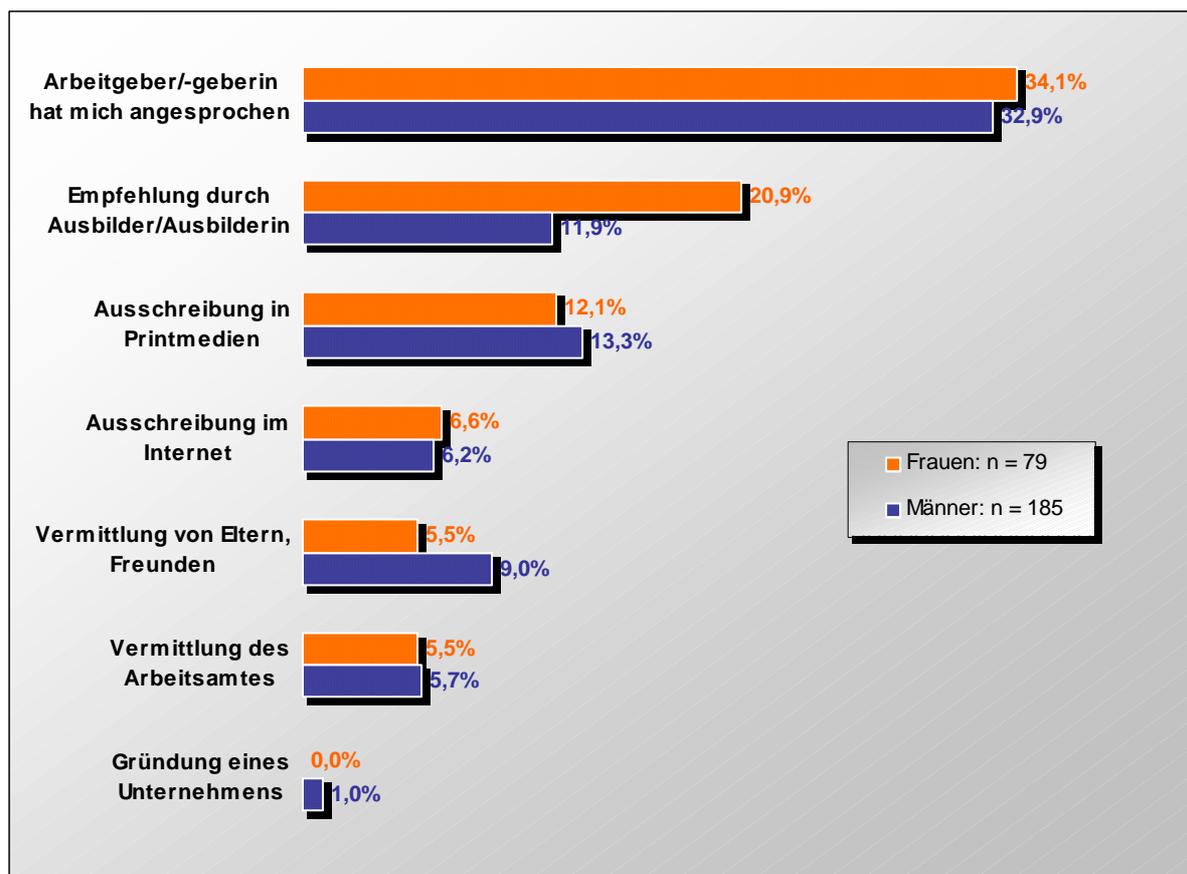
Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.⁷³

⁷³ Die Prozentzahlen beziehen sich auf die Männer und Frauen, die Angaben zu den einzelnen Punkten gemacht haben. 4,8 % der Frauen und 5,4 % der Männer haben die Kategorie „Sonstiges“ angekreuzt und 3,1 % haben keine Angaben gemacht.

Beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf sind in etwa jede dritte Frau und jeder dritte Mann vom Arbeitgeber bzw. der -geberin wegen der Übernahme angesprochen worden. Ein großer Unterschied besteht beim Punkt „Empfehlung durch Ausbilder bzw. Ausbilderin“. Hierdurch sind nahezu doppelt so viele Frauen wie Männer in ihr jetziges Beschäftigungsverhältnis gekommen. Bei der Ausschreibung über Printmedien und das Internet zeigen sich zwischen den Geschlechtern nur geringe Unterschiede, wobei Printmedien bei der Suche nach einem Arbeitsverhältnis eine wesentlich stärkere Bedeutung haben als das Internet. Hier zeigen sich zwischen der Wichtigkeit des Internets während der Berufsorientierung und bei der konkreten Umsetzung beruflicher Ziele essenzielle Unterschiede. Stellt das Internet im Vorfeld der Ausbildung noch die wesentlichste Informationsquelle dar, verliert es diese Bedeutung, wenn es konkret um den Übergang von der Ausbildung in den Beruf geht.

Die Vermittlung über die Eltern hat für deutlich weniger Frauen als Männer zum jetzigen Beschäftigungsverhältnis geführt. Das Arbeitsamt tritt als vermittelnde Institution beim beruflichen Übergang eher in den Hintergrund und auch die Gründung eines Unternehmens ist bei der zumeist als gering zu bezeichnenden Berufserfahrung unbedeutend.

Abbildung 35: Auf welche Weise haben Sie Ihr jetziges Beschäftigungsverhältnis gefunden?
Mehrfachnennungen möglich!

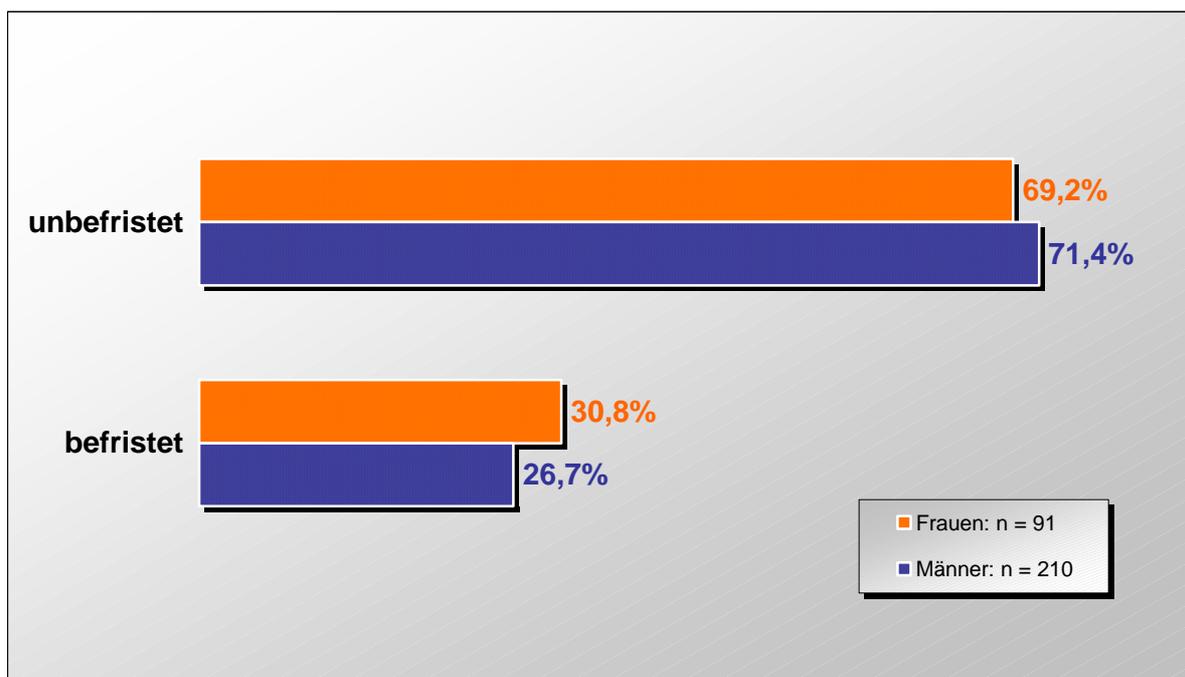


Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und –Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.⁷⁴

Das derzeitige Beschäftigungsverhältnis ist für einen Großteil der Männer (92,9 %) und Frauen (94,5 %) durch eine Vollzeittätigkeit gekennzeichnet. Lediglich 5,5 % der Frauen und 3,3 % der Männer sind auf eigenen Wunsch in Teilzeit tätig. Keine einzige Frau und mit 1,9 % nur sehr wenige Männer geben an, Teilzeit zu arbeiten, obwohl sie lieber Vollzeit beschäftigt wären.

Der Großteil der Absolventinnen und Absolventen befindet sich nach der Ausbildung in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis. Allerdings geben mehr Frauen als Männer an, dass sie einen befristeten Arbeitsvertrag haben.

Abbildung 36: In welchem Beschäftigungsverhältnis stehen Sie?



Quelle: Datensatz „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ 2004, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.⁷⁵

Beim Einkommen sind marginale Unterschiede zugunsten der Frauen zu verzeichnen. 33 % der Frauen und 31,9 % der Männer verdienen zwischen 1.751 und 2.250 Euro und 38,5 % der Frauen sowie 34,3 % der Männer haben ein Bruttoeinkommen zwischen 2.251 und 3.000

⁷⁴ Die Prozentzahlen beziehen sich auf die Männer und Frauen, die Angaben zu den einzelnen Punkten gemacht haben.

⁷⁵ 1,9 % der Männer haben hierzu keine Angaben gemacht.

Euro. Auf Grund der geringen Fallzahlen sind hier jedoch lediglich Tendenzen aufzuzeigen. Die weiteren Entwicklungen müssen in der nächsten Erhebung beobachtet werden.

Für viele der Absolventinnen und Absolventen ist die Situation eingetreten, die von den Auszubildenden als berufliches Ziel favorisiert wird: Sie arbeiten in ihrem Ausbildungsberuf – ein Großteil von ihnen sogar im ausbildenden Betrieb. Anders als noch während der Ausbildung gedacht, entscheiden sich bedeutend weniger Männer und Frauen für ein Studium oder eine berufliche/schulische Weiterbildungsmaßnahme. Hier klaffen Wunsch und Wirklichkeit am weitesten auseinander. Zusammenhängen mag es damit, dass Karriereperspektiven, die über ein Studium zu verwirklichen sind, wenig Erfolgchancen zugesprochen werden oder dass so kurz nach Abschluss der Ausbildung der Wille für weiteres Lernen fehlt bzw. zurzeit doch lieber Geld verdient wird.

Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf wird zum Großteil über die ausbildende Institution oder das ausbildende Personal initiiert. Printmedien spielen in dieser Phase eine bedeutend größere Rolle als das Internet und die Agentur für Arbeit. Bei diesen Institutionen sind derzeit keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu benennen. Lediglich in der Vermittlung über die Eltern zeigen sich größere Divergenzen zwischen den Absolventinnen und Absolventen, die aber nicht als wirklich bedeutend einzustufen sind, da die Rolle der Eltern insgesamt eher gering ist.

Hinsichtlich Einkommen und Beschäftigungsstatus zeigen sich geringe Unterschiede: Hier liegen die Vorteile einmal bei den Frauen, das andere Mal bei den Männern. Insgesamt zeigen sich beim Überschreiten der zweiten Schwelle zwischen Männern und Frauen bisher nur geringe Unterschiede. Es bleibt jedoch abzuwarten, welche Entwicklungen sich weiter abzeichnen.

10 Resümee und Handlungsmöglichkeiten

Die neuen IT- und Medienberufe sind Teil der modernen Informations- und Kommunikationsberufe, von denen sich Deutschland einen Beitrag zur Steigerung von Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung im Zeitalter einer vernetzten Welt erwartet. Der verstärkte Einbezug von Frauen in die innovativen und zukunftsweisenden Berufsfelder der Informationstechnologie ist vor dem Hintergrund der erwarteten demografischen Entwicklung ein zentrales Handlungsfeld, denn der erwartete Fachkräftemangel droht die Innovationskraft Deutschlands zu behindern (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung/ Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie 2004: 12). Allein eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen um knapp 5 Prozentpunkte über alle Berufe entspricht laut Institut der Deutschen Wirtschaft einem zusätzlichen Angebot von rund 866.000 Arbeitskräften (vgl. Institut der Deutschen Wirtschaft 2004: 2). Eine quantitative Aufschlüsselung des Arbeitskräftepotenzials bei einem verstärkten Einbezug von Frauen in technische und naturwissenschaftliche Bereiche ist bislang nicht erfolgt.

Dabei zeigen sich Frauen interessiert an den zukunftsweisenden Berufen der Informations- und Telekommunikationsbranche, denn inhaltlich und perspektivisch scheinen die neuen IT- und Medienberufe den Bedürfnissen junger Frauen zu entsprechen. So wählen Frauen diese Berufe, weil sie sich von den Ausbildungsinhalten angesprochen fühlen. Darüber hinaus sind sie an Berufen interessiert, die ihnen Karrieremöglichkeiten in Aussicht stellen. Das volle Potenzial in Form einer paritätischen Besetzung dieser Berufe durch beide Geschlechter wird derzeit jedoch bei weitem nicht ausgeschöpft.

Die verhaltene Entscheidung junger Frauen in Bezug auf informationstechnologische Berufe darf nicht allein auf individuelle Strategien der Frauen zurückgeführt werden. Die Reproduktion geschlechtsspezifischer Zugänge und Arbeitsmarktsegmentierung kann nicht dadurch durchbrochen werden, dass einzig den Frauen die Verantwortung für ihre Berufsentscheidungen zugesprochen wird. Viel wichtiger scheint hier eine gezielte, dauerhafte und vor allem auf die jeweilige individuelle Lebenssituation der jungen Frauen bezogene Unterstützung im gesamten Verlauf der Berufsfindung. Wesentlich erscheint in diesem Zusammenhang vor allem die Stärkung des Selbstbewusstseins junger Frauen (vgl. Haubrich/Preiß 1996: 93). Trotz einer selbstbewusst erscheinenden Frauengeneration sind gerade bei der Wahl technisch-naturwissenschaftlicher Bereiche nach wie vor Unsicherheiten im Vergleich zu den Männern zu verzeichnen.

Besonderes Augenmerk muss hierbei auf die Berufsorientierungsphase gelegt werden. Neben einer Stärkung des Selbstbewusstseins im technischen Bereich, die idealerweise bereits in Elternhaus, Kindergarten und Schule erfolgen sollte, sind die Institutionen besonders gefordert, an die sich Frauen und Männer in erster Linie bei der Berufswahl wenden. Hier ist vor allem auf die quantitativ starke Inanspruchnahme der Berufsberatung aufmerksam zu machen, die qualitativ jedoch nicht den Anforderungen der Berufswählerinnen und -wähler entspricht. Insbesondere Frauen scheinen hier noch einmal stärker ins Hintertreffen zu gelangen, denn sie bewerten die Informationen durch die Berufsberatung als weniger hilfreich

als die Männer. Das neue Medium Internet entspricht ebenso wie traditionelle Berufsinformationsbroschüren dem Informationsbedarf junger Frauen und Männer. Hier nimmt vor allem das Internet eine Sonderstellung ein, da es sich binnen weniger Jahre zum bedeutendsten Informationsmedium entwickelt hat.

Bei der Motivation für die Wahl eines informationstechnologisch orientierten Berufs unterscheiden sich Frauen und Männer auf den ersten Blick wenig. Beide Geschlechter entscheiden sich aus Interesse an den neuen Medien für einen IT-Beruf. Die neuen Medien werden von Männern und Frauen im Weiteren mit unterschiedlichen Bedeutungen belegt. Während die Männer damit eher technische Aspekte verbinden, sehen die Frauen sie eher im Zusammenhang mit guten beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Aber auch die in der Literatur häufig thematisierte Technikdistanz von Frauen scheint hier ins Leere zu führen, denn Frauen entscheiden sich auch wesentlich aus dem Interesse an den Ausbildungsinhalten für die neuen Berufe. In diesem Fall scheint die Intention des Bundesinstituts für Berufsbildung, mit den neuen IT-Berufen auch Berufe für Frauen zu schaffen, qualitativ ihr Ziel zu erreichen. Quantitativ besteht noch Handlungsbedarf, da der Anteil von Frauen in diesen Berufen seit Jahren auf niedrigem Niveau relativ stabil ist.

Hierzu scheint auch das bereits erwähnte geringe Selbstbewusstsein der Frauen im technischen Bereich beizutragen, denn diese geben mehr als doppelt so häufig wie die Männer an, dass sie Bedenken hatten, sich für eine IT-Ausbildung zu entscheiden, weil sie Angst hatten, die Anforderungen des Berufes nicht erfüllen zu können. Dieses geringe Selbstbewusstsein überrascht umso mehr, je stärker die tatsächlichen Computerkenntnisse der Frauen ins Blickfeld rücken. Sie geben zwar nicht in allen Bereichen die gleichen Kenntnisse und Wissensstände wie die Männer an; die Unterschiede in der Nutzung von Softwareprogrammen, Internet und E-Mail sind jedoch als marginal zu bezeichnen. Deutliche Differenzen gibt es im Hardwarebereich. Hier führen die Männer wesentlich mehr Kenntnisse als die Frauen an, auch wenn der Anteil der Frauen, die hierin ihre Erfahrungen gesammelt haben, im Vergleich zum Vorjahr angestiegen ist. Insgesamt ist für beide Geschlechter ein Nutzungsanstieg über alle Computerbereiche zu bemerken. Damit zeigt sich, dass der Computer zu einem immer stärkeren Gebrauchsmedium geworden ist und eine weitere Annäherung der Geschlechter zu erwarten ist. Wie sich dieses Verhalten schließlich auf eine mögliche Erhöhung des Selbstbewusstseins der Frauen in diesem Bereich auswirken wird, bleibt abzuwarten. Derzeit ist davon noch wenig zu spüren.

Insbesondere ihr geringes Selbstvertrauen scheint den Frauen in ihrem Bewerbungsverfahren teilweise Steine in den Weg zu legen, denn Personalverantwortliche bemängeln auf der einen Seite das mangelnde Selbstbewusstsein von Frauen, auch wenn sie auf der anderen Seite deren Reifvorsprung im Vergleich zu den jungen Männern hervorheben. Männer dagegen können von dem ihnen zugeschriebenen Vorwissen profitieren, während ihnen mangelnde kommunikative Fähigkeiten den Einstieg in die IT-Ausbildung erschweren. Welche der aufgeführten Stärken oder Schwächen bei der Einstellung dann zum Tragen kommen, hängt von den Präferenzen der ausbildenden Unternehmen und Institutionen ab. Wesentlich

für den Erfolg der zahlenmäßig geringen Bewerbungen von Frauen scheint dann zu sein, auf welche Rahmenbedingungen Frauen in ihrem Auswahlverfahren treffen. Zur Erhöhung der Erfolgsrate weiblicher Bewerbungen scheint die Einbeziehung weiblicher Gesprächspartner mit technischem Hintergrund in die Auswahlverfahren beizutragen. Auch Vorinformationen zu Art und Methode der Tests wirken sich gegebenenfalls positiv auf die Prüfsituation der Einstellungstests aus.

Neben diesen vorberuflichen Möglichkeiten einer geschlechtergerechten Ansprache von Männern und Frauen während der Berufsorientierungs- und Bewerbungsphase zeigen sich weitere Handlungsfelder in der konkreten Ausbildung. Diese werden dabei häufiger von den Frauen thematisiert. Sie geben durchgängig die verhalteneren Bewertungen in Bezug auf die organisatorischen, fachlichen und sozialen Aspekte der Betreuung während der Ausbildung an – und dies auch, weil sie sich vom ausbildenden Personal weniger unterstützt sehen als die Männer. Ähnlich wie in der vorangegangenen Untersuchung führen die Frauen häufiger als die Männer an, dass sie manche Ausbildungsinhalte noch nicht bzw. nicht gemacht haben. Nach Aussage einiger Ausbilderinnen und Ausbilder sei dies darauf zurückzuführen, dass Frauen Tätigkeiten erst dann als bewältigt angäben, wenn sie sie mit Erfolg abgeschlossen hätten, während Männer unabhängig vom Ergebnis der ausgeführten Tätigkeiten diese als erbrachte Leistung angäben. Auch hier zeigt sich einmal mehr das im Vergleich zu den Männern geringere Selbstbewusstsein der Frauen, das sich von der Berufsorientierungsphase bis in die eigentliche Ausbildung hindurch erkennen lässt.

Bei der Entscheidung für eine IT-Ausbildung scheinen die Frauen stringenter als die jungen Männer vorzugehen. Entscheiden sie sich nämlich für einen technischen IT-Beruf, favorisieren sie ebenso wie die Männer deren technische Inhalte. Unterschiede gibt es hier lediglich im Bereich Software und Hardware. Frauen präferieren eher das Erstere, während Männer ihren Schwerpunkt eher im Letzteren sehen. Fällt die Entscheidung auf eine kaufmännische IT-Ausbildung, favorisieren Frauen mehr die kaufmännischen und beratenden, schulenden, präsentierenden sowie planenden Ausbildungsinhalte, wohingegen Männer auch hier zunächst die Arbeit mit Hardware, Software/Programmieren sowie Beratung/Schulung/Präsentation und Planung, aber keine einzige Aufgabe aus dem kaufmännischen Bereich aufführen.

Auch wenn mehr als drei Viertel der Frauen und Männer anführen, dass ihnen die Ausbildung sehr gut oder gut gefällt, äußern sie teilweise unterschiedliche Änderungs- und Verbesserungsmöglichkeiten für die Ausbildung. Diese beziehen sich dann bei Männern wie Frauen mehrheitlich sowohl auf die Erhöhung der fachlichen Betreuung als auch auf die Ausdehnung der Informationen zur Weiterbildung. Wesentlich stärker als in der vergangenen Untersuchung steht die Forderung nach mehr weiblichen Vorbildern bei Männern wie Frauen im Vordergrund. Darüber hinaus regen vor allem die weiblichen Auszubildenden frauenspezifische Angebote wie eine zielgruppenorientierte Ansprache über Printmedien und getrenntgeschlechtliche Gruppen für Theorie und Praxis an.

Auch für den Bereich der Prüfungen werden von Männern wie Frauen Verbesserungsvorschläge gegeben. Diese beziehen sich auf eine stärkere Übereinstimmung von Prüfungs- und Ausbildungsinhalten, auf die als mangelhaft angesehene Praxisnähe und den Schwierigkeitsgrad der Prüfungen. Auch die insbesondere für die Projektarbeit der Abschlussprüfung zur Verfügung stehende Zeit wird als zu kurz erachtet.

Bei den Ergebnissen der Zwischen- und Abschlussprüfungen stehen die Frauen tendenziell hinter den Ergebnissen der Männer zurück, obwohl sie im Mittel über die höheren und besseren Schulabschlüsse verfügen. Dies scheint ein deutliches Indiz dafür zu sein, dass sich die Ausbildung in einem männlich dominierten Berufsfeld eher an den Bedürfnissen der männlichen Auszubildenden orientiert, während die Anliegen der Frauen weniger Berücksichtigung finden (zur geschlechtergerechten Vermittlung von Computerkompetenz vgl. Thoma 2004).

Für die berufliche Laufbahn erwarten die meisten Auszubildenden, in ihrem erlernten Beruf bleiben zu können. Dies wird mehrheitlich von ihnen auch erreicht. Auch die Möglichkeit der Weiterbildung in Form einer beruflichen Fortbildung oder eines Studiums wird von vielen Frauen und Männern in ihre Zukunftspläne aufgenommen. Allerdings werden diese Ziele seltener verwirklicht, als sie während der Ausbildung noch anvisiert werden. Für einen Großteil der Auszubildenden ist die Überschreitung der Schwelle Ausbildung/Berufseintritt gleichzusetzen mit einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung. Allerdings geben mehr Frauen als Männer an, dass sie einen befristeten Arbeitsvertrag haben, und auf niedrigem Niveau sind mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer arbeitslos. Auf Grund der geringen Fallzahlen bei den Absolventinnen und Absolventen der IT-Berufe bleibt die dritte Erhebungsphase der *idee_it* Begleitforschung abzuwarten, um weitere Aussagen zum beruflichen Übergang von Männern und Frauen in die als zukunftsweisend bezeichneten IT-Berufe machen zu können.

An Hand der vorliegenden Ergebnisse der Untersuchungen aus 2002 und 2003 lassen sich ebenso Empfehlungen zur stärkeren Ansprache junger Frauen für die IT-Berufe ableiten wie Anregungen zur Verbesserung der Ausbildung:

- Personalpolitik wird sich zukünftig mit dem Thema Fachkräftemangel auseinandersetzen müssen. Insbesondere in den technischen und naturwissenschaftlichen Berufsfeldern steht den Unternehmen mit dem stärkeren Einbezug von Frauen ein bedeutendes Potenzial zur Kompensation dieses erwarteten Arbeitskräftemangels zur Verfügung. Hier ist ein Zusammenspiel von langfristig wirkenden Instrumenten im Bereich der Sozialisation und kurzfristiger zielgruppengerechter Ansprache erforderlich.
- Die Berufsorientierungsphase ist durch vielfältige Unsicherheiten gekennzeichnet. Gezielte Informationen zu den Berufen können dazu beitragen, Zweifel und Ungewissheiten auszuräumen. Hier ist vor allem das neue Medium Internet gefragt, denn es hat sich qualitativ und quantitativ zum wesentlichsten Informationsmedium entwickelt. Auch die über traditionelle Printmedien verteilten Hinweise und Informationen

werden positiv bewertet. Beide Medien können über eine geschlechtergerechte Ansprache dazu beitragen, mehr Frauen auf die neuen IT-Berufe aufmerksam zu machen und sie zu Bewerbungen zu motivieren.

- Die Berufsberatung der Agentur für Arbeit wird in ihrer beratenden Funktion von beiden Geschlechtern stark in Anspruch genommen. Wesentliches Merkmal ist, dass Frauen, die sich für einen der neuen IT-Berufe entschieden haben, sich von dieser Instanz in ihrer Berufsorientierung weniger gut unterstützt fühlen als Männer. Ob es sich hier um ein Informationsdefizit handelt und worauf es beruht, dass Frauen die Berufsberatung als weniger hilfreich als Männer betrachten, sollte weiter untersucht werden. Vermehrte Informationen zu den neuen IT-Berufen während der Berufsberatung können eventuell das Berufswahlspektrum junger Frauen erweitern und ihren Blick auch auf die von Männern dominierten Bereiche richten.
- An einer Steigerung der Ausbildungszahlen von Frauen können die ausbildenden Unternehmen teilhaben. Hierzu tragen Einstellungs- und Auswahlverfahren bei, die sich bei den Rahmenbedingungen und den Inhalten von Tests an den Bedürfnissen und Lebenssituationen beider Geschlechter orientieren.
- Durch die Annäherung der Geschlechter im Umgang mit dem PC scheinen sich objektiv nur geringe Unterschiede in den Kompetenzen zu ergeben. Dennoch werden informationstechnologisch orientierte Berufe bei Frauen auch auf Grund ihres geringeren Selbstbewusstseins in diesem Bereich nur zögerlich gewählt. Eine Stärkung des Selbstbewusstseins von Frauen im Bereich IT-Technik kann zu einem unbekümmerteren Umgang mit dieser Technik beitragen und den Anteil von Frauen in entsprechenden Berufen erhöhen. Einen Beitrag hierzu leistet das Bundesausbildungsprojekt *idee_it*. Mit Kick-off-Veranstaltungen, bei denen Mädchen und junge Frauen in einem eigens für sie vorgesehenen Raum IT-Technik ausprobieren und gestalten können, trägt das Projekt zur Stärkung des Selbstbewusstseins junger Frauen bei und informiert sie zudem über die vielfältigen Möglichkeiten der IT-Branche.
- Die Stärkung des Selbstbewusstseins ist nicht nur im Vorfeld der IT-Ausbildung wesentlich, sondern auch für die Ausbildung selbst unerlässlich. Gerade Frauen befinden sich hier einmal mehr im Hintertreffen. Sie führen bei der gedanklichen Beschäftigung mit dem Abbruch der Ausbildung eher Gründe an, die sie der eigenen Person zuschreiben, während Männer auf Aspekte hinweisen, die außerhalb ihres eigenen Verantwortungsbereichs liegen. Eine vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ist für den ausbildenden Betrieb mit hohen Kosten, verlorener Zeit und Energie sowie mit einem ungenutzten Ausbildungsplatz verbunden, der in der Regel nicht sofort wieder besetzt werden kann. Für den Auszubildenden bedeutet dies einen verzögerten Einstieg ins Berufsleben oder sogar den Einstieg in die Arbeitslosigkeit. Lernbedingungen in der Ausbildung, die sich an den Bedürfnissen beider Geschlechter orientieren, können helfen, Selbstbewusstsein durch die Erbringung guter Leistungen

zu fördern und so Potenziale zu heben, die letztendlich der ausbildenden Institution zugute kommen.

- Um diese lernfördernden Bedingungen in einem männerdominierten Bereich auch für Frauen zu verbessern, scheint es angezeigt, vermehrt auch getrenntgeschlechtliche Elemente anzubieten. Dies könnte dazu beitragen, Frauen in den Bereichen Unterstützung zu geben, in denen sie sich weniger versiert fühlen.
- Der zukünftig erwartete Fachkräftemangel dürfte momentan wenig Trost für diejenigen bieten, die im Anschluss an die Ausbildung um eine Weiterbeschäftigung fürchten. Dies ist möglicherweise ein Grund für das starke Interesse an mehr Informationen zu Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Ausbildungsorte Berufsschule und Betrieb können diesem Interesse gerecht werden, indem sie den Auszubildenden hierzu mehr Informationen anbieten. Damit schaffen sie Perspektiven für die Zeit nach der Ausbildung und zeigen Wege der Qualifizierung und Spezialisierung auf, mit denen sich Männer wie Frauen auf dem Arbeitsmarkt positionieren können.
- In den vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. angebotenen Train-the-Trainer-Workshops zur Gendersensibilisierung in der IT-Ausbildungspraxis werden Ergebnisse der *idee_it* Begleitforschung „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ behandelt. In diesen Workshops können sich ausbildende Unternehmen und Institutionen über Wünsche und Erfahrungen von Frauen und Männern in der Ausbildung im IT-Bereich informieren und erfahren, was Frauen und Männer in der Ausbildung motiviert und demotiviert. Darüber hinaus wird eine Sensibilisierung für Geschlechterunterschiede im Lernverhalten und in der Kommunikation angestrebt. Ziel ist die Entdeckung von Verbesserungsmöglichkeiten im eigenen Handeln, um so durch eine zielgruppenorientierte Ansprache mehr Frauen zu Bewerbungen zu motivieren und die Potenziale von Männern und Frauen in der Ausbildung stärker zu fördern.

Literaturliste

Allmendinger, J./Podsiadlowski, A., 2001: Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen. S. 276–307 in: B. Heintz (Hrsg.), *Geschlechtersoziologie*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 41. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e.V., 2001: Mehrwert durch Qualität. Standards zur Qualitätssicherung für Online-Befragungen.

Baginski, S., 2004: Personalauswahlverfahren für Auszubildende in den neuen IT-Berufen – eine Bestandsaufnahme in ausgewählten Unternehmen. Unveröffentlichtes Manuskript.

Beinke, L., 1999: Berufswahl. Der Weg zur Berufstätigkeit. Berlin und Bad Honnef: Ost West Verlag GmbH.

Biersack, W., 2002: Überblick zur Beschäftigung und Arbeitslosigkeit von Frauen nach Berufen. S. 127–144 in: G. Engelbrech (Hrsg.), *Arbeitsmarktchancen für Frauen*. Freiburg: fgb – freiburger graphische betriebe.

BITKOM, 2004: Daten zur Informationsgesellschaft. Status quo und Perspektiven Deutschlands im internationalen Vergleich.

Blossfeld, H.-P., 1991: Ausbildungsniveau, Berufschancen und Erwerbsverlauf. Der Wandel von Ausbildung und Berufseinstieg bei Frauen. S. 1 - 22 in: K. U. Mayer/J. Allmendinger/J. Huinink (Hrsg.), *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie*. Frankfurt am Main/New York: Campus.

Bosch, A./Schramm, S./Daxenberger, G., 2003: Evaluation des Mädchen&Technik-Praktikums 2003.

Brandes, H./Dietzen, A./Westhoff, G., 2001: Ausbildung junger Frauen in IT-Berufen. Referenz-Betriebs-System. April 2001. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Brandes, H./Dietzen, A./Westhoff, G., 2002: Ausbildung junger Frauen in IT-Berufen. Referenz-Betriebs-System RBS-Information Nr. 19. S. 149–159 in: H. Borch/H. Weißmann (Hrsg.), *IT-Berufe machen Karriere*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Bundesanstalt für Arbeit, 2003: Beruf – Bildung – Zukunft – IT-Berufe. Nürnberg: BW Bildung und Wissen.

Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2000: Frauenstudiengänge in Ingenieurwissenschaften und Informatik – Chancen für die Zukunft. Dokumentation der Fachkonferenz vom 14.–15. Dezember 1999. Vlotho: Langemeier.

Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2002: Berufsbildungsbericht 2002. Rheinbach: dp Druckpartner Moser.

Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2003: Berufsbildungsbericht 2003. Meckenheim: DCM Druck Center.

Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2003: Lebenslagen von Mädchen und Frauen im Zusammenhang mit Bildung, Wissenschaft, Arbeit und Einkommen. Schlussbericht.

Bundesministerium für Bildung und Forschung/Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie 2004: www.ranking-kompetenz.de. Studiengänge im Wettbewerb. Hochschulranking nach Studienanfängerinnen in Naturwissenschaft und Technik. Bielefeld: Gieselmann.

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit/Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2003: Informationsgesellschaft Deutschland 2006. Aktionsprogramm der Bundesregierung. Hof/Saale: Mintzel-Druck GmbH.

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie/Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2000: Die neuen IT-Berufe in der Informations- und Telekommunikationstechnik. Ausbildung mit Zukunft. Berlin: Thormann & Gorsch.

Bund-Länder-Kommission, 2000: Verbesserung der Chancen von Frauen in Ausbildung und Beruf. Ausbildungs- und Studienwahlverhalten von Frauen. Heft 80.

Bund-Länder-Kommission, 2001: Zukunft von Bildung und Arbeit. Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2015. Heft 104.

Chaberney, A., 1996: Frauen in Ausbildung und Beruf. S. 39 – 48 in: L. Alex/F. Stooß (Hrsg.), Berufsreport. Der Arbeitsmarkt in Deutschland – das aktuelle Handbuch. Berlin: Aragon.

Collmer, S., 1997: Computerkultur und Geschlecht. Die Aneignung des Computers aus der Sicht von Frauen und Männern. S. 149–168 in: C. Schachtner (Hrsg.), Technik und Subjektivität. Das Wechselverhältnis zwischen Mensch und Computer aus interdisziplinärer Sicht. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Cornelißen, W./Gille, M./Knothe, H./Meier, P./Queisser, H./Stürzer, M., 2002: Junge Frauen – junge Männer. Daten zu Lebensführung und Chancengleichheit. Opladen: Leske + Budrich.

Cyba, E., 1998: Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation: Von den Theorien des Arbeitsmarktes zur Analyse sozialer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt. S. 37–61 in: B. Geissler/F. Maier/B. Pfau-Effinger (Hrsg.), FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung. Berlin: edition sigma.

Diekmann, A., 1995: Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek: Rowohlt.

Dietzen, A., 2002: Junge Frauen in Zukunfts-Berufen – IT-Berufe auf dem Prüfstand. S. 143–148 in: H. Borch/H. Weißmann (Hrsg.), IT-Berufe machen Karriere. Zur Evaluation der neuen Berufe im Bereich Information und Telekommunikation. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Dostal, W., 2002: IT-Arbeitsmarkt. Chancen am Ende des Booms. IAB Kurzbericht 19/2002.

Ederleh, J., 1997: HIS-Materialien zum Hochschulzugang. HIS Kurzinformation A5/97.

Engelbrech, G., 2002: Beschäftigung und Arbeitslosigkeit von Männern und Frauen: Von der Arbeitsmarktkrise der 90er Jahre ins neue Jahrtausend. S. 3–13 in: G. Engelbrech (Hrsg.), Arbeitsmarktchancen für Frauen. Freiburg: freiburger graphische betriebe.

Engelbrech, G., 2003: Interdependenzen zwischen geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegmentation/-segregation und der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern. S. 79–97 in: M. Goldmann/B. Mütherich/M. Stackelbeck/D. Tech (Hrsg.), Gender Mainstreaming und Demographischer Wandel. Projektdokumentation.

Erb, U., 1996: Frauenperspektiven auf die Informatik: Informatikerinnen im Spannungsfeld zwischen Distanz und Nähe zur Technik. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Fahrmeir, L./Künstler, R./Pigeot, I./Tutz, G., 1997: Statistik. Der Weg zur Datenanalyse. Berlin: Springer.

Faulstich-Wieland, H., 2000: Chancen und Grenzen der Einflussnahmemöglichkeiten von Schulen auf den Berufswahlprozess junger Frauen. S. 87–89 in: R. Kosuch/B. Quentmeier/M. Sklorz-Weiner/I. Wender (Hrsg.), Technik im Visier. Perspektiven für Frauen in technischen Studiengängen und Berufen. Bielefeld: Kleine.

Feierabend, S./Klingler, W., 2003: JIM 2002. Jugend, Information, (Multi-)Media. Basisuntersuchung zum Medienumgang 12–19-Jähriger in Deutschland. Baden-Baden.

Flaake, K., 1998: Weibliche Adoleszenz – Neue Möglichkeiten, alte Fallen? Widersprüche und Ambivalenzen in der Lebenssituation und den Orientierungen junger Frauen. S. 43 – 65 in: M. Oechsle/B. Geissler (Hrsg.), Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis. Opladen: Leske + Budrich.

Frauen geben Technik neue Impulse e.V., 2002: Zukunftschancen durch eine neue Vielfalt in Studium und Lehre. Gender Mainstreaming als Impuls und Motor für die Studienreform in Informatik, Ingenieur- und Naturwissenschaften. Dokumentation der Konferenz vom 1./2. Februar 2002 in München.

Frauen geben Technik neue Impulse e.V., 2004: Girls`Day – Mädchen-Zukunftstag. Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen: Evaluation 2003, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Fuchs, J./Schnur, P./Zika, G., 2000: Von der Massenarbeitslosigkeit zum Fachkräftemangel. Aktive Beschäftigungspolitik bleibt weiterhin erforderlich. IAB Kurzbericht 9/2000.

Fuchs, J./Thon, M., 1999: Nach 2010 sinkt das Angebot an Arbeitskräften. Potentialprojektion bis 2040. IAB Kurzbericht 4/1999.

Fuchs, J./Thon, M., 2002: Zur langfristigen Entwicklung des weiblichen Erwerbspersonenpotenzials. S. 35–45 in: G. Engelbrech (Hrsg.), Arbeitsmarktchancen für Frauen. Freiburg: freiburger graphische betriebe.

Geissler, B./Oechsle, M., 1996: Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe. Weinheim: Deutscher Studienverlag.

Geissler, B., 1998: Hierarchie und Differenz. Die (Un-)Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die soziale Konstruktion der Geschlechterhierarchie im Beruf. S. 109–129 in: B. Geissler/M. Oechsle (Hrsg.), Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis. Opladen: Leske + Budrich.

Geissler, B./Oechsle, M., 1998: Die ungleiche Gleichheit. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensführung. S. 9–24 in: B. Geissler/M. Oechsle (Hrsg.), Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis. Opladen: Leske + Budrich.

Geißler, R., 1992: Die Sozialstruktur Deutschlands. Ein Studienbuch zur sozialstrukturellen Entwicklung im geteilten und vereinten Deutschland. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Granato, M./Schittenhelm, K., 2003: Wege in eine berufliche Ausbildung: Berufsorientierung, Strategien und Chancen junger Frauen an der ersten Schwelle. ibv. Nr. 8. 1049–1070.

Hagemann-White, C., 1984: Sozialisation: Weiblich – männlich? Opladen: Leske + Budrich.

Hagemann-White, C., 1998: Berufsfindung und Lebensperspektive in der weiblichen Adoleszenz. S. 64–83 in: K. Flaake/V. King (Hrsg.), Weibliche Adoleszenz. Zur Sozialisation junger Frauen. Frankfurt am Main und New York: Campus.

Haubrich, K./Preiß, C., 1996: Auf der Suche nach beruflicher Identität – junge Frauen im Berufsfindungsprozeß. S. 77–95 in: K. Schober/M. Gaworek (Hrsg.), Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle. Dokumentation eines Workshops des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Jugendinstitut und dem Bundesinstitut für Berufsbildung 13.–14. Juli 1995 in Nürnberg. BeitrAB 202.

Hausmann, M., 1995: Berufswahlverhalten. S. 142–154 in: M. Hausmann/C. Hettich, Geschlechterunterschiede beim Zugang zu Neuen Technologien. Eine empirische Studie zur Gestaltung von Schulungsmaßnahmen am Personalcomputer. Tübingen: Zeeb-Druck.

Heidmann, H., 1998: Multimedia und Mädchen. Praxis Schule 5–10, Heft 5. Oktober 1998.

Hellmann, U./Volkholz, V., 1985: Mädchen in Männerberufen: Befragung von weiblichen Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen; eine empirische Streitschrift. Hamburg: VSA-Verlag.

Heublein, U./Sommer, D., 2002: Studienanfänger 2000/2001: Fachinteresse und berufliche Möglichkeiten bestimmen die Studienwahl. HIS Kurzinformation A2/2002.

Hillmann, K.-H., 1994: Wörterbuch der Soziologie, Stichwort: Leitbild. Stuttgart: Kröner.

Hoose, D./Vorholt, D., 1997: Der Einfluß von Eltern auf das Berufswahlverhalten von Mädchen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. S. 35–44 in: Aus Politik und Zeitgeschichte B25/97.

Jäger, U., 1995: Berufsorientierung und Lebensplanung von Mädchen. Welchen Beitrag kann die Schule leisten? S. 29–43 in: Landesfrauenausschuß der GEW Baden-Württemberg (Hrsg.), Durchbruch zu einer feministischen Bildung. Dokumentation des 9. Bundeskongresses „Frauen und Schule“, Bielefeld: Kleine.

Justin, J.J., 1983: Berufsvorbereitung und Berufsgrundbildung. Ein Beitrag zur Grundlegung eines modernen Ausbildungskonzepts; dargestellt am Beispiel historischer Schulprogramme. Frankfurt am Main: Lang.

Kanter, R.M., 1977: Men and Women of the Corporation. New York: Basic Books.

Kay, R., 1998: Diskriminierung von Frauen bei der Personalauswahl. Problemanalyse und Gestaltungsempfehlungen. Wiesbaden: Gabler Verlag.

Kilchör, N., 2000a: Mädchen-Berufswahlbegleitung Sekundarstufe I. Junge Frauen in Ausbildung zur Informatikerin. Eine Umfrage bei 20 Lehrlingen. Zürcher Lehrmeistervereinigung Informatik.

Kilchör, N., 2000b: Mädchen-Berufswahlbegleitung Sekundarstufe I. Zürcherinnen lernen Informatik. 2. Evaluationsbericht. Ist-Zustand-Analyse. 1. überarbeitete Fassung. Zürcher Lehrmeistervereinigung Informatik.

Kilchör, N., 2001: Mädchen-Berufswahlbegleitung Sekundarstufe I. Zürcherinnen lernen Informatik. 2. Evaluationsbericht. Ergebnisse des ersten Projektjahres. Zürcher Lehrmeistervereinigung. Informatik.

Kirchhoff, S./Kuhnt, S./Lipp, P./Schlawin, S., 2001: Der Fragebogen. Datenbasis, Konstruktion und Auswertung. Opladen: Leske + Budrich.

Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie, 2003: Girls' Day. Mädchen-Zukunftstag. Bielefeld: Tiemann.

Koordinierungsstelle der Initiative Frauen geben Technik neue Impulse (Hrsg.), 2000: Frauen in der Informationsgesellschaft. Internationale Konferenz im Rahmen der deutschen EU-Präsidentschaft. Bielefeld: Schmalbeck.

Kreienbaum, M.A./Metz-Göckel, S., 1992: Mädchen können alles. Koedukation und Technikkompetenz. S. 11-50 in: M. A. Kreienbaum/ S. Metz-Göckel: Koedukation und Technikkompetenz von Mädchen. Der heimliche Lehrplan der Geschlechtererziehung und wie man ihn ändert. Weinheim und München: Weinheim Verlag.

Krüger, H., 1993: Vorberufliche Sozialisation. S. 318–339 in: G. Krell/M. Osterloh (Hrsg.), Personalpolitik aus der Sicht von Frauen – Frauen aus der Sicht der Personalpolitik: was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen? München und Mering: Hampp.

Kühnlein, G./Paul-Kohlhoff, A., 1996: Die Entwicklung von Berufswahlorientierung und Lebenskonzepten bei Mädchen und jungen Frauen. Offene Fragen der Berufsbildungsforschung. S. 113–125 in: K. Schober/M. Gaworek (Hrsg.), Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle. Dokumentation eines Workshops des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Jugendinstitut und dem Bundesinstitut für Berufsbildung 13.–14. Juli 1995 in Nürnberg. BeitrAB 202.

Küllchen, H., 1997: Zwischen Bildungserfolg und Karriereskepsis. Zur Berufsfindung junger Frauen mit mathematisch-naturwissenschaftlichen Interessen. Bielefeld: Kleine.

Lauterbach, W./Huinink, J./Becker, R., 1994: Erwerbsbeteiligung und Berufschancen von Frauen. Theoretische Ansätze, methodische Verfahren und empirische Ergebnisse aus der Lebensverlaufsperspektive. S 175–208 in: P. Beckmann/G. Engelbrech (Hrsg.), Arbeitsmarkt für Frauen 2000 – Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Lemmermöhle, D., 1998a: Geschlechter(un)gleichheiten und Schule. S. 67–86 in: B. Geissler/M. Oechsle (Hrsg.), Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis. Opladen: Leske + Budrich.

Lemmermöhle, D., 1998b: Berufs- und Lebensplanung von Jugendlichen – Widersprüchliche Anforderungen an die schulische Praxis. S. 63–71 in: Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen Land Brandenburg (Hrsg.), Reform beruflicher Bildung. Dokumentation des Kongresses am 19. und 20. März in Potsdam.

Lewin, K./Heublein, U./Schreiber, J./Sommer, D., 1997: Vorbereitung auf das Studium und Informationsstand deutscher Studienanfänger bei Studienbeginn. HIS Kurzinformation A8/97.

Lewin, K., 1997: Die Schnittstelle zwischen Schule und Studium aus der Sicht von Studienberechtigten und Studienanfängern. HIS Kurzinformation A18/97.

Maier, F., 1998: Ökonomische Arbeitsmarktforschung und Frauenerwerbstätigkeit – Versuch einer kritischen Bilanz. S. 17–36 in: B. Geissler/F. Maier/ B. Pfau-Effinger (Hrsg.), FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung. Berlin: edition sigma.

Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest 2003: KIM 2003: Kinder und Medien.

Metz-Göckel, S., 1990: Berufsausbildung und Berufsfindung. S. 91–138 in: S. Metz-Göckel/E. Nyssen (Hrsg.), Frauen leben Widersprüche: Zwischenbilanz der Frauenforschung. Weinheim: Beltz.

Metz-Göckel, S., 1998: Mikropolitik in den Geschlechterbeziehungen: Selbstvertrauen, Anerkennung und Entwertung. S. 259–279 in: M. Oechsle/B. Geissler (Hrsg.), Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis. Opladen: Leske + Budrich.

Metz-Göckel, S., 2002: Signifikante Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen. Zweiwochen dienst. Nr. 09-10/2002, 17. Jahrgang. S. 2–3.

Metz-Göckel, S./Frohnert, S./Hahn-Mausbach, G./Kauermann-Walter, J., 1991: Mädchen, Jungen und Computer. Geschlechtsspezifisches Sozial- und Lernverhalten beim Umgang mit Computern. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Meuser, M./ Nagel, U., 1997: Das Experteninterview – Wissenssoziologische Voraussetzungen und methodische Durchführung. In: B. Friebertshäuser/A.Prenzel (Hrsg.), Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim und München: Juventa.

Munder, I./Tinsel, I./Töpsch, K., 2003: Technikhaltungen, Berufs- und Lebensplanung von StudienanfängerInnen in technischen Studiengängen. Ergebnisse einer schriftlichen Befragung im Wintersemester 2002/2003 an der FH Furtwangen. TanGenS-Arbeitsbericht Nr. 1 / August 2003.

Mütherich/M. Stackelbeck/D. Tech (Hrsg.), Gender Mainstreaming und Demographischer Wandel. Projektdokumentation.

Neuhäuser-Metternich, S./Sander, E.: Technikdistanz bei Frauen. Kritische Anmerkungen zu einem umstrittenen Begriff. Bundesanstalt für Arbeit. Landesarbeitsamt Hessen.

Neusser, S./Wentzel, W., 2003: Girls' Day Mädchen-Zukunftstag. Berufswahlorientierung aus der Sicht von Mädchen, Schulen und Betrieben/Institutionen. Evaluationsergebnisse 2002. Frauen geben Technik neue Impulse e.V. (Hrsg.). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Nissen, U./Keddi, B./Pfeil, P., 2003: Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Erklärungsansätze und empirische Befunde. Opladen: Leske + Budrich.

Nyssen, E., 1990: Mädchen in der Schule. S. 49–89 in: S. Metz-Göckel/E. Nyssen (Hrsg.), Frauen leben Widersprüche. Zwischenbilanz der Frauenforschung. Weinheim und Basel: Beltz.

Oechsle, M., 1998: Ungelöste Widersprüche: Leitbilder für die Lebensführung junger Frauen. S. 185–200 in: B. Geissler/M. Oechsle (Hrsg.), Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis. Opladen: Leske + Budrich.

Oltmann, M., 1986: Mädchen in Männerberufen – Unterrichtserfahrungen in weiterführenden Schulen. S. 92–96 in: C. Alt/H. Ostendorf/B. Wolf, Hilfen zur Berufsfindung und Ausweitung des Berufswahlspektrums fuer Maedchen: Ausgangslage, Maßnahmen und Erprobungsergebnisse. Bundesinstitut für Berufsbildung.

Petersen, A.W./Wehmeyer, C., 2001: Die neuen IT-Berufe auf dem Prüfstand. Ergebnisse der schriftlichen Befragung von Betrieben und Auszubildenden zur Ausbildung in den neuen IT-Berufen. Eine bundesweite Studie im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB. Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik. Universität Flensburg. Vorabdruck.

Petersen, A.W./Wehmeyer, C., 2002: Evaluation der neuen IT-Berufe IT-Systemelektroniker/-in, IT-Systemkaufmann/frau, IT-Fachinformatiker/-in und Informatikkaufmann/frau. Zusammenfassung der Evaluationsergebnisse: Befragungen und Fallbeispiele zur bundesweiten IT-Ausbildung. S. 101–140 in: H. Borch/H. Weißmann (Hrsg.), IT-Berufe machen Karriere. Zur Evaluation der neuen Berufe im Bereich Information und Telekommunikation. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Plant, P./Watts, T., 2002: OECD-Gutachten zur Berufsberatung. Länderbericht Deutschland.

Plicht, H./Schreyer, F., 2002a: Ingenieurinnen und Informatikerinnen – ein Überblick über Studium, Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit. S. 145–163 in: G. Engelbrech (Hrsg.), Arbeitsmarktchancen für Frauen. Freiburg: fgb – freiburger graphische betriebe.

Plicht, H./Schreyer, F., 2002b: Ingenieurinnen und Informatikerinnen. Schöne neue Arbeitswelt? IAB Kurzbericht 11/2002.

Pravda, G., 2003: Gendersensibilisierung in der beruflichen Bildung. S. 32–44 in: Gender Mainstreaming in der beruflichen Bildung. Workshop am 28. Oktober 2003 in Berlin.

Referenz-Betriebs-System, 2001: Ausbildung junger Frauen in IT-Berufen. Information Nr. 19, 7. Jahrgang.

Riegraf, B., 2004: „Frauenbereiche“ und „Männerbereiche“: Die Konstruktion von Geschlechterdifferenzen in der Arbeits- und Berufswelt. In: J.-R. Ahrends/M. Apelt/C. Bender (Hrsg.), Geschlecht und Militär im Wandel. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag. Im Erscheinen.

Rudowicz, W., 1996: Das Schülerbetriebspraktikum als Informations- und Entscheidungshilfe für Berufswähler und Berufswählerinnen oder Ursache von Desorientierung und Zukunftsfrust. S. 247–256 in: K. Schober/M. Gaworek (Hrsg.), Berufswahl * Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle. Dokumentation eines Workshops des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Jugendinstitut und dem Bundesinstitut für Berufsbildung, 13.–14. Juli 1995 in Nürnberg. Bayreuth: Druckhaus Bayreuth.

Schmitt, B., 1993: Neue Wege – alte Barrieren. Beteiligungschancen von Frauen in der Informatik. edition sigma.

Schober, K., 2001: Berufsorientierung im Wandel – Vorbereitung auf eine veränderte Arbeitswelt. Vortrag bei der 2. Fachtagung von „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“ in Bielefeld am 30.–31. Mai 2001.

Schründer-Lenzen, A., 1995: Weibliches Selbstkonzept und Computerkultur. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

Schuster, S., 2002: Technikkompetenz: Die Ausbildung von Mädchen im neuen Computerzeitalter. Ergebnisse des Tech-Savvy-Reports. S. 35–40 in: Frauen geben Technik neue Impulse e.V. (Hrsg.), Zukunftschancen durch die neue Vielfalt in Studium und Lehre. Gender Mainstreaming als Impuls und Motor für die Studienreform in Informatik, Ingenieur- und Naturwissenschaften. Dokumentation der Konferenz vom 1./2. Februar 2002 in München.

Seißar-Karpp, E., 2001: Berufspraxis in den neuen IT-Berufen: Fachfrauen berichten. S. 31–34 in: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 6/2001.

SGB III, 1998: Arbeitsförderung. München: Beck.

Sing, D., 2003: Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot – Eine Analyse verschiedener (Erwerbs-) Bevölkerungsprognosen unter besonderer Berücksichtigung von Gender-Aspekten. S. 46–74 in: M. Goldmann/B. Mütterich/M. Stackelbeck/D. Tech (Hrsg.), Gender Mainstreaming und Demographischer Wandel. Projektdokumentation.

Sinhart-Pallin, D., 1990: Die technik-zentrierte Persönlichkeit. Sozialisierungseffekte mit Computern. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

Sklorz-Weiner, M., 1991: Zur Bedeutung geschlechtsspezifischer Sozialisierungsunterschiede für die Entwicklung von Interessen. S. 15–21 in: Frauenforschung 1991/4.

Sozialforschungsstelle Dortmund, 2000: Frauen in Zukunftsberufen – Wege zu einer wirtschaftsnahen Entwicklung der Chancengleichheit von Frauen in der Ausbildung. Abschlussbericht. Expertise.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2000: Datenreport 1999. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. München: Olzog.

Teubner, U., 2003: Reorganisation von Arbeit in Zukunftsfeldern als Chance zur verstärkten Gleichstellung für Frauen. S. 185–212 in: M. Goldmann/B. Mütterich/M. Stackelbeck/D. Tech (Hrsg.), Gender Mainstreaming und Demographischer Wandel. Projektdokumentation.

Thoma, S., 2004: Geschlechterperspektive bei der Vermittlung von Computer- und Internetkompetenz. Eine Bestandsaufnahme von Forschungsergebnissen. Frauen geben Technik neue Impulse e.V. (Hrsg.). Berlin: Wirkstoff-Verlag.

Thum-Kraft, M., 1991: Studienverlauf von Technik-Studentinnen. S. 97–99 in: BMUK (Hrsg.), Mädchen und Technik. Wien.

Tischer, U., 1999: Arbeit im Wandel. Thesen zu Chancen und Risiken für Frauen in der Informationsgesellschaft. S. 949 – 970 in: ibv Informationen 13/99.

Troll, L., 2000a: Moderne Technik bringt neue Vielfalt in die Arbeitswelt. Der Computer prägt immer mehr Arbeitsplätze, ohne die herkömmlichen Arbeitsmittel zu verdrängen. IAB Kurzbericht 6/2000.

Troll, L., 2000b: Moderne Technik kommt heute überall gut an. Zwei Drittel der Erwerbstätigen arbeiten am Computer – Frauen wie Männer, die Hilfskraft wie die Führungskraft. IAB Kurzbericht 7/2000.

Wächter, C., 2003: Technik-Bildung und Geschlecht. München und Wien: Profil.

Walter, C., 1998: Technik, Studium und Geschlecht. Was verändert sich im Technik- und Selbstkonzept der Geschlechter? Opladen: Leske + Budrich.

Walter, C., 1999: Frauen sind anders (als gedacht). Ergebnisse einer Untersuchung subjektiver Technikkonzepte. S. 137–170 in: M. Ritter (Hrsg.), Bits und Bytes vom Apfel der Erkenntnis. Frauen – Technik – Männer. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Wender, I./Wolffram, A., 2002: Konzepte zur Förderung von Mädchen und Frauen im Bereich Technik. S. 186–198 in: U. Pasero/A. Gottburgsen (Hrsg.), Wie natürlich ist Geschlecht? Gender und die Konstruktion von Natur und Technik. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Wetterer, A., 1995: Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Einleitung. S. 11–28 in: A. Wetterer (Hrsg.), Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt am Main/New York: Campus.

Zentralverband des deutschen Handwerks und LIFE e.V. (Hrsg.), 2002: Frauen im Handwerk. Potentiale nutzen – Chancen verbessern. Berlin: Ruksaldruck GmbH & Co.

Internet

Bundesinstitut für Berufsbildung, 2004: Referenzbetriebssystem. Internetdokument unter URL: <http://www.bibb.de/de/12366.htm>.

Bundesverbandes Informationswirtschaft Telekommunikation und neue Medien e.V. (BITKOM) 2007: Neuer Fachkräftemangel absehbar. Internetdokument vom 2. Mai 2007 unter URL: http://www.bitkom.org/de/markt_statistik/38531.aspx

Hoose, D./Vorholt, D., 1996: Sicher sind wir wichtig – irgendwie!? Hamburger Senatsamt für Gleichstellung. S. 12-18 in: Informationen für Eltern – nicht nur von Mädchen. Informationsbroschüre des Vereins Dolle Deerns e.V., Verein zur Förderung feministischer Mädchenarbeit. Internetdokument unter URL: <http://www.hamburger-bildungsserver.de/berufsorientierung/bo-7eltern.htm>.

idee_it, Train the Trainer-Workshops – Dokumentationen 2003. Internetdokument unter URL: <http://www.idee-it.de/content/view/full/2340>.

IfM Bonn, 2004: Mittelstand - Definition und Schlüsselzahlen. Internetdokument unter URL: <http://www.ifm-bonn.org/dienste/daten.htm>.

Institut der deutschen Wirtschaft 2004: Demographischer Wandel. Deutschland AG verliert Personal. Internetdokument vom 3. Juni 2004 unter URL <http://iwkoeln.de/default.aspx?p=content&i=17525>.

Job-newsletter DIE ZEIT 8. März 2004.

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit, 2006: IT-Ausbildung – und was dann? Bundesweit erste Befragung zum Übergang von Frauen und Männern von der IT-Ausbildung in den Beruf. Internetdokument vom 30. April 2007 unter URL: http://www.kompetenzz.de/vk06/produkte/schriftenreihe#aheft_1 ISBN 3-933476-09-7

Ostendorf, H., 2001: Fachforum „Allein im Löwenkäfig“. Mädchen in technischen Ausbildungsberufen. Ursachen von Ausbildungsabbrüchen und gegensteuernde Maßnahmen. Zentrum Frau in Beruf und Technik, Castrop-Rauxel, 4. Juli 2001. Internetdokument unter URL: www.zfbt.de/berufsfelder/download/fachforum_doku_abbruch.pdf.

Pölsler, G./Paier, D., 2003: Determinanten der Berufsorientierung von Mädchen. Eine empirische Analyse in steirischen Schulen. Studie im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartner-schaft „Girls Crack it – Mädchen und junge Frauen in nicht-traditionelle Berufe“. Integrierter Kurzbericht. Internetdokument unter URL: <http://www.girls-crack-it.org/forschungsbericht.pdf>.

Statistisches Bundesamt 2004: Computer in der Freizeit von jungen Männern bevorzugt. Internetdokument unter URL: <http://www.teachersnews.net/druckversion.php?nid=4129>.

Struwe, U., 2003: Frauen und Männer in der IT-Ausbildung. Ergebnisse der 1. Erhebungsphase: November 2002. Internetdokument vom 3. Mai 2007 unter URL: <http://www.ideo-it.de/var/storage/original/application/phpMP8mtq.pdf>

Trendence – Institut für Personalmarketing 2003: Das Absolventenbarometer 2003. Deutsche IT Edition. Internetdokument unter URL: http://www.trendence-online.com/company/simplecontent/media/documente/dab03%20de%20it_results_web.pdf.

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
bfz	berufliches Fortbildungszentrum
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMWI	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
d.h.	das heißt
DDR	Deutsche Demokratische Republik
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DM	Deutsche Mark
e.V.	eingetragener Verein
ebd.	ebenda
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
et al.	et alii (und andere)
etc.	et cetera (und so weiter)
EU	Europäische Union
evtl.	eventuell
f.	folgende (Seite)
ff.	folgende (Seiten)
ggf.	gegebenenfalls
GI	Gesellschaft für Informatik e.V.
HIS	Hochschul-Informationen-System (GmbH)
Hrsg.	Herausgeber
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer
inkl.	inklusive
IT	Informationstechnologie
IuK	Informations- und Kommunikationstechnologien
JIM	Jugend-Information-(Multi-)Media
KIM	Kinder und Medien
Mio.	Millionen
NRW	Nordrhein-Westfalen
OECD	Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development)
PC	Personalcomputer
pdf	Portable Document Format
RBS	Referenz-Betriebs-System
s.	siehe
S.	Seite
SGB	Sozialgesetzbuch
u.	und
u.a.	unter anderem

u.v.a.m.	und vieles andere mehr
vgl.	vergleiche
vs.	versus
z.B.	zum Beispiel
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Tabellen

Tabelle 1	Neuabschlüsse in den IT-Ausbildungsberufen und Frauenanteil 1997–2005
Tabelle 2	Neuabschlüsse in den Medienberufen und Frauenanteil 1997–2005
Tabelle 3	Länderbezogene Angaben zur regionalen Verteilung der Auszubildenden der vier neuen IT-Berufe
Tabelle 4	Wann haben Sie Ihre Ausbildung begonnen?
Tabelle 5	Wann haben Sie Ihre Ausbildung beendet?
Tabelle 6	Welchen Beruf erlernen Sie?
Tabelle 7	Welchen Beruf haben Sie erlernt?
Tabelle 8	Rangfolge der Informationsquellen
Tabelle 9	Rangfolge der Berufswahlmotive
Tabelle 10	Bewertung der Ausbildungsinhalte der Fachinformatiker/innen und IT-System-Elektroniker/innen mit sehr gut und gut
Tabelle 11	Bewertung der Ausbildungsinhalte der Informatikkaufleute und der IT-System-Kaufleute mit sehr gut und gut
Tabelle 12	Zugang der weiblichen und männlichen Auszubildenden und Absolventinnen/Absolventen der technisch orientierten IT-Berufe zu den einzelnen Ausbildungsbereichen
Tabelle 13	Zugang der weiblichen und männlichen Auszubildenden und Absolventinnen/Absolventen der kaufmännisch orientierten IT-Berufe zu den einzelnen Ausbildungsbereichen

Abbildungen

Abbildung 1	Wie groß ist der Betrieb, in dem Sie ausgebildet werden?
Abbildung 2	Anteil von Frauen und Männern an den IT-Ausbildungen der teilnehmenden Unternehmen und Institutionen
Abbildung 3	Wo haben Sie sich über Ihren Ausbildungsberuf informiert und wie hilfreich waren dabei die verschiedenen Möglichkeiten?
Abbildung 4	Warum haben Sie sich schließlich für Ihre jetzige Ausbildung entschieden?
Abbildung 5	Hatten Sie Bedenken, sich für die Ausbildung in einem der neuen IT-Berufe zu entscheiden? Um welche Bedenken handelte es sich?
Abbildung 6	Warum haben Sie sich schließlich für Ihren jetzigen Ausbildungsbetrieb entschieden?
Abbildung 7	Wie fühlen Sie sich von Ihren Ausbilderinnen und Ausbildern betreut?
Abbildung 8	Was würden Sie an Ihrer Ausbildung ändern, wenn Sie es könnten?
Abbildung 9	Wie beurteilen Sie die Übereinstimmung zwischen den Ausbildungsinhalten im Betrieb und den Prüfungsinhalten?
Abbildung 10	Wie beurteilen Sie die Übereinstimmung zwischen den Ausbildungsinhalten in der Berufsschule und den Prüfungsinhalten?
Abbildung 11	Wie beurteilen Sie die Inhalte der Zwischenprüfung?
Abbildung 12	Wie beurteilen Sie die Aufgaben der Zwischenprüfung?
Abbildung 13	Welches Gesamtergebnis haben Sie in der Zwischenprüfung der Ausbildung erzielt? Welchen Notendurchschnitt hatten Sie im schulischen Abschlusszeugnis?
Abbildung 14	Wie haben Sie Ihre Benotung in der Zwischenprüfung empfunden?
Abbildung 15	Beurteilung der Zeitvorgabe für die Projektarbeit
Abbildung 16	Bestandteile der Prüfung
Abbildung 17	Wie beurteilen Sie die Übereinstimmung zwischen den Ausbildungsinhalten im Betrieb und den Prüfungsinhalten?

Abbildung 18	Wie beurteilen Sie die Übereinstimmung zwischen den Ausbildungsinhalten in der Berufsschule und den Prüfungsinhalten?
Abbildung 19	Wie beurteilen Sie die Inhalte der Abschlussprüfung?
Abbildung 20	Wie beurteilen Sie die Aufgaben der Abschlussprüfung?
Abbildung 21	Wie beurteilen Sie die einzelnen Prüfungsbereiche?
Abbildung 22	Welches Gesamtergebnis haben Sie in der Abschlussprüfung der Ausbildung erzielt? Welchen Notendurchschnitt hatten Sie im schulischen Abschlusszeugnis?
Abbildung 23	Welche Ergebnisse haben Sie in den einzelnen Prüfungsteilen erreicht?
Abbildung 24	Wie haben Sie Ihre Benotung in der Abschlussprüfung empfunden?
Abbildung 25	Wie gefällt Ihnen die Ausbildung im Betrieb insgesamt?
Abbildung 26	Würden Sie Ihren Ausbildungsberuf wiederwählen?
Abbildung 27	Würden Sie Ihren Ausbildungsberuf im Ausbildungsbetrieb wiederwählen?
Abbildung 28	Fühlen Sie sich durch die Ausbildung gut auf den Beruf vorbereitet?
Abbildung 29	Worin liegt für Sie rückblickend der Wert der Ausbildung?
Abbildung 30	Haben Sie schon einmal daran gedacht, die Ausbildung abzubrechen?
Abbildung 31	Was waren die Gründe für den Gedanken an einen Ausbildungsabbruch?
Abbildung 32	Welche Bedeutung haben für Sie folgende Aspekte in Ihrem weiteren Berufsleben?
Abbildung 33	Welche Pläne haben Sie für Ihre berufliche Zukunft?
Abbildung 34	Welche Situation trifft auf Sie zu?
Abbildung 35	Auf welche Weise haben Sie Ihr jetziges Beschäftigungsverhältnis gefunden?
Abbildung 36	In welchem Beschäftigungsverhältnis stehen Sie?

Unser besonderer Dank gilt all den Unternehmen und Institutionen, die an der zweiten Erhebungsphase der *idee_it*-Begleitforschung „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf“ teilgenommen haben:

@TOLL GmbH | a-plus Geserick KG | ABACUS Computer, Service Schulung GmbH | abakus SYSTEMHAUS AG | AC Computer | Account GmbH | Acerplan Planungsgesellschaft mbH | adata Software GmbH | Addison | Vertriebszentrum Bremen - Hamburg - Kiel GmbH | Agentur für Arbeit Bad Kreuznach | Agentur für Arbeit Berlin Nord | Agentur für Arbeit Dortmund | Agentur für Arbeit Ludwigshafen | Agentur für Arbeit Raststatt | Agentur für Arbeit Würzburg | AGFA-GEVAERT AG Personalwesen Leverkusen | Agilent Technologies Deutschland GmbH | Ahead Software AG | AIT Göhner GmbH | akeon GmbH | all in one GmbH & Co. KG | AllessaChemie GmbH | Allianz Versicherungs-AG | alltours flugreisen GmbH | Alpha 2000 Computer- und Bürosysteme GmbH | ALSO ABC Trading GmbH | am-Computersysteme GmbH | Analytik Jena AG | ANUK Datentechnik GmbH | Anzeiger Verlag GmbH | AOK Baden-Württemberg | Arcor AG & Co. KG | ASB Informationstechnik GmbH | ASK - Systeme Wolfgang Bühler | ATB Institut für angewandte Systemtechnik Bremen GmbH | B. Braun Melsungen AG | bachinger software | Banken - Informatik & Consulting GmbH | Bankhaus Carl F. Plump & Co. | Bardusch GmbH & Co. | BARTEC GmbH | BASF Aktiengesellschaft | Basler Securitas Versicherungen | Bau-ABC Rostrup, Ausbildungs-Centrum der Bauwirtschaft | Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW Detmold | Baupool GmbH | BAVARIA KLINIK Freyung GmbH & Co. KG | Bavaria-Computer-Systeme | BBI - Bildungs- und Beratungsinstitut GmbH | BBZ Elbe GmbH | bcs – Kommunikationslösungen | Berliner Stadtreinigungsbetriebe | Berufsbildungswerk des DGB GmbH | Berufsbildungsstätte Berg. Gladbach-Refrath | Berufsbildungswerk GmbH (bfw) Zweigniederlassung Sachsen-Anhalt | BESO Computer Eisenberg GmbH | Bezirksregierung Köln | BFW - Berufsförderungswerk Halle (Saale) gGmbH | Bi.Team Gesellschaft für Softwareberatung mbH | BIBA Bremer Institut für Betriebstechnik u. Angewandte Arbeitswissenschaft | bit'S Reichenbach e.Kfm. | Bitburger Brauerei Th. Simon GmbH | bitstation Computer-Service | Blanco GmbH & Co. KG | BMW Group, Niederlassung Essen | BOG Informationstechnologie & Services GmbH & Co. KG | BPW Bergische Achsen KG | brain-insi.de GmbH | Braunschweiger Versorgungs AG | Bremer Rechenzentrum GmbH & Co. KG | BSN - JOBST GmbH | BTO Bürozentrum GmbH | Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Rheinland - Pfalz – Saarland | Bundesministerium des Innern | Bundesministerium für Bildung und Forschung | Bundesversicherungsanstalt für Angestellte | Bundesverwaltungsamt | Burgenlandkreis | BWG Informationssysteme GmbH | bytesteps AG | C.Melchers GmbH & Co.KG | C.O.B. GmbH | CallSokrates GmbH | CC GmbH | CENIT AG Systemhaus | Chr. Mayr GmbH + Co. KG | Christian Winkler GmbH & Co. KG | CHT R. Beitlich GmbH | C-Intact GmbH | city-map Internetmarketing AG | cluetec GmbH | Clyde Bergemann GmbH | COMCO AG | Comet Computer GmbH | Compass Software GmbH | Computer Fundgrube | Computer Partner Paschmann GmbH | Computersystem- und Software-Haus Salzwedel GmbH | Computersysteme M.Döring | comundus GmbH | CONET AG | Contidata Datensysteme GmbH | conXpert GmbH & Co. KG | CPS GmbH | Creditreform Dessau Balles, Noack KG | CSC Ploenzke AG | CSS GmbH | CuxPort GmbH | CyberForum e.V. | Daimler Chrysler Bank AG | DaimlerChrysler AG, Mercedes-Benz Niederlassung Köln/Leverkusen | data-complex gmbh | DATA-CONSULTING GmbH | DATAKING PC-Proficenter Datarent Informatik e.K. | DATATRONIC-it | DBT Automation GmbH | DDS Dresdner Direktservice GmbH | Debeka Versicherungsgruppe | debitel AG | Delta Energy Systems (Germany) GmbH | Deutsche Angestellten-Akademie DAA Stuttgart | Deutsche Angestellten-Akademie Bonn | Deutsche Bank AG | Deutsche Bausparkasse Badenia AG | Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH | Deutsche Telekom AG | DiBa Allgemeine Deutsche Direktbank AG | DICON mbH | DIW Indumont GmbH | DNV Germany Holding GmbH | Document House Deutschland GmbH | Dortmunder Systemhaus | Dortmunder Volksbank EG | DRK-Klinik Baden-Baden Klinik für Orthopädie, Handchirurgie und operative Rheumatologie, plastische und Wiederherstellungschirurgie | druckhaus Köthen GmbH / stm media | DZ Bank AG Deutsche Zentral-

Genossenschaftsbank | E.M.S. Elektronik GmbH | EADS Dornier | EBCOM.DE GmbH Education Business Company | ELCOM | electronic Stadtroda GmbH | Elefanten GmbH | EMC Deutschland GmbH | Emil Ratz GmbH | ems ePublishing AG | EnBW SVG | Enercon Service GmbH | ennovatis GmbH | Equal-Ostbayern-GmbH | Ergo-Pharm Beteiligungsgesellschaft mbH | Ernst Markmiller GmbH | Ernsting´s family GmbH & Co. KG, Vertriebscenter Klieken | ESC - Electronic Service Center GbR | ESCH - EDS, Raimund Esch | Euro Business Training GmbH | Euro-Schulen Gera | EUWID | Fablog GmbH | Fachhochschule der Sächsischen Verwaltung Meißen | Fachhochschule Jena | Fachhochschule Nürtingen | Fachinformationszentrum Karlsruhe | Faro Europe GmbH & Co. KG | FELTEN GmbH | Ferrostaal AG | FH Nürtingen -Standort Geislingen | Fichtner Consulting & IT AG | FIDUCIA IT AG | FMC Personal- und Unternehmensberatung | Forschungszentrum Jülich GmbH | Forschungszentrum Karlsruhe GmbH in der Helmholtz Gemeinschaft | FRANZ KAHL GmbH | Fraunhofer AGC | Fraunhofer-Gesellschaft, -Zentrale | Fraunhofer-Institut für Software- und Systemtechnik ISST | FreeCity GmbH | Fresenius AG | FRITSCH + ROTHE GmbH | FS Datensysteme GbR | Gebr. Bratzler GmbH | GEM Gesellschaft für Einkauf und Materialwirtschaft mbH | Gemeinde Drochtersen | Gemeinde Jork | Gemeinde Ostrhauderfehn | Gemeinde Westoverledingen | GEOid Ingenieure GmbH | Georg Fischer GmbH | Geraer Presse Vertrieb GmbH & Co. KG | Gesamtverband kunststoffverarbeitende Industrie e.V. | Gesellschaft für Software Entwicklung mbH | GFI Ernst & Co. | GFKL Financial Services AG | GFM Sangerhausen | GFOS mbH, Gesellschaft für Fabrikorganisation und Softwareentwicklung mbH | GISA GmbH | GKD Recklinghausen | GKS Gesellschaft für Kommunikationservice mbH | Global Village GmbH | go-net consulting & solution GmbH & Co. KG | Goodyear Dunlop Tires Germany GmbH | GSOAG IT-SERVICES GmbH | GTS-GRAL GmbH | GWI AG | GZS Gesellschaft für Zahlungssysteme mbH | h & w it-systeme GbR | Hammer Technologie- und Gründerzentrum GmbH | Handwerkskammer Dortmund | Haniel Bau-Industrie GmbH | HASOMED GmbH | HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst | Fachhochschule Hildesheim/Holzwinden/Göttingen | Heinrich Heine GmbH | Heldele GmbH | Henrichsen AG Business Solutions | Henry Lamotte GmbH | Herbert Bauer GmbH & Co. Oberflächentechnik-Stahlbau-Rohrwerk KG | Hewlett-Packard GmbH | Hilfe & Service von EDV-Fachleuten | Hiller & Hinken GmbH | Höher Consulting GmbH | hsl IT-Service Bayern GmbH | http.net Internet GmbH | HÜPPE GmbH & Co. KG | IAD GmbH | IAS Institut für Arbeits- und Sozialhygiene Stiftung | IBM Deutschland GmbH, PL Ausbildung | IC Informationstechnologie Centrale GmbH | ICTeam AG | ID Bremen GmbH | ifm electronic gmbh | IHK Stade für den Elbe-Weser-Raum | IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid | IHK für Ostfriesland und Papenburg | IHK Halle-Dessau | IHK Karlsruhe | IHK Südthüringen | IHK Würzburg-Schweinfurt | Infis Stern GmbH | Informatikzentrum Niedersachsen, Organisationseinheit Verwaltung | InfraServ GmbH & Co. Knapsack KG | Ingenieurbüro Preuss + Partner GmbH | INS Systems GmbH | Interflex Datensysteme GmbH & Co. KG | Internet Netzwerk für Niederbayern GmbH | iS information Systems oHG | iSAM AG | ise Individuelle Software-Entwicklung GmbH | Isenberg Computer GmbH | items GmbH | ITIC GmbH | IT-Systemhaus der Bundesagentur für Arbeit | J. Müller GmbH & Co. KG | JAM Software Joachim Marder | JBE-Computershop | jetz! Kommunikation GmbH & Co. KG | Juwi MacMillan Group GmbH | K & W Bau GmbH | Kao Chemicals GmbH | Kappenberger + Braun | Karl Bachl GmbH & Co. KG | Kassenärztliche Vereinigung Westfalen-Lippe | KDZV Rhein-Erft-Rur | Kennametal Widia GmbH & Co. KG | KEWOG | Keybird IT GmbH | KID-Systeme GmbH | Kindernothilfe e.V. | Klinikum Mittelbaden gGmbH | Klinikum Oldenburg | Koch, Neff & Oetinger & Co. Verlagsauslieferung GmbH | Komco Gesellschaft für Telekommunikation Datenverarbeitung und Organisation Consulting mbH | Kommanditgesellschaft Deutsche Gasrußwerke GmbH & Co | Komplex.Net GmbH | Komtrain Heine & Nipper GbR | KON AG | KONTENT AG | Konzept Böckelmann | Korb - IT GmbH & Co. KG | KPMG ISG | KPMG IT Service GmbH | KRAPP Eisen GmbH & Co. KG | Kreis Nordfriesland | Kreisausschuss des Main-Kinzig-Kreises | Kreiskrankenhaus St. Franziskus Saarburg gGmbH | Kreissparkasse Köthen | Kreissparkasse Stade | Kreisverwaltung Bitburg-Prüm | Kreisverwaltung Recklinghausen | ktpBKK | Kuratorium OFFIS e.V. | L'OREAL Haarkosmetik und Parfümerien GmbH & Co. KG | Lampe & Martens

Gebäudetechnik GmbH & Co. KG | Landesbank Hessen-Thüringen -Girozentrale | Landesinstitut für Lehrerfortbildung, Lehrerweiterbildung und Unterrichtsforschung von Sachsen-Anhalt | Landkreis Kassel -Der Kreisausschuss | Landkreis Leer | Landkreis Passau Krankenhaus gGmbH | Landkreis Wittmund | Landratsamt Rhön-Grabfeld | Landratsamt Rottal-Inn | Lang Service GmbH | LEG Landesentwicklungsgesellschaft Baden Württemberg mbH | LIG Logistik Software IT GmbH | LKV Sachsen-Anhalt e.V. und LKV ATS GmbH | LogicaCMG GmbH & Co. KG | LOGIPLAN GmbH | Lufthansa AirPlus Servicekarten GmbH | Lufthansa Systems Business Solutions GmbH | LuK GmbH & Co. OHG | M&C Profi Tel AG | M. DuMont Schauberg Expedition der Kölnischen Zeitung GmbH & Co. KG | m/a EDV-Komplettlösungen GmbH | Macromedia GmbH Stuttgart Akademie für neue Medien | MainFirst Bank AG | Marien-Hospital gGmbH Wesel | Maschinenfabrik Gustav Eirich GmbH & Co. KG | Maurer & Treutner GmbH & Co. KG | Max-Planck-Institut für Plasmaphysik | M-Circle GmbH | MC-Lindinger GmbH | MCT Datensysteme GmbH | media GmbH | megatel Informations- und Kommunikationssysteme GmbH | Meister feines Fleisch - feine Wurst GmbH & Co. KG | messpo GmbH | MG-Handy-PC, Inh. Gerhard Maier | Michelin Reifenwerke KgaA | Microsoft Deutschland GmbH | Miele & Cie. KG | MIKROPLAN GmbH | ML Network GmbH | monocom media & communications GmbH | msc Multimedia Support Center GmbH | msg systems ag | Müller-Fleisch GmbH | Multitron Elektronik GmbH u. Co. KG | Nanu-Nana Einkaufs- und Verwaltungsgesellschaft GmbH | NBV / UGA GmbH | netDV Unternehmensberatung GmbH | NetSupport GmbH | NetWorX Internet | next.motion OHG | Niederrheinische Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg | Norbert Keßler Systemberatung GmbH | NORDMILCH eG | Nord-Ostsee Sparkasse | Nord-West Oelleitung GmbH | NOVITAS Vereinte BKK | NowInform GmbH | o2 (Germany) GmbH & Co. OHG | OFFIS - Oldenburger Forschungs- und Entwicklungsinstitut für angewandte Informatik-Werkzeuge und -Systeme | ÖKODATA GmbH | OPC cardsystems GmbH | OR Soft Jänicke GmbH | ORISA Software GmbH | Oscar Stephan GmbH | OSC-OFFIS Systems and Consulting GmbH | Ossendot Umweltschutz GmbH | Pädagogische Hochschule Ludwigsburg, Hochschulrechenzentrum | PAS - Process and Automation Software | PC-KOMPLETT-SERVICE | PC-line EDV Beratungs- und Vertriebs- GmbH | PC-SPEZIALIST Systempartner Computervertriebs GmbH | PDS Programm + Datenservice GmbH | Pöppelmann GmbH & Co. KG | PR Consulting & Marketing GmbH | PrimaCom Region Leipzig GmbH & Co. KG | Privatärztliche Verrechnungstelle BW | PRO DV Software AG | ProDas Datensysteme GmbH | PROFI Engineering Systems AG | Provadis GmbH | PSE Professional Software Engineering GmbH | PSPLUS | ptm-Akademie GmbH | Qualifizierungsgesellschaft Hyzet/IEB mbH Zeit | R - Square AG | R&L AG | R. & J. Beekmann GmbH & Co. KG | Raber + Märcker GmbH | RAG BILDUNG GmbH | RAG INFORMATIK GmbH | Raiffeisenbank eG Heide | Raiffeisenbank Garrel eG | Ray Sono AG | Reifen Schwarz GmbH & Co. KG | rentconcept GmbH | REpower Systems AG -Werk Husum | Rethmann GmbH & Co. Verwaltungs- und Beteiligungs-KG | RGU GmbH | Rhein-Erft Akademie GmbH | Rheinische Kliniken Bedburg-Hau | Riel GmbH & Co. KG | RKB | RKT Kunststoffe GmbH | Robert Bosch GmbH, Homburg | Robert Bosch GmbH, Bamberg | Roda Computer GmbH | RSG Steuerberatungsgesellschaft mbH | Ruf Engineering | Rühlig Bürosysteme GmbH | RVS Software + Consulting KG | S4P solutions for partners ag | Saarpfalz-Kreis | SAAS Systemanalyse und Automatisierungsservice GmbH | Sächsische Schweiz Klinik Sebnitz | Samsung SDS Germany | Samtgemeinde Lühe | Samtgemeinde Oldendorf | SAP AG | Schenk GmbH Die Weinexperten | Schmitz & Majer GmbH | Schnelle Computer Hilfe | SCI Software GmbH | SECTOR NORD AG | Select GmbH | SesKion GmbH | SEV AG Software Entwicklung und Vertrieb Cooperation | Sharpness Communications | | Siegenia -AuBi KG | Siemens AG | Siemens AG, Siemens Professional Education | Siemens AG, Transportation Systems, Vocational Training | Siemens Business Services GmbH & Co. OHG | SKN Druck und Verlag GmbH & Co. KG | SLV Halle GmbH | SMF KG | SMS Demag Aktiengesellschaft | SOLARWATT Solar-Systeme GmbH | SOMAS EDV-Systemlösungen GmbH | Sonepar Deutschland Information Services GmbH | Sparkasse Dinslaken-Voerde-Hünxe | Sparkasse Essen Abt. Aus- und Fortbildung | Sparkasse Gera-Greiz | Sparkasse Mülheim an der

Ruhr | Sparkasse Passau | Sprank.net GmbH | SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH | St. Josef-Hospital Oberhausen | St. Marien-Hospital Hamm gem. GmbH | St.-Willibord-Spital Emmerich-Rees gGmbH | Stadt Bad Kissingen | Stadt Beckum | Stadt Cloppenburg | Stadt Dinslaken | Stadt Gladbeck | Stadt Halle / IT-Consult Halle GmbH | Stadt Hamminkeln | Stadt Kleve | Stadt Köln | Stadt Kornwestheim | Stadt Nordenham | Stadt Passau | Stadt Stendal / Sachgebiet ADV | Stadt- und Saalkreissparkasse Halle | Stadt Voerde (Niederrhein) | Stadt Warendorf | Städtisches Klinikum Karlsruhe gGmbH | Städtisches Krankenhaus Sindelfingen | Stadtparkasse Köln | Stadtverwaltung Emmerich | Stadtverwaltung Gera, Hauptamt | Stadtverwaltung Karlsruhe VLW | Stadtverwaltung Kevelaer | Stadtverwaltung Konstanz | Stadtverwaltung Mettmann | Stadtverwaltung Weinstadt | Stadtverwaltung Xanten | Stadtwerke Buxtehude GmbH | Stadtwerke Gütersloh GmbH | Stadtwerke München GmbH | Stadtwerke Schweinfurt GmbH | Statistisches Bundesamt | Statistisches Landesamt LSA | Steuerungstechnik Staiger GmbH & Co. Produktions-Vertriebs KG | Stiftung Bauhaus Dessau | STMicroelectronics Design & Application GmbH | STREIF Baulogistik GmbH | Südwestrundfunk, HA Informations- und Kommunikationssysteme | SUNDAY GmbH | SWS Computersysteme GmbH | TAD PHARMA GmbH | TAROX Systems & Services GmbH | TBG Technologie & Bildung GmbH | TBG WIKA Beton GmbH u. Co. KG | TENGELMANN Warenhandelsgesellschaft KG | The Document Company Xerox | Thönnies Datensysteme GmbH | ThyssenKrupp Stahl AG | time4you GmbH | TIMETOACT Software & Consulting GmbH | Trenz AG | Triaton GmbH | Tricept Informationssysteme AG | triomis GmbH | Triumph Adler Leuna | T-Systems International GmbH | TÜV Akademie GmbH, NL Halle / Leipzig | UDO BÄR GmbH & Co. KG | ultratroc GmbH | UNILINK Software Development GmbH | Unilog Systems Integration GmbH | UNILUX AG | Universität Karlsruhe (TH), Institut für Angewandte Informatik und Formale Beschreibungsverfahren | Universität Karlsruhe, Fakultät Architektur | Verband Deutscher Rentenversicherungsträger | VIEROL Aktiengesellschaft | Vision Tools Bildanalyse Systeme GmbH | Viterra Informationssysteme GmbH | VIVAI Software AG | Völkl Sports GmbH & Co. KG | Volksbank Bremen-Nord eG | Volksbank Bretten-Raiffeisenbank eG | Volksbank Bruchsal eG | Volksbank eG; Köthen-Bitterfeld | Volksbank Jever eG | Volksbank Vilshofen eG | Volksfreund-Druckerei Nikolaus Koch GmbH | VRG - Vereinigte Rechenzentren GmbH | W & W Informatik GmbH | W + P Solutions GmbH | Waiblinger Softwarehaus GmbH | WebArt Internet Services GmbH & Co. KG | WebMen Internet GmbH | Weiterbildungsinstitut Wbl GmbH | Werner Kopfermann GmbH & Co. Kg | Westeifel Werke gGmbH | Widmann Informationssysteme GmbH | Wilhelmshavener Raffineriegesellschaft mbH | WILO AG | Wirtschaftsakademie Dr. P. Rahn & Partner GmbH, NL Bernburg | Wirtschaftsschule Küster | WKB - Systempartner GmbH | WOLF GmbH | X-FAB Semiconductor Foundries AG | Zaiser GmbH Unternehmensberatung | ZAIT - Universität Bremen | ZF Passau GmbH | ZipraDisplayGraphics GmbH |

A Angaben zu Ihrer Ausbildung

A 1. Wann haben Sie Ihre Ausbildung begonnen?

(Die Beantwortung dieser Frage ist für die Auswertung des Fragebogens erforderlich!)

2001

2002

2003

A 2. Wo findet Ihre Ausbildung statt?

Betrieb/Unternehmen

Berufsakademie

Verbundausbildung

Umschulung

Sonstiges, und zwar.....

A 3. Welchen Beruf erlernen Sie? (Die Beantwortung dieser Frage ist für die Auswertung des Fragebogens erforderlich!)

Fachinformatikerin/Fachinformatiker

– Anwendungsentwicklung

– Systemintegration

Informatikkauffrau/Informatikkaufmann

IT-System-Elektronikerin/IT-System-Elektroniker

IT-System-Kauffrau/IT-System-Kaufmann

B Angaben zu Ihrer Berufswahl und zum Bewerbungsverfahren

B 1. Wo haben Sie sich über Ihren Ausbildungsberuf informiert und wie hilfreich waren dabei die verschiedenen Möglichkeiten?

Wo haben Sie sich über Ihren Ausbildungsberuf informiert und wie hilfreich waren dabei die verschiedenen Möglichkeiten?	habe ich nicht genutzt	sehr hilfreich	ziemlich hilfreich	geht so	wenig hilfreich	überhaupt nicht hilfreich
das Arbeitsamt						
Industrie- und Handelskammer						
das Internet generell						
spezielle Seiten zu Berufsinformationen im Internet						
<i>idee_it</i> -Homepage						
Berufsinformationsbroschüren, Zeitschriften, andere Printmedien						
Berufsinfomesse						
Schule						
Praktika, Schnuppertage						
Mutter						
Vater						
Freunde, Bekannte, Verwandte						
Sonstiges, und zwar.....						

B 2. In der Zeit, in der man sich für einen Beruf entscheidet, wägt man häufig Für und Wider ab. Hatten Sie Bedenken, sich für die Ausbildung in einem der neuen IT-Berufe zu entscheiden?

ja => weiter mit Frage B 3!

nein => weiter mit Frage B 4!

B 3. Um welche Bedenken handelte es sich? Mehrfachnennungen möglich!

Ich hatte Bedenken, mich für meinen jetzigen Ausbildungsberuf zu entscheiden, weil	
ich wenig über den Beruf wusste.	
ich niemanden kannte, der diesen Beruf ausübt.	
ich keine oder kaum andere jungen Frauen kannte, die sich dafür entschieden haben.	
mich die Berufsbezeichnung nicht angesprochen hat.	
ich schlechte Noten in Mathe hatte.	
ich schlechte Noten in Physik hatte.	
ich schlechte Noten in Informatik hatte.	
ich schlechte Noten in Englisch hatte.	
ich schlechte Noten in Deutsch hatte.	
ich wenig oder keine PC-Kenntnisse hatte.	
ich Angst hatte, die Anforderungen in der Ausbildung bzw. im Beruf nicht erfüllen zu können.	
ich mich bis dahin nicht für die Arbeit am PC interessiert hatte.	
Sonstige, und zwar.....	

B 4. Warum haben Sie sich schließlich für Ihre jetzige Ausbildung entschieden?

Ich habe mich für meine jetzige Ausbildung entschieden, weil	trifft voll zu	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft überhaupt nicht zu
ich Spaß an Technik habe.					
ich mich besonders für die neuen Medien interessiere.					
mir die Ausbildungsinhalte zusagen.					
ich mein Hobby zum Beruf machen wollte.					
ich als Absolventin/Absolvent dieses Ausbildungsberufs besonders gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten erwarte.					
ich gute Verdienstmöglichkeiten erwarte.					
der Arbeitsmarkt für diese Berufe gut erschien.					

Ich habe mich für meine jetzige Ausbildung entschieden, weil	trifft voll zu	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft überhaupt nicht zu
die Ausbildung nicht so lange dauert.					
ich meine Wunschausbildung nicht bekommen habe.					
ich erfolgreiche weibliche Auszubildende/Absolventinnen in diesem Ausbildungsberuf kenne.					
Sonstiges, und zwar....					

B 5. Wie häufig haben Sie sich für einen Ausbildungsplatz in Ihrem jetzigen Ausbildungsberuf beworben?

ca. Bewerbungen

B 6. Zu wie vielen Vorstellungsgesprächen wurden Sie eingeladen?

ca. Vorstellungsgespräche

B 7. Haben Sie während Ihrer Bewerbungsphase Einstellungstests in den Ausbildungsbetrieben abgelegt?

ja => weiter mit Frage B 8!

nein => weiter mit Frage B 10!

B 8. Woraus bestanden die Tests?

Theorie und Praxis

nur Praxis

nur Theorie

B 9. Welche Erfahrungen haben Sie dabei gemacht? (Beispiel: Der Test war in Mathe leicht, bei den Sprachen schwer; der praktische Teil fiel mir leicht, der theoretische schwer; die Zeit reichte nicht aus; es waren kaum andere junge Frauen bei dem Test dabei etc.)

Offene Antwortkategorie:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

B 10. Bei der Entscheidung für einen Ausbildungsbetrieb spielen viele Gründe eine Rolle. Warum haben Sie sich schließlich für Ihren jetzigen Ausbildungsbetrieb entschieden?

Ich habe mich schließlich für meinen jetzigen Ausbildungsbetrieb entschieden, weil	trifft voll zu	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft überhaupt nicht zu
der Betrieb einen guten Ruf als ausbildendes Unternehmen/ ausbildender Betrieb hat.					
der Betrieb eine gute Chance zur Übernahme nach der Ausbildung bietet.					
der Betrieb gute Chancen zur beruflichen Karriere bietet.					
der Betrieb Möglichkeiten zur Arbeit im Ausland bietet.					
der Betrieb gute Verdienstmöglichkeiten nach der Ausbildung bietet.					
der Betrieb in der Nähe meines Heimatortes ist.					
ich den Betrieb bereits durch einen Elternteil kannte.					
ich bereits andere Auszubildende aus dem Betrieb kannte.					
mir dieser Betrieb als einziger einen Ausbildungsplatz angeboten hat.					
Sonstiges, und zwar...					

C Angaben zu Ihrer Ausbildungssituation im Betrieb

C 1. Wie groß ist der Betrieb, in dem Sie ausgebildet werden?

- 1-9 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- 10-49 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- 50-500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- über 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- weiß nicht

C 2. Welche Aussage trifft auf Ihre Ausbildungssituation zu?

Ich werde in einem Betrieb ausgebildet,	
in dem ich die/der einzige Auszubildende in den IT-Berufen bin.	
in dem ich eine/r unter mehreren weiblichen und männlichen Auszubildenden in den IT-Berufen bin.	
in dem ich die einzige weibliche Auszubildende unter mehreren männlichen Auszubildenden in den IT-Berufen bin.	
in dem ich der einzige männliche Auszubildende unter mehreren weiblichen Auszubildenden in den IT-Berufen bin.	

C 3. Wie gefällt Ihnen diese Situation?

- sehr gut gut geht so eher weniger überhaupt nicht
-

C 4. Wie gefällt Ihnen die Ausbildung im Betrieb insgesamt?

- sehr gut gut geht so eher weniger überhaupt nicht
-

C 5. Die Ausbildung in den vier neuen IT-Berufen umfasst ein breites Spektrum an Tätigkeiten. Wie gefallen Ihnen die unterschiedlichen Bereiche während der Ausbildung?

Wie gefallen Ihnen die unterschiedlichen Bereiche während der Ausbildung?	noch nicht gemacht bzw. nicht meine Aufgabe	sehr gut	gut	geht so	eher weniger	überhaupt nicht
Kunden beraten allgemein						
Kunden beraten beim Kauf von EDV-Technik						
Marketing						
Ermittlung von Kosten für Geräte und Programme						
Finanzierungsmöglichkeiten prüfen						
Kalkulation von Angeboten						
Angebote erstellen						
Formulierung von Kauf- und Wartungsverträgen						
Vertrieb						
Kunden/Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter schulen						
Präsentationen (z.B. Neuerungen in den Programmen, den aktuellen Stand des Projekts etc.)						
Arbeit mit dem PC generell						
Software programmieren						
Software installieren						
Software testen						
Qualitätssicherung der Programme						
Erstellen und Einbinden von Intranetseiten						
Erstellen und Einbinden von Webseiten						
Erstellen und Einbinden von Datenbanken						
Konfiguration und Administration von PC-Netzwerken						
Erstellen und Weiterentwickeln von Oberflächen						
Systeme montieren, installieren, einrichten und prüfen.						

Wie gefallen Ihnen die unterschiedlichen Bereiche während der Ausbildung?	noch nicht gemacht bzw. nicht meine Aufgabe	sehr gut	gut	geht so	eher weniger	überhaupt nicht
Konzepte und Dokumentationen erstellen						
Technischer Support der Servicemitarbeiter						
Projektplanung						
Teamarbeit						
Sonstiges, und zwar....						

C 6. Wie fühlen Sie sich von Ihren Ausbilderinnen und Ausbildern betreut?

Antworten Sie bitte nur bei den Punkten, bei denen Sie schon Erfahrungen haben!

Ich finde, meine Ausbilderinnen und Ausbilder	trifft voll zu	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft überhaupt nicht zu
sind aufgeschlossen für fachliche Fragen.					
überzeugen durch fachliches Können.					
können Ausbildungsinhalte gut vermitteln.					
kümmern sich um die Organisation der Ausbildung im Betrieb.					
kümmern sich um die Organisation der Ausbildung in der Lernwerkstatt (falls vorhanden).					
vermitteln einen Überblick über den Betrieb und das betriebliche Geschehen.					
nehmen sich Zeit, wenn es Probleme im Betrieb gibt.					
nehmen sich Zeit, wenn ich persönliche Probleme habe.					
sind während der Arbeitszeit jederzeit ansprechbar.					

C 7. Wer bildet Sie aus?

- Ausschließlich Frauen
- Ausschließlich Männer
- Mehr Männer als Frauen
- Mehr Frauen als Männer
- Frauen und Männer zu gleichen Teilen

C 8. Würden Sie an Ihrer Ausbildung etwas ändern, wenn Sie es könnten?

ja => weiter mit Frage C 9!

nein => weiter mit Frage C 10!

C 9. Wenn ja, was würden Sie ändern? Mehrfachnennungen möglich!

Wenn ich die Ausbildung ändern könnte,	
würde es mehr fachliche Betreuung während der Ausbildung geben.	
würde es mehr soziale Betreuung während der Ausbildung geben.	
würden Gruppen nur für Frauen zum Erfahrungsaustausch eingerichtet.	
würden Gruppen nur für Männer zum Erfahrungsaustausch eingerichtet.	
würden gemischte Gruppen für Frauen und Männer zum Erfahrungsaustausch eingerichtet.	
würden Gruppen nur für Frauen für den Theorieunterricht eingerichtet.	
würden Gruppen nur für Männer für den Theorieunterricht eingerichtet.	
würden Gruppen nur für Frauen für den Praxisunterricht/die Unterweisung eingerichtet.	
würden Gruppen nur für Männer für den Praxisunterricht/die Unterweisung eingerichtet.	
würde es spezielle Zeitschriften für Frauen in IT-Berufen geben.	
würde es spezielle Zeitschriften für Männer in IT-Berufen geben.	
würde es mehr weibliche Vorbilder (Ausbilderinnen, Technikerinnen, Meisterinnen, weibliche Vorgesetzte) geben.	
würde es mehr Informationen über berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten geben.	
Sonstiges, und zwar...	

C 10. Wenn Sie an Ihre Ausbildung denken, was mögen Sie am meisten?

.....

.....

.....

.....

C 11. Wenn Sie an Ihre Ausbildung denken, worüber ärgern Sie sich am meisten?

.....

.....

.....

.....

D Berufsschulsituation

D 1. Wie gefällt Ihnen der schulische Unterricht insgesamt?

sehr gut gut geht so eher weniger überhaupt nicht

D 2. Wie beurteilen Sie die Situation in der Berufsschule?

Ich finde,	trifft voll zu	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft überhaupt nicht zu
die technische Ausstattung (Hardware, Software) ist gut.					
die Ausstattung mit Lernmitteln (Bücher, Kopien etc.) ist gut.					
die Inhalte der technischen Lernfelder/Fächer werden gut vermittelt.					
die Inhalte der kaufmännischen Lernfelder/Fächer werden gut vermittelt.					
der Unterricht in den technischen Lernfeldern/Fächern ist praxisorientiert.					
der Unterricht in den kaufmännischen Lernfeldern/Fächern ist praxisorientiert .					

Ich finde,	trifft voll zu	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft überhaupt nicht zu
der Englischunterricht ist praxisorientiert.					
es gibt zu wenige Berufsschullehrerinnen in den IT-Berufen.					
es gibt zu wenige Mitschülerinnen in den IT-Berufsschulklassen.					

D 3. Wünschen Sie sich Veränderungen in der Berufsschule?

ja nein

D 4. Wenn ja, welche?

1.....
 2.....
 3.....

E Zwischenprüfung

E 1. Haben Sie bereits Ihre Zwischenprüfung abgelegt?

ja => weiter mit Frage E 2!

nein => weiter mit Teil F!

E 2. Wie beurteilen Sie folgende Überlegungen zur Zwischenprüfung?

Die Übereinstimmungen zwischen Ausbildungsinhalten im Betrieb und Prüfungsinhalten sind

groß teilweise gegeben gering

Die Übereinstimmungen zwischen Ausbildungsinhalten in der Berufsschule und Prüfungsinhalten sind

groß	teilweise gegeben	gering
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E 3. Wie beurteilen Sie die Inhalte und Aufgaben der Zwischenprüfung?

Die Inhalte und Aufgaben der Zwischenprüfung sind

sehr praxisnah	eher praxisnah	teils/teils	eher praxisfern	sehr praxisfern
<input type="checkbox"/>				
leicht	angemessen	schwer		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

E 4. Welches Gesamtergebnis haben Sie in der Zwischenprüfung erzielt?

100–92 Punkte	<input type="checkbox"/>	unter 50–30 Punkte	<input type="checkbox"/>
unter 92–81 Punkte	<input type="checkbox"/>	unter 30–0 Punkte	<input type="checkbox"/>
unter 81–67 Punkte	<input type="checkbox"/>	weiß nicht	<input type="checkbox"/>
unter 67–50 Punkte	<input type="checkbox"/>		

E 5. Wie haben Sie Ihre Benotung in der Zwischenprüfung empfunden?

völlig gerecht	überwiegend gerecht	teils/teils	überwiegend ungerecht	völlig ungerecht
<input type="checkbox"/>				

E 6. Wünschen Sie sich Veränderungen für die Zwischenprüfung?

- ja => weiter mit Frage E 7!
- nein => weiter mit Teil F!

E 7. Wenn ja, welche?

1.
2.
3.

F Gesamteinschätzung der Ausbildungswahl

F 1. Es gibt häufig Situationen während der Ausbildung, in denen man überlegt, ob es der richtige Ausbildungsberuf ist. Haben Sie schon einmal daran gedacht, die Ausbildung abzubrechen?

- ja => weiter mit Frage F 2!
- nein => weiter mit Frage F 3!

F 2. Wenn ja, was war der Grund bzw. was waren die Gründe dafür?

Mehrfachnennungen möglich!

Ich habe schon einmal daran gedacht die Ausbildung abzubrechen, weil	
ich generell andere Vorstellungen von dem Beruf hatte.	
ich die Ausbildung/den Beruf zu technisch finde.	
in der Ausbildung zu viel Kaufmännisches verlangt wird.	
ich mit der Betreuung durch die Ausbilderinnen und Ausbilder nicht einverstanden bin.	
ich mich fachlich von den Ausbilderinnen und Ausbildern nicht anerkannt fühle.	
ich nur „Nebentätigkeiten“ machen muss (Kaffee kochen, Faxen...).	
ich mich fachlich überfordert fühle.	
zu wenig Technik in der Ausbildung/im Beruf vorkommt.	

zu wenig Kaufmännisches in der Ausbildung/im Beruf vorkommt.	
die Ausbildung in der Berufsschule nicht den Anforderungen der Ausbildung im Betrieb entspricht.	
die Berufsschule nicht angemessen auf die Prüfung vorbereitet.	
mir der soziale Umgang im Unternehmen nicht gefällt.	
Sonstiges, und zwar...	

F 3. Haben Sie schon einmal den Ausbildungsbetrieb/die Ausbildungsstätte gewechselt?

ja => weiter mit F 4!

nein => weiter mit Teil G!

F 4. Wenn ja, was waren die Gründe dafür?

.....

.....

.....

.....

.....

G Übergang in den Beruf

G 1. Welche Pläne haben Sie für Ihre berufliche Zukunft?

(Bitte ankreuzen oder ausfüllen!)

Ich möchte	
später in meinem Ausbildungsberuf arbeiten.	
einen neuen Ausbildungsberuf erlernen, und zwar.....	
den Beruf wechseln, ohne eine weitere Ausbildung zu machen, und zwar.....	
eine berufliche Weiterbildung machen, und zwar.....	
eine schulische Weiterbildung machen, und zwar.....	
einen höheren Schulabschluss erwerben, und zwar.....	
studieren, und zwar.....	
Ich habe bisher keine Vorstellungen.	

G 2. Welche Bedeutung haben für Sie folgende Aspekte in Ihrem weiteren Berufsleben?

Wie wichtig ist es Ihnen,	sehr wichtig	ziemlich wichtig	geht so	weniger wichtig	überhaupt nicht wichtig
einen abwechslungsreichen Beruf zu haben.					
selbständig arbeiten zu können.					
dass der Beruf Spaß macht.					
das Erlernte auch in anderen Berufsfeldern/Berufszweigen anwenden zu können.					
Aufstiegsmöglichkeiten zu haben.					
gute Verdienstmöglichkeiten zu haben.					
eine flexible Arbeitszeit zu haben.					
Familie und Beruf vereinbaren zu können.					
Sonstiges, und zwar...					

G 3. Fühlen Sie sich durch die Ausbildung gut auf den Beruf vorbereitet?

ja teils/teils nein

G 4. Wenn teils/teils oder nein; nennen Sie bitte die Gründe!

.....

.....

.....

.....

G 5. Würden Sie Ihren Ausbildungsberuf wieder wählen?

sicher wahrscheinlich sicher nicht

G 6. Falls sicher oder wahrscheinlich: auch in Ihrem Ausbildungsbetrieb?

sicher

wahrscheinlich

sicher nicht

H Allgemeine Angaben

H 1. In welchem Bundesland werden Sie ausgebildet?

Baden-Württemberg

Bayern

Berlin

Brandenburg

Bremen

Hamburg

Hessen

Mecklenburg-Vorpommern

Niedersachsen

Nordrhein-Westfalen

Rheinland-Pfalz

Saarland

Sachsen

Sachsen-Anhalt

Schleswig-Holstein

Thüringen

H 2. Welchen allgemeinbildenden Schulabschluss haben Sie?
Bitte nur den höchsten Schulabschluss angeben!

Hauptschulabschluss

Mittlere Reife

Fachhochschulreife

Abitur

ohne Abschluss

Sonstiges, und zwar.....

H 3. In welchem Jahr haben Sie Ihren Schulabschluss erworben?

.....

H 4. Welche Neigungskurse/Leistungsfächer/Fachrichtung hatten Sie in der Schule gewählt? Mehrfachnennungen möglich!

– Deutsch/Fremdsprachen

– Geistes-/Sozialwissenschaften

– Mathematik/Naturwissenschaften

– Wirtschaft

- Technik
- Soziales und Gesundheit
- Musik/Kunst
- Sonstiges, und zwar.....

H 5. Welchen Notendurchschnitt hatten Sie im Abschlusszeugnis?

- | | | | |
|---------|--------------------------|------------|--------------------------|
| bis 1,5 | <input type="checkbox"/> | 3,1–3,5 | <input type="checkbox"/> |
| 1,6–2,0 | <input type="checkbox"/> | 3,6–4,0 | <input type="checkbox"/> |
| 2,1–2,5 | <input type="checkbox"/> | über 4,1 | <input type="checkbox"/> |
| 2,6–3,0 | <input type="checkbox"/> | weiß nicht | <input type="checkbox"/> |

H 6. Welche Note hatten Sie im Abschlusszeugnis in folgenden Fächern?
 (Bitte nur die Fächer ankreuzen, die Sie im **Abschlusszeugnis** hatten!)

	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft/ ungenügend	weiß nicht
Mathematik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Physik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Informatik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Englisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Deutsch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

Vorkenntnisse am PC

H 7. Welche Computerkenntnisse hatten Sie vor Ausbildungsbeginn?

Mehrfachnennungen möglich!

Ich hatte schon Softwareprogramme benutzt (z.B. Word, Excel, Spiele etc.).	
Ich hatte schon Internet und E-Mail benutzt.	
Ich hatte schon Programme installiert (z.B. Word, Excel, Spiele etc.).	
Ich hatte schon eine Grafikkarte/Soundkarte/Arbeitsspeicher ein- und ausgebaut.	
Ich hatte schon eine Festplatte ein- und ausgebaut.	
Ich hatte schon ein Netzwerk aufgebaut.	
Ich hatte schon programmiert.	
Ich hatte schon eine Homepage erstellt.	
Sonstige Computerkenntnisse, und zwar.....	
Keine Computerkenntnisse	

Geschlecht

(Die Beantwortung dieser Frage ist für die Auswertung des Fragebogens erforderlich!)

weiblich

männlich

Alter

..... Jahre

Was ich schon immer mal zu der Ausbildung sagen wollte:

.....
.....
.....

A Angaben zu Ihrer Ausbildung

A 1. Wann haben Sie Ihre Ausbildung beendet? (Die Beantwortung dieser Frage ist für die Auswertung des Fragebogens erforderlich!)

2003	2002	2001	2000	1999
<input type="checkbox"/>				

A 2. Welchen Beruf haben Sie erlernt? (Die Beantwortung dieser Frage ist für die Auswertung des Fragebogens erforderlich!)

Fachinformatikerin/Fachinformatiker

– Anwendungsentwicklung

– Systemintegration

Informatikkauffrau/Informatikkaufmann

IT-System-Elektronikerin/IT-System-Elektroniker

IT-System-Kauffrau/IT-System-Kaufmann

B Angaben zur Ausbildungssituation

B 1. Wie gefiel Ihnen die Ausbildung im Betrieb insgesamt?

sehr gut	gut	geht so	eher weniger	überhaupt nicht
<input type="checkbox"/>				

B 2. Die Ausbildung in den vier neuen IT-Ausbildungsberufen umfasst ein breites Spektrum an Tätigkeiten.

Wie gefielen Ihnen die unterschiedlichen Bereiche während der Ausbildung?	nicht gemacht bzw. nicht meine Aufgabe	sehr gut	gut	geht so	eher weniger	überhaupt nicht
Kunden beraten allgemein						
Kunden beraten beim Kauf von EDV-Technik						
Marketing						
Ermittlung von Kosten für Geräte und Programme						
Finanzierungsmöglichkeiten prüfen						
Kalkulation von Angeboten						
Angebote erstellen						
Formulierung von Kauf- und Wartungsverträgen						
Vertrieb						
Kunden/Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schulen						
Präsentationen (z.B. Neuerungen in den Programmen, den aktuellen Stand des Projekts etc.)						
Arbeit mit dem PC generell						
Software programmieren						
Software installieren						
Software testen						
Qualitätssicherung der Programme						
Erstellen und Einbinden von Intranetseiten						
Erstellen und Einbinden von Webseiten						
Erstellen und Einbinden von Datenbanken						
Konfiguration und Administration von PC-Netzwerken						

Wie gefielen Ihnen die unterschiedlichen Bereiche während der Ausbildung?	noch nicht gemacht bzw. nicht meine Aufgabe	sehr gut	gut	geht so	eher weniger	überhaupt nicht
Erstellen und Weiterentwickeln von Oberflächen						
Systeme montieren, installieren, einrichten und prüfen						
Konzepte und Dokumentationen erstellen						
Technischer Support der Servicemitarbeiter						
Projektplanung						
Teamarbeit						
Sonstiges, und zwar...						

B 3. Worin liegt für Sie rückblickend der Wert Ihrer Ausbildung?

Worin liegt für Sie rückblickend der Wert Ihrer Ausbildung?	sehr großer Wert	großer Wert	mittlerer Wert	geringer Wert	sehr geringer Wert
In den vielseitigen Ausbildungsinhalten					
In dem Erlernen neuer Technologien					
In der vielseitigen Verwertbarkeit der Ausbildungsinhalte auch für andere berufliche Tätigkeiten					
In den guten Berufschancen					
In dem Spaß an dem, was ich gelernt habe					
Darin, dass ich mein Hobby zum Beruf machen konnte					
Im Umgang mit den neuen Medien					
Im Umgang mit anderen Menschen					

Worin liegt für Sie rückblickend der Wert Ihrer Ausbildung?	sehr großer Wert	großer Wert	mittlerer Wert	geringer Wert	sehr geringer Wert
In den guten Verdienstmöglichkeiten					
In den guten Weiterbildungsmöglichkeiten					
In dem generellen Abschluss einer Berufsausbildung					
Sonstiges, und zwar.....					

B 4. Die Zeit der Ausbildung ist durch vielfältige Erfahrungen geprägt. Wenn Sie auf die gesamte Zeit Ihrer Ausbildung zurückblicken: Welche Aussagen treffen auf Sie zu?

Ich habe ...	trifft voll zu	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft überhaupt nicht zu
die Ausbildung fachlich als sehr interessant empfunden.					
die Ausbildung fachlich als anspruchsvoll empfunden.					
das Gefühl gehabt, fachlich überfordert zu sein.					
manchmal nicht den Mut gehabt, fachliche Fragen zu Stellen.					
das Gefühl gehabt, dass meine Fragen nicht verstanden wurden.					
fachliche Betreuung vermisst.					
mich mit meinen Ausbildern und Ausbilderinnen gut verstanden.					
mich mit den anderen Auszubildenden gut verstanden.					
soziale Betreuung vermisst.					

Ich habe ...	trifft voll zu	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft überhaupt nicht zu
Anerkennung für meine Arbeit bekommen.					
mir mehr Frauen als Ausbilderinnen, Vorgesetzte gewünscht.					
mir gewünscht, nur mit meinem eigenen Geschlecht ausgebildet zu werden.					
mich auf Grund meines Geschlechts benachteiligt empfunden.					
mich auf Grund meines Geschlechts als Außenseiterin/ Außenseiter empfunden.					

B 5. Wenn Sie an Ihre Ausbildung denken, was mochten Sie am meisten?

.....

.....

.....

B 6. Wenn Sie an Ihre Ausbildung denken, worüber haben Sie sich am meisten geärgert?

.....

.....

.....

C Bewertung der Abschlussprüfung

C 1. Wie beurteilen Sie folgende Überlegungen zur Abschlussprüfung?

Die Übereinstimmungen zwischen Ausbildungsinhalten im Betrieb und den Prüfungsinhalten bzw. Anforderungen der IHK sind

groß teilweise gegeben gering

Die Übereinstimmungen zwischen Ausbildungsinhalten in der Berufsschule und den Prüfungsinhalten bzw. Anforderungen der IHK sind

groß teilweise gegeben gering

C 2. Wie beurteilen Sie Inhalte und Aufgaben der Abschlussprüfung?

Die Inhalte und Aufgaben der Abschlussprüfung sind

sehr praxisnah eher praxisnah teils/teils eher praxisfern sehr praxisfern

leicht angemessen schwer

C 3. Wie beurteilen Sie die einzelnen Prüfungsbereiche?

Aussagen zur Abschlussprüfung	trifft voll zu	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft überhaupt nicht zu
Prüfungsteil A					
Die Betreuung während der Planung des Projektes durch den Betrieb ist gut.					
Die Betreuung während der Durchführung des Projektes durch den Betrieb ist gut.					
Auf die Präsentation und das Fachgespräch wird in der betrieblichen Ausbildung gut vorbereitet.					
Prüfungsteil B					
Die Vorbereitungen zum Prüfungsteil „Ganzheitliche Aufgaben I“ durch die Berufsschule ist gut.					
Die Vorbereitungen zum Prüfungsteil „Ganzheitliche Aufgaben II“ durch die Berufsschule ist gut.					
Die Vorbereitungen zum Prüfungsteil „Wirtschafts- und Sozialkunde“ durch die Berufsschule ist gut.					

C 4. Die Zeitvorgabe 35 bzw. 70 Stunden für die Projektarbeit mit Dokumentation istzu kurz eher zu kurz richtig eher zu lang zu lang

C 5. Die Prüfung besteht aus

zu viel Praxis

eher zu viel Praxis

Theorie und Praxis im richtigen Verhältnis

eher zu viel Theorie

zu viel Theorie

C 6. Wenn Sie die Abschlussprüfung benoten müssten: Welche Noten würden Sie für die Abschlussprüfung vergeben?

Prüfungsteil A: Projektarbeit

Prüfungsteil B: Schriftliche Aufgaben

Note 1

Note 1

Note 2

Note 2

Note 3

Note 3

Note 4

Note 4

Note 5

Note 5

Note 6

Note 6

D Prüfungsergebnisse

D 1. Wie haben Sie Ihre Prüfung insgesamt abgeschlossen?

100–92 Punkte	<input type="checkbox"/>	unter 50–30 Punkte	<input type="checkbox"/>
unter 92–81 Punkte	<input type="checkbox"/>	unter 30–0 Punkte	<input type="checkbox"/>
unter 81–67 Punkte	<input type="checkbox"/>	weiß nicht	<input type="checkbox"/>
unter 67–50 Punkte	<input type="checkbox"/>		

Welche Ergebnisse haben Sie im Prüfungsteil A erreicht?

D 2. Projektarbeit

100–92 Punkte	<input type="checkbox"/>	unter 50–30 Punkte	<input type="checkbox"/>
unter 92–81 Punkte	<input type="checkbox"/>	unter 30–0 Punkte	<input type="checkbox"/>
unter 81–67 Punkte	<input type="checkbox"/>	weiß nicht	<input type="checkbox"/>
unter 67–50 Punkte	<input type="checkbox"/>		

D 3. Präsentation/Fachgespräch

100–92 Punkte	<input type="checkbox"/>	unter 50–30 Punkte	<input type="checkbox"/>
unter 92–81 Punkte	<input type="checkbox"/>	unter 30–0 Punkte	<input type="checkbox"/>
unter 81–67 Punkte	<input type="checkbox"/>	weiß nicht	<input type="checkbox"/>
unter 67–50 Punkte	<input type="checkbox"/>		

Welche Ergebnisse haben Sie im Prüfungsteil B erzielt?

D 4. Ganzheitliche Aufgaben I

100–92 Punkte	<input type="checkbox"/>	unter 50–30 Punkte	<input type="checkbox"/>
unter 92–81 Punkte	<input type="checkbox"/>	unter 30–0 Punkte	<input type="checkbox"/>
unter 81–67 Punkte	<input type="checkbox"/>	weiß nicht	<input type="checkbox"/>
unter 67–50 Punkte	<input type="checkbox"/>		

D 5. Ganzheitliche Aufgaben II

100–92 Punkte	<input type="checkbox"/>	unter 50–30 Punkte	<input type="checkbox"/>
unter 92–81 Punkte	<input type="checkbox"/>	unter 30–0 Punkte	<input type="checkbox"/>
unter 81–67 Punkte	<input type="checkbox"/>	weiß nicht	<input type="checkbox"/>
unter 67–50 Punkte	<input type="checkbox"/>		

D 6. Wirtschafts- und Sozialkunde

100–92 Punkte	<input type="checkbox"/>	unter 50–30 Punkte	<input type="checkbox"/>
unter 92–81 Punkte	<input type="checkbox"/>	unter 30–0 Punkte	<input type="checkbox"/>
unter 81–67 Punkte	<input type="checkbox"/>	weiß nicht	<input type="checkbox"/>
unter 67–50 Punkte	<input type="checkbox"/>		

D 7. Wie haben Sie die Benotung der Abschlussprüfung empfunden?

völlig gerecht	überwiegend gerecht	teils/teils	überwiegend ungerecht	völlig ungerecht
<input type="checkbox"/>				

D 8. Wünschen Sie sich Veränderungen für die Abschlussprüfung?

ja	nein
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D 9. Wenn ja, welche?

1.

2.

3.

E Gesamtbewertung der Ausbildung

E 1. Fühlen Sie sich durch die Ausbildung gut auf den Beruf vorbereitet?

ja	teils/teils	nein
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E 2.. Wenn teils/teils oder nein; nennen Sie bitte die Gründe!

.....

.....

.....

F 2. Auf welche Weise haben Sie Ihr jetziges Beschäftigungsverhältnis gefunden? (Mehrfachnennungen möglich!)

Bewerbung auf eine Ausschreibung im Internet.

Bewerbung auf eine Ausschreibung in der Zeitung, in Printmedien.

Der Arbeitgeber hat mich angesprochen.

Durch Vermittlung von Eltern, Freunden.

Durch Gründung eines eigenen Unternehmens.

Durch Vermittlung des Arbeitsamtes.

Durch Empfehlung meines Ausbilders/meiner Ausbilderin.

Sonstiges, und zwar.....

F 3. Welchen Umfang hat Ihre derzeitige Tätigkeit?

Vollzeitbeschäftigt

Teilzeitbeschäftigt, auf eigenen Wunsch

Teilzeitbeschäftigt, hätte aber lieber eine Vollzeitbeschäftigung

F 4. In welchem Beschäftigungsverhältnis stehen Sie?

In einem unbefristeten

In einem befristeten

F 5. Wie hoch ist Ihr derzeitiges monatliches Bruttogehalt? (Ohne Berücksichtigung von Sonderzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld etc.)

- unter 1.000 Euro
- 1001–1250 Euro
- 1251–1500 Euro
- 1501–1750 Euro
- 1751–2000 Euro
- 2001–2250 Euro
- 2251–2500 Euro
- 2501–3000 Euro
- über 3000 Euro

G Allgemeine Angaben

G 1. In welchem Bundesland arbeiten Sie?

- Baden-Württemberg
- Bayern
- Berlin
- Brandenburg
- Bremen

- Hamburg
- Hessen
- Mecklenburg-Vorpommern
- Niedersachsen
- Nordrhein-Westfalen
- Rheinland-Pfalz
- Saarland
- Sachsen
- Sachsen-Anhalt
- Schleswig-Holstein
- Thüringen

G 2. Welchen allgemeinbildenden Schulabschluss haben Sie?
Bitte nur den höchsten Schulabschluss angeben!

- Hauptschulabschluss
- Mittlere Reife
- Fachhochschulreife
- Abitur
-

ohne Abschluss

Sonstiges, und zwar.....

G 3. Welchen Notendurchschnitt hatten Sie dort im Abschlusszeugnis?

bis 1,5	<input type="checkbox"/>	3,1–3,5	<input type="checkbox"/>
1,6–2,0	<input type="checkbox"/>	3,6–4,0	<input type="checkbox"/>
2,1–2,5	<input type="checkbox"/>	über 4,1	<input type="checkbox"/>
2,6–3,0	<input type="checkbox"/>	weiß nicht	<input type="checkbox"/>

Geschlecht (Die Beantwortung dieser Frage ist für die Auswertung des Fragebogens erforderlich!)

weiblich	<input type="checkbox"/>
männlich	<input type="checkbox"/>

Alter

..... Jahre

Was ich schon immer mal zu den IT-Berufen sagen wollte:

.....

.....

.....