

Jahresforum extra 14./15.12.2016

AG Junge Frauen – mit Migrationsgeschichte im Übergang Schule Beruf und in der Ausbildung - Geschlechtsspezifische Aspekte im Übergang in Ausbildung

Auch wenn junge Frauen heute höhere schulische Abschlüsse als junge Männer erreichen und vielfältige Talente in Schule und Freizeit beweisen, finden Mädchen überwiegend einen Berufseinstieg in typischen Frauendomänen – Schülerinnen mit Migrationsgeschichte beginnen eine Ausbildung zu mehr als 50% in fünf frauentypischen Berufen im Dienstleistungs- oder Gesundheitssektor. Dabei kann aber nicht von einem mangelnden Interesse ausgegangen werden, sondern Studien (vgl. Forschungsreihe Girls' Day 2013) zeigen, dass sie sogar eine größere Offenheit gegenüber der Vielfalt der Berufe, ein ausgeprägteres Karriere- und Weiterbildungsinteresse zeigen als Mädchen ohne Migrationsgeschichte. Es ist anzunehmen, dass ihre Berufswahl sich nach dem vermeintlich „Machbaren“ und nicht nach den individuellen Potentiale und Kompetenzen richtet. Dabei spielen u.a. stereotype Vorstellungen, für welche Berufe sie geeignet erscheinen, bei vielen Mädchen selbst, aber in ihrem Umfeld (Familie, Peergroups, Lehrkräfte) eine große Rolle. Oft fehlt der Zugang und Einblick z.B. in technische Berufe und Wissen über die geforderten Kompetenzprofile, so dass sie nur in geringem Maß überhaupt Interesse für die Vielfalt der Berufe entwickeln und ihre Eignung tatsächlich abschätzen können. Das Bild „Frauen und Technik? Das geht nicht!“ hält sich hartnäckig in der Gesellschaft insgesamt und somit auch in Schule und der Arbeitswelt.

Festzustellen ist, dass jungen Frauen, insbesondere mit Migrationsgeschichte, es in geringerem Maß als anderen Gruppen gelingt, nach der Schule in eine Duale Ausbildung einzumünden. Dass weniger junge Frauen insgesamt im Dualen System ankommen, hat sicherlich damit zu tun, dass 65 % aller Ausbildungsberufe im Dualen System (überwiegend männlich besetzt sind (produzierendes Gewerbe, Forstwirtschaft, Baugewerbe). Es wird in weitaus mehr gewerblich-technischen als Dienstleistungs-Berufen ausgebildet und knapp die Hälfte der Azubis wird in diesem Feld ausgebildet. Der Anteil der jungen Frauen in diesen Berufsfeldern liegt dabei jedoch seit Jahren unverändert bei maximal 6%. Typische Frauendomänen im Dualen System sind dagegen Gesundheits- und Sozialberufe, Verwaltungs- und Büroberufe, Reinigungs- und Hauswirtschaftsberufe (24% der Berufe). Weiblich dominierte Berufe werden ansonsten eher vollzeitschulisch ausgebildet. Durch die Wahl einer vollschulischen Ausbildung erleben die jungen Frauen jedoch schon an dieser Stelle eine Benachteiligung: neben der fehlenden Ausbildungsvergütung und fälligem Schulgeld sind die Übernahmechancen nach der Ausbildung geringer. Nach dem Einstieg ins Berufsleben bieten typisch weibliche Berufe im Vergleich zu typisch männlichen Berufen geringere Einkommenschancen, schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen. Die geringere Chance auf eine eigenständige existenzsichernde Beschäftigung von Frauen reproduziert und verfestigt sich.

Die schlechteren Einstiegschancen von jungen Frauen in das Duale System können auch daraufhin deuten, dass Vorannahmen gegenüber jungen Frauen, insbesondere gegenüber jungen Frauen mit Migrationsgeschichte, die Einstellungspraxis der Unternehmen beeinflussen. Wer als leistungsfähig eingestuft gehalten wird, als passend für das bestehende Mitarbeiter_innengefüge und in der Außendarstellung als präsentabel gehalten wird, kann - unabhängig von der tatsächlichen Eignung- zum Ausschluss von bestimmten

gesellschaftlichen Gruppen im Einstellungsprozess der Betriebe führen (z.B. von Kopftuchtragenden Frauen).

Handlungsfelder für die gleichberechtigte Teilhabe und vielfältige berufliche Chancen von jungen Frauen mit Migrationsgeschichte sind:

- **Spezifische gender diversitysensible Angebote für Schülerinnen** (angepasst an den jeweiligen Bedarf in der verschiedenen Jahrgangstufen in Sek I und II), sollten fester Bestandteil des Berufsorientierungsangebots sein, die einen Einblick in vielfältige und frauenuntypische Berufsfelder und Praxiserkundungen bieten und damit zur des Öffnung des Berufswahlspektrums beitragen. Der Einsatz von Rolemodels, Angebote zur individuellen Potenzialermittlung, Lebensplanung, Reflektion von Rollenstereotypen in der Arbeitswelt tragen zum Empowerment der jungen Frauen bei.
- **Begleitende Informationen** über die Vielfalt der Berufe und die **Sensibilisierung** zu geschlechtsspezifischen Aspekten im Übergang Schule–Beruf **für Eltern, Lehrkräfte, und BO-Akteur_innen** sind wichtiger Bestandteil einer geschlechtersensiblen Berufsorientierung.
- Die Analyse, ggf. die **Anpassung der Recruiting- und Einstellungspraxis** der **Unternehmen** unter Gender Diversity-Aspekten und die Sensibilisierung der Beteiligten können dazu beitragen, dass mehr junge Frauen, insbesondere junge Frauen mit Migrationsgeschichte in die Vielfalt der Berufe erfolgreicher einmünden.

Weitere Infos: Ursula Neuhof - BQN Berlin e.V. un@bqn-berlin.de

Quellen:

Agentur für Gleichstellung im ESF; Pimminger, 2010, 2012: *Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf*.

Beicht, Ursula; Walden, Günter, 2012: *Berufswahl und geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zu betrieblicher Berufsausbildung*. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Heft 4 . S. 492 - 510

Bertelsmann-Stiftung, 2015: Studie *Migrationshintergrund erschwert Suche nach Ausbildungsplatz*

DGB, frau geht vor 02/2015, 2015: *Weichen stellen für die Zukunft–Chancengleichheit beginnt beim Berufseinstieg*

Forschungsbereichs des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR), 2014: *Diskriminierung am Ausbildungsmarkt - Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven*

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., Forschungsreihe Girls' Day Beiträge zur geschlechtersensiblen Berufsorientierung, 2013: *Wunsch und Wirklichkeit – Berufsfindung von Mädchen mit Migrationshintergrund*