

Bergmann, Nadja; Gutknecht-Gmeiner, Maria; Wieser, Regine; Willsberger, Barbara

Research Report

Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt

AMS info, No. 62

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Bergmann, Nadja; Gutknecht-Gmeiner, Maria; Wieser, Regine; Willsberger, Barbara (2003) : Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt, AMS info, No. 62, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/98007>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt

Die Studie »Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt« wurde im Auftrag der Frauenabteilung des Arbeitsmarktservice Österreich in einer Kooperation zwischen den sozialwissenschaftlichen Instituten Lechner & Reiter Sozialforschung und öibf (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung) im Jahr 2002 durchgeführt und zu Beginn des Jahres 2003 abgeschlossen. Im Mittelpunkt der Untersuchung stand die Übergangsphase zwischen der Beendigung der Pflichtschule und Wahl eines Lehrberufes. Ziel war es, ein genaueres Bild über bestehende Strukturen und Bedingungen für junge Frauen im Ausbildungssystem während der Berufsorientierung und beim Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erhalten. Um diese Thematik adäquat erfassen zu können, wurden umfangreiche empirische Erhebungen (Fragebogenerhebung bei SchülerInnen der vierten Klasse Hauptschule, Interviews mit Mädchen aus Mädchenberatungsstellen, BIZ-BetreuerInnen, AMS-BeraterInnen, Mädchenberaterinnen, Berufseinsteigerinnen und Personalverantwortlichen) sowie eine Literaturrecherche und Datenanalysen durchgeführt.

1. Geteilte (Aus-)Bildung und geteilter Arbeitsmarkt in Daten und Fakten

Bildung

Mädchen und Frauen haben von der durch die Bildungsreformdiskussion der 1960er Jahre in Gang gesetzten Bildungsexpansion in den letzten Jahrzehnten klar profitiert und setzen diesen Aufholprozeß auch weiter fort. Beispielsweise stellten Frauen im Studienjahr 1998/1999 erstmals mehr als die Hälfte der inländischen ErstabsolventInnen an österreichischen Universitäten.

Allerdings besteht in den berufsbildenden Schulen, der Lehrausbildung, aber auch im Postsekundarbereich (Kollegs, Akademien, Fachhochschulen, Universitäten) noch

immer eine teilweise starke geschlechtsspezifische Segregation, die nur sehr langsam aufbricht. In manchen Bereichen zeichnete sich in den letzten Jahren sogar eine Trendumkehr ab: So stiegen die Frauenanteile v.a. in den sozialberuflichen mittleren Schulen, den Sozialakademien, den Akademien des Gesundheitswesens und den Pädagogischen Akademien wieder an. Überdies scheinen sich die geringen Anteile der Frauen im technischen Bereich partiell sogar zu verfestigen. Beispielsweise stellen Frauen nach wie vor nicht mehr als ein Zehntel der SchülerInnen in den Hauptformen der technischen und gewerblichen Fachschulen sowie höheren Lehranstalten und nur zwölf Prozent der Studierenden an technischen Fachhochschul-Studiengängen. Einen Zugang zum technischen Bereich bieten Frauen allerdings offenbar technische Kollegs, die nach einer Matura besucht werden können: In der Hauptform sind Frauen mit nahezu der Hälfte vertreten, in der Berufstätigenform mit mehr als einem Viertel.

Beschäftigung

Auch am Arbeitsmarkt hält die geschlechtsspezifischen Segregation an: Die Erwerbsbeteiligung von Frauen nimmt zwar kontinuierlich zu, zusätzliche Frauenarbeitsplätze entstehen aber vornehmlich in den traditionellen Frauenberufen des Dienstleistungssektors. So waren 2001 bereits 80 Prozent der unselbstständig beschäftigten Frauen im tertiären Sektor tätig. Mehr als drei Viertel der Frauen waren 2001 in neun Berufsgruppen beschäftigt, die alle einen Frauenanteil von über 50 Prozent aufweisen und als segregierte Frauenberufe gelten. Dazu zählen Berufe im Bildungsbereich (Lehrerin, Kindergärtnerin), im Gesundheits- und sozialen Bereich (Krankenschwester, Hebamme, Pflegeberufe), im Büro (Sekretärin, Buchhalterin), im Gastgewerbe (Kellnerin, Köchin), im Einzelhandel (Verkäuferin) sowie Dienstleistungshilfskräfte (Reinigungskraft, Haushaltshilfe).

Diese starke Konzentration auf typische Frauenberufe im tertiären Sektor läßt sich auch für Berufseinsteigerinnen

ausmachen. Die Hälfte der erwerbstätigen Mädchen und jungen Frauen findet sich in nur drei Dienstleistungsbranchen: Handel, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Beherbergungs- und Gaststättenwesen. Demgegenüber ist der Anteil der Berufseinsteigerinnen in Handwerk und Technik nach wie vor sehr bescheiden. Trotz der hohen Erwerbsorientierung der Berufseinsteigerinnen von heute erweist sich die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes auch in der jungen Generation als äußerst zählebig.

Die IKT-Branche wurde in der Vergangenheit aufgrund der hohen Beschäftigungszuwächse, der Möglichkeiten des Quereinstieges, aber auch aufgrund der nicht von Anfang an feststehenden geschlechtsspezifischen Codierung von IKT-Tätigkeiten als eine mögliche Zukunftsbranche für die Beschäftigung von Frauen angesehen. Die Branche ist jedoch mittlerweile klar männerdominiert: Der Frauenanteil ist mit 31 Prozent unterdurchschnittlich. In den IKT-Kernberufen (z.B. Programm- und Softwareentwicklung, Systemanalyse) sind hauptsächlich Männer tätig, Frauen sind überwiegend in den Anwendungsberufen zu finden. Nach dem Boom der letzten Jahre sind zwar nun geringere Beschäftigungszuwächse zu beobachten, die Jobaussichten für gut qualifizierte Fachkräfte sind aber nach wie vor positiv. Damit Frauen diese Beschäftigungschancen nützen können, ist v.a. eine vermehrte Aus- und Weiterbildung von Frauen für (hoch-) qualifizierte IKT-Tätigkeiten notwendig.

Von einer Gruppe jener Frauen, die den Berufseinstieg noch nicht realisieren konnten – den Lehrstellensuchenden – liegen alarmierende Zahlen vor: Dem Frauenanteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr gegenübergestellt (2001: 35 Prozent) zeigt sich ein weitaus höherer Frauenanteil bei den Suchenden: Rund die Hälfte der Lehrstellensuchenden ist weiblich (per Jahresende 2001: 52 Prozent). Damit ergibt sich – interpretiert man die Lehrstellensuchenden als Arbeitslose – Ende 2001 eine »Arbeitslosenquote« für Lehranfängerinnen von knapp 12,5 Prozent, die damit nahezu doppelt so hoch liegt wie jene der Lehranfänger (6,8 Prozent).

Einkommen

Die Schere zwischen Frauen- und Männereinkommen ist in den letzten zehn Jahren nicht kleiner geworden, ein Vergleich der Brutto-Einkommen zeigt sogar eine Zunahme des Einkommensnachteils der Frauen von 31,7 Prozent (1991) auf 33 Prozent (2000). Dies dürfte v.a. auf die steigende Teilzeitquote in der Frauenbeschäftigung zurückzuführen sein, da ein Vergleich arbeitszeitbereinigter Einkommen im Zeitverlauf stabile Einkommensdifferenzen zwischen Männern und Frauen zeigt. Für die selbständige Existenzsicherung von Frauen ist allerdings das tatsächliche Einkommen (und nicht ein fiktives arbeitszeitbereinigtes Einkommen) von Bedeutung, sodaß hier von einer Verschlechterung im letzten Jahrzehnt ausgegangen werden muß.

Die Einkommensnachteile von Berufseinsteigerinnen im Vergleich zu ihren gleichaltrigen Kollegen beliefen sich im

Jahr 2000 auf 17,6 Prozent für die 15- bis 19jährigen und auf 18,9 Prozent für die 20- bis 24jährigen und sind damit seit dem Jahr 1993 in etwa gleich geblieben. Dieser Startnachteil der Frauen beim Berufseinstieg kann für gewöhnlich nicht mehr aufgeholt werden. Im Gegenteil, die Einkommenslücke weitet sich im Laufe des Erwerbslebens durch die Kumulation geschlechtsspezifischer Benachteiligungen aufgrund von geringeren Aufstiegschancen, Erwerbsunterbrechungen, atypischen Beschäftigungsverhältnissen etc. weiter aus.

2. Empirische Erhebungen zum Berufswahlprozeß von Mädchen

Hinsichtlich der Berufsorientierung und Berufswahl ist zu bedenken, daß die erste Ausbildungs- oder Berufswahl in einem Alter von 14 bzw. 15 Jahren getroffen werden muß. Diese Entscheidung fällt also genau in die Lebensphase der Adoleszenz, in der die Jugendlichen generell mit vielfältigen neuen Anforderungen konfrontiert sind. Neben der Frage der Geschlechterrollenfindung ist natürlich die Reaktion des Umfeldes zentral: Allerdings werden im persönlichen Umfeld eher jene Interessen und Kompetenzen erkannt und gefördert, die den gängigen Geschlechterklischees entsprechen.

Eltern und Verwandte übernehmen hier eine erste prägende Rolle. Dies erfolgt zum einen bewußt durch konkrete Berufsinformationen, die sich häufig auf bekannte traditionelle (Lehr-)Berufe beschränken, und zum anderen unbewußt durch das Berufsleben sowie das eigene geschlechtstypische Agieren. Daraus – sowie wegen der häufig unzureichenden schulischen Berufsinformation – ergeben sich v.a. hinsichtlich beruflicher Alternativen zu traditionellen Lehrberufen Informationsdefizite bei den Jugendlichen. Die Auswertung der offenen Interviews mit Mädchen und Berufseinsteigerinnen zeigt, daß diese vor dem Aufsuchen einer Mädchenberatungsstelle häufig schlichtweg nicht über handwerkliche oder technische Berufsfelder informiert worden sind.

Die bestehende Teilung des Arbeitsmarktes ist nicht a priori auf eingeschränkte Interessengebiete von Mädchen und Frauen zurückzuführen, sondern unterschiedlichste gesellschaftliche und strukturelle Faktoren verengen das Berufswahlspektrum der Mädchen stark. Dies wird auch durch die Auswertungsergebnisse der Fragebogenerhebung belegt: So zählen Mädchen bei der Frage nach »Traumberufen« während der Kindheit beinahe ebenso viele verschiedene Berufe auf wie Burschen. In dieser Phase ist auch eine stärkere Tendenz zu nicht-traditionellen Berufen zu beobachten: 31 Prozent der Nennungen von Mädchen waren in nicht-traditionellen Bereichen angesiedelt, wie etwa Feuerwehrfrau, Geheimagentin, Pilotin, Polizistin, Tischlerin oder Richterin. Bei der Frage nach dem konkret angestrebten Beruf beträgt dieser Anteil nur mehr sieben Prozent.

Neben den genannten Faktoren wirken hier auch häufig tradierte Vorstellungen zu Berufsbildern ein. Als markantes Beispiel für falsche »Berufsmythen« kann die Eigenschaft »körperliche Kraft« genannt werden, welche mit zahlreichen männlichen Berufsbildern verbunden wird. In der beruflichen Realität spielt das Ausmaß der vorhandenen Körperkraft bei einer Vielzahl dieser Berufe allerdings eine immer geringere Rolle. Umgekehrt erfordern sehr viele weiblich konnotierte Berufe – wie etwa Krankenschwester – einen erheblichen körperlichen Kraftaufwand, der aber im Berufsbild gänzlich ausgeklammert wird.

Aber nicht nur derartige sozialisationsbedingte Hürden sind zu überwinden. Auch wenn sich Mädchen für einen nicht-traditionellen Beruf entscheiden, ist dies mit entsprechenden Hindernissen verbunden. In den Interviews werden durchwegs lange Phasen der Lehrstellensuche genannt. Die Auswertungsergebnisse belegen eine nach wie vor geringe Bereitschaft der Betriebe, Mädchen und Frauen in nicht-traditionellen Berufen aufzunehmen. Als Erschwernis erweisen sich auch standardisierte Auswahlverfahren und Auswahltests, die oft mit geschlechtsspezifischen Auswahlverfahren verbunden sind. Bekommen Mädchen die Chance zu beweisen, was sie können, zeigen sich einige der befragten Personalverantwortlichen ganz »positiv überrascht«.

3. AkteurInnen im Berufsorientierungsprozeß

Generell sind am Berufsorientierungsprozeß viele AkteurInnen beteiligt – vom privaten Umfeld (Eltern, Verwandte, Freundeskreis) bis hin zur professionellen Beratung. Der Schwerpunkt der vorliegenden Zusammenfassung liegt auf zwei professionellen Einrichtungen: BerufsInfoZentren (BIZ) und Mädchenberatungsstellen.

Dem AMS – insbesondere den BIZ – wird seitens der Jugendlichen als Informationsquelle ein relativ hoher Stellenwert beigemessen. Laut Fragebogenerhebung liegt der Hauptnutzen des BIZ-Besuches für die SchülerInnen darin, allgemeine Informationen über die Arbeitswelt zu erhalten. Demgegenüber gab mehr als die Hälfte der SchülerInnen an, im BIZ nicht auf neue Berufs- oder Ausbildungsideen gebracht worden zu sein. Der Grundtenor der hierbei interviewten Mädchen und Berufseinsteigerinnen lautete, daß zwar genügend Möglichkeiten zur Berufsinformation bestünden, jedoch kaum Unterstützung bei einer tatsächlichen Berufsorientierung erfolgte.

In diesem Zusammenhang werden von interviewten Mädchenberaterinnen und AMS-MitarbeiterInnen u.a. folgende Rahmenbedingungen im AMS als hemmend für eine fundierte Auseinandersetzung mit dem Thema bezeichnet:

- Die Betreuung der Jugendlichen ist starken zeitlichen Restriktionen unterworfen. Die Zeitressourcen für den

KundInnenkontakt haben sich kontinuierlich verringert.

- Zudem besteht keine breite Sensibilisierung hinsichtlich der Themen »Geteilter Arbeitsmarkt« und »Mädchen in nicht-traditionellen Lehrberufen«. Vielmehr ist das Problembewußtsein vom Engagement von Einzelpersonen abhängig.
- Ein grundlegendes Problem der Berufsinformation im BIZ ist, daß Beratungsgespräche mit Jugendlichen nicht im Aufgabenbereich der BIZ-BetreuerInnen liegen.
- Innerhalb der Aufgabenschwerpunkte des AMS ist der Prozeß der Berufsorientierung keine zentrale Zielsetzung.

Den Mädchenberatungsstellen kommt damit fast die alleinige Aufgabe zu, Mädchen und jungen Frauen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt – v.a. auch in nicht-traditionelle Bereiche – zu fördern, zu stärken und zu unterstützen. Insgesamt sind der Arbeit der Mädchenberatungsstellen jedoch institutionelle Grenzen gesetzt: Mädchenberatungsstellen (oder ähnliche Einrichtungen) sind nicht flächendeckend vorhanden, v.a. nicht im ländlichen Raum; für spezifische Mädchengruppen – wie etwa Migrantinnen – gibt es generell nur wenige Angebote. In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, daß der Wirkungsradius von Mädchenberatungsstellen – etwa im Vergleich zum BIZ mit jährlich mehr als 400.000 BesucherInnen österreichweit – wesentlich kleiner ist.

Insgesamt zeigt sich, daß die Forcierung von Kooperationen und vermehrter Zusammenarbeit der unterschiedlichen Beratungs- und Informationseinrichtungen von wesentlicher Bedeutung wäre.

4. Positive Faktoren

Im Rahmen der Studie haben sich verschiedene Ansätze als für Mädchen sehr ansprechend herauskristallisiert, u.a. folgende:

- Generell sollte ein verstärktes Augenmerk auf geschlechtssensible Materialien gelegt werden. Für die Altersgruppe der 13- bis 15jährigen sind visuelle Medien und Materialien von Vorteil.
- Es sollte mit Ansätzen und Methoden gearbeitet werden, die das eigene Entdecken, Erleben von Fähigkeiten und Begabungen sowie den direkten Erfahrungsaustausch in den Vordergrund stellen. Dies kann über Schnupperstellen und Schnupperpraktika, Exkursionen in Betriebe, »simulierte« Tätigkeitserprobungen in Werkstätten oder direkte Gespräche mit Frauen und Mädchen, die bereits in bestimmten Berufen arbeiten, erfolgen.
- Die Ermutigung von Mädchen Neues auszuprobieren zu können, bedarf aktivierender Zugänge und einer ge-

schlechtssensiblen Beratung. Auch ein – zumindest fallweises – Anbieten von getrenntgeschlechtlicher Beratung und Information kann wichtig sein, um den Mädchen genug Spielraum zum eigenen, ungestörten Entdecken zu geben.

- Der nächste Schritt ist die Unterstützung bei der Verwirklichung getroffener Berufsentscheidungen. Hier sind die Unterstützung der Mädchen bei der Lehrstellensuche (und auch danach) sowie eine deutlich verstärkte Sensibilisierung der Betriebe wichtig.

Sind Sie an näheren Informationen zu diesem AMS info interessiert?

Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse dieser Studie findet sich in dem für Jahresmitte 2003 zur Publikation vorgesehenen AMS report 38.

**Anschrift der Auftragnehmer:
L&R Sozialforschung**

Liniengasse 2A/1, A-1060 Wien
Tel.: +43/1/595 40 40-0, Fax: +43/1/595 40 40-9
E-Mail: office@lrsocialresearch.at,
Homepage: www.lrsocialresearch.at

Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (ÖIBF)

Wipplinger Straße 35/4, Stock, A-1010 Wien
Tel.: +43/1/310 33 34-14, Fax: +43/1/319 77 72
E-Mail: oeibf@oeibf.at, Homepage: www.oeibf.at

Alle bisher erschienenen AMS infos können im Link »Forschung« über die Homepage des AMS Österreich abgerufen werden:

http://www.ams.or.at/b_info/index400.htm

Ausgewählte Themen des AMS info werden als Langfassung in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann als Abonnement oder einzeln beim Verlag Hofstätter bestellt werden.

AMS report Einzelbestellungen

€ 6,- inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten

AMS report Abonnement

12 Ausgaben AMS report zum Vorteilspreis von € 48,- (jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten; dazu kostenlos: AMS info)

Ausgewählte Forschungsberichte des AMS Österreich, die nicht in der Reihe AMS report publiziert werden, können beim Verlag Hofstätter gegen Ersatz der Produktions- und Versandkosten in einer kopierten Vollversion bezogen werden. Der Versand der Forschungsberichte erfolgt per Nachnahme.

Ebenso können Informationen (Titelliste, Publikationsvorhaben) beim Verlag angefordert und über die Homepage des AMS Österreich (s.o.) eingesehen werden.

Bestellungen und Bekanntgabe von Adreßänderungen bitte schriftlich an: Verlag Hofstätter, Steinfeldgasse 5, A-1190 Wien, Tel.: +43/1/370 33 02, Fax: +43/1/370 59 34, E-Mail: verlag@vh-communications.at

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M