

Dr. Helen Knauf, Bielefeld

Berufsfindung junger Frauen.

8 Thesen zur geschlechtsspezifischen Berufseinmündung.

Beitrag zur Fachtagung des Frauenrat NW im Rahmen der Bundeskonferenz der Landesfrauenräte „Gleiche Chancen für Europas Frauen – Berufswahl junger Frauen im europäischen Vergleich“ am 8. September 2007 in Aachen

0. Einführung

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung dokumentierte 2005 in seinem „FrauenDatenReport“ die Situation von Frauen. Aus den Daten werden die nach wie vor bestehenden Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen deutlich: Frauen werden am Arbeitsmarkt auch bei gleicher Tätigkeit nach wie vor schlechter bezahlt als Männer, sind seltener in Führungspositionen tätig und üben öfter unbezahlte Arbeit aus (vgl. Bothfeld 2005:110, 161). Offenbar entscheiden sich junge Frauen schon früh für die „falschen“ Berufe, nämlich solche, in denen sie schlechter bezahlt werden, geringere Aufstiegschancen haben und weniger Ansehen genießen. Außerdem steigen sie oft in den karriereentscheidenden Lebensjahren (zwischen 30 und 45) zugunsten der Familie teilweise oder ganz aus dem Berufsleben aus. Andererseits: Noch nie gab es so viele Professorinnen wie heute, Deutschland wird von einer Frau regiert und noch nie waren Mädchen in der Schule den Jungen mit ihren Noten und ihren Abschlüssen so überlegen wie heute (vgl. Statistisches Bundesamt 2006).

Wie sind diese offenbar widersprüchlichen Entwicklungen zu erklären? Welche Rolle spielt in Bezug auf diese Entwicklungen die Phase der Berufsfindung? Wählen Frauen tatsächlich so häufig „Frauenberufe“ oder gibt es hier Veränderungen? Wie kommt es zu den Berufswegentscheidungen der Schulabgängerinnen?

Zu diesen Fragen werden im Folgenden acht Thesen vorgestellt, in denen die wichtigsten Erkenntnisse aktueller Forschungen zur Berufseinmündung junger Frauen zusammengefasst werden.

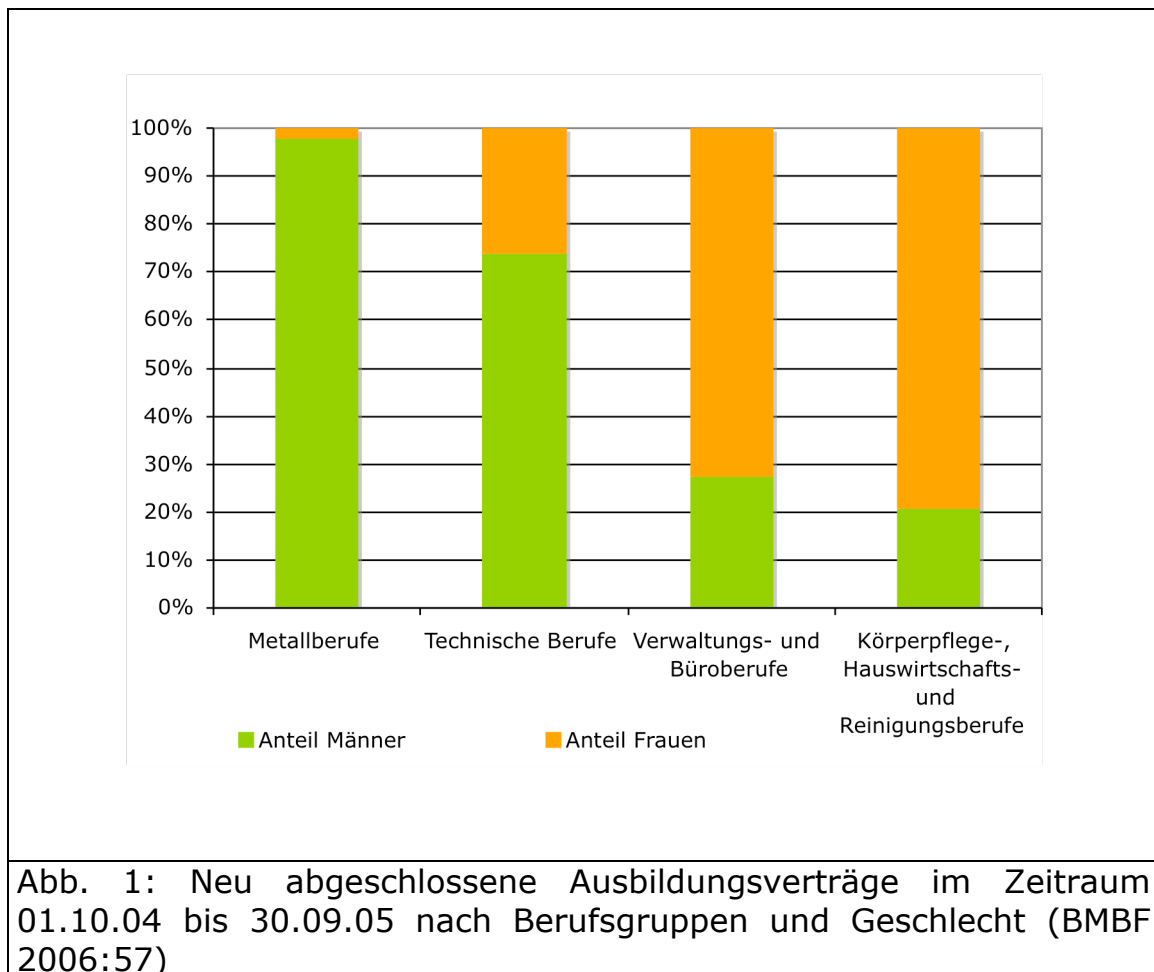
Die Thesen im Überblick:

1. Junge Frauen gelangen noch immer schwerpunktmäßig in geschlechtstypische Berufe (junge Männer auch!).
2. Immer mehr Berufe werden sowohl von Männern und Frauen ausgeübt.
3. Frauen sind in ihrem beruflichen Werdegang besonders flexibel und bereit, sich den Gegebenheiten anzupassen.
4. Bildungserfolge von Frauen und ihre beruflichen Schwerpunkte eröffnen ihnen gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt.
5. Der Zugang zu frauenuntypischen Berufen ist für Frauen weiterhin mit vielen Hindernissen verbunden.
6. Die Vielfalt beruflicher Optionen und privater Lebensmodelle hat deutlich zugenommen.
7. Der Übergang in den Beruf ist ein lebensbegleitender Prozess und kein einmaliger Schritt.
8. Junge Frauen (und Männer) benötigen für ihr gesamtes Leben Berufswahlkompetenz, um tragfähige Entscheidungen treffen zu können.

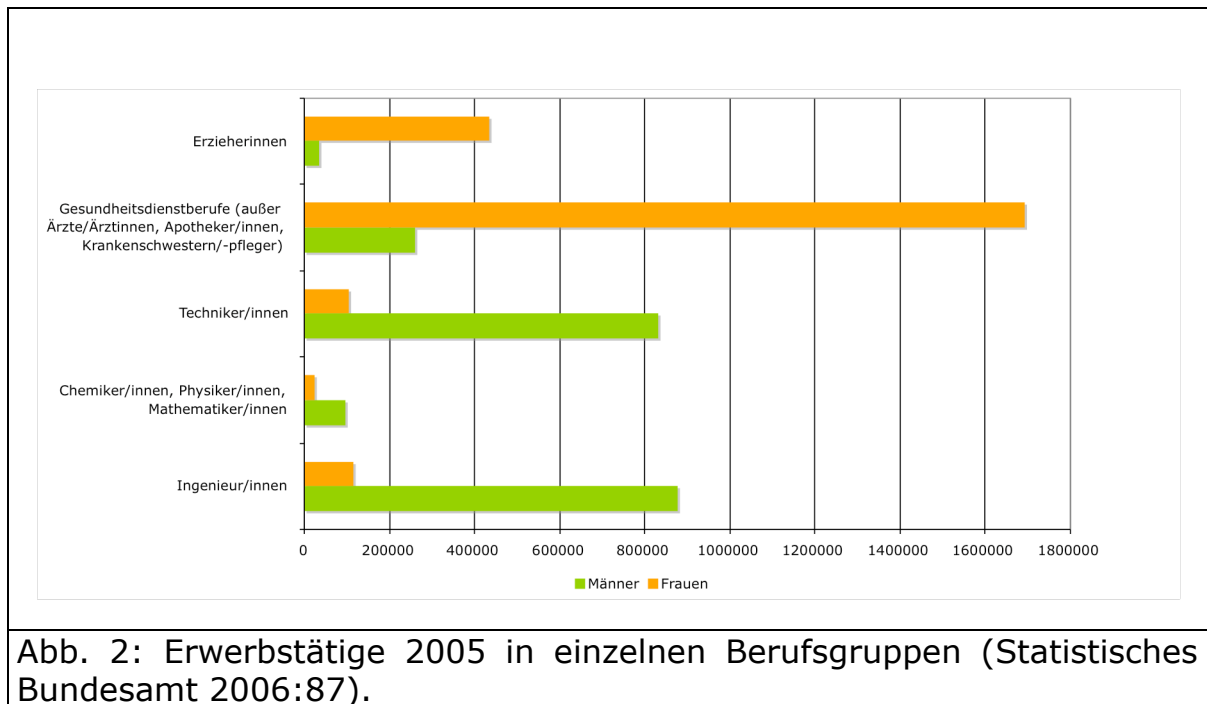
1. Junge Frauen gelangen noch immer schwerpunktmäßig in geschlechtstypische Berufe (junge Männer auch!).

Zunächst einmal ist festzuhalten, dass die Berufswahl junger Erwachsener auch heute noch stark geschlechtsspezifisch stattfindet. Konkret bedeutet das, dass gewerblich-technische Berufe bevorzugt von jungen Männern gewählt werden, während junge Frauen sich für kaufmännische und soziale Berufe entscheiden. Dieses Muster zieht sich durch die verschiedenen Ebenen des Ausbildungssystems. Die folgende Grafik zeigt die im Jahr

2005 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Dabei wird deutlich, dass Verwaltungs- und Büroberufe oder Berufe der Körperpflege, Hauswirtschaft und Reinigungsberufe größtenteils von Frauen besetzt sind, während Metallberufe oder technische Berufe von jungen Männern dominiert werden:



Auch im weiteren Verlauf des Erwerbslebens sind diese Polarisierungen deutlich sichtbar. In einigen Berufen weist die Erwerbstätigenstatistik des Statistischen Bundesamtes sehr klare geschlechtsspezifische Aufteilungen aus: Berufe wie Erzieher/in oder die „Sonstigen Gesundheitsberufe“ werden fast ausschließlich von Frauen ausgeübt, während unter den Techniker/innen, Chemiker/innen, Physiker/innen, Mathematiker/innen und Ingenieur/innen ein ausgesprochen geringer Frauenanteil zu verzeichnen ist, wie die folgende Grafik zeigt:



Es scheint also weiterhin ganz typische Männer- und Frauenberufe zu geben. Doch warum ist das so? Im Rahmen des „Girls’ Day“¹ wurden Schülerinnen und Lehrkräfte befragt, warum Mädchen sich oft für die traditionellen Frauenberufe entscheiden. Die einhellige Antwort: Sie interessieren sich einfach nicht für technische oder naturwissenschaftliche Berufe. Das Interesse an erziehenden, pflegenden, helfenden und verwaltenden Berufen ist den Mädchen jedoch sicher nicht in die Wiege gelegt worden. Vielmehr kommen hier früh einsetzende und komplexe Sozialisationsprozesse zum Tragen, die zu einer Fokussierung auf bestimmte Berufe führen. Als Erklärung für die hartnäckige Bedeutung von Frauenberufen wird inzwischen angeführt, dass sie schlichtweg deshalb von Frauen gewählt werden, weil es sich um Frauenberufe handelt: Zur Herstellung weiblicher Identität und zur Sicherstellung eines gelingenden Lebenslaufes vermitteln typische Frauenberufe eine, wie Hagemann-White sagt, „unwiderstehliche Plausibilität“ (Hagemann-White 1998:72).

¹ Jährlich stattfindender Aktionstag, bei dem Mädchen in Berufe in Technik und Naturwissenschaften hineinschnuppern können

2. Immer mehr Berufe werden sowohl von Männern und Frauen ausgeübt.

Dem anhaltenden Trend zur Wahl geschlechtstypischer Berufe steht ein Gegenteil entgegen: Es gibt eine wachsende Zahl von Berufen, die relativ gleichmäßig von Männern und Frauen ausgeübt werden. Die Zunahme solcher gemischtgeschlechtlichen Berufe zeigt sich ebenfalls auf allen Ebenen des Bildungs- und Beschäftigungssystems. Eine differenzierte Betrachtung der von Frauen und Männern jeweils am häufigsten gewählten 20 Ausbildungsberufe zeigt etwa, dass es zahlreiche Berufe gibt, die sowohl für männliche als auch für weibliche Jugendliche attraktiv sind: der Beruf „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“ etwa belegt bei Frauen Platz 3, bei Männern Platz 5. Vergleichbare Annäherungen sind auch bei anderen kaufmännischen Berufen zu beobachten, wie Abbildung 3 zeigt:

	Rangplatz Männer	Rangplatz Frauen
Kraftfahrzeugmechatroniker	1	
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	5	3
Bürokaufmann/-frau	14	1
Industriekaufmann/-frau	12	6
Arzthelfer/in		2
Friseur/in		5
Zahnmedizinisch/r Fachangestellte/r		4
Bankkaufmann/-frau	15	9
Elektroniker/in Energie- und Gebäudetechnik	2	
Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	9	13

Abb. 3: Die zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe und ihre Rangplätze nach Geschlecht (BMBF 2005: 127-129).

Und auch bei den Studienanfängerinnen und -anfängern zeichnet sich bei einigen Studienfächern eine zunehmend paritätische Besetzung ab. Bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften liegt die Zahl von männlichen und weiblichen Neu-Studierenden relativ gleich, im Bereich Humanmedizin haben die Frauen die Männer inzwischen überholt. Überraschend ist auch der verhältnismäßig hohe Anteil von Frauen in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften.

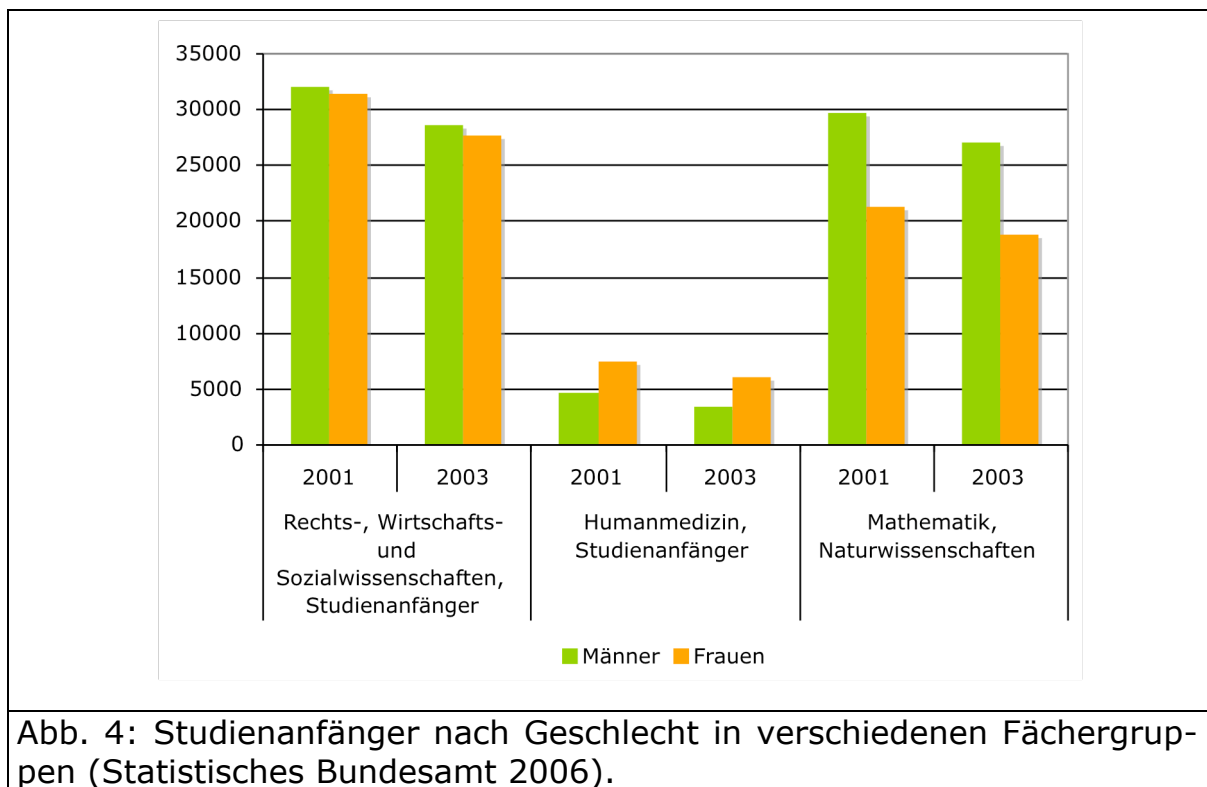


Abb. 4: Studienanfänger nach Geschlecht in verschiedenen Fächergruppen (Statistisches Bundesamt 2006).

Auch unter den Erwerbstätigen zeichnen sich Berufe ab, die als gemischtgeschlechtlich einzustufen sind: Etwa die Groß- und Einzelhandelskaufleute, Bank- und Versicherungsfachleute, Wirtschaftsprüfer/-innen und Steuerberater/-innen, Ärzte/Ärztinnen und Apotheker/-innen, Lehrer/-innen (Statistisches Bundesamt 2006:87).

Es fällt auf, dass die gemischtgeschlechtlichen Berufe insbesondere im zukunftssträchtigen Sektor der Dienstleistungs-, Wissens- und Informationsberufe anzusiedeln sind. Gerade die neu entstehenden Berufe an den Schnittstellen verschiedener Berufsfelder lassen solche gemischtgeschlechtlichen Berufe entstehen: Etwa an der Schnittstelle zwischen Ma-

nagement und Gesundheit, zwischen Technik und Journalismus oder zwischen Betriebswirtschaft und Bildung wachsen Berufsfelder, die für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv und zugänglich sind.

Hinzu kommt, dass viele gemischtgeschlechtliche Berufsfelder vor allem für junge Erwachsene mit Abitur oder sogar Studienabschluss in Frage kommen. Hier lässt sich die Hypothese anschließen, dass die Auflösung geschlechtsstereotyper Berufswahlen für gut ausgebildete Frauen Bedeutung hat, während diese Entwicklung bei den jungen Frauen mit Hauptschulabschluss oder ohne Schulabschluss nicht ankommt. Dennoch: Die Befunde zu gemischtgeschlechtlichen Berufen stellen noch keine umwälzende Veränderung bei der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt dar, dennoch zeichnet sich hier möglicherweise eine langfristig wirksame Strukturveränderung ab.

3. Frauen sind in ihrem beruflichen Werdegang besonders flexibel und bereit, sich den Gegebenheiten anzupassen.

Verschiedene Studien haben gezeigt, dass Mädchen und junge Frauen in besonderem Maße bereit sind, ihre Pläne den sich bietenden Möglichkeiten anzupassen. In großem Maßstab hat dies aktuell die Studie zur Lebenslage junger Erwachsener in den neuen Bundesländern gezeigt: Junge Frauen wandern in großer Zahl aus den strukturschwachen ostdeutschen Regionen ab und bauen sich eine neue Existenz in wirtschaftlich prosperierenden Gegenden auf (vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2007: 51f). Nun ist die Aushandlung zwischen individuellen Wünschen und Plänen einerseits und den gesellschaftlichen Chancenstrukturen andererseits eine grundsätzliche Anforderung der Berufsfindung, die sowohl Frauen als auch Männer betrifft (vgl. Wahler/Witzel 1996). Offenbar sind Frauen aber deutlich flexibler und eher bereit als Männer, ihre ursprünglichen Wünsche den Gegebenheiten anzupassen. Haubrich/Preiß konnten bei der Rekonstruktion von Berufsfindungsverläufen zeigen, dass es den in ihrer Studie befragten jungen Frauen besonders wichtig war (und auch gelang), trotz aller möglichen Hindernisse handlungsfähig zu bleiben, „oft unter

Preisgabe inhaltlicher Ansprüche“ (Haubrich/Preiß 1996:82). Ähnliche Beobachtungen konnten in einer Längsschnittstudie zur Berufsfindung von Abiturientinnen und Abiturienten gemacht werden.² Dort konnten verschiedene Orientierungstypen identifiziert werden, die ihre Berufswahl nach dem Schulabschluss aufgrund unterschiedlicher Faktoren treffen. Dabei werden erstens diejenigen unterschieden, die sich an eigenen Interessen und Fähigkeiten orientieren, zweitens diejenigen, die sich an den Möglichkeiten des Arbeitsmarktes orientieren und drittens diejenigen, die eine Balance zwischen beidem versuchen. Grundsätzlich sind die drei Typen gleichmäßig von Männern und Frauen besetzt. Betrachtet man jedoch die für jeden Typus gebildeten Untergruppen, so fällt auf, dass ausschließlich Frauen der Gruppe „Nehmen, was kommt“ angehören. In dieser Gruppe sind diejenigen zusammengefasst, die ihre Berufswahl weitestgehend an den sich bietenden Möglichkeiten ausrichten. Dazu ein Zitat einer Abiturientin aus dieser Gruppe:

„Ich habe alles ein bisschen offen gelassen und dann abgewartet, in welche Richtung ich gehen möchte. Und als ich dann diese Zusage hatte, habe ich auch mehr in diese Richtung gedacht, um Enttäuschungen zu vermeiden.“

Die Aussage veranschaulicht, wie stark hier mögliche eigene Interessen den sich bietenden Optionen untergeordnet werden. Als Motiv nennt die Abiturientin, die Vermeidung von Desillusionierungen. Dieser Pragmatismus ist zunächst beeindruckend, führt er doch dazu, dass die jungen Frauen auf jeden Fall den Weg ins Erwerbsleben finden. Doch zugleich ist diese Strategie verbunden mit einer gewissen Ziellosigkeit, wie die folgende Aussage einer anderen Befragten zeigt:

² Studie „Berufsorientierung und Lebensplanung“ unter der Leitung von Prof. Dr. Mechthild Oechsle an der Universität Bielefeld. Befragung von Abiturientinnen und Abiturienten kurz vor dem Abitur, sowie 1,5 Jahre und 5 Jahre später (vgl. Knauf/Oechsle 2007).

„Ich kann es nur nicht planen. Ich weiß noch nicht, was kommt. Von daher schaue ich mal, was kommt. Ich meine, das schmeißt man sowieso noch alles rum. Also ich möchte jetzt keine – das mach ich und dann und dann. Das kann ich sowieso noch nicht. Ich guck mal, was kommt. Dafür habe ich oft viel zu wenig Erfahrung von dem, was überhaupt da ist, was es alles noch so gibt, was ich alles noch machen kann, wer weiß.“

Diese Befragte richtet ihr Handeln sehr auf die aktuellen, gegenwärtigen Erfordernisse aus und verfolgt damit eine „momentane Handlungsstrategie“ (vgl. Zempel 2003). Die Orientierung an der Gegenwart führt dazu, dass für berufliche Ambitionen und Lebensentwürfe kein Raum ist.

Zur Jetzt-Orientierung kommt die Auslieferung an die Arbeitsmarktstrukturen, die sich gerade für junge Frauen oft als hürdenreich entpuppen (siehe These 7). So kommt es zu den spezifischen „Kanalisationen geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegmentation“ (Haubrich/Preiß 1996:82), die sich meist sehr subtil und von den Betroffenen unbemerkt durchsetzen. Im Gegenteil, der dann aufgrund der sich bietenden Optionen gewählte Weg wird dann auch als subjektiv gewünschte Alternative legitimiert. Hier fließt sicher auch das niedrigere Selbstwertgefühl von Mädchen im Vergleich zu Jungen ein (Baumert et al.:175), das eher zu einem defensiven Berufsorientierungsverhalten führt.

4. Bildungserfolge von Frauen und ihre beruflichen Schwerpunkte eröffnen ihnen gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Trotz weiterhin bestehender starker Hindernisse und struktureller Benachteiligungen für Mädchen und Frauen auf dem Arbeitsmarkt haben Mädchen ihre Ausgangsposition in den vergangenen Jahren deutlich verbessert. Inzwischen haben Mädchen und junge Frauen in nahezu allen Bereichen des Bildungssystems die Jungen eingeholt, zum Teil sogar überflügelt. Exemplarisch ein paar Daten dazu: Heute besuchen deutlich mehr Mädchen als

Jungen ein Gymnasium, während an den Hauptschulen weit über die Hälfte der Lernenden Jungen sind. In Ostdeutschland ist diese Entwicklung sogar noch deutlicher als im Bundesdurchschnitt, wo in vielen Regionen der Frauenanteil unter den Abiturientinnen und Abiturienten über 60% liegt (Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2007:55). Auch bei der Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger ist inzwischen eine Gleichverteilung zwischen den Geschlechtern zu beobachten, wobei die jungen Frauen zwischenzeitlich sogar in der Überzahl waren. Mädchen können, so Nissen et al. als „Gewinnerinnen der Bildungsoffensive“ bezeichnet werden (2003). Trotz dieser guten Startbedingungen auf der Ebene der Abschlüsse gelingt es den jungen Frauen jedoch noch immer nicht, ihre schulischen Erfolge in das Beschäftigungssystem hinüberzusetzen. Dort greifen offenbar andere Diskriminierungsstrukturen, die einen nachhaltigen Erfolg für Frauen verhindern.

Dabei sind auch die Veränderungen im Wirtschaftssystem eher dazu angehtan, günstige Rahmenbedingungen für Frauen bereitzustellen: Während noch in den 1960er Jahren die Wirtschaft von Industrie und Landwirtschaft dominiert wurde, sind heute Dienstleistungen der wichtigste Sektor geworden. Darunter fallen sowohl die klassischen Dienstleistungen in Einzelhandel, Reinigung und Körperpflege sowie Gastronomie, als auch Tätigkeiten in Beratung und Lehre sowie Informations- und Wissensmanagement. Betrachtet man allein die Arbeitsmarkttauglichkeit, so haben die von Frauen bevorzugten sozial-kommunikativen Berufe sicher bessere Zukunftschancen als viele von jungen Männern bevorzugte Berufe im gewerblich-technischen Bereich.

Die, sich sicher auch in Zukunft fortsetzende Entwicklung hin zum Dienstleistungs- und Informationssektor kommt also den von Frauen bevorzugten Interessenschwerpunkten ebenso entgegen wie die Strukturen und Anforderungen des Bildungssystems. Über diese günstigen Rahmenbedingungen darf jedoch nicht aus dem Blick geraten, dass Frauen in weiten Teilen des Beschäftigungssystems unterrepräsentiert sind und diskriminiert werden.

5. Der Zugang zu frauentypischen Berufen ist für Frauen weiterhin mit vielen Hindernissen verbunden.

Bei der Lektüre von Pressemeldungen, aber auch bei der Betrachtung verschiedener Mädchenspezifischer Angebote zur Berufsorientierung, kann der Eindruck entstehen, Mädchen und junge Frauen haben einfach „keine Lust“ auf Berufe, die keine Frauenberufe sind. Solche Begründungen sollen erklären, warum Frauen noch immer in vielen Berufen unterrepräsentiert sind und auch, warum sie bestimmte Positionen und die damit verbundenen Einkommensstufen nicht erreichen. Doch dieses Erklärungsmuster greift zu kurz.

Welche Berufe junge Frauen tatsächlich ergreifen, ist nicht allein ein Ergebnis ihrer individuellen Motivationen. Vielmehr werden bei Berufsfindungsprozessen komplexe Sozialisations- und Selektionsprozesse wirksam. Die Wirkungen der wichtigen Sozialisationsinstanzen Elternhaus und Schule zielen vor allem auf eine Reproduktion vorhandener Geschlechtsstereotype bei der Berufswahl. So konnten Hoose/Vorholt zeigen, dass Eltern hemmend auf das Ergreifen frauenuntypischer Berufe wirken und zugleich die eigene Vorbildfunktion eine große Bedeutung hat (Hoose/Vorholt 1997:41/42). Eigene Untersuchungen legen eine nicht zu unterschätzende Rolle des Fachunterrichts bei der Berufswahl nahe, in dem sich (geschlechts-) spezifische Interessen erst entwickeln (Knauf 2007). Offenbar ist der Fachunterricht jedoch darauf ausgerichtet, Mädchen in den Fächern besonders zu ermutigen, die als „frauentypisch“ gelten und sie in als „männertypisch“ geltenden Fächern eher zu entmutigen.

Neben diesen wirkungsvollen sozialisatorischen Effekten spielen beim Übergang in den Beruf Selektionsprozesse eine Rolle, die Mädchen wiederum eher in frauentypische Berufe lenken. Offenbar ist es auch für junge Frauen schwierig, in frauenuntypischen Berufen Fuß zu fassen, d.h. einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu finden und diesen auch zu behalten (vgl. Haubrich/Preiß 1996: 79).

Dennoch: Junge Frauen sind nicht nur „Opfer der Umstände.“ Sie sind auch aktiv Handelnde. Auch wenn sich die strukturellen Bedingungen nicht mit individuellen Strategien auflösen lassen, so können Frauen doch „durch ihr eigenes Verhalten die bestehenden Verhältnisse mitreproduzieren.“ (Kühnlein/Paul-Kohlhoff 1996:115) – oder eben anders handeln. Hierzu ist jedoch ein bewussterer Umgang mit den strukturellen Ungleichheiten notwendig, der insbesondere bei den Sozialisationsinstanzen Eltern und Schule ansetzen muss.

6. Die Vielfalt beruflicher Optionen und privater Lebensmodelle hat deutlich zugenommen.

Während noch in den 1970er Jahren weitgehend klar war, dass an eine Mittlere Reife eine duale Ausbildung und an das Abitur ein Studium anschließt, haben sich diese klaren Vorgaben heute aufgelöst. An den Abschluss an einer allgemein bildenden Schule kann sich heute eine weitere schulische Ausbildung oder ein Studium anschließen. Gerade Abiturientinnen und Abiturienten entscheiden sich heute verstärkt für ein Moratorium, eine Art Auszeit, in der sie Abstand von der Schule und neue Erfahrungen gewinnen möchten (vgl. Heine/Scheller 2005). Und innerhalb der einzelnen Bildungsgänge gibt es eine Vielzahl von Angeboten, die gegeneinander abgewogen werden sollen. Wer etwa auf der offiziellen Internetseite von Bundesagentur für Arbeit sowie Bund und Ländern zur Studienwahl (www.studienwahl.de) den Suchbegriff Gesundheit eingibt, erhält 138 Treffer: Die Interessierte kann an der Berufsakademie Mosbach Gesundheitsmanagement studieren oder an der Fachhochschule Bad Tölz Betriebswirtschaftslehre mit dem Branchenfokus Gesundheitsmanagement, an der Steinbeis-Hochschule Berlin Public Healthcare and casemanagement oder Health Communication an der Universität Bielefeld – um nur einige Möglichkeiten zu nennen.

Diese Optionenvielfalt macht den Übergang zusätzlich schwer für die jungen Erwachsenen und wird von ihnen als zentrale Schwierigkeit im Übergang wahrgenommen. So gaben über die Hälfte der befragten Abiturien-

tinnen und Abiturienten in einer HIS-Studie an, dass die „schwer überschaubare Zahl der Möglichkeiten“ für sie das größte Problem darstellt (Heine/Willich 2006). Viele Schulabgängerinnen und -abgänger stehen insbesondere deshalb unter Druck, weil sie den Eindruck haben, jetzt die wichtige Entscheidung zu treffen, die ihr ganzes Leben prägen wird. Dazu noch einmal ein Zitat aus der Befragung von Abiturientinnen und Abiturienten:

„Das ist die bescheuerteste Situation, man steht hier so und alle Türen sind so offen noch, und man kann sich nicht entscheiden, was soll man denn machen! Bei so einem Angebot, da wird man erschlagen, und alles könnte falsch sein.“

Neben die berufliche Optionenvielfalt tritt – insbesondere für die jungen Frauen – die Frage der privaten Lebensgestaltung. Heute ist davon auszugehen, dass sich die Lebenslaufperspektiven junger Frauen zwischen mehreren Polen bewegt, die miteinander abgewogen werden müssen. Beruf und Familie sind dabei nur zwei Pole unter mehreren. Keddi et al. (1999) haben in einer Längsschnittuntersuchung sieben Lebensthemen junger Frauen identifiziert, die ihre Lebensführung kennzeichnen:

- **Familie:** „Mann mit gutem Einkommen, zwei Kinder, Häuschen. Das würde mich ausfüllen.“
- **Doppelorientierung auf Familie und Beruf:** „Sich im Beruf wohl fühlen und in der Familie“
- **Beruf:** „Ich könnte niemals Hausfrau sein.“
- **Eigener Weg:** „Träume muss man auch verwirklichen!“
- **Gemeinsamer Weg:** „Wenn ich jemanden kennen gelernt hätte, der nicht studiert, hätte ich vielleicht nicht studiert. So einfach ist das.“
- **Aufrechterhaltung des Status Quo:** „Ich habe alles, was ich will.“
- **Suche nach Orientierung:** „Irgendwann mal zufrieden sein.“

Die Suche nach einer beruflichen und privaten Identität ist damit heute zu einem komplexen, tendenziell ergebnisoffenen Prozess geworden. Durch den aktuell auf den Weg gebrachten deutlichen Ausbau der Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren und der Ganztagsbetreuung für Schülerinnen und Schüler eröffnen sich für Eltern auch klarere Perspektiven, wie sie Beruf und Kinder miteinander verbinden können. Auch wenn diese Identitätsfindung ein anstrengender und langwieriger Vorgang ist, so sollte im Blick behalten werden, dass es gerade diese Vielfalt von Optionen ist, die weibliche (und potenziell auch männliche) Lebensläufe aus überkommenen Strukturen befreit und den Weg zu neuen Lebensmodellen eröffnet. Gerade für Frauen liegt darin eine Chance, Berufsidentität in ihrem Sinne zu definieren.

7. Der Übergang in den Beruf ist ein lebensbegleitender Prozess und kein einmaliger Schritt.

Eine der Binsenweisheiten in der Forschung über Berufsfindung ist die Erkenntnis, dass sich die Berufsfindung nicht punktuell, sondern als langfristiger Prozess vollzieht. Einmal getroffene Entscheidungen werden angepasst, neu ausgerichtet oder sogar revidiert. Der Abbruch von Ausbildungen, der Studiengangwechsel oder die völlige Neuorientierung sind keinesfalls ungewöhnlich, sondern inzwischen eher zur Normalität geworden. Wie Hillmert/Mayer in ihrer Lebensverlaufsstudie zeigen konnten, hat die Zahl der Zweitausbildungen und auch die Zahl der verschiedenen Jobs deutlich angestiegen (vgl. Mayer:205). Die Berufsfindung ist als lebensbegleitender Prozess zu verstehen. Idealtypisch ist der Prozess der Berufsfindung folgendermaßen darstellbar:

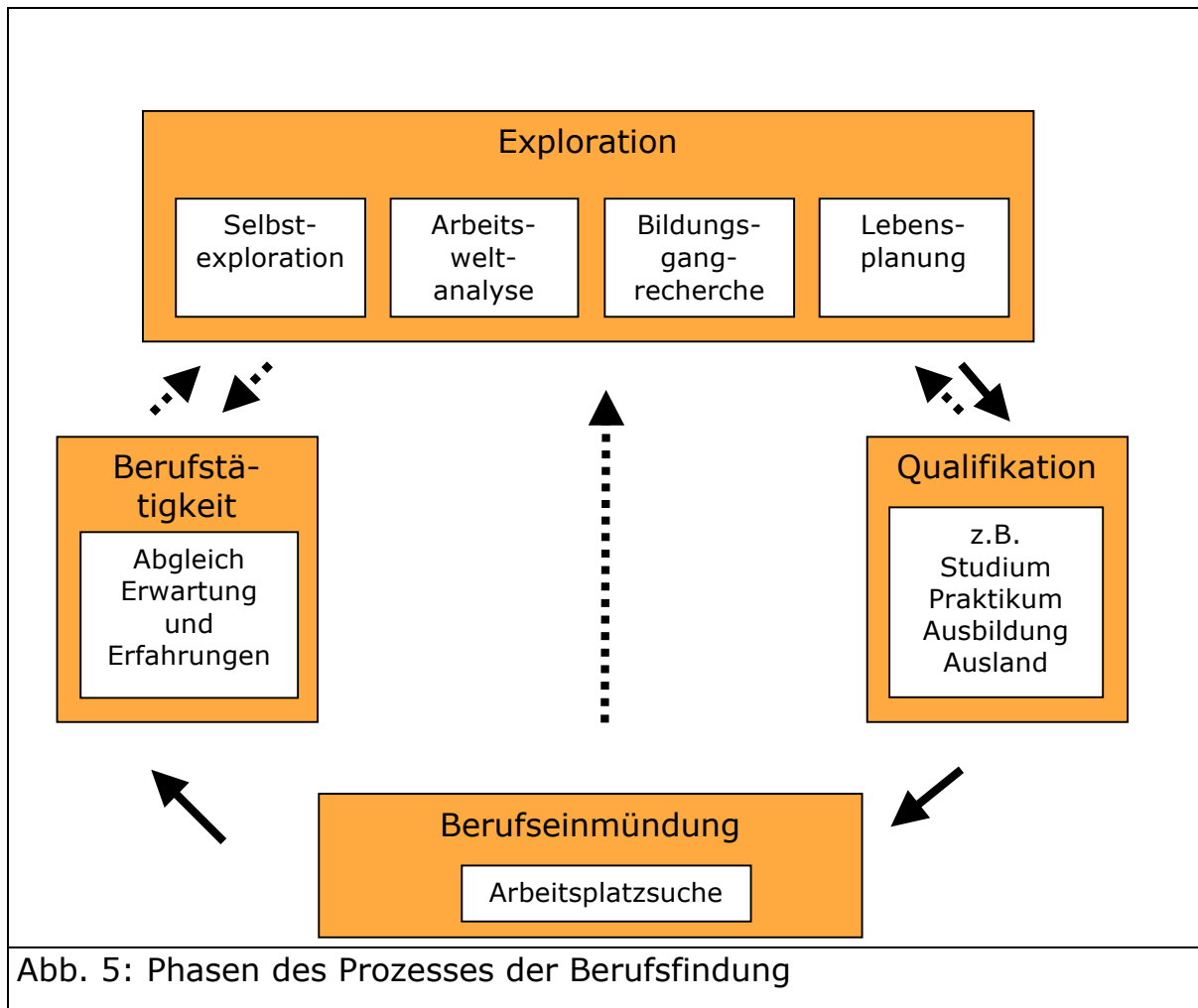


Abb. 5: Phasen des Prozesses der Berufsfindung

Der für die Berufsfindung besonders wichtige Teil dieses Prozesses ist die Exploration, die in vier Bestandteile zu differenzieren ist: Bei der Selbstexploration (1) geht es um die eigenen Wünsche und Interessen (Was macht mir Spaß? Welche Themen interessieren mich?) aber auch um das Ausloten von besonderen Fähigkeiten (Was liegt mir? Was kann ich besser als andere?). Studien zeigen, dass sich insbesondere in Bezug auf die eigenen Fähigkeiten beginnend im Grundschulalter eindeutige Überzeugungen entwickeln. Überzeugungen, die oft von geschlechtsspezifischen Implikationen geprägt sind. So konnte Keller zeigen, dass Mädchen schon relativ früh mehrheitlich zu der Überzeugung gelangen, für Mathematik nicht begabt zu sein, weil es sich um eine „männliche Domäne“ handelt und so ein „negatives mathematisches Selbstkonzept“ zu entwickeln (Keller 1998:116).

Die Arbeitsweltanalyse (2) steht bei den meisten Unterstützungsangeboten zur Berufsfindung in Deutschland deutlich im Vordergrund (vgl. OECD 2002). Hier geht es darum, verschiedene Berufsfelder und die mit einzelnen Berufen verbundenen Anforderungsprofile kennen zu lernen (Wie sieht der Arbeitsalltag aus? Was muss man können? Wie, wo und mit wem arbeitet man dort?).

Die Bildungsgangrecherche (3) schließlich dient der Identifikation von Wegen in einen bestimmten Beruf. Gerade angesichts der wachsenden Anzahl beruflicher Optionen (vgl. These 8) wächst die Bedeutung dieses Explorationsschrittes. Die Zahl von Berufen oder Berufsfeldern, in denen viele Wege zum Ziel führen, nimmt ständig zu. Wer etwa „etwas im Bereich Grafikdesign“ machen möchte, kann eine Ausbildung zum staatlich geprüften Designer absolvieren, Assistentin für Screendesign werden, oder auch Grafikdesign studieren.

Das Thema Lebensplanung (4) nimmt in der Exploration eine Sonderstellung ein. Einerseits ist die Frage, wie man später leben möchte für viele Jugendliche noch sehr weit weg, andererseits zeigen Studien, dass gerade Mädchen und junge Frauen in ihren beruflichen Planungen die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stark antizipieren und in ihre Entscheidungen einbinden (vgl. Hagemann-White 1996:64). Aufgrund der zeitlichen Distanz zwischen der ersten Berufsentscheidung nach dem Abschluss der allgemein bildenden Schule (zwischen 16 und 19 Jahren) und der Geburt des ersten Kindes (mit durchschnittlich 29) wirken Aspekte der Lebensplanung offenbar eher diffus und unbemerkt auf die Berufsfindung junger Frauen. So kommt es, dass relativ wenig hinterfragt auf scheinbar bewährte Berufe zurückgegriffen wird: „Die schlichte Tatsache, dass der Frauenanteil eines Berufes hoch ist, verleiht eine geradezu unwiderstehliche Plausibilität der Annahme, dass die Vereinbarkeitsleistung (als Grundanforderung der weiblichen Normalbiographie) in diesem Beruf gelingt (Hagemann-White 1996:73).

Das Zusammenwirken und Abwägen der verschiedenen Bestandteile (1-4) der Exploration ergibt als Produkt die Entscheidung für einen bestimmten

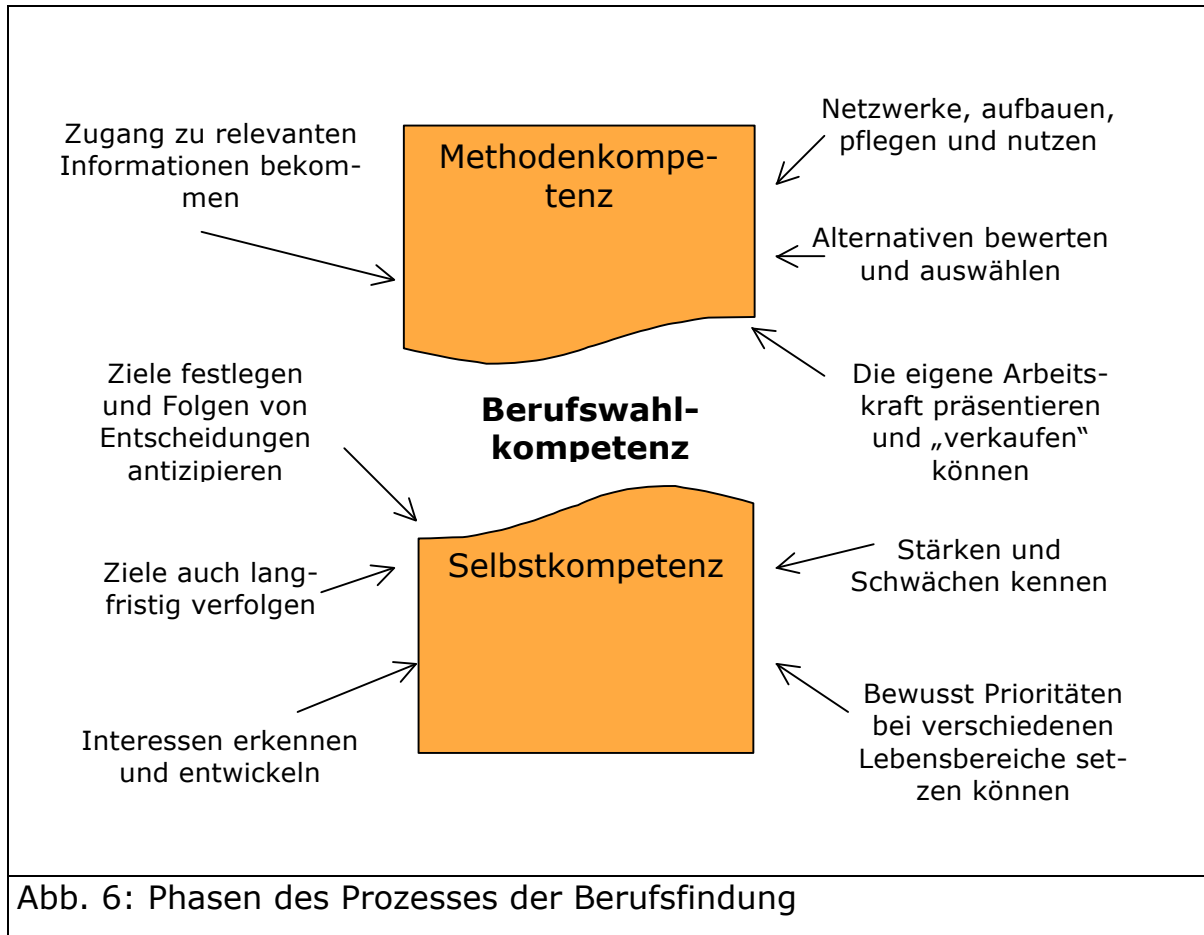
Qualifikationsweg. Heute entscheiden sich bereits während der Qualifikationsphase viele junge Erwachsene um. Die Exploration kann hier parallel mitgedacht werden. Ähnlich wie die erste Zeit in einem Beruf kann die Qualifikation als eine Testphase gesehen werden, die immer wieder zu einem anderen Ergebnis als dem ursprünglich intendierten führen kann. Auf die Qualifikation folgt die Phase der Berufseinmündung. Gelingt der Berufseinstieg hier nicht, wird erneut eine Explorationsphase notwendig. Bei erfolgreicher Arbeitsplatzsuche beginnen die ersten „echten“ Erfahrungen in einem Beruf. Insbesondere für Jugendliche, die eine praxisferne Qualifikation in Schule oder Hochschule absolviert haben, können hier erneut Desillusionierungen auftreten, die dann erneut zu einer Exploration führen können.

8. Junge Frauen (und Männer) benötigen für ihr gesamtes Leben Berufswahlkompetenz, um tragfähige Entscheidungen treffen zu können.

Der Prozess der Berufsorientierung in seinen unter 7. dargestellten Phasen ist nicht auf die Berufsfindung unmittelbar nach Schulabschluss begrenzt. Explorations- und Qualifikationsphasen sind in den Berufsbiographien heutiger und noch stärker von zukünftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern immer wiederkehrende Bestandteile. Lebensläufe werden in Zukunft immer seltener nach dem Muster einer Norm-Biographie verlaufen (vgl. Dombois), sondern von Friktionen auf unterschiedlichen Ebenen (Arbeitslosigkeit, Neuorientierungen, Kinderbetreuung, Pflege etc.) gekennzeichnet sein („Fraktale Berufsbiographie“). Solange der familiäre Bereich noch schwerpunktmäßig in das Aufgabengebiet von Frauen fällt, sind Frauen in besonderem Maße von diesen Friktionen und Neuorientierungen betroffen.

Sowohl für die erste Berufsfindungsphase nach dem Abschluss der allgemein bildenden Schule als auch für spätere Phasen der Berufsorientierung benötigen junge Frauen und Männer eine spezifische Berufswahlkompetenz. Sie soll es ermöglichen, immer wieder fundierte und tragfähige be-

berufliche Entscheidungen zu treffen. Orientiert am Konzept der Schlüsselqualifikationen setzt sich Berufsorientierungskompetenz sowohl aus Methodenkompetenzen als auch aus Selbstkompetenzen zusammen:



Wenn es den verschiedenen an Berufsorientierung beteiligten und diese unterstützenden Akteuren (Eltern, Schule, Berufsberatung) gelingt, mit den Jugendlichen diese Kompetenzen zu entwickeln und zu fördern, kann es auch gelingen, Berufsfindungsprozesse tragfähiger und für die Betroffenen befriedigender zu gestalten. Das ist sicher auf der Ebene der Methodenkompetenzen einfacher als auf der Ebene der Selbstkompetenzen. Doch vor dem Hintergrund der hier geschilderten Zusammenhänge wird deutlich, dass insbesondere im Bereich der Selbstkompetenz viel getan werden muss, wenn es darum gehen soll, junge Frauen bei selbstbewussten Entscheidungen für ihre berufliche und private Zukunft zu unterstützen.

9. Literatur

- Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2007): Not am Mann. Von Helden der Arbeit zur neuen Unterschicht? Lebenslagen junger Erwachsener in wirtschaftlichen Arbeitsregionen der neuen Bundesländer, Berlin.
- Baumert, Jürgen/Lehmann, Rainer/Lehrke, Manfred/Schmitz, Bernd/Clausen, Marten/Hosenfeld, Ingmar/Köller, Olaf/Neubrand, Johanna (1997): TIMSS – Mathematisch-naturwissenschaftlicher Unterricht im internationalen Vergleich. Deskriptive Befunde, Opladen.
- Bothfeld, Silke (2005): Arbeitsmarkt, in: Bothfeld, Silke/Klammer, Ute/Klenner, Christina/Leiber, Simone/Thiel, Anke/Ziegler, Astrid (2005): WSI-FrauenDatenReport 2005. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen, Berlin, S. 109-186.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2006): Berufsbildungsbericht 2006, Berlin/Bonn.
- Dombois, Rainer (1999): Der schwierige Abschied vom Normalarbeitsverhältnis, in: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament. B 37/99, Bonn 1999, S. 13-20.
- Hagemann-White, Carol (1998): Berufsfindung und Lebensperspektive in der weiblichen Adoleszenz, in: Flaake, Karin/King, Vera (Hrsg.): Weibliche Adoleszenz. Zur Sozialisation junger Frauen, Frankfurt/New York, S.64-83.
- Haubrich, Karin/Preiß, Christine (1996): Auf der Suche nach beruflicher Identität – junge Frauen im Berufsfindungsprozess, in: Schober, Karin/Gaworek, Maria (Hrsg.): Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 202, Nürnberg, S.77-95.
- Heine, Christoph/Willich, Julia (2006): Informationsverhalten und Entscheidungsfindung bei der Studien- und Ausbildungswahl. Studienbe-

rechtigte 2005 ein halbes Jahr vor dem Erwerb der Hochschulreife, HIS: Forum Hochschule 3/2006, Hannover, S. 21.

Hoose, Daniela/Vorholt, Dagmar (1997): Der Einfluss von Eltern auf das Berufswahlverhalten von Mädchen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B25, S. 35-44.

Keller, Carmen (1998): Die Geschlechterproblematik aus Sicht der Lehrpersonen der Sekundarstufe I, in: Bildungsforschung und Bildungspraxis 20/2998, S. 115-133.

Knauf, Helen/Oechlse, Mechtild (2007): Berufsfindungsprozesse von Abiturientinnen und Abiturienten im Kontext schulischer Angebote zur Berufsorientierung, in: Kahlert, Heike/Mansel, Jürgen (Hrsg.): Bildung und Berufsorientierung. Der Einfluss von Schule und informellen Kontexten auf die berufliche Identitätsentwicklung, Weinheim/München, S., 143-162.

Knauf, Helen (2007): Schule und ihre Angebote zu Berufsorientierung und Lebensplanung – die Perspektive der Lehrkräfte und der Lernenden, in: Oechsle, Mechtild/Knauf, Helen/Maschetzke, Christiane/Rosowski, Elke: Abitur – und was dann? Berufsorientierung und Lebensplanung von Abiturientinnen und Abiturienten, erscheint im Winter im VS-Verlag.

Kühnlein, Gertrud/Paul-Kohlhoff, Angela (1996): Die Entwicklung von Berufswahlorientierung und Lebenskonzepten bei Mädchen und jungen Frauen. Offene Fragen der Berufsbildungsforschung, in: Schober, Karin/Gaworek, Maria (Hrsg.): Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 202, Nürnberg, S. 113-126.

Mayer, Karl Ulrich (2004): Unordnung und frühes Leid? Bildungs- und Berufsverläufe in den 1980er und 1990er Jahren, in: Hilmert, Stefan/Mayer, Karl Ulrich: Geboren 1964 und 1971. Neuere Untersuchungen zu Ausbildungs- und Berufschancen in Westdeutschland, Wiesbaden, S. 201-213.

OECD (2002): OECD-Gutachten zur Berufsberatung – Deutschland, in: *ibv* 38, S. 2679-2698.

Statistisches Bundesamt (2006): *Statistisches Jahrbuch 2006*, Wiesbaden.

Stürzer, Monika (2002): Auf dem Weg ins Erwerbsleben, in: Cornelißen, Waltraud/Gille, Martina, Knothe, Holger/Meier, Petra/Quieisser, Hannelore/Stürzer, Monika: *Junge Frauen – junge Männer. Daten zur Lebensführung und Chancengleichheit*, Opladen, S. 19-88.

Zempel, Jeanette (2003): *Strategien der Handlungsregulation*. Dissertation, Universität Gießen.