

## Mädchen und junge Frauen in (Aus-) Bildung und Arbeit

Bereits 1997 verabschiedete die BDKJ-Landesfrauenkonferenz und die BDKJ-Landesversammlung umfangreiche Positionsbestimmungen zum Themenfeld „Mädchen - Frauen - Arbeit. Heute, acht Jahre später, stellen wir fest, dass die damaligen Forderungen immer noch aktuell sind. Das vorliegende Positionspapier greift einzelne Themenfelder erneut auf und ergänzt diese um aktuelle „Brennpunkte“. Diese werden zunächst unter den Stichworten „Daten - Zahlen - Fakten“ (Bildung, berufliche Bildung und Übergänge, berufliche Platzierung, unterschiedliche Bezahlung) und „Besondere Fragestellungen“ beschrieben. Der dritte Teil enthält die daraus resultierenden Forderungen des BDKJ Bayern.

### 1. Daten - Zahlen - Fakten

#### 1.1. Schulische Bildung<sup>1</sup>

Im Bezug auf die Bildungsbeteiligung haben Mädchen und junge Frauen in den letzten zehn Jahren erheblich gegenüber ihren männlichen Altersgenossen aufgeholt; in vielen Bereichen sogar überholt, zum Beispiel stellen sie heute die Mehrheit der AbiturentInnen in allgemein bildenden Schulen und die Mehrheit der Erstsemester an Universitäten. Allerdings zeigen die besseren und höherwertigen Bildungsabschlüsse von Mädchen und jungen Frauen nicht die entsprechenden Erfolge im Beschäftigungssystem.

Während jedoch im Bund die Zahl der Abiturabschlüsse für beide Geschlechter seit 1995 um etwa 20 % gestiegen ist, verharrt sie in Bayern auf niedrigem Niveau. Deutschlandweit machen 28 % eines Jahrgangs Abitur, in Bayern erreichen nur 18,9 % die Zulassung zum Studium.

Mädchen und junge Frauen besuchen in Bayern weniger lang höher qualifizierende Schulen und auch Hochschulen als in den anderen (westdeutschen) Bundesländern. Sie treten früher als ihre gleichaltrigen Geschlechtsgenossinnen ins Erwerbsleben ein.<sup>2</sup>

Junge Frauen finden sich in hohem Maße in der *beruflichen Bildung* in schulischen Berufsbildungsgängen, die in sogenannte schlecht bezahlte „Frauenberufe“ münden. Die Ausbildung in den Fachgebieten Gesundheitswesen, Sozialpädagogik, Sozialpflege findet fast ausschließlich in Berufsfachschulen, Fachschulen, Berufs- oder Fachakademien statt. So liegt beispielsweise der Frauenanteil in Berufsfachschulen in den alten Bundesländern bei 61 % (Jahr 2000).<sup>3</sup> In den zukunftsorientierten IT-Berufsausbildungsgängen sind Mädchen und junge Frauen lediglich mit 24 % vertreten.

Die Studienfachwahl ist immer noch geschlechtsspezifisch geprägt. Männer und Frauen finden sich unterschiedlich verteilt auf die verschiedenen Studiengänge an Universitäten und Fachhochschulen. Studienanfängerinnen befinden sich vor allem in Lehramtsstudiengängen (1998 waren es 72,4 % der Studierenden in den

<sup>1</sup> Vgl. Deutscher Bundestag, 15. Wahlperiode, Drucksache 15/5015, 03.03.2005: Lebenslagen in Deutschland - Zweiter Armuts- und Reichtumsbericht. Berlin. S. 95 f.

<sup>2</sup> Vgl. RESI. Frauenpolitischer Rundbrief 11/2004. [www.bayern.gruene-partei.de](http://www.bayern.gruene-partei.de)

<sup>3</sup> Ursula Nissen, Barbara Keddi, Patricia Pfeil (2003): Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Erklärungsansätze und empirische Befunde: Opladen: Leske + Budrich, S. 35.

alten Ländern) und den Sprach- und Kulturwissenschaften (1998 waren es in den alten Ländern 67,8 % einschließlich Sport). Den geringsten Frauenanteil verzeichnen ingenieurwissenschaftliche Fächer (21,6 %), naturwissenschaftlich-mathematische Fächer dagegen nehmen bei jungen Frauen an Bedeutung zu (40,7 % in den alten Ländern). Die Wirtschafts-, Sozial- und Rechtswissenschaften haben einen Frauenanteil von 43,1 %, Medizin einen von 56,6 %. Im Fachhochschulbereich ist die Geschlechterverteilung ähnlich: 53,4 % Frauenanteil in den wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen, 20 % bei den Ingenieurwissenschaften.<sup>4</sup>

Im Bereich Wissenschaft und Forschung holen die Frauen inzwischen auf: 36,5 %-Anteil an Promotionen, 35 %-Anteil beim wissenschaftlichen Personal an Hochschulen, 13 %-Anteil an Professuren. In außeruniversitären Forschungseinrichtungen befinden sich lediglich 5,8 % in Führungspositionen, 28 % der Unternehmensgründungen entfallen auf Frauen. Entscheidendes ungelöstes Problem der Berufs- und Karriereplanung ist immer noch die fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf, da vor allem Ganztagsangebote zur Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren und für Kinder im Grundschulalter fehlen. In Bayern stehen für Kinder unter drei Jahren 21 Krippenplätze auf je 1000 Kinder gerechnet zur Verfügung. Für Kinder von 6,5 bis 12 Jahren gibt es auf je 1000 Kinder gerechnet 51 Hortplätze. Damit nimmt Bayern den 15. Platz unter den Bundesländern ein.<sup>5</sup> Als „reiches Bundesland“ investierte das Land Bayern und seine Gemeinden im Jahr 2003 etwa 2,3 % der Staatsausgaben in die Kinderbetreuung (Kindergärten, Krippen, Horte), damit nimmt Bayern den vorletzten Platz in der Bundesländerstatistik ein. Nur Bremen gibt noch weniger Geld für Kinderbetreuung aus, nämlich 2,1%.<sup>6</sup>

## 1.2. Berufliche Bildung und Übergänge vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem

Junge Frauen erreichen heute genau wie junge Männer zu etwa 90 % einen qualifizierten Berufsabschluss. Dennoch unterscheidet sich - nach wie vor - die Beteiligung von Mädchen und jungen Frauen an den verschiedenen Berufsausbildungsangeboten. Bereits die Struktur des Ausbildungssystems begünstigt die Konzentration von Mädchen und Jungen/Frauen und Männern auf unterschiedliche Berufsfelder und weist ihnen somit einen ungleichen Status zu, z.B. bei Aufstiegschancen und Verdienstmöglichkeiten. In den hoch standardisierten und formalisierten Ausbildungsberufen des dualen Systems finden sich mehrheitlich Jungen. Die Mädchen finden sich überwiegend in berufsqualifizierenden Fachschulen. Der Frauenanteil im dualen Ausbildungssystem liegt bei rund 40%.<sup>7</sup>

Von den über 300 in Deutschland anerkannten Ausbildungsberufen konzentriert sich die Mehrzahl der weiblichen Auszubildenden auf rund zehn Berufe, davon sind neun kaufmännische bzw. Dienstleistungsberufe (z.B. Kauffrau im Einzelhandel, Industriekauffrau, Arzthelferin, Büro-/ Bankkauffrau, Hotelfachfrau) und ein Handwerksberuf (Friseurin).

<sup>4</sup> Dies.: S. 40 ff.

<sup>5</sup> Vgl. Maximilianeum, Nr. 4/2004; Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung vom 16. März 2004

<sup>6</sup> Vgl. SZ vom 21.12.2004

<sup>7</sup> Ursula Nissen, Barbara Keddi, Patricia Pfeil (2003): Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Erklärungsansätze und empirische Befunde: Opladen: Leske + Budrich, S.27 f.

AbgängerInnen mit Berufsfachschul- oder Fachschulabschluss bzw. Schulen des Gesundheitswesens und Fach- und Berufsakademien hatten in 2000 kaum ein Risiko, in die Arbeitslosigkeit zu fallen. 2000 lag ihr Anteil bei 2,3 %. Bei den AbgängerInnen mit universitärer Ausbildung konnte 2000 ein leicht steigender Trend beim direkten Weg in die Erwerbstätigkeit festgestellt werden ( 78,7 %). Festgestellt wurde aber auch ein Anstieg in die Nichterwerbstätigkeit, vor allem bei universitär ausgebildeten Frauen.

In Bayern sind von allen 15- bis 19-jährigen weiblichen Heranwachsenden bereits 39,6 % erwerbstätig (21,6 % Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen 25 %). Mit 71,8 % der weiblichen Erwerbstätigen liegt Bayern außerdem bei den 20- bis 24-jährigen jungen Frauen über dem entsprechenden Anteil anderer westdeutscher Länder (z.B. Hessen 66,7 %).<sup>8</sup>

### 1.3. Berufliche Platzierung - Frauen in Führungspositionen <sup>9</sup>

Generell gilt: Mädchen können - obwohl sie als Gewinnerinnen der Bildungsoffensive gelten - diese Qualifizierungsgewinne im schulischen Bereich nicht in berufliche Platzierung umsetzen. Frauen und Männer sind auf dem Arbeitsmarkt immer noch unterschiedlich positioniert. Frauen sind überwiegend auf den unteren Hierarchie-Ebenen zu finden. 2000 waren in Westdeutschland fast doppelt so viele Männer wie Frauen in Führungspositionen tätig (20,8 % gegenüber 11,1 %), in den neuen Ländern waren es knapp 12 % Frauen und 14,4 % Männer.<sup>10</sup> Besonders deutlich zeigt sich die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in den 87 nach Beschäftigungszahlen größten Unternehmen. Wie eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung in Berlin herausgefunden hat, nehmen in diesen Unternehmen Frauen lediglich ein Prozent der Sitze im Vorstand ein.<sup>11</sup>

### 1.4. Unterschiedliche Bezahlung

Obwohl der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ schon lange im europäischen und nationalen Recht verankert ist, und es seit Mitte der neunziger Jahre sogar einen „Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgeltes für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit“<sup>12</sup> gibt, herrscht nach wie vor ein beachtliches Gefälle zwischen den Einkommen von Frauen und Männern. Der Lohn der Frauen liegt bei 79 % des Bruttolohns der Männer und damit 5% unter dem europäischen Durchschnitt<sup>13</sup>.

Die Mehrheit der Erwerbseinkommen der Angestellten und ArbeiterInnen wird in Deutschland über Tarifverträge geregelt (West ca. 75 %/Ost 57%). In den Tarifverträgen finden bereits „erste Weichenstellungen für mögliche systemische

<sup>8</sup> Vgl. RESI. Frauenpolitischer Rundbrief 11/2004. [www.bayern.gruene-partei.de](http://www.bayern.gruene-partei.de)

<sup>9</sup> Vgl. Deutscher Bundestag, 15. Wahlperiode, Drucksache 15/5015, 03.03.2005:a.a.O. S. 94

<sup>10</sup> Vgl. Christina Klenner (2002): Geschlechtergerechtigkeit in Deutschland? In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage der Wochenzeitschrift Das Parlament. 33-34/2002. S.17-28.

<sup>11</sup> Vgl. Die Zeit 10/2005.

<sup>12</sup> Dieser Leitfaden wurde 1996 von der EU-Kommission herausgegeben und 2002 neu überarbeitet. Herausgeber ist das Bundesministerium für Familie und Senioren, Frauen und Jugend

<sup>13</sup> IABDiscussion Paper no. 4/2005: Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in Branchen, Berufen und Betrieben; Quelle: EU-Kommission (2004/19)

Differenzen zwischen Männer- und Fraueneinkommen“<sup>14</sup> statt. Damit sind zum einen die erheblichen Unterschiede bei der tatsächlichen Höhe der Tarifeinkommen in typischen Frauen- und Männerbranchen gemeint, als auch Wirkungen, die durch die Berücksichtigung der Tätigkeitsjahre, Betriebszugehörigkeit, Arbeitsbewertung, Tätigkeitsanforderungen, Qualifikationsniveau etc. entstehen. So gibt es gut bezahlte „Männerbranchen“ wie beispielsweise Chemie, Bau, Druck und schlechter bezahlte „Frauenbranchen“ wie das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Bekleidungs- und Nahrungsmittelindustrie. Dahinter steht ein gesellschaftliches Bewertungssystem, welches die von den Frauen erworbene Fertigkeiten gering einschätzt.<sup>15</sup> Die empirische Arbeitsmarktforschung belegt, dass in Berufen mit einem höheren Frauenanteil bei gleicher Ausbildung, Berufserfahrung und Arbeitszeit die Bezahlung schlechter ist als in Berufen, in denen mehrheitlich Männer tätig sind.<sup>16</sup>

Ein anderer wichtiger Aspekt für die Ungleichheit der Höhe der Einkommen liegt in der bereits erwähnten hohen Rate an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen, denn die Höhe des Einkommens ist u.a. von der geleisteten Arbeitszeit abhängig. Hinzu kommt, dass selbst der Stundenlohn von teilzeitarbeitenden Männern höher als der ihrer Kolleginnen ist.<sup>17</sup> Die einzige Ausnahme bezüglich der Höhe des Einkommens von Frauen ist gegeben, wenn diese es geschafft haben, sich als Leitungskräfte in der Wirtschaft oder in der Wissenschaft zu etablieren.

Neben den Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes beeinflussen auch Aspekte, wie die Position von Männern und Frauen im privaten Haushalt, die Erwerbstätigkeit und somit die Einkommensverteilung. Hier spielt vor allem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen eine wichtige Rolle. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, nach der Frauen die Hauptverantwortung für Kinder und Haushalt tragen, hält sich nach wie vor beharrlich. Daran hat auch die gestiegene Erwerbsbeteiligung der Frauen und ein verändertes Rollenverständnis nichts geändert.

Hauptproblem ist, dass das Normalarbeitszeitverhältnis immer noch auf das traditionelle Ernährermodell der Ehe (Mann als Haupteinkommensbezieher - Frau nicht erwerbstätig) aufbaut. Das Einkommen der Frauen hat innerhalb dieses Konzeptes allenfalls den Charakter eines Zuverdienstes. Verstärkt wird dies dadurch, dass viele „Frauenberufe“, wie bereits dargestellt, schlechter bezahlt sind als „Männerberufe“, oder dass viele Frauen nur Teilzeit arbeiten. Das Zweiverdienermodell (Frauen wie Männer arbeiten Vollzeit, die Kinder werden in öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen betreut), wird in den alten Ländern der Bundesrepublik von Paaren weniger gelebt als in den neuen Ländern. In Ostdeutschland dominiert das Zweiverdienermodell mit Vollarbeit für beide Partner, was aber nicht zwangsläufig bedeutet, dass die Hausarbeit dort paritätisch verteilt ist. Somit erweisen sich Familienstand und Lebensform als wichtige Bedingung für soziale Ungleichheit im Bezug auf das Erwerbseinkommen.<sup>18</sup>

<sup>14</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2001): Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern/ S. 35

<sup>15</sup> ebd. S. 56;

<sup>16</sup> IABDiscussion Paper no. 4/2005: Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in Branchen, Berufen und Betrieben

<sup>17</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2001): Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, S. 67- 69, Quelle Statistisches Bundesamt(1998b)

<sup>18</sup> Vgl. Christina Klenner (2002). a.a.O., S. 23 f.

## 2. Besondere Fragestellungen

### 2.1. Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt<sup>19</sup> ist ein Problem unserer Gesellschaft und so sind Frauen dieser Form der Gewalt natürlich auch in ihrer Ausbildung ausgesetzt. Bei einer Untersuchung des BMFSFJ gaben 41,9 % der sexuell belästigten Frauen an, dass die Täter aus dem Bereich Arbeit/Ausbildung/Schule kommen.<sup>20</sup> Eine Umfrage der DGB-Jugend München kam zu dem Ergebnis, „dass fast die Hälfte (45,5 %) der weiblichen Auszubildenden sexuelle Belästigung erlebt hat“.<sup>21</sup> „Sexuelle Belästigung benennt ein Problem, das von Peinlichkeit, Angst, Scham und Verdrängung (...) überschattet ist und in der betrieblichen Wirklichkeit immer noch eher tabuisiert als offen angesprochen wird.“<sup>22</sup> Einer Umfrage der FU Berlin zufolge liegt die Belästigung im universitären Alltag bei 46,9%.

Frauen haben unterschiedlichste Bewältigungsstrategien entwickelt, um sich gegen sexuelle Übergriffe im beruflichen Alltag zu wehren. Nicht selten bleibt die Gegenwehr von Frauen wirkungslos. Daran gekoppelt sind Gefühle der Ohnmacht und Resignation, die unter anderem zu einer Verringerung des Selbstbewusstseins führen. Besonders in Abhängigkeitsverhältnissen haben Frauen zudem kaum die Möglichkeit zur offensiven Gegenwehr, ohne massive Folgen befürchten zu müssen. Daher bleibt ihnen oft kein anderer Weg, als sich mit den Belästigungen abzufinden und sie hinzunehmen.

Auch die Ausbildungsbiographie wird durch das Erleben sexualisierter Gewalt deutlich beeinträchtigt. Auszubildende und Studentinnen erleben durch Kollegen, Lehrer, Dozenten und Vorgesetzte oftmals sexualisierte Gewalt. Leider bleibt der ernsthafte Widerstand eher der Einzelfall. Die meisten Reaktionsweisen lassen sich mit ausweichend und bagatellisierend umschreiben. Auszubildenden bleibt oft nur das Ignorieren der Erlebnisse<sup>23</sup> oder ein scherzhaftes Umgehen<sup>24</sup> damit. Studentinnen hingegen besuchen Lehrveranstaltungen nicht mehr und versuchen, dem Täter dadurch aus dem Weg zu gehen, sie lassen sich ein neues Arbeitsthema geben oder wechseln den Prüfer. Sowohl Studentinnen als auch Auszubildende wählen selten den Weg der Konfrontation mit dem Belästiger<sup>25</sup> oder gehen mit dem Erlebten an die Öffentlichkeit. Die erlebte sexualisierte Gewalt kann sich jedoch in schlechten Zensuren, Unaufmerksamkeit, Fernbleiben an der Arbeitsstelle oder an der Hochschule zeigen. In manchen

<sup>19</sup> Unter sexualisierter Gewalt verstehen wir jedes sexuell gefärbte verbale und nicht-verbale Verhalten, das Betroffene als unerwünscht empfinden oder das als unerwünscht unterstellt werden kann. Es handelt sich bei diesem Verhalten nicht um einen fehlgeleiteten, weil aggressiven Ausdruck von Sexualität, sondern um einen sexualisierten Ausdruck von Gewalt. Der Bezug zur Sexualität ist lediglich ein besonders erniedrigendes Hilfsmittel für den Transport nicht-sexueller Inhalte wie Macht, Kontrolle und Gewalt. Beispiele können sein: anzügliche Bemerkungen über die Figur, das Privatleben; hinterherpfeifen; taxierende Blicke; Briefe, Telefonanrufe mit sexuellen Anspielungen; Po-Kneifen, Tatschen, Busengrapschen; aufgedrängte Küsse; scheinbar zufällige Körperberührungen; Exhibitionismus; Nötigung; Vergewaltigung.

<sup>20</sup> BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland, Berlin, 2004, S. 96

<sup>21</sup> DGB-Jugend: Sexuelle Belästigung am Ausbildungsplatz, München 2000, S.12

<sup>22</sup> BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Bonn 1997 (5.A.), S. 9

<sup>23</sup> 75% der Betroffenen (DGB-Jugend)

<sup>24</sup> 53% der Betroffenen (DGB-Jugend)

<sup>25</sup> 18% der Betroffenen (DGB-Jugend)

Fällen führt das Erlebte sogar zum Ausbildungsplatzwechsel oder -abbruch<sup>26</sup>, Studiumswechsel oder Umzug, um dem Peiniger zu entkommen.

## 2.2. Frühe Mutterschaft

Der Berufsbildungsbericht 2002 spricht davon, dass es eine nennenswerte Gruppe junger Frauen gibt, die bereits während oder nach der Schulzeit oder während einer Ausbildung schwanger werden. Die Datenlage ist allerdings schwierig. Anfang der neunziger Jahre waren unter den 20- bis 25-jährigen Erwachsenen ohne Berufsausbildung 11% junge Frauen in den alten Bundesländern Mütter oder plant, eine Familie zu gründen. 65% der jungen Frauen in den neuen Ländern hatten bereits Kinder. 1998 wurden 56.931 Frauen von unter 14 bis 21 Jahre Mütter, über die Hälfte davon war nicht verheiratet.<sup>27</sup> Zwar sind die Gründe der frühen Mutterschaft vielfältig, u.a. geringe Unterstützung bei der Berufsorientierung, hohe Belastungen in der Herkunftsfamilie, die zu Problemen in Schule und Ausbildung führen. Nach der Geburt ist die Situation der allein erziehenden Frauen durch große finanzielle, persönliche Probleme und soziale Isolation gekennzeichnet. Dies erschwert die Entwicklung einer beruflichen Perspektive und die Möglichkeit zur Absolvierung einer Ausbildung. Vorurteile, Skepsis und auch das Tabu der frühen Mutterschaft erschweren die Position der jungen Mütter gegenüber gleichaltrigen anderen jungen Frauen. Modellprojekte, die sich der speziellen Lebenssituation und der Problemlage von jungen Müttern angenommen haben, kommen zu dem Ergebnis, dass zwei Aspekte bei der Förderung der Berufsausbildung besonders wichtig sind: erstens eine Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Berufsausbildung und Kindererziehung durch zeitlich modifizierte Ausbildung und sozialpädagogische Betreuung und zweitens die Herstellung und Pflege von Betriebskontakten.<sup>28</sup>

## 2.3. Mädchen und junge Frauen mit Migrationshintergrund

Wie aktuelle Untersuchungen zeigen, messen Schulabgängerinnen mit Migrationshintergrund ihrer beruflichen Ausbildung einen sehr hohen Stellenwert für ihr Leben bei.<sup>29</sup> 84 % der ausländischen Schulabgängerinnen halten es für sehr wichtig, dass ein Frau einen Beruf erlernt und über ein eigenes Einkommen verfügt. Nachdem die Mehrheit der jungen Frauen eine dauerhafte Beteiligung am Erwerbsleben plant, ist für sie eine fundierte und qualifizierte Ausbildung von zentraler Bedeutung und Wichtigkeit. Unterstützt werden sie dabei im Wesentlichen von ihren Eltern. Ebenso wie junge Frauen ohne Migrationshintergrund setzen sie auf verschiedene Modelle von Vereinbarkeit von Beruf und Familie und haben eine große Bandbreite von Vorstellungen darüber, wie solch ein doppelter Lebensentwurf realisiert werden kann. Festzuhalten bleibt in diesem Zusammenhang jedoch, dass hier die Rede ist von jungen Frauen der sog. zweiten Generation. Über späteingereiste junge Frauen, die erst nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule im Herkunftsland nach Deutschland kommen oder zu einem Zeitpunkt, zu dem sie nicht mehr der Schulpflicht in Deutschland unterliegen, ist so gut wie nichts bekannt bzw. erforscht.

<sup>26</sup> 3% der Betroffenen (DGB-Jugend)

<sup>27</sup> Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2002): Berufsbildungsbericht 2002. Berlin. S. 375

<sup>28</sup> Ebd.: S. 376 ff.

<sup>29</sup> Dr. Mona Granato (2004): Feminisierung der Migration - Chancengleichheit für (junge) Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf, Kurzexpertise für den Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, S.5

Schulabgängerinnen mit Migrationshintergrund haben nicht nur ein hohes Interesse an einer beruflichen Qualifikation, sie zeigen auch enormes Engagement. Dies besteht auch dann fort, wenn im ersten Versuch keine Lehrstelle gefunden werden konnte. 90 % der Lehrstellensuchenden, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, möchten auch weiterhin eine duale Ausbildung beginnen.<sup>30</sup>

Die Chance, einen Ausbildungsplatz zu finden, ist für Mädchen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu deutschen Mädchen deutlich schwieriger. Während 2002 nur 31 % der jungen Frauen mit ausländischem Pass Zugang zu einer Ausbildung im dualen System hatten, waren dies immerhin rund 54 % bei den jungen deutschen Frauen. Auch im Vergleich zur männlichen Vergleichsgruppe (37 %) schneiden sie schlechter ab (31 %), trotz besserer Schulabschlüsse und einem hohen Engagement an der ersten Schwelle.<sup>31</sup>

Rund 87 % der Schulabgängerinnen ausländischer Nationalität haben 2002 einen Schulabschluss erreicht. Davon haben 33 % einen Realschulabschluss, 17 % die Hochschulreife und 38 % einen Hauptschulabschluss. Doch obwohl sich seit den 80er Jahren die schulischen Bildungsabschlüsse so weit verbessert haben, dass 2002 die Hälfte mindestens die mittlere Reife hat, haben sich die Ausbildungschancen in den letzten Jahren nicht verbessert.<sup>32</sup>

Festzuhalten ist weiterhin, dass es eine hohe Konzentration junger Frauen ausländischer Herkunft in nur wenigen Berufen gibt. Es handelt sich dabei um ein Kennzeichen einer doppelten Ausbildungsmarktsegmentierung. Junge Frauen mit ausländischem Pass werden vor allem als Friseurin (14 %), Arzt-/Zahnarthelferin (11 % bzw. 10 %) oder Verkäuferin (12 %) ausgebildet.<sup>33</sup> Dies bedeutet eine weitere, zusätzliche Segmentierung und Verengung des weiblichen Ausbildungssegments mit Migrationshintergrund auf noch weniger Berufe. Rund 43 % der jungen ausländischen Frauen im Alter von 20 bis 30 Jahren bleiben ohne anerkannten Berufsabschluss. Dies stellt eine bildungspolitische Katastrophe dar, der entgegengewirkt werden muss.

Vorurteile, dass die Mädchen über zu wenig Informationen über das Ausbildungssystem verfügen, oder dass Eltern und traditionelle Hintergründe als Verhinderungsgrund für eine abgeschlossene Berufsausbildung anzuführen sind, sind widerlegt.<sup>34</sup>

### 3. Forderungen

Aus den dargestellten aktuellen Brennpunkten in der Bildungs-, Ausbildungs- und Berufssituation von Mädchen und jungen Frauen ergeben sich für den BDKJ Bayern - über die Positionsbestimmungen von 1997 hinaus - folgende Forderungen:

- Damit Mädchen und junge Frauen bei der Berufswahl Berufe mit guten Zukunftsaussichten in den Blick nehmen können, brauchen sie vielfältige Informationen über die verschiedenen Berufsbilder (wie z.B. der jährlich stattfindende girls´ day) und gelebte Vorbilder durch andere Frauen (z. B. Tutorinnen- und Mentoringprogramme an Technischen Hochschulen

<sup>30</sup> Ebd.: S. 6

<sup>31</sup> Ebd.: S. 7

<sup>32</sup> Ebd.: S. 9

<sup>33</sup> Ebd.: S.11

<sup>34</sup>Ebd.: S. 15

oder mit Frauen in Führungspositionen) sowie Unterstützung und das Ernst nehmen ihrer Entscheidung.

- Um die Situation junger Frauen in Bildung, Wissenschaft und Beruf zu verbessern, braucht es eine Lösung der Frage der Kinderbetreuung sowie die Möglichkeit der Nutzung von Ganztagsangeboten für Kinder ab dem ersten Lebensjahr. Die bayerische Staatsregierung wird aufgefordert, in Zukunft mehr Geld in die professionelle Betreuung von Kindern zu investieren und den Anteil der Staatsausgaben entsprechend zu steigern. Es ist beschämend, dass ein reiches Bundesland wie Bayern nicht mehr öffentliche Verantwortung für das Aufwachsen von Kindern übernimmt.<sup>35</sup>
- Die Diözesen in Bayern werden aufgefordert, weiterhin in Kindertageseinrichtungen zu investieren. Es gibt keine bessere Zukunftsinvestition als die in das Aufwachsen von Kindern. Die katholische Kirche darf sich aus diesem wichtigen Sozialisationsfeld nicht zurückziehen.
- Angesichts der Krise der Arbeitsgesellschaft und der immer noch ungleichen Verteilung von Familien- und Erwerbsarbeit zwischen Männern und Frauen setzen wir uns für eine gesellschaftliche Neudefinition des sogenannten „Normalarbeitszeitverhältnisses“ ein und fordern die Aufwertung von Familienarbeit. Nicht die Verlängerung der Wochenarbeitszeit ist der Weg in die Zukunft, sondern Arbeitszeitverhältnisse, die es zulassen, neben dem Beruf auch familienbezogene Aufgaben zu übernehmen. Wirtschaft, Industrie und Handel werden aufgefordert, Männern und Frauen Arbeitszeitmodelle zur Verfügung zu stellen, die Beruf und Familie vereinbar werden lassen.
- Junge Frauen brauchen auch heute noch Vorbilder, die ihnen zeigen, dass die Vereinbarkeit von Familientätigkeiten und Beruf machbar ist. Die bayerische Staatsregierung wird aufgefordert, eine Kampagne zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter und Mütter durchzuführen.
- Wir fordern gleichen Lohn für gleichwertige Tätigkeiten. Dies schließt die Aufwertung des sozialpflegerischen und sozialpädagogischen Berufsfeldern mit ein.
- Eine größere Aufklärung zu sexualisierter Gewalt ist nötig. An den unterschiedlichen Ausbildungsplätzen (Betrieb, Schule, Hochschule) müssen qualifizierte Anlaufstellen und regelmäßige Beratungsangebote geschaffen werden.
- „Es darf garantiert keine Nachteile für die betroffenen Frauen geben.“<sup>36</sup> Frauen müssen ohne Angst und Bedenken wegen möglicher persönlicher Konsequenzen oder hierarchischer Strukturen Übergriffe melden können.
- Die Nichtduldung sexualisierter Gewalt muss Gegenstand betrieblicher Leitlinien und Vereinbarungen werden.
- Im Vergleich zu anderen Straftaten darf sexualisierte Gewalt kein Kavaliärsdelikt bleiben. Der Gesetzgeber ist hier gefordert, ein entsprechendes Strafmaß festzulegen.
- Junge Mütter brauchen Unterstützung, um auch mit Kind eine Ausbildung abschließen zu können. Dazu gehören u.a. modifizierte Vollzeitmodelle im Bereich der Berufsausbildung (75 % der Anwesenheit im Betrieb, bei regulärem Berufsschulunterricht) und eine sozialpädagogische Betreuung (Beratung bei der Organisation der Ausbildung und Regelung der Kinderbetreuung).

<sup>35</sup> Vgl. Forderung des BDKJ Bayern zur bedarfsgerechten Einrichtung von Ganztagschulen in Bayern, BDKJ-Landesausschuss-Beschluss vom Februar 2005

<sup>36</sup> 89% der Betroffenen (DGB-Jugend)



- Wir fordern staatliche Subventionen in Modellprojekten für Betriebe, die junge Mütter ausbilden, da diese positive Wirkungen im Sinne von Initialzündungen haben.
- Junge Frauen mit Migrationshintergrund benötigen eine zielgruppenadäquate Bildungslaufbahnberatung, die den gesamten Kontext des Lebensumfeldes mit einbezieht. Berufliche Nachqualifizierung von ausländischen Mädchen und Frauen muss konsequent gefördert werden.
- Interkulturelles Lernen muss dauerhaft in der beruflichen Bildung verankert werden. So sollten Betriebe und Verwaltungen im Hinblick auf die Ausbildung von jungen Frauen mit Migrationshintergrund beraten werden, so dass ein ausreichendes betriebliches Ausbildungsplatzangebot geschaffen wird und Informationsdefizite und Vorbehalte ausgeräumt werden.
- Gender Mainstreaming muss um Cultural Mainstreaming<sup>37</sup> in (Aus-) Bildung, Beruf, Forschung und Lehre ergänzt werden.
- Wir fordern die durchgehend geschlechtsgetrennte Datenerhebung in den Bereichen (Aus) Bildung und Arbeit, um Schief lagen rechtzeitig erkennen und bearbeiten zu können. Die neu eingerichtet Enquete-Kommission „Jungsein in Bayern - Zukunftsperspektiven für die kommenden Generationen“ hat hier eine besondere Verpflichtung.
- Weiterhin müssen vermeintlich typisch männliche und weiblichen Rollenbilder und damit verbundene Berufsbilder in Frage gestellt werden und eine Bewusstseinsbildung zu diesem Thema in Schule, Erziehung und Jugendarbeit stattfinden.

---

<sup>37</sup> Gender und Migration werden als Querschnittsperspektiven verstanden und fließen als solche in die genannten Bereiche ein.