

01

IT-Ausbildung – und was dann?

Bundesweit erste Befragung zum Übergang von Frauen und Männern von der IT-Ausbildung in den Beruf

März 2006

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

(N)ONLINER-Sonderauswertung: Die Internetnutzung von Frauen und Männern in Deutschland 2005. April 2006

IT-Ausbildung – und was dann?

Bundesweit erste Befragung zum Übergang von Frauen und Männern von der IT-Ausbildung in den Beruf

Eine Auswertung der Online-Erhebung des Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V., die mit Unterstützung des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) und der Initiative D21 durchgeführt wird.

Herausgeber:

Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.

Verfasserin:

Dipl.-Soz. Ulrike Struwe

Unter Mitarbeit von:

Dilek Akten-Özer | Agnieszka Salek-Schwarzte

Bielefeld, März 2006

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Herausgeber.

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

© 2006 | **Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.**

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

www.kompetenzz.de

Wilhelm-Bertelsmann-Str. 10, 33602 Bielefeld

Tel.: +49 521 106-7322, Fax: +49 521 106-7171

eMail: info@kompetenzz.de

ISBN 3-933476-09-7

Inhalt

	Zusammenfassung	3
1	Einleitung und Problemstellung	7
2	Methodischer Ansatz	11
3	Struktur der Betriebe und der Teilnehmenden	15
3.1	Betriebsgröße und Beschäftigtenanteil	15
3.2	Der erlernte Beruf	17
3.3	Höchster Schulabschluss und Altersstruktur der Absolventinnen und Absolventen	18
4	Die Bewertung der Ausbildung	19
4.1	Die beliebtesten Ausbildungsinhalte der IT-Berufe	19
4.2	Wert der Ausbildung	20
4.3	Erfahrungen	23
4.4	Gesamteinschätzung	26
4.5	Zusammenfassung	27
5	Die Abschlussprüfung	28
5.1	Benotung durch Teilnehmende	28
5.2	Übereinstimmungen der Prüfungsinhalte mit den Ausbildungsinhalten in Betrieb und Berufsschule	30
5.3	Einzelne Prüfungsbereiche	32
5.4	Zeitvorgaben	33
5.5	Zum Verhältnis von Theorie und Praxis	35
5.6	Die erzielten Prüfungsergebnisse	37
5.7	Die Abschlussnoten von Schule und Berufsausbildung im Vergleich	44
5.8	Abschlussnote wie empfunden	45
5.9	Änderungswünsche für Prüfung	46
5.10	Zusammenfassung	48
6	Ausbildungswahl, Ausbildungsbetrieb und Ausbildung als Vorbereitung auf die Erwerbstätigkeit	51
6.1	Die Ausbildung als Vorbereitung auf die Erwerbstätigkeit	51
6.2	Wiederwahl von Ausbildungsberuf und –betrieb	53
6.3	Zusammenfassung	55
7	Der berufliche Übergang	56
7.1	Umfang und Befristung des Beschäftigungsverhältnisses	58
7.2	Strategien und Unterstützung beim beruflichen Übergang	60
7.3	Einkommen	62

7.4	Das Erreichen beruflicher Ziele	63
7.5	Zusammenfassung	65
8	Fazit und Handlungsempfehlungen	67
	Literaturliste	73
	Abkürzungsverzeichnis	77
	Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen	78
	Anhang: Fragebögen	81

Zusammenfassung

Die duale Ausbildung hat sowohl für ausbildende Unternehmen als auch für die Auszubildenden eine wesentlich Bedeutung. Für Betriebe stellt sie ein unverzichtbares Instrument zur Personalgewinnung dar. Für die Auszubildenden bzw. späteren Absolventen und Absolventinnen der einzelnen Berufe ist sie wesentliche Basis für einen erfolgreichen Eintritt in die Erwerbstätigkeit (vgl. Bellmann et al. 2005: 41; Bender/Dietrich 2001: 3). Dabei kommt der Ausbildung in einem IT-Beruf eine besondere Bedeutung zu. Durch die sich schnell wandelnden Märkte im IT-Sektor sowie die breite Ausrichtung dieser Branche unterliegt die IT-Ausbildung besonderen Herausforderungen. Mit der Neuordnung der IT-Berufe wurden diese Anforderungen umgesetzt, indem technische, wirtschaftliche und projektorientierte Ausbildungsinhalte zu einem Ausbildungsrahmenplan zusammengefasst wurden, der sich eng am Geschäftsprozess orientiert (vgl. Borch/Weißmann 2002: 6). Mit dieser Ausrichtung scheinen die Absolventinnen und Absolventen der IT-Berufe zunächst gute berufliche Startchancen zu haben, denn wie die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen, ist für ca. zwei Drittel der IT-Absolventinnen und –Absolventen der berufliche Übergang nach ihrer Ausbildung durch den Eintritt in Erwerbstätigkeit gekennzeichnet. Damit stehen nicht nur die beruflichen Chancen für die Absolventinnen und Absolventen der IT-Berufe recht gut, sondern den ausbildenden Unternehmen steht momentan durch die noch hohen Absolventen- und Absolventinnenzahlen ein ausreichendes Potenzial an Fachkräften zur Verfügung. Wie sich diese Situation zukünftig entwickeln wird, hängt auch von den Neuzugängen an IT-Auszubildenden ab. Nach mehrjährig sinkenden Ausbildungsneuabschlüssen scheint sich in 2004 der Abwärtstrend abgebremst zu haben. Ob es in 2005 wieder deutlich mehr Ausbildungsverträge geben wird als in den vergangenen Jahren, werden die Statistiken zeigen. Entscheidend für die Sicherung des Fachkräftepotenzials wird sein, ob es zukünftig stärker als bisher gelingen wird, mehr Frauen für die IT-Berufe zu gewinnen. Vor dem Hintergrund der erwarteten demografischen Entwicklung ist gerade 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).

Die vorliegende Studie, die eine Kooperation zwischen dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK), dem Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V. und der Initiative D21 ist, zielt darauf ab, einen Beitrag zur stärkeren Integration von Frauen in den IT-Berufen zu leisten, indem bundesweit erstmalig der berufliche Übergang im Anschluss an eine IT-Ausbildung untersucht wird. Zentrales Anliegen ist es, den Erfolg dieses Übergangs aus Perspektive beider Geschlechter zu ermitteln, um Handlungsmöglichkeiten für einen erfolgreichen Übergang aufzuzeigen. An der Studie haben bundesweit insgesamt 1.048 weibliche und männliche IT-Prüflinge der Sommerprüfungen 2005 teilgenommen.

Ein Ergebnis der Untersuchung ist, dass sich die Einstellung zu Technik bei Frauen und Männern angeglichen hat. So ist der Anteil an Frauen, die angeben, durch die Ausbildung ihr Hobby zum Beruf gemacht zu haben, gestiegen, während der Anteil der Männer in derselben

Frage im Vergleich zu Aussagen, die während der Ausbildung getroffen wurden, rückläufig ist (vgl. Frauen geben Technik neue Impulse e.V. 2004). Trotz dieser positiveren Einstellung zur Technik seitens der Frauen geben mehr Frauen als Männer an, dass sie sich mehr fachliche Unterstützung für ihre Ausbildung wünschen.

Die Ausbildung in einem IT-Beruf hat bei den Frauen zu einem weiteren Perspektivwechsel geführt. Gerade Frauen, die nicht in technischen Berufen arbeiten, verbinden mit diesen Berufen Bilder, in denen Kommunikation nur eine untergeordnete Bedeutung hat (vgl. Wächter 2003: 14). Werden sie im Anschluss an eine technisch ausgerichtete IT-Ausbildung jedoch nach dem für sie bedeutsamsten Wert der Ausbildung befragt, so benennen sie gerade die sozial-kommunikativen Aspekte dieses Berufes. Damit zeigt sich, dass es sich entgegen anders lautender Einschätzungen bei den IT-Berufen um Berufe handelt, in denen Kommunikation eine wesentliche Rolle spielt. Es ist deshalb zu überlegen, ob die kommunikativen Aspekte technischer Berufe bei zukünftigen Berufsbezeichnungen stärker berücksichtigt werden sollten (zum Einfluss von Berufsbezeichnungen auf die Berufswahl vgl. Krewerth et al. 2004).

Der aussichtsvolle Einstieg in die Erwerbstätigkeit nach einer IT-Ausbildung setzt eine erfolgreiche Abschlussprüfung voraus. Gerade hier scheint es im Rahmen der Ausbildung jedoch einige Verbesserungsmöglichkeiten zu geben, denn mehr als jeder zweite Prüfling wünscht sich Veränderungen für die IT-Abschlussprüfung. Dabei erhält die Durchführung und Umsetzung der betrieblichen Projektarbeit höhere Zustimmung als die Bearbeitung des theoretischen Teils der Prüfung. Weitere Kritikpunkte beziehen sich auf die teilweise geringe Übereinstimmung zwischen Ausbildungs- und Prüfungsinhalten sowie auf die zeitliche Gestaltung der Abschlussprüfung. Festzustellen ist ebenfalls, dass es eine Tendenz zum erfolgreicherem Abschneiden der Männer in den Prüfungen gibt, und das obwohl mehr Frauen als Männer über höhere schulische Qualifikationen verfügen.

Die in den Ausbildungsrahmenplänen genannten Fertigkeiten und Kenntnisse sollen laut Borch und Schwarz so vermittelt werden, dass der/die Auszubildende zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigt wird, die insbesondere selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren sowie das Handeln im betrieblichen Gesamtzusammenhang einschließt (vgl. Borch/Schwarz 2002: 31). Im Anschluss an die Ausbildung wird jedoch deutlich, dass mehr Männer als Frauen sich durch die Ausbildung gut auf den Beruf vorbereitet fühlen. Auch gibt es eine stärkere Tendenz der Männer Ausbildungsberuf und –betrieb wieder zu wählen. Damit scheint das oben aufgeführte Konzept des Ausbildungsrahmenplanes während der Ausbildung in den Betrieben eher an männlichen Bedürfnissen orientiert zu sein als den Anforderungen beider Geschlechter gerecht zu werden.

Trotz einiger aufzuzeigender Mängel in der IT-Ausbildung sowie während der Abschlussprüfung scheint diese Ausbildung sowohl Frauen als auch Männern eine solide Basis für einen beruflichen Einstieg zu bieten. Gerade die nachlassenden Übernahmechancen in den vergangenen Jahren haben immer wieder zu Kritik und Unzufriedenheit mit einem IT-Beruf

geführt. Dabei zeigt sich tendenziell, dass die Übernahmechancen im Anschluss an eine IT-Ausbildung höher sind als im Vergleich zum Durchschnittswert anderer dualer Ausbildungsberufe. Ein Großteil der IT-Prüflinge mündet nach Absolvieren der Prüfungen in die Erwerbstätigkeit, auch wenn diese nicht immer durch eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung gekennzeichnet ist. Anzumerken ist hier allerdings, dass mehr Frauen als Männer – und dies zum größeren Teil nicht auf eigenen Wunsch – in Teilzeit arbeiten. Auch werden weniger Frauen als Männer in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Insgesamt übersteigt der Anteil befristeter Arbeitsverträge in den IT-Berufen die Anzahl unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse. Ein Vergleich zu anderen Ausbildungsberufen ist derzeit nicht möglich, da hierzu keine detaillierten Statistiken vorliegen.

Für eine Mehrzahl der Auszubildenden wird der Übergang in die Erwerbstätigkeit durch das ausbildende Unternehmen bzw. die Ausbilderin oder den Ausbilder begleitet. Von dieser Ansprache können mehr Frauen als Männer profitieren. Weiterbildung spielt direkt im Anschluss an die Ausbildung lediglich im Rahmen der schulischen bzw. hochschulischen Fortbildung eine Rolle. Die betriebliche Weiterbildung wird erst nach einer Phase beruflicher Etablierung als Option wahrgenommen.

Gleich im Anschluss an die Ausbildung zeigen sich zwischen Frauen und Männern Unterschiede in der finanziellen Entlohnung. Mehr Männern als Frauen gelingt der berufliche Übergang mit höheren Gehältern. Frauen dagegen dominieren eher die unteren Gehaltsgruppen. Trotz dieses Ungleichgewichts im Einkommen scheinen die IT-Berufe von beiden Geschlechtern als solide Basis für eine berufliche Karriere wahrgenommen zu werden. Drei Viertel aller Frauen und Männer geben an, dass sie erwarten oder sicher sind, ihre beruflichen Ziele erreichen zu können bzw. sie bereits erreicht haben.

Der vorliegende Bericht, dessen Erhebungsphase zwischen Juni und August 2005 stattfand, gliedert sich in acht Kapitel. Kapitel eins der vorliegenden Untersuchung zeigt die Problemstellung des beruflichen Übergangs im Anschluss an eine duale Ausbildung auf und gibt einen Überblick über die Anteile von Frauen und Männern in den IT-Berufen.

Methodik und Vorgehensweise der Untersuchung werden in Kapitel zwei ebenso thematisiert wie die Beteiligung der Absolventinnen und Absolventen, die an der Online-Erhebung teilgenommen haben. Die Inhalte der Fragebögen werden schlagwortartig aufgeführt.

Kapitel drei umfasst die Beschreibung der Betriebgröße der ausbildenden Unternehmen und Institutionen sowie die Verteilung der Männer und Frauen auf die einzelnen IT-Berufe. Darüber hinaus werden die Altersstruktur und die im Vorfeld der Ausbildung erreichten Schulabschlüsse beschrieben. Wie im bundesweiten Trend ersichtlich, wird ein Großteil der Auszubildenden in Großunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgebildet.

Die Bewertung der Ausbildung aus Perspektive der Absolventinnen und Absolventen der IT-Berufe, die Aufstellung der beliebtesten Ausbildungsinhalte, den Wert der Ausbildung,

welchen beide Geschlechter diesen noch neuen Ausbildungsberufen beimessen, sind neben den Erfahrungen, die während der Ausbildung im Betrieb gesammelt werden und den Gesamteinschätzungen zur Ausbildung die Themen, die in Kapitel vier behandelt werden.

Kapitel fünf widmet sich dem Thema Abschlussprüfung in unterschiedlichen Facetten. So wird auf der einen Seite die Abschlussprüfung einer Benotung durch die Absolventinnen und Absolventen unterzogen. Darüber hinaus werden die Übereinstimmungen einzelner Prüfungsbereiche mit den Inhalten der eigentlichen Ausbildung behandelt. Weitere Themen dieses Kapitels sind die zeitlichen Vorgaben während der Prüfung, das Verhältnis von Theorie und Praxis sowie die in den einzelnen Prüfungsbereichen erzielten Noten. Abschließend werden Prüfungsnoten mit den in den allgemeinbildenden Schulen erreichten Schulabschlussnoten verglichen und beschrieben, wie die Benotung in der Abschlussprüfung empfunden wurde.

Welche Bedeutung die Ausbildung als Vorbereitung auf die spätere Erwerbstätigkeit leistet und inwiefern Berufsausbildung und auch der ausbildende Betrieb aus Perspektive der befragten Frauen und Männer noch einmal gewählt werden würden, sind Themen des sechsten Kapitels.

Kapitel sieben schließlich behandelt den beruflichen Übergang. Dabei wird der Verbleib im erlernten Beruf ebenso betrachtet wie der Berufswechsel bzw. die Aufnahme eines Studiums und andere Weiterbildungsmaßnahmen. Das Überschreiten der sogenannten „zweiten Schwelle“ wird von Art und Umfang der Beschäftigung geprägt, aber auch davon, welche Strategien und Unterstützungsleistungen den zukünftigen Fachkräften bei ihrem Eintritt ins Berufsleben zur Verfügung stehen. Höhe des Einkommens sowie die individuelle Einschätzung der Ausbildung als Basis für die spätere Karriere werden ebenfalls in diesem Kapitel thematisiert.

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

1 Einleitung und Problemstellung

Die berufliche Ausbildung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung der Zukunftschancen von jungen Frauen und Männern. Dabei wird die Wahl eines Berufs als wichtigste Wahl im Leben beschrieben (vgl. Dostal/Stooß/Troll 1998: 439). Der daran anschließende Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt, die sogenannte „zweite Schwelle“¹ stellt eine grundlegende Voraussetzung zur Realisierung individueller Berufs- und Arbeitsmarktchancen dar, denn mit diesem Übergang werden entscheidende Weichen für den späteren Berufsverlauf gestellt (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2004: 150).

Wird bei der Betrachtung der ersten und zweiten Schwelle die Geschlechterperspektive berücksichtigt, zeigt sich, dass bei jungen Frauen mit dem Eintritt in das berufliche Bildungssystem mehr als bei jungen Männern von einer „sensiblen Phase“ gesprochen werden muss, denn diese Phase stellt eine „entscheidende Schaltstelle für die Herausbildung von geschlechtsspezifischen Strukturen im Lebenslauf“ dar (Blossfeld 1991: 19). Kennzeichen dieser Strukturen sind, 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; zu den Eintrittsbedingungen von Frauen und Männern in die Ausbildung vgl. Granato 2004: 533).

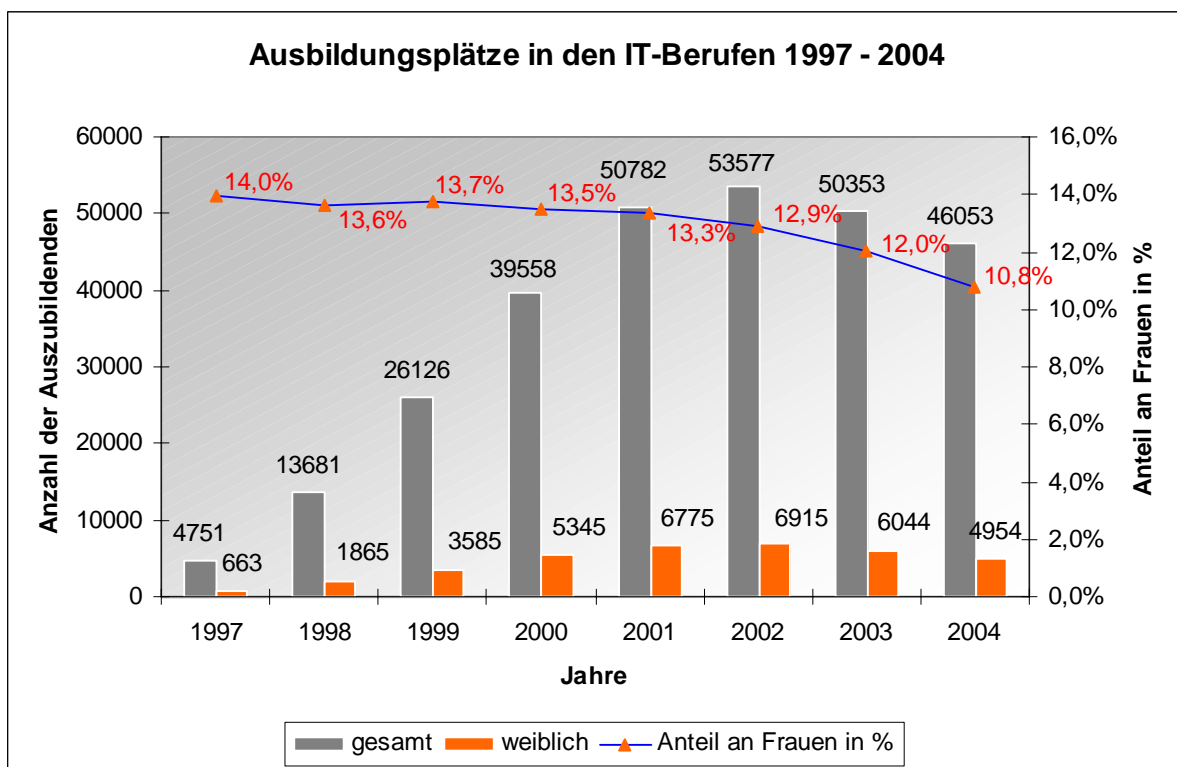
Um zukünftig Gestaltungsprozesse, wirtschaftliche Erfolge, gesellschaftliche Entwicklung und Innovation voranzubringen, werden jedoch die Kompetenzen und Fähigkeiten aller benötigt. Dazu müssen laut Bund-Länder-Kommission die Qualifikationspotenziale von Mädchen und Jungen stärker erschlossen und damit Beschränkungen durch einengende traditionelle Geschlechterrollen und entsprechende Einflüsse in Familie, Schule, Medien und sozialem Umfeld überwunden werden (Bund-Länder-Kommission 2000: 11).

Die Berufsausbildung hat nicht nur auf individueller und gesellschaftlicher Ebene Bedeutung. Sie selbst hat durch die sich wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes Anpassungsleistungen vollbringen müssen. Laut Dostal et al. hat sich die Berufsausbildung dabei von beruflichen Inhalten entfernt. Sie werde zur allgemeinen Bildung, zur Basis für die Übernahme wechselnder ad-hoc Aufgaben. Damit würden Qualifikationen bedeutsamer, die eine Grundlage für flexiblen Einsatz bilden könnten (Dostal et al. 1998: 451). Genau hier setzt auch die Neuordnung der IT-Berufe aus dem Jahr 1997 an, die sich eng an die Anforderungen der Informations- und Telekommunikationstechnik mit ihren kurzen Innovationszyklen anlehnt. Die Berufe wurden so konzipiert, dass sie neben dem Spektrum der elektrotechnischen, DV-technischen und kaufmännischen Tätigkeitsbereiche auch Geschäftsprozess-,

¹ Da die Begriffe „erste und zweite Schwelle“ in der Literatur häufig verwendet werden, beziehe ich mich in der vorliegenden Arbeit auf diese Bezeichnungen. Alternativ zu diesem Begriffspaar gibt es weitere Benennungen. So gäbe es laut Dostal beispielsweise das Schwellenmodell nicht mehr in dieser klaren Form, da eine Vielfalt von unterschiedlichen Übergängen existierten. Weil es zahlreiche Möglichkeiten gäbe, diese Schwellen – oft auch in Verbindung mit Begleitung und Förderung – zu überwinden, sei auch von „Statuspassagen“ die Rede (Dostal 2003: 1483).

Kunden- und Projektorientierung in ihren Ausbildungsplänen berücksichtigen (Borch/Schwarz 2002: 16ff). Die IT-Ausbildungsberufe werden dabei als Berufseinstieg bezeichnet, in denen die Jugendlichen interessante Arbeitsplätze, eine langfristig gesicherte Beschäftigung und hohes Einkommen erwartet. Angesichts der sozialen Komponenten der kunden- und anwendungsbezogenen Berufe, sollten sich zudem Frauen besonders angesprochen fühlen (Borch/Weißmann 2002: 5f). Wie den Daten des Statistischen Bundesamtes zu entnehmen ist, hat sich diese Hoffnung nicht erfüllt. So beläuft sich der durchschnittliche Frauenanteil der IT-Auszubildenden eines Jahrgangs auf ca. 13 %, wobei die derzeitige Tendenz sinkend² ist.

Abbildung 1: Die Gesamtzahl der Ausbildungsplätze in den IT-Berufen für die Jahre 1997 bis 2004



Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen: Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V. 2005

Wird die Gesamtentwicklung der IT-Berufe in den Blick genommen, zeigt sich zunächst eine überdurchschnittlich starke Zunahme an IT-Ausbildungsplätzen. Auch der Anteil an Frauen an den vier neuen IT-Ausbildungsberufen ist mit 14 % anfangs vergleichsweise hoch. Mit zunehmend zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätzen lässt sich dieses Niveau bis 2001 noch tendenziell halten. Aber bereits in 2002, dem Jahr mit dem höchsten Angebot an IT-Ausbildungsplätzen fällt der Anteil an Frauen auf unter 13 % zurück. Seit 2003 sinkt der

² Quelle: Statistisches Bundesamt 1997 – 2004.

Frauenanteil an den IT-Ausbildungen deutlich und erreicht im Jahr 2004 gerade noch 10,8 %³.

Anzuführen ist hier jedoch, dass die Teilhabe von Frauen an diesen Berufen – wie die folgende Tabelle für das Jahr 2004 exemplarisch zeigt – innerhalb der einzelnen Berufe deutlich variiert.

Tabelle 1: Gesamtanzahl an IT-Ausbildungsplätzen

Ausbildungsberufe	2004		
	Gesamt	davon weibl.	
	Anzahl	Anzahl	%
Fachinformatiker/in	20.631	1.720	8,3%
Informatikkaufleute	5.478	1.141	20,8%
IT-System-Elektroniker/in	8.097	331	4,1%
IT-System-Kaufleute	6.463	1.665	25,8%
Informationselektroniker/in	4.368	74	1,7%
Systeminformatiker/in	244	9	3,7%
Systemelektroniker/in	259	11	4,2%
Elektroniker/in Informations- u. Telekommunikationstechnik	513	3	0,6%
Gesamt	46.053	4.954	10,8%

Die Tabelle gibt die Gesamtzahl der Auszubildenden sowie den absoluten und prozentualen Frauenanteil für die jeweiligen Ausbildungsberufe im Jahr 2004 zum Stichtag 31.12. an.

Gesamtzahl: Bei der Jahresangabe handelt es sich um die kumulierte Anzahl an Ausbildungsverträgen, d.h. es gab im Jahr 2004 20.631 Auszubildende im Beruf "Fachinformatiker/in". Das ist die Gesamtzahl der Auszubildenden aus den Jahren 2002, 2003 und 2004 (bzw. 1., 2. und 3. Ausbildungsjahr) abzüglich der jeweiligen Anzahl an Vertragslösungen. Davon waren 1.720 bzw. 8,3% Frauen.

So sind vor allem die technisch ausgerichteten IT-Berufe durch weit unterdurchschnittliche Frauenanteile gekennzeichnet. Diese Situation wirkt sich gerade in den IT-Berufen Fachinformatiker/in und IT-System-Elektroniker/in negativ für die Frauen aus, da in diesen Berufen die meisten Ausbildungsplätze bereit stehen.

Deutlich überdurchschnittliche Frauenanteile weisen dagegen die kaufmännisch orientierten IT-Berufe auf. Hier liegt der Frauenanteil für das Jahr 2004 zwischen 20,8 % und 25,8 %. Kennzeichen dieser Berufe ist allerdings, dass sie im Gegensatz zu den in Industrie- und Handel ausgebildeten technischen IT-Berufen über geringere Ausbildungsplatzkapazitäten verfügen.

³ Der Frauenanteil von 10,8 % bezieht sich nicht mehr allein auf die vier IT-Kernberufe Fachinformatiker/in, Informatikkauffrau/-mann, IT-System-Elektroniker/in und IT-System-Kauffrau/-mann, sondern umfasst seit 1999 auch den Beruf Informationselektroniker/in und seit 2003 auch die Berufe Elektroniker/in Informations- und Telekommunikationstechnik, Systemelektroniker/in und Systeminformatiker/in. Die seit 1999 neu geordneten Berufe sind durchgängig durch einen Frauenanteil von unter fünf Prozent gekennzeichnet und tragen somit neben anderen Faktoren zu einem Rückgang der Frauenanteile in den IT-Berufen bei. Werden diese Berufe bei der Berechnung des Frauenanteils nicht berücksichtigt, ergibt sich für jedes Jahr in etwa ein um 1 % höherer Frauenanteil.

Die seit 1999 bzw. 2003 neu geordneten IT-Ausbildungsberufe Informationselektroniker/in, Elektroniker/in Informations- und Telekommunikationstechnik sowie Systemelektroniker/in werden – bis auf den Beruf Systeminformatiker/in – im Handwerk ausgebildet. Sie sind – mit Ausnahme des Berufs Informationselektroniker/in – durch eine sehr geringe Anzahl an Ausbildungsplätzen gekennzeichnet. Durchgängig weisen sie einen Frauenanteil von unter 5 % auf.

Mit dem Zuschnitt der IT-Berufe wurde in Bezug auf die Berufsqualifikationen sowie die besondere Prüfungsgestaltung für die duale Berufsausbildung Neuland betreten (Borch/Schwarz 2002: 51). Dabei konnten in den seit 1997 bestehenden Berufen eine Reihe von Ausbildungserfahrungen gesammelt werden. Auf diese Erfahrungen wird in dieser Studie Bezug genommen. Es wird dargestellt, wie Frauen und Männer die Ausbildung in einem der neuen Berufe Fachinformatiker/in, Informatikkauffrau/-mann, IT-System-Elektroniker/in und IT-System-Kauffrau/-mann⁴ bewerten und wie ihnen der berufliche Übergang im Anschluss an die Ausbildung in diesen Berufen gelingt bzw. ob von einem erfolgreichen Einmünden in das Erwerbsleben nach Abschluss der Ausbildung, d.h. von einem Übergang in unbefristete sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung (USVB) gesprochen werden kann (vgl. Bender/Dietrich 2001: 10).

Der vorliegende Bericht gibt Aufschluss über die Bewertung der IT-Ausbildung sowie die zu absolvierende Abschlussprüfung und thematisiert den direkten Einstieg in die Ausbildung nach Absolvieren dieser Prüfung.

⁴ Die Studie bezieht sich ausschließlich auf die vier IT-Kernberufe, da diese mit einer Prüfung vor den Industrie- und Handelskammern abschließen. Wie im Kapitel 2 noch darzustellen sein wird, erfolgte die Ansprache der Prüflinge über die regionalen IHKs.

2 Methodischer Ansatz

Die vorliegende Untersuchung ist eine Zusammenarbeit des Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V., des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) und der Initiative D21. Sie ist als Online-Befragung konzipiert und erhebt die Erfahrungen, die junge Männer und Frauen mit ihrer IT-Ausbildung sowie beim beruflichen Einstieg im Anschluss an ihre Ausbildung machen.

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 e.V. zu schicken. Da es sich um weibliche und männliche Prüflinge 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).

Befragt wurden Frauen und Männer des Ausbildungsjahrganges 2002⁵. Die Untersuchung bezieht sich ausschließlich auf die Absolventinnen und Absolventen der Berufe Fachinformatiker/in (Fachrichtungen Anwendungsentwicklung und Systemintegration), Informatikkauffrau/-mann, IT-System-Elektroniker/in und IT-System-Kauffrau/-mann.

Die Untersuchung basiert auf teilstandardisierten Fragebögen, in denen schwerpunktmäßig folgende Themenbereiche behandelt werden:

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

Für die Erhebungsphase, die zwischen Juni und August 2005 stattfand, wurden vom Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit in Zusammenarbeit mit dem DIHK bundesweit alle 81 Industrie- und Handelskammern angeschrieben und darum gebeten, ein beigefügtes Informationsschreiben bei der Ergebnismitteilung im Anschluss an die Präsentation oder das Fachgespräch, mit der schriftlichen Übermittlung der Prüfungsergebnisse oder bei einer evtl. stattfindenden Verabschiedung der Auszubildenden an die Prüflinge zu verteilen. Auf diese Weise hatten alle Absolventinnen und Absolventen der IT-Berufe „dieselbe Chance (...), in die Stichprobe aufgenommen zu werden“ und an der Befragung teilzunehmen (Fahrmeier et al. 1997: 14, zitiert in Kirchhoff et al. 2001: 15).

⁵ Vereinzelt handelt es sich auch um Prüfungswiederholer und Prüfungswiederholerinnen bzw. um Teilnehmende vorzeitiger Prüfungen sowie Umschülerinnen und Umschüler.

Mit diesem Informationsblatt erhielten die Prüflinge die erforderlichen Informationen zu Hintergrund und Ablauf der Erhebung mit den entsprechenden Zugangsdaten für den Online-Fragebogen. In Verbindung mit einem weiteren Erinnerungsschreiben zu Beginn der zweiten Hälfte der Befragungszeit ist davon auszugehen, dass die Zielgruppe der Absolventinnen und Absolventen über die Befragung informiert war und die Modalitäten der Teilnahme an der Befragung kannten. Durch dieses Vorgehen konnten bundesweit alle Männer und Frauen erreicht werden, die im Sommer 2005 ihre Prüfungen ablegten. Insgesamt gingen so beim Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit 1.048 Fragebögen ein, von denen 992 analysiert werden konnten. Von diesen 992 Fragebögen wurden 237 Fragebögen von Frauen und 755 von Männern ausgefüllt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 23,9 % und liegt damit deutlich über dem zu erwartenden Frauenanteil von 12,8 %, der für das Ausbildungsjahr 2002 zu erwarten wäre⁶. 2002 wurden 17.697 neue Ausbildungsverträge in den IT-Berufen abgeschlossen. Wird diese Anzahl als Grundgesamtheit angekommen, so beläuft sich die Rücklaufquote auf 6 %⁷. Bei der vorliegenden Studie handelt es sich bundesweit um die erste Untersuchung, die den beruflichen Übergang von Frauen und Männern nach der IT-Ausbildung thematisiert.

Neben einer hohen Beteiligung von Frauen an der Befragung wurde eine bundesweite Streuung aller Teilnehmenden angestrebt. Damit sollte ein verkleinertes Abbild der Bevölkerung und somit Repräsentativität⁸ erreicht werden. Da zur Verteilung der Absolventinnen und Absolventen der IT-Berufe über die einzelnen Bundesländer keine Daten zur Verfügung stehen, kann sich das verkleinerte Abbild der bundesweiten Verteilung lediglich auf die IT-Auszubildenden des Jahrgangs 2002 – der Referenzgröße – beziehen. Repräsentativität ist dann erreicht, wenn die Verteilung der befragten Auszubildenden in den verschiedenen Bundesländern der Verteilung aller IT-Auszubildenden in den Ländern entspricht.

⁶ Die Zahlen zeigen, dass es entsprechend der Intention gelungen ist, mehr Frauen zur Teilnahme zu motivieren und so den Prozentanteil im Vergleich zur Grundgesamtheit zu erhöhen. Damit werden die Ergebnisse der Absolventinnen stärker untermauert.

⁷ Die Rücklaufquote ist nicht exakt zu berechnen. Sie bezieht sich hier direkt auf die Frauen und Männer, die 2002 ihre Ausbildungsverträge abschlossen und somit rein rechnerisch ihre Prüfungen im Sommer 2005 hätten ablegen müssen. Da keine Daten über Vertragslösungen, Prüfungswiederholungen und vorzeitige Prüfungen vorliegen, kann es sich bei der Berechnung der Rücklaufquote nur um eine ungefähre Größe handeln. Generell wird in dieser Studie bei einem Vergleich mit bundesweiten Daten der Ausbildungsjahrgang 2002 als Bezugsgröße herangezogen, da es sich hier größtenteils um die Frauen und Männer handelt, die im Sommer 2005 ihre Prüfungen zu absolvieren hatten und somit die Grundgesamtheit der vorliegenden Studie stellen.

⁸ 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).

Tabelle 2: Länderbezogene Angaben zur regionalen Verteilung der Auszubildenden der vier neuen IT-Berufe

Statistisches Bundesamt ⁹		Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V. ¹⁰	
Alte Bundesländer	Anteil	Alte Bundesländer	Anteil
Baden-Württemberg	13,4 %	Baden-Württemberg	13,5 %
Bayern	15,5 %	Bayern	20,3 %
Berlin (inkl. Berlin-Ost)	4,4 %	Berlin (inkl. Berlin-Ost)	5,0 %
Bremen	1,3 %	Bremen	1,8 %
Hamburg	3,1 %	Hamburg	5,9 %
Hessen	10,3 %	Hessen	2,2 %
Niedersachsen	7,2 %	Niedersachsen	11,6 %
Nordrhein-Westfalen	24,2 %	Nordrhein-Westfalen	18,5 %
Rheinland-Pfalz	4,6 %	Rheinland-Pfalz	5,3 %
Saarland	1,5 %	Saarland	0,1 %
Schleswig-Holstein	2,0 %	Schleswig-Holstein	1,2 %
Neue Bundesländer		Neue Bundesländer	
Brandenburg	2,1 %	Brandenburg	1,1 %
Mecklenburg-Vorpommern	2,2 %	Mecklenburg-Vorpommern	0,9 %
Sachsen	3,5 %	Sachsen	3,8 %
Sachsen-Anhalt	2,5 %	Sachsen-Anhalt	0,5 %
Thüringen	2,1 %	Thüringen	1,6 %

Quellen: Statistisches Bundesamt und Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V., eigene Berechnung

Die regionale Verteilung der Absolventinnen und Absolventen, 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. Bayern als eines der ausbildungstärksten Bundesländer ist in der vorliegenden Untersuchung stärker vertreten als es der Anteil der Auszubildenden 2002 im Vergleich erwarten ließ. Das gleiche gilt für Niedersachsen. Es gehört zum oberen Drittel der ausbildungsstarken Bundesländer und ist hier noch einmal deutlich stärker vertreten als es der Bundestrend erwarten ließ. Anders da-

⁹ Die Angaben des Statistischen Bundesamtes beziehen sich auf das Jahr 2002, Stichtag 31. Dezember. Sie beinhalten die Neuabschlüsse der IT-Berufe Fachinformatiker/in, Informatikkauffrau/-mann, IT-System-Elektroniker/in und IT-System-Kauffrau/-mann.

¹⁰ Die Angaben des Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V. beziehen sich auf den Erhebungszeitraum der Begleitforschung (Juni bis August 2005) und damit auf das Bundesland, in dem zum Zeitpunkt der Befragung gearbeitet wird. Sie umfassen die weiblichen und männlichen Prüflinge der vier genannten IT-Berufe. 6,5 % der Teilnehmenden haben keine Angaben zu dem Bundesland gemacht, was beim Vergleich der Ausbildungsanteile zu berücksichtigen ist. Eine direkte Vergleichbarkeit beider Tabellen ist insofern möglich, als in etwa 60 % der Prüfungsteilnehmer und –teilnehmerinnen in ihrem Ausbildungsbetrieb verblieben sind.

gegen Nordrhein-Westfalen als bundesweit stärkstes Ausbildungsland für die IT-Berufe sowie Hessen. Beide Bundesländer bleiben in der Beteiligung an der Untersuchung hinter ihren Möglichkeiten zurück.

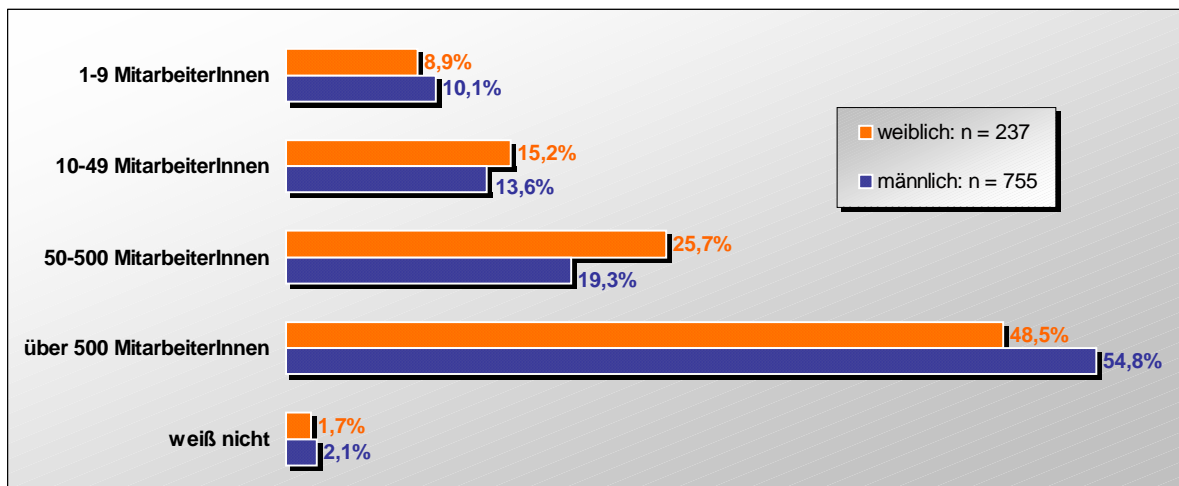
Insgesamt zeichnet sich in den Daten des Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit der Bundestrend ab, so dass in der Untersuchung die quantitative Verteilung der Absolventinnen und Absolventen im Wesentlichen die Verteilung des Ausbildungsjahrgangs 2002 der Bundesrepublik Deutschland widerspiegelt.

3 Struktur der Betriebe und der Teilnehmenden

3.1 Betriebsgröße und Beschäftigtenanteil

Ein Großteil der weiblichen und männlichen Teilnehmenden sind in Großbetrieben¹¹ mit mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern¹² beschäftigt. Der Anteil der weiblichen bzw. männlichen IT-Absolventen in Unternehmen dieser Größe liegt über alle IT-Berufe bei 48,5 % bzw. 54,8 % (gesamt 53,3 %¹³). Damit sind deutlich mehr Männer als Frauen in Unternehmen dieser Größenordnung tätig. 25,7 % der Frauen und 19,3 % der Männer (gesamt 20,9 %) werden in Unternehmen mit einer Größe zwischen 50 und 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigt. In diesem Segment sind die Frauen deutlich stärker als die Männer vertreten.

Abbildung 2: Wie groß ist der Betrieb, in dem Sie arbeiten?



Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.

15,2 % der weiblichen und 13,6 % der männlichen IT-Absolventen arbeiten in Betrieben mit einer Größe zwischen 10 und 49 Erwerbstätigen (gesamt 14,0 %). Mit 8,9 % der Frauen und 10,1 % der Männer sind die wenigsten IT-Absolventinnen und –Absolventen in Betrieben der Kategorie 1 – 9 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten (gesamt 9,8 %).

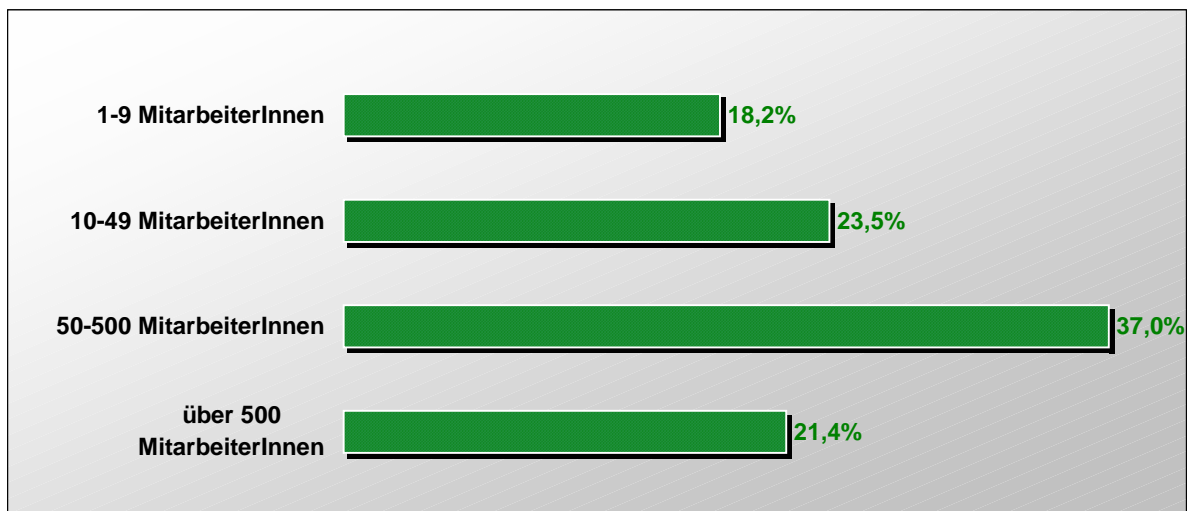
¹¹ Die Größe von Betrieben wird sowohl nach der Anzahl der Beschäftigten als auch nach dem ermittelten Jahresumsatz definiert. Zu den Kleinunternehmen werden Betriebe bis zu einer Beschäftigtenzahl von neun Personen und einem Jahresumsatz von ca. einer halben Mio. Euro gezählt. Bei 10 bis 499 Beschäftigten 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>).

¹² Die Unterteilung der Betriebsgrößen erfolgt uneinheitlich. Unterscheiden Petersen und Wehmeyer nach Kleinst-, Klein-, Mittel- und Großbetrieben, 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 (vgl. Petersen/Wehmeyer 2001).

¹³ Gesamt über Frauen und Männer.

Bei der oben aufgeführten Verteilung zeigt sich, dass die Absolventinnen und Absolventen der IT-Ausbildung deutlich häufiger in Großunternehmen mit über 500 Beschäftigten tätig sind als dies dem Gesamtanteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in der Bundesrepublik Deutschland entspricht. Bundesweit finden sich 21,4 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Unternehmen mit einer Größe von über 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern¹⁴. Das Gros der Beschäftigten, nämlich 37 %, ist in Betrieben zwischen 50 und 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern tätig und immerhin noch 23,5 % finden sich in Unternehmen der Größe 10 – 49 Beschäftigte. Mit 18,2 % sind bundesweit tendenziell doppelt so viele Frauen und Männer in Betrieben mit 1 – 9 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigt wie dies für die IT-Absolventinnen und –Absolventen gilt.

Abbildung 3: Anteil der bundesweit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Betriebsgrößen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.

¹⁴ Quelle: Bundesagentur für Arbeit, vorläufige Ergebnisse aus 2004, Berechnung des Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.; eine Unterteilung nach Geschlecht liegt nicht vor.

3.2 Der erlernte Beruf

Die teilnehmenden Männer und Frauen verteilen sich ungleichmäßig auf die erlernten IT-Berufe. Während die Frauen in mehr als der Hälfte der Fälle in den kaufmännischen IT-Berufen zu finden sind, entscheiden sich fast drei Viertel der Männer für die technisch orientierten IT-Berufe.

Tabelle 3: Welchen Beruf haben Sie erlernt?

Frauen: n = 237; Männer: n = 755

Beruf	Geschlecht	
	weiblich	männlich
Fachinformatiker/in Anwendungsentwicklung	22,8 %	24,4 %
Fachinformatiker/in Systemintegration	12,7 %	31,7 %
Informatikkauffrau/mann	33,3 %	16,3 %
IT-System-Elektroniker/in	8,0 %	15,6 %
IT-System-Kauffrau/mann	21,9 %	9,9 %
keine Angabe	1,3 %	2,1 %
gesamt	100,0 %	100,0 %

Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e. V.

Diese Verteilung entspricht in etwa der Verteilung aller Männer und Frauen, die 2002 ihre IT-Ausbildung aufgenommen haben. Auch hier ist weit mehr als die Hälfte der Frauen in kaufmännisch orientierten IT-Berufen und drei Viertel der Männer in technischen IT-Berufen beschäftigt.

Tabelle 4: Verteilung der Frauen und Männer auf die einzelnen IT-Berufe

Frauen: n = 2.239; Männer: n = 13.965

Beruf	Geschlecht	
	weiblich	männlich
Fachinformatiker	36,5%	52,6%
Informatikkauffrau/mann	25,1%	12,5%
IT-System-Elektroniker/in	6,6%	21,8%
IT-System-Kauffrau/mann	31,8%	13,1%
gesamt	100,0%	100,0%

Quelle: Statistisches Bundesamt, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für das Jahr 2002, Stand: 31.12.2002, Berechnung Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e. V.¹⁵

¹⁵ Der Beruf Fachinformatiker/in wird in den Daten des Statistischen Bundesamtes unterteilt nach Fachinformatiker/in, Fachinformatiker/in Anwendungsentwicklung und Fachinformatiker/in Systemintegration. Eine Unterteilung in lediglich zwei Fachrichtungen, wie in der Online-Befragung des Kom-

3.3 Höchster Schulabschluss und Altersstruktur der Absolventinnen und Absolventen

Mit 37,1 % verfügen mehr Frauen als Männer (34 %) über die allgemeine Hochschulreife. Auch bei der fachgebundenen Hochschulreife haben die Frauen (23,6 %) im Gegensatz zu den Männern (19,9 %) die Nase vorn. Dagegen haben deutlich mehr Männer (41,2 %) als Frauen (34,6 %) die Mittlere Reife. Die Möglichkeit, die Ausbildung mit einem Hauptschulabschluss zu absolvieren, ist nur sehr selten gegeben und zeigt zwischen Frauen (2,5 %) und Männern (2,6 %) nahezu keine Unterschiede.

11,4 % der Frauen und 14,7 % der Männer sind bei Beendigung der IT-Ausbildung unter 20 Jahre alt. Männer sind bei der Beendigung der Ausbildung somit jünger als Frauen, was auf ihren höheren Anteil an Realschulabschlüssen zurückzuführen ist. Der Großteil der Frauen (67,9 %) und Männer (58,7 %) ist bei Abschluss der Ausbildung zwischen 20 und 25 Jahre alt. 25 bis 30 Jahre sind 11,9 % der Frauen und 19,5 % der Männer. 30 Jahre und älter sind noch 8,8 % der Frauen und 6,9 % der Männer. Somit beendet immerhin noch in etwa jede fünfte Frau und jeder vierte Mann die Ausbildung mit 25 Jahren oder älter. Zurückzuführen ist dies möglicherweise darauf, dass eine IT-Ausbildung alternativ zu einem nicht beendeten Studium begonnen wird oder auch im Anschluss an eine bereits absolvierte Ausbildung, die ggf. nicht den beruflichen Erwartungen entsprach.

4 Die Bewertung der Ausbildung

Mit der Neuordnung der IT-Berufe wurde auf den Wandel des Wirtschaftsstandortes Deutschland von einer Produktions- zu einer Dienstleistungsgesellschaft reagiert, mit dem neue Anforderungen an Menschen, ihre Arbeit und ihren Beruf verbunden sind. Innerhalb dieses Wandels stellt sich laut Bundesinstitut für Berufsbildung der Einsatz der Informationstechnologie als einer der treibenden Motoren dar, der mit einem Abbau von Arbeitsplätzen in traditionellen Branchen bei gleichzeitigem Aufbau von neuen Arbeitsplätzen in der IT-Branche verbunden ist (vgl. Borch/Weißmann 2002: 5). Dieser Aufbau von Arbeitsplätzen erfolgt in einem Umfeld, das durch kurze Innovationszyklen und einen internationalen Wettbewerb gekennzeichnet ist. Mit der Neuordnung der IT-Berufe wurde dieser Wandel auf dem IT-Markt aufgegriffen, denn diese Berufe sollen durch die Orientierung an Geschäftsprozessen und der damit verbundenen ganzheitlichen Aufgabenwahrnehmung das gesamte Feld der Informations- und Telekommunikationstechnik abdecken (Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie/Bundesministerium für Bildung und Forschung 2000: 4ff.).

Neben dieser institutionellen Perspektive steht der Anspruch der jungen Männer und Frauen, für die bei der Entscheidung für einen Beruf von Bedeutung ist, dass „das erhoffte Ausbildungsziel, die erwartete Lernsituation und die Ausbildung selbst attraktiv erscheint“ (Haussmann 1995: 142). Mit der Einführung der IT-Ausbildungsberufe wurde zudem die Hoffnung verknüpft, attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen zu eröffnen. Inwieweit diese Erwartungen erfüllt werden konnten, soll mit dem folgenden Kapitel beantwortet werden.

4.1 Die beliebtesten Ausbildungsinhalte der IT-Berufe

Um einen Überblick über die Präferenzen während der IT-Ausbildung zu erhalten, wurden in der Studie insgesamt 26 Ausbildungsinhalte abgefragt, die von den Auszubildenden hinsichtlich ihrer Beliebtheit beurteilt werden sollten. Im Folgenden werden aus Gründen der Übersichtlichkeit die zehn beliebtesten Ausbildungsinhalte von Frauen und Männern vorgestellt.

Tabelle 5: Wie gefielen Ihnen die unterschiedlichen Bereiche während der Ausbildung?

	Ausbildungsinhalte	Frauen		Ausbildungsinhalte	Männer
1	Arbeit mit dem PC generell	95,8%	1	Arbeit mit dem PC generell	92,9%
2	Teamarbeit	86,1%	2	Teamarbeit	88,4%
3	Software installieren	78,0%	3	Software installieren	78,9%
4	Software testen	70,5%	4	Software testen	78,2%
5	Präsentationen	64,6%	5	Systeme montieren, etc.	71,1%
6	Projektplanung	61,6%	6	Konfig., Administ. PC-Netzwerke	70,7%
7	Konzepte/Dokumentationen erstellen	54,1%	7	Präsentationen	64,7%
8	Schulung der Kunden/Mitarbeiter	52,4%	8	Schulung der Kunden/Mitarbeiter	59,6%
9	Erstellung/Einbindung Datenbanken	51,5%	9	Projektplanung	55,7%
10	Systeme montieren, etc.	51,5%	10	Qualitätssicherung der Programme	55,5%

Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.

Bei den drei beliebtesten Ausbildungsinhalten handelt es sich über alle IT-Berufe hinweg um die generelle Arbeit mit dem PC, Teamarbeit und die Installation von Software. Dabei zeigen sich zwischen den Geschlechtern in der Bewertung dieser Tätigkeiten keine signifikanten Unterschiede. Die Tätigkeit „Software testen“ steht bei Frauen und Männern auf Platz vier ihrer Rangordnung, wird von den jungen Männern jedoch signifikant höher bewertet als von den Frauen. Die Plätze fünf bis acht sind bei den Frauen durch präsentierende, planende und schulende Tätigkeiten belegt, während bei den Männern zunächst auf den Rängen fünf und sechs hardwaretechnische Inhalte überwiegen und erst die Plätze sieben bis neun durch präsentierende, schulende und planende Tätigkeiten gekennzeichnet sind. Auf den Plätzen neun und zehn liegen dann bei den Frauen sowohl software- als auch hardwaretechnische Ausbildungsinhalte. Bei den Männern ist Rang zehn mit einem Ausbildungsinhalt aus dem Softwarebereich belegt.

Alles in allem sind somit acht von zehn der beliebtesten Ausbildungsinhalten identisch, auch wenn sie hinsichtlich ihrer Rangfolge zwischen Frauen und Männern teilweise variieren.

4.2 Wert der Ausbildung

Neben der Bewertung der einzelnen Ausbildungsinhalte ist der Wert der absolvierten Ausbildung an sich zu betrachten. Es zeigt sich, dass Frauen und Männer in diesem Punkt teils unterschiedliche Prioritäten setzen. Während für Frauen der Umgang mit anderen Menschen im Wesentlichen den Wert der Ausbildung bestimmt (77,9 %), steht dieser Aspekt für Männer mit 70 % erst an fünfter Stelle ihrer Prioritätenliste. Dieser Umgang mit anderen bezieht sich dabei sowohl auf den Kontakt mit anderen Auszubildenden sowie Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen, Ausbilderinnen und Ausbildern als auch mit Kundinnen und Kunden. Von Frauen wie Männern wird positiv hervorgehoben, wenn sie als vollwertige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter behandelt werden und dementsprechende Tätigkeiten ausführen können, die den betrieblichen Erfordernissen entsprechen und nicht „Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen“ sind. (Datensatz IT-Ausbildung – und was dann? 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.)

Für Frauen wie Männer steht im Folgenden der Spaß an dem Gelernten (77,8%; 80,6 %) sowie das Erlernen neuer Technologien (75,4 %; 80,6 %) ganz oben auf der Rangliste. Dabei sind die aufgezeigten Unterschiede in den Bewertungen statistisch signifikant. Dies gibt auf der einen Seite einen Hinweis darauf, dass Frauen der kommunikative Charakter der IT-Ausbildungen wichtiger ist als den Männern. Auf der anderen Seite stehen für sie technische Aspekte der Ausbildung ebenfalls hoch im Kurs, sie schätzen diese allerdings geringer ein als es die Männer tun.

Die vielseitigen Ausbildungsinhalte stehen für Männer (70,5 %) wie Frauen (74,1 %) auf Rang vier der Bewertung der Ausbildung, weisen jedoch keine nennenswerten prozentualen Unterschiede auf. Der generelle Abschluss der Berufsausbildung steht für beide Geschlech-

ter rangmäßig im Mittelfeld der Bewertung der Ausbildung; zeigt aber hier signifikante Unterschiede zwischen Frauen (73,6 %) und Männern (67,2 %).

Der Aspekt „Umgang mit neuen Medien“ scheint während der Berufsorientierungsphase anders bewertet zu werden bzw. eine andere Bedeutung zu haben als im Anschluss an die Ausbildung. In der vom Verein Frauen geben Technik neue Impulse e.V.¹⁶ durchgeführten Studie „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und –Beruf“, die die Phase der Berufsorientierung und des Ausbildungsverlaufs untersucht, geben Frauen wie Männer an, dass das Interesse an neuen Medien für sie ausschlaggebendes Motiv für die Wahl eines IT-Berufs gewesen sei (Frauen geben Technik neue Impulse e.V. 2004: 43). Die mit diesem Aspekt verbundenen Erwartungen im Vorfeld der Berufsausbildung scheinen anders gelagert zu sein als die Erfahrungen, die schließlich im Umgang mit den neuen Medien in der Ausbildung selber gemacht werden. Bei Männern (78,5 %) rangiert dieser Aspekt mit Platz zwei weiterhin ganz oben auf der Werteskala, auch wenn die prozentuale Zustimmung im Vergleich zur Berufsorientierungsphase deutlich gesunken ist. Die Männer haben diesen Faktor im Vorfeld der Ausbildung mit technischen Inhalten verbunden und scheinen sich in diesem Punkt tendenziell bestätigt zu fühlen (vgl. Frauen geben Technik neue Impulse e.V. 2004, 43.). Bei den Frauen hat sich dieser Aspekt der Ausbildung mit einem Wert von 72,4 % ebenfalls abgeschwächt. Damit ist dieser Punkt der Ausbildung jedoch nicht nur um einen Rang nach unten gefallen, wie dies bei den Männern der Fall ist, sondern nimmt nur noch Rang sechs in der Skala ein und befindet sich damit hinsichtlich des empfundenen Werts einzelner Ausbildungsaspekte genau im Mittelfeld. Frauen verbanden den Umgang mit neuen Medien während der Berufsorientierung eher mit beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, die sie zu diesem Zeitpunkt positiv einschätzten. Im Verlauf der Ausbildung scheint im Hinblick auf die positiven Zukunftsaussichten ein gewisser Ernüchterungsprozess eingesetzt zu sein, der bei den Frauen zu einer geringeren Bedeutung des Umgangs mit neuen Medien geführt hat.

Auch mit Blick auf die Einschätzung der vielseitigen Verwertbarkeit der Ausbildungsinhalte für andere berufliche Tätigkeiten gibt es signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Frauen messen diesem Aspekt ihrer IT-Ausbildung mit 68,8 % deutlich mehr Gewicht bei als Männer (59,8 %).

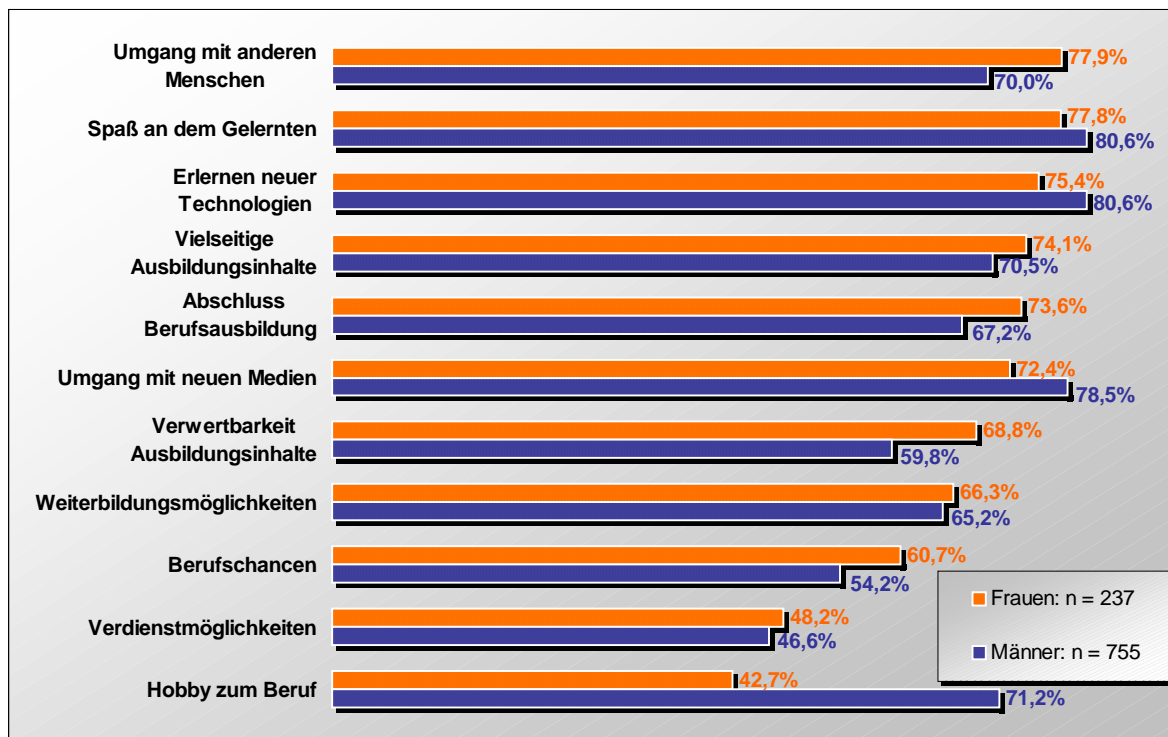
Während den Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung (Frauen: 66,3 %; Männer: 65,2 %) und den Verdienstchancen (Frauen: 48,2 %; Männer: 46,6 %) eine annähernd gleiche Wertigkeit zukommt, stehen die angenommenen Berufschancen im Anschluss an eine Ausbildung bei Frauen (60,7 %) signifikant höher im Kurs als bei Männern (54,2 %). Anzuführen ist jedoch, dass auch hier im Vergleich zur Studie des Vereins Frauen geben Technik neue Impulse e.V. bei beiden Geschlechtern geringere prozentuale Zustimmungen zu verzeichnen sind (vgl. Frauen geben Technik neue Impulse e.V. 2004, 45). In dieser Studie nahmen die „guten beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten“ noch Werte von 73,3 % für die Frauen und

¹⁶ Der Verein Frauen geben Technik neue Impulse e.V. wird seit September 2005 unter neuem Namen geführt. Mit neuer Struktur und Fokussierung auf die Schwerpunktbereiche Technik, Diversity und Chancengleichheit wird das neue Kompetenzzentrum Technik - Diversity - Chancengleichheit e.V. die Arbeit des Vereins und des Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie weiter führen.

67,1 % für die Männer und der erwartete gute Arbeitsmarkt Anteile von 65,8 % bei den Frauen und 57,5 % bei den Männern ein.

Der deutlichste Unterschied in der Beurteilung des Wertes der Ausbildung ist bei beiden Geschlechtern in dem Punkt „Ich habe mein Hobby zum Beruf machen können“ zu finden. Wie schon im Vorfeld der Ausbildung messen Männer diesem Aspekt prozentual deutlich mehr Gewicht zu, als dies die Frauen tun. Dieser Unterschied erweist sich analog zur Studie des Vereins Frauen geben Technik neue Impulse e.V. aus dem Jahr 2004 als statistisch signifikant (vgl. ebd. 2004: 45ff.). Bemerkenswert ist, dass es zu einer deutlichen Annäherung der Werte gekommen ist. Haben Frauen diesem Aspekt im Vorfeld der Ausbildung lediglich zu 35,9 % zugestimmt, sind es zum Ende der Ausbildung 42,7 %. Bei den Männern hat es dagegen eine Abschwächung in der Bewertung gegeben. Sie stimmten diesem Punkt vor der Ausbildung zu 75,1 % zu. Mit Absolvieren der Prüfung hat sich ihre Zustimmung um nahezu 4 % auf 71,2 % abgeschwächt. Die zunehmende Tendenz der Frauen, eine technisch orientierte Ausbildung unter dem Gesichtspunkt „Hobby zum Beruf machen“ zu betrachten, kann als Indiz dafür gelten, dass technische Felder oder Berufe dann interessant werden, wenn sie praktisch ausgeübt werden können. Für Männer dagegen scheint die Beschäftigung mit Computern im Hinblick auf die Ausübung eines Hobbies eine andere Qualität zu haben als die Auseinandersetzung mit Informationstechnologie im Rahmen einer Ausbildung. Spielen mit dem Computer und Erlernen von Informationstechnologie haben folglich unterschiedliche Ausprägungen.

Abbildung 4: Worin liegt für Sie rückblickend der Wert Ihrer Ausbildung?



Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.

Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass der Wert der Ausbildung für Frauen am ehesten in den sozial-kommunikativen Aspekten der Ausbildung liegt. Aber auch die technischen Inhalte der IT-Ausbildungen stehen für sie ganz oben auf der Präferenzliste, wenn auch nicht in der Ausprägung, wie es bei den Männern der Fall ist. Mit dieser Interessenkombination entsprechen sie weitgehend den Bedürfnissen des IT-Marktes, in dem neben technischen Spezifikationen zunehmend Beratungs- und Serviceleistungen an Bedeutung gewinnen (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie/Bundesministerium für Bildung und Forschung 2000: 5). Eine hohe Wertschätzung kommt bei den Frauen zudem den Karrieremöglichkeiten der IT-Berufe zu; sei es durch die vielseitige Verwertbarkeit der Ausbildungsinhalte, die gegebenen Weiterbildungsmöglichkeiten oder die antizipierten Berufschancen.

Männer dagegen sehen den Wert ihrer Ausbildung eher in technischen Aspekten. Für sie stellt das Erlernen neuer Technologien, der Spaß an dem Gelernten, der Umgang mit neuen Medien und der Aspekt, dass sie ihr Hobby zum Beruf machen konnten, den wesentlichen Wert ihrer Ausbildung dar, gefolgt von der Vielseitigkeit der Ausbildungsinhalte, dem Umgang mit anderen Menschen und dem generellen Abschluss einer Ausbildung.

Neben der Bedeutung, die die Ausbildung für den einzelnen oder die einzelne im Verlauf der Ausbildung gewinnt, ist es gerade im Hinblick auf die zielgruppenspezifische Ausrichtung und eventuelle Verbesserung der Ausbildung wichtig, Kenntnisse über die Erfahrungen zu haben, die Frauen und Männer während ihrer Ausbildung machen.

4.3 Erfahrungen

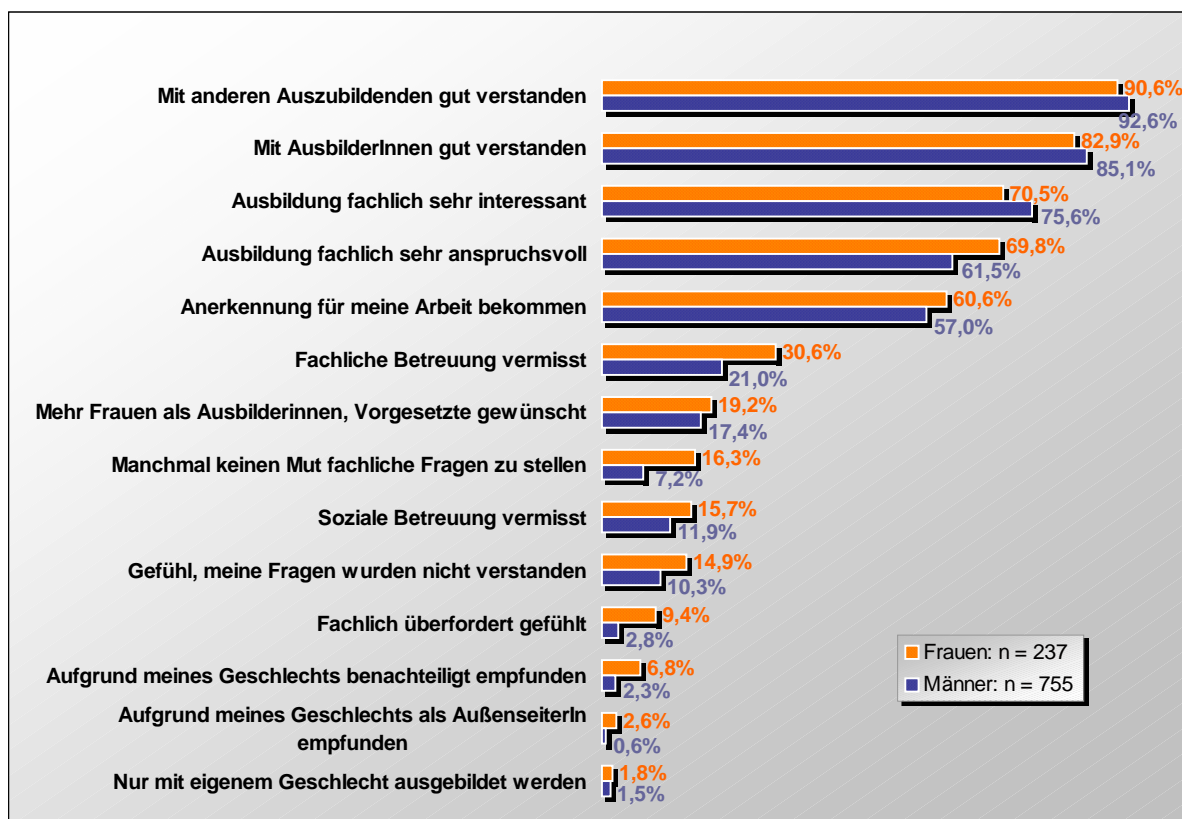
Zu den Erfahrungen, die während der Zeit der Ausbildung gesammelt werden, gehören neben den fachlichen auch soziale und emotionale Aspekte. Zwar lassen sich diese Ebenen zunächst nur analytisch trennen, dennoch weisen sie einige Tendenzen auf, die im Folgenden benannt werden.

Bei den sozialen Faktoren, die sich auf den Kontakt mit weiteren Auszubildenden bzw. den Ausbilderinnen und Ausbildern beziehen, gibt es auf sehr hohem Niveau sowohl von den Frauen als auch von den Männern Zuspruch. Dabei fällt auf, dass sowohl das Verhältnis zu anderen Auszubildenden als auch das zu den Ausbildern und Ausbilderinnen von den Frauen etwas niedriger bewertet wird als von den Männern.

Zu den weiteren sozialen Aspekten gehören Anerkennung für die eigene Arbeit bekommen und die soziale Betreuung. Dem ersten Punkt stimmen auf mittlerem Niveau in etwa sechs von zehn Frauen und Männer zu. Wird der Motivationsschub berücksichtigt, der durch die Wertschätzung der eigenen Arbeit bewirkt werden kann, ist hier im Hinblick auf die Verbesserung der Ausbildung noch Potenzial vorhanden. Dieser in Ansätzen vorhandene Mangel an Bestätigung scheint sich nicht auf die Forderung nach vermehrter sozialer Betreuung auszuwirken. Dieser Bedarf wird auf relativ geringem Niveau angeführt und zeigt keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern.

Die bemerkenswertesten Ergebnisse im Bereich Ausbildungserfahrungen zeigen sich bei den fachlichen Aspekten. Mit 75,6 % führen zunächst mehr Männer als Frauen (70,5 %) an, dass sie die Ausbildung als fachlich sehr interessant empfunden haben. In diesem Punkt zeigen sich jedoch keine statistisch signifikanten Unterschiede. Rückt neben dem Punkt „fachlich sehr interessant“ der Faktor „fachlich sehr anspruchsvoll“ in den Blick, zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Auf tendenziell ähnlich hohem Niveau wie der erstgenannte Aspekt führen deutlich mehr Frauen (69,8 %) als Männer (61,5 %) an, dass sie die Ausbildung als fachlich sehr anspruchsvoll empfinden. Ein Vergleich beider Punkte zeigt, dass bei Frauen die Einschätzung der Ausbildung als fachlich sehr interessant nur geringfügig höher ist als die Einschätzung des hohen fachlichen Anspruchs. Bei Männern dagegen wird die Ausbildung deutlich stärker als fachlich interessant eingestuft, während sie die Ausbildung weniger als fachlich anspruchsvoll betrachten.

Abbildung 5: Die Zeit der Ausbildung ist durch vielfältige Erfahrungen geprägt. Welche Aussagen treffen auf Sie zu?



Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.

Diese Divergenz in der Bewertung der Punkte „fachlich interessant“ und „fachlich anspruchsvoll“ zwischen Frauen und Männern mag darauf zurückzuführen sein, dass Frauen sich technischen Feldern erst während der Ausbildung stärker nähern, während Männer die Beschäftigung mit Informationstechnologie auch häufig schon im Vorfeld der Ausbildung als

Hobby angeben. Auch wenn das Erlernen eines IT-Berufes etwas Anderes bedeutet als die Beschäftigung mit einem Computer während der Freizeit, zeigt sich hier ein größeres Selbstbewusstsein der Männer im Vergleich zu dem der Frauen. Diese Unterschiede im Selbstvertrauen scheinen sich dann auf weitere fachliche Aspekte der Ausbildung auszuwirken. So geben in etwa drei von zehn Frauen an, dass sie während der Ausbildung fachliche Betreuung vermisst haben. Dies führt lediglich jeder fünfte Mann an. Die Unterschiede, die in diesem Punkt zu verzeichnen sind, erweisen sich als statistisch signifikant. Wenn auch auf deutlich niedrigerem Niveau führen signifikant mehr Frauen (16,3 %) als Männer (7,2 %) an, dass sie manchmal keinen Mut hatten, fachliche Fragen zu stellen. Diese Bewertung spricht dafür, dass während der Ausbildung partiell eine Atmosphäre gegeben ist, die es den Frauen erschwert, fachliche Fragen zu stellen. Damit entstehen Ausbildungshemmnisse, von denen Frauen stärker betroffen sind als Männer. Zu den fachlichen Problemen trägt auch bei, dass mehr Frauen (14,9 %) als Männer (10,3 %) angeben, dass sie das Gefühl hatten, ihre Fragen würden nicht verstanden.

Der von den Frauen stärker wahrgenommene Mangel an fachlicher Betreuung sowie ein Lernklima, dass Frauen seltener als Männer dazu anregt, fachliche Fragen zu stellen, können Ursachen dafür sein, dass Frauen sich – wenn auch auf relativ niedrigem Niveau – signifikant häufiger als Männer fachlich überfordert fühlen (Frauen: 9,4 %; Männer: 2,8 %).

Insgesamt scheint auch die Geschlechterperspektive an sich ein nicht unbedeutender Faktor für die Ausbildung in einem IT-Beruf sein. Auch wenn sich hier die Prozentzahlen deutlich im einstelligen Bereich befinden, erweisen sich die Differenzen dennoch als statistisch signifikant. So geben mit 6,8 % eindeutig mehr Frauen als Männer (2,3 %) an, dass sie sich auf Grund ihres Geschlechts als benachteiligt empfunden haben. Auch fühlen sich Frauen (2,6 %) aus demselben Grund häufiger als Männer (0,6 %) als Außenseiterin. Beide Faktoren tragen allerdings nicht dazu bei, dass Frauen (1,8 %) sich wünschen, nur noch mit ihrem eigenen Geschlecht ausgebildet zu werden. Ähnlich geht es den Männern. Auch wenn sie in einem männerdominierten Beruf ausgebildet werden, geben doch nur 1,5 % der Männer an, dass sie es vorziehen würden, nur mit ihrem eigenen Geschlecht ausgebildet zu werden. Sowohl bei Frauen wie bei Männern überwiegt somit der Wunsch, in gemischtgeschlechtlichen Gruppen ausgebildet zu werden.

Noch in einem weiteren Punkt spielt Geschlecht eine Rolle. So wünschen sich 19,2 % der Frauen, aber auch 17,4 % der Männer mehr Frauen als Ausbilderinnen und Vorgesetzte.

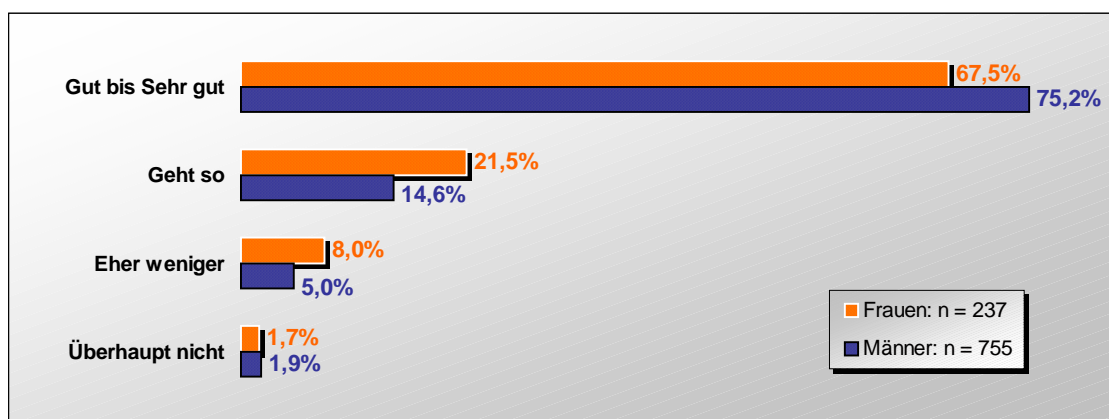
Werden nun die unterschiedlichen Aspekte der Ausbildung, d.h. die beliebtesten Ausbildungsinhalte, der Wert der Ausbildung als solcher und die Erfahrungen, die während der Ausbildung gesammelt werden, zusammen betrachtet, ergibt sich ein Gesamtbild der Ausbildung. Dies soll im folgenden Kapitel betrachtet werden.

4.4 Gesamteinschätzung

Die Frage „Wie gefiel Ihnen die Ausbildung in Ihrem Ausbildungsbetrieb insgesamt?“ wird von 67,5 % der Frauen und 75,2 % der Männer mit gut bzw. sehr gut beantwortet. Im Vergleich zur Studie des Vereins Frauen geben Technik neue Impulse e.V. hat sich diese Gesamtbewertung der Ausbildung sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern verschlechtert, denn während der Ausbildung geben 75,7 % der Frauen und 79,3 % der Männer an, dass ihnen die Ausbildung gut bzw. sehr gut gefällt. Insgesamt ist die Bewertung der Ausbildung indifferenter geworden. Haben 2004 16,2 % der Frauen und 12,4 % der Männer die Ausbildung als mittelmäßig bewertet, so wird die Ausbildung nach ihrer Beendigung von 21,5 % der Frauen und 14,6 % der Männer mit dem Prädikat „geht so“ versehen.

Was können die Gründe dafür sein, dass die IT-Ausbildung während der Ausbildungszeit positiver bewertet wird als im Anschluss an die Ausbildung? Woran liegt es, dass Männer die Ausbildung besser bewerten als Frauen? Die sinkenden Werte in der Beurteilung der Ausbildung im zeitlichen Verlauf scheinen darauf zurückzuführen sein, dass Erwartungen, die noch während der Ausbildung gehegt wurden, im Anschluss an die Ausbildung nicht erfüllt werden können. Als enttäuschend wird hier vor allem auf die sich verschlechternde Arbeitsmarktsituation hingewiesen. Einige Absolventinnen und Absolventen führen an, dass zu Beginn der Ausbildung noch recht gute Übernahmechancen propagiert wurden, die zum Ende der Ausbildungszeit dann so nicht mehr eingehalten werden konnten. Enttäuschte Hoffnungen tragen dann dazu bei, die Ausbildung im Nachhinein schlechter zu bewerten als während der eigentlichen Ausbildungszeit.

Abbildung 6: Wie gefiel Ihnen die Ausbildung in Ihrem Ausbildungsbetrieb insgesamt?



Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.¹⁷

Die schlechtere Bewertung der Ausbildung von Seiten der Frauen scheint ein Konglomerat aus unterschiedlichen Ursachen zu sein. Wie weiter oben beschrieben, werden vor allem die

¹⁷ 2,8 % der Teilnehmenden haben keine Angaben dazu gemacht, wie ihnen die Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb insgesamt gefallen hat.

fachlichen Komponenten der Ausbildung von Frauen häufiger als von den Männern als defizitär betrachtet. Auch das Lernklima an sich wird von Frauen stärker als von Männern kritisiert, denn sie fühlen sich seltener dazu ermutigt, fachliche Fragen zu stellen. Ebenso spielt die Geschlechterperspektive eine Rolle, wenn auch zahlenmäßig auf recht niedrigem Niveau; aber signifikant mehr Frauen als Männer fühlen sich auf Grund des Geschlechts benachteiligt bzw. als Außenseiterin.

4.5 Zusammenfassung

Festzuhalten ist, dass die Bewertung der Ausbildung sowohl Übereinstimmungen als auch Divergenzen zwischen den Geschlechtern zeigt. Frauen wie Männer favorisieren im Wesentlichen dieselben Ausbildungsinhalte, auch wenn der Fokus im technischen Bereich bei den Frauen eher im Bereich Software, bei den Männern dagegen eher im Bereich Hardware liegt. Soll der Wert der absolvierten Ausbildung als solcher bemessen werden, steht für Frauen der Umgang mit anderen Menschen, also der sozial-kommunikative Aspekt ganz oben auf der Rangliste. Aber auch technische Faktoren wie das Erlernen neuer Technologien haben für sie einen hohen Wert; wenn auch nicht in derselben Ausprägung wie bei den Männern. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass es im Item „habe mein Hobby zum Beruf gemacht“ tendenzielle Annäherungen in der Weise gegeben hat, dass dieser Punkt bei den Frauen mit Beendigung der Ausbildung stärkeres Gewicht bekommt, während er bei den Männern an Wert verliert.

Die Bedeutung des Umgangs mit neuen Medien hat sich im Verlauf der Ausbildung bei den Frauen stärker gewandelt als bei den Männern. War dieser Aspekt während der Berufsorientierungsphase das wesentlichste Motiv von Männern und Frauen, sich für einen IT-Beruf zu entscheiden, hat er insbesondere bei den Frauen im Verlauf der Ausbildung an Zustimmung verloren. Dies wird im Wesentlichen darauf zurückzuführen sein, dass von den Frauen mit dem Umgang mit neuen Medien gute berufliche Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten verbunden waren. Bei den Männern wurde dieser Gesichtspunkt eher mit technischen Einsatzmöglichkeiten assoziiert. Da sich gerade die beruflichen Perspektiven in den IT-Berufen in den vergangenen Jahren verschlechtert haben, dürfte hierfür der Grund für die nachlassende Bedeutung des Umgangs mit neuen Medien bei den Frauen zu sehen sein. Die enge Verknüpfung der neuen Medien mit Technik hat bei den Männern dagegen nur zu einem geringfügigen Bedeutungsnachlass geführt.

Die eklatantesten Unterschiede zwischen Frauen und Männern dürften während der Ausbildung darin zu sehen sein, dass Frauen stärker auf fachbezogene Inhalte der Ausbildung abzielen. Sei es, weil sie die Ausbildung fachlich als anspruchsvoller als die Männer bewerten, oder weil sie für sich stärker fachliche Unterstützung reklamieren. Dieser Aspekt mag darauf beruhen, dass ein teilweise entmutigendes Lernklima – in dem vor allem Frauen weniger Mut haben, fachliche Fragen zu stellen - seinen Beitrag zur fachlichen Benachteiligung leistet.

Als ebenfalls problematisch ist anzusehen, dass Frauen sich auf Grund ihres Geschlechts stärker als Männer benachteiligt oder als Außenseiterin empfinden.

5 Die Abschlussprüfung

Mit der Abschlussprüfung ist laut Borch und Weißmann festzustellen, ob die zu Prüfenden „die erforderlichen Fertigkeiten beherrschen, die notwendigen praktischen und theoretischen Kenntnisse besitzen und mit dem ihnen im Berufsschulunterricht vermittelten, für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff vertraut sind“. Es sei somit zu prüfen, ob die zu Prüfenden alle notwendigen Qualifikationen besitzen, um die berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozesse gestalten und durchführen zu können (vgl. Borch/Weißmann 2002: 76).

Bereits in der Zeit von April 1999 bis Dezember 2001 führte die Universität Flensburg in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung eine Studie zur Evaluation der neuen IT-Berufe durch. Im Rahmen dieser Studie wurde unter anderem die Prüfungspraxis der neuen IT-Berufe evaluiert. Als Ergebnis dieser Evaluation wurden einige Punkte der Prüfungspraxis benannt, die sowohl von den ausbildenden Unternehmen als auch von den Auszubildenden als kritisch bezeichnet wurden. Bereits in dieser Studie wurden einige Veränderungen für die Abschlussprüfung gefordert. In den nun folgenden Ausführungen wird diese Studie partiell als Vergleich herangezogen. Modifikationen, die im Rahmen der Prüfungspraxis bereits stattgefunden haben, können so gegebenenfalls aufgezeigt werden.

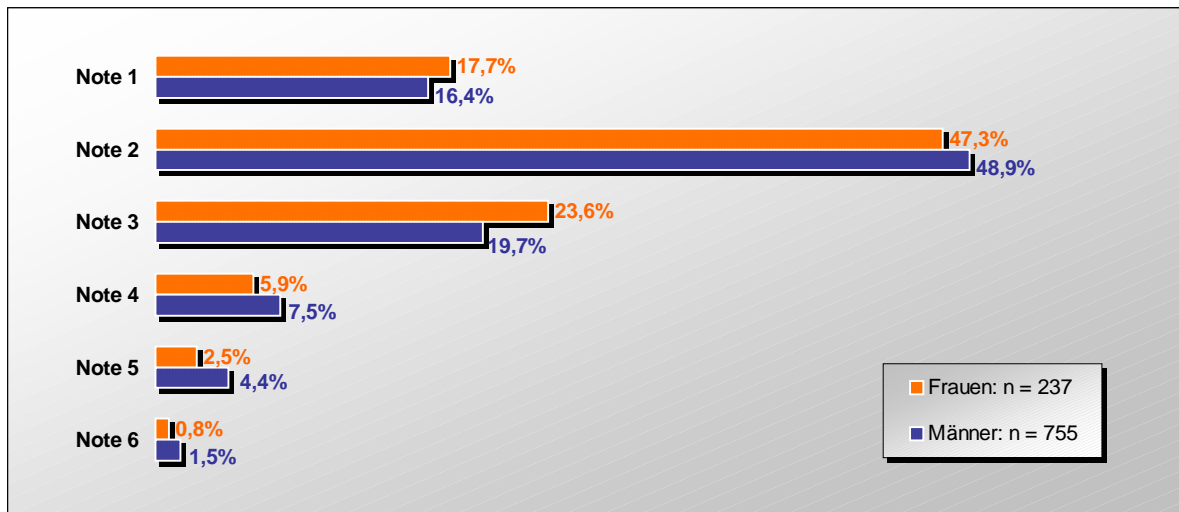
5.1 Benotung durch Teilnehmende

Die Bewertung der Abschlussprüfung aus Sicht der zu Prüfenden zeigt eine deutliche Präferenz zugunsten der Projektarbeit. Die Prüfung im Bereich Projektarbeit wird von 65 % der Frauen und 65,3 % der Männer als sehr gut und gut bewertet, und noch 23,6 % der Frauen und 19,7 % der Männer betrachten die Projektarbeit während ihrer Prüfung als befriedigend. Als ausreichend wird dieser Teil der Prüfung von 5,9 % der Frauen und 7,5 % der Männer angesehen. Damit scheint das Prüfungskonzept für diesen Teil der Abschlussprüfungen mit den Bedürfnissen der zu Prüfenden übereinzustimmen. Eine mangelhafte und ungenügende Benotung geben dagegen nur 3,3 % der Frauen und 5,9 % der Männer ab.

Völlig anders wird dagegen die Prüfung im Bereich der schriftlichen Aufgaben beurteilt, die sich aus dem ganzheitlichen Aufgabenteil I, d.h. den Fachqualifikationen, und dem ganzheitlichen Aufgabenteil II, also den Kernqualifikationen¹⁸, sowie aus dem Bereich Wirtschafts- und Sozialkunde zusammensetzt. Hier bewerten mit genau 20,7 % der Frauen und Männer deutlich weniger Prüflinge die Durchführung der schriftlichen Prüfung mit sehr gut und gut.

¹⁸ Bei der Bearbeitung der ganzheitlichen Aufgaben II, also der Kernqualifikationen, ist zu beachten, dass es sich nicht für alle Bereiche um die gleichen Aufgabenstellungen handelt. So muss sich laut Borch und Weißmann die Benutzerberatung im Beruf IT-System-Elektroniker/in auf ein berufstypisches System wie Funknetz oder Sicherheitssystem beziehen. Für den Beruf Fachinformatiker/in mit der Fachrichtung Anwendungsentwicklung beispielsweise auf ein kaufmännisches oder technisches Softwaresystem (vgl. Borch/Weißmann 2002: 77; dieser Sachverhalt werde laut Borch und Weißmann von Petersen/Wehmeyer fehlinterpretiert vgl. ebd. 2001: 156).

Abbildung 7: Wenn Sie die Abschlussprüfung benoten müssten: Welche Note würden Sie für die Projektarbeit vergeben?



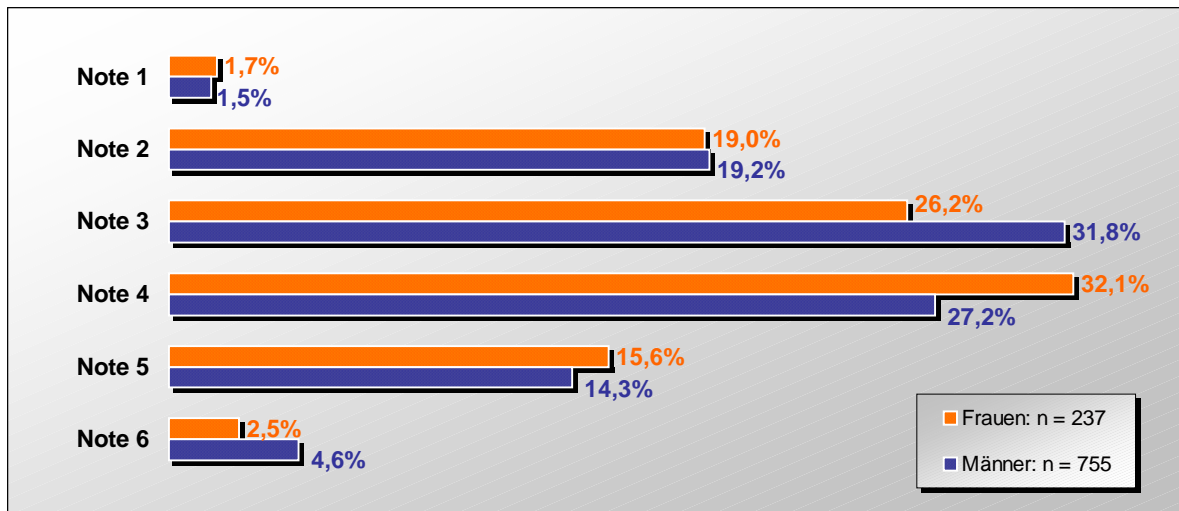
Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.¹⁹

Mit 26,2 % kommt etwas mehr als jede vierte Frau zu einem befriedigenden Ergebnis für die schriftliche Prüfung, bei den Männern ist es mit 31,8 % nahezu jeder dritte Mann. Wird die Durchführung der schriftlichen Prüfung mit ausreichend bewertet, verhält sich die Zustimmung von Frauen und Männern genau andersherum. Jetzt kommt mit 32,1 % nahezu jede dritte Frau und mit 27,2 % mehr als jeder vierte Mann zu diesem Ergebnis. Und mit 18,1 % der Frauen und 18,9 % der Männer bewertet nahezu jeder fünfte Prüfling die schriftlichen Aufgaben als mangelhaft oder ungenügend.

Die Beurteilung der praktischen und theoretischen Prüfungsteile unterscheidet sich somit deutlich voneinander. Hierbei gibt es zwischen den Geschlechtern jedoch lediglich im Bereich der schriftlichen Prüfungen teils deutliche Unterschiede. Diese beziehen sich jedoch eher auf die Benotungen im Bereich befriedigend und ausreichend.

¹⁹ 1,7 % der Teilnehmenden haben keine Angaben dazu gemacht, welche Note sie für die Projektarbeit vergeben würden.

Abbildung 8: Wenn Sie die Abschlussprüfung benoten müssten: Welche Note würden Sie für die schriftlichen Aufgaben vergeben?

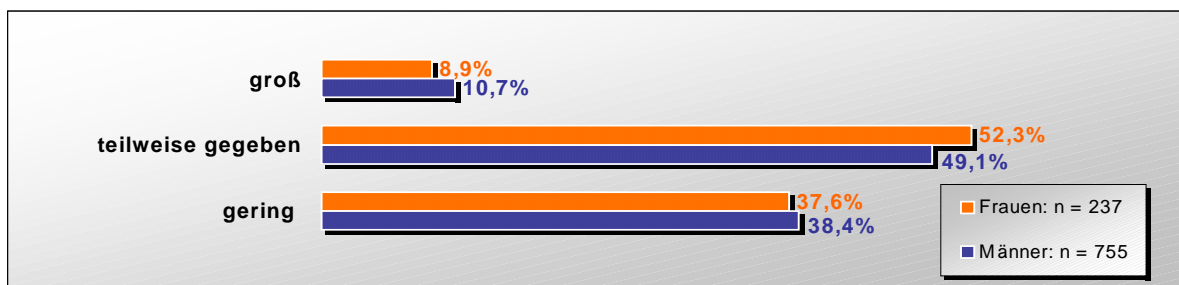


Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e. V.²⁰

5.2 Übereinstimmungen der Prüfungsinhalte mit den Ausbildungsinhalten in Betrieb und Berufsschule

Defizite der Abschlussprüfung scheinen die Prüflinge in der mangelnden Übereinstimmung zwischen den Prüfungsinhalten und der Ausbildung im Betrieb zu sehen. So betrachten gerade einmal 8,9 % der Frauen und 10,7 % der Männer die Übereinstimmung zwischen beiden Aspekten als groß. Der weitaus größte Teil bewertet die Übereinstimmung als teilweise gegeben (Frauen: 52,3 %, Männer: 49,1 %) und ein nicht unerheblicher Anteil der Frauen (37,6 %) und der Männer (38,4 %) ist der Meinung, dass die Übereinstimmung zwischen beiden Bereichen der Ausbildung gering ist.

Abbildung 9: Wie beurteilen Sie folgende Überlegungen zur Abschlussprüfung? – Übereinstimmung zwischen Betrieb und Prüfungsinhalten

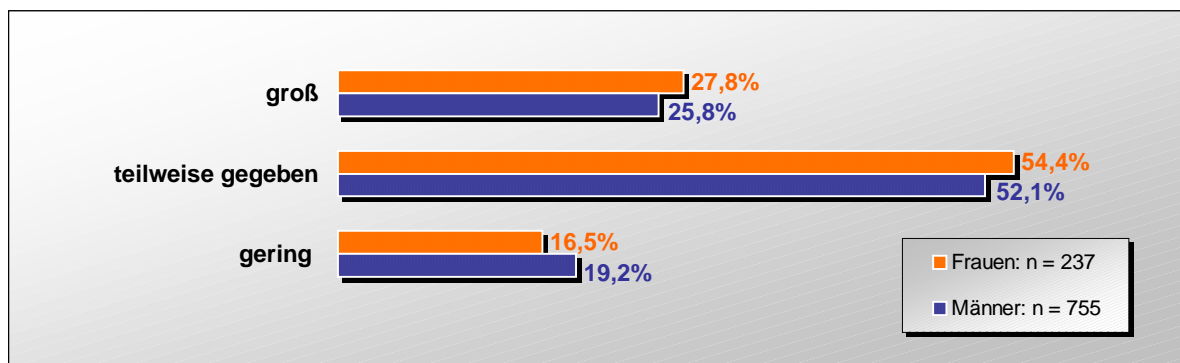


Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e. V.²¹

²⁰ 1,8 % der Teilnehmenden haben keine Angaben dazu gemacht, welche Note sie für die schriftlichen Aufgaben in der Abschlussprüfung vergeben würden.

Eine tendenziell höhere Übereinstimmung wird von den Frauen und Männern zwischen dem Berufsschulunterricht und den Prüfungsinhalten gesehen. Mit 27,8 % der Frauen und 25,8 % der Männer bewertet in etwa jeder vierte Prüfling die Übereinstimmung zwischen Berufsschule und Prüfung als groß. Dies kann nicht als wirklich überzeugendes Ergebnis für die Bewertung von Prüfungsinhalten und Ausbildungspraxis in der Berufsschule bezeichnet werden. Als teilweise gegeben betrachtet jede zweite Absolventin und jeder zweite Absolvent die Übereinstimmung zwischen Berufsschule und Prüfung. Mit 16,5 % der Frauen und 19,2 % der Männer wird die Übereinstimmung zwischen der Berufsschule und den Prüfungsinhalten zwar deutlich seltener als gering bewertet als zwischen Betrieb und Prüfungsinhalten, aber auch diese Beurteilung ist nicht als zufriedenstellendes Ergebnis der Ausbildungs- bzw. Prüfungspraxis anzusehen.

Abbildung 10: Wie beurteilen Sie folgende Überlegungen zur Abschlussprüfung? – Übereinstimmung zwischen Berufsschule und Prüfungsinhalten



Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.²²

²¹ 1,6 % der Teilnehmenden haben keine Angaben dazu gemacht, wie sie die Übereinstimmung zwischen Betrieb und Prüfungsinhalten beurteilen.

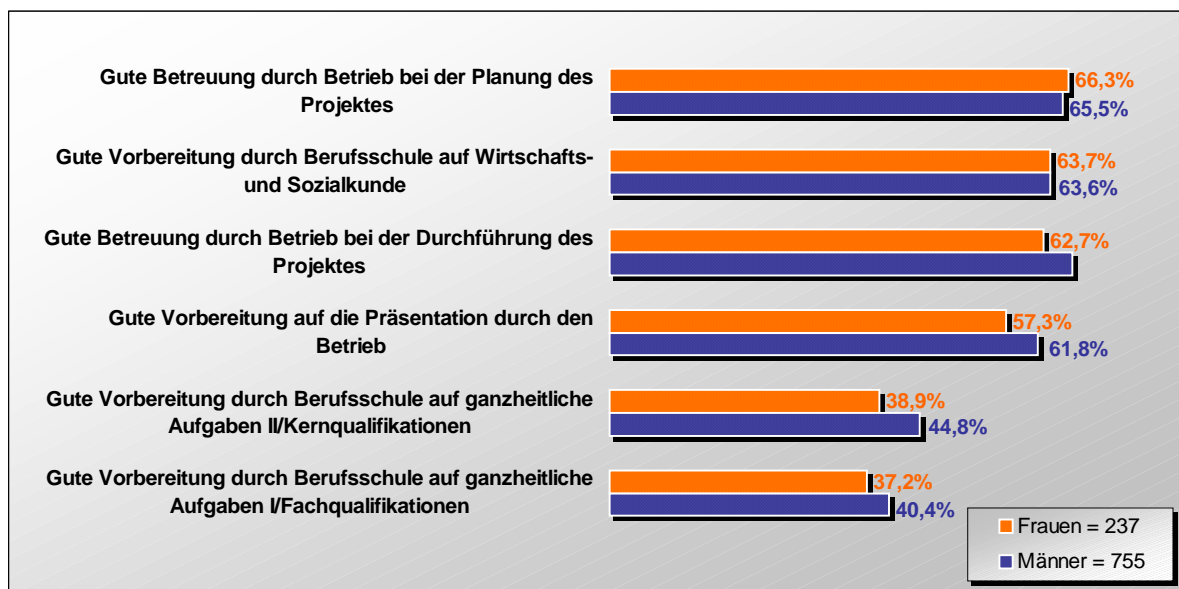
²² 2,5 % der Teilnehmenden haben keine Angaben dazu gemacht, wie sie die Übereinstimmung zwischen Betrieb und Prüfungsinhalten beurteilen.

5.3 Einzelne Prüfungsbereiche

Im Gegensatz zur als defizitär betrachteten Übereinstimmung der Prüfungsinhalte mit den Lerninhalten im Betrieb, bekommt die Prüfungsvorbereitung bzw. die Betreuung durch den Betrieb im Vorfeld der Prüfung bedeutend mehr Zustimmung von Seiten der Prüflinge. So geben in etwa zwei von drei Prüflingen an, dass sie bei der Planung des Prüfungsteils „Projektarbeit“ gut vom Betrieb betreut worden sind. Eine ähnlich hohe Zustimmung erfährt die Vorbereitung des schriftlichen Prüfungsteils „Wirtschafts- und Sozialkunde“ durch die Berufsschule.

Mit Zustimmungen von tendenziell 60 % und darüber werden die Betreuung des Betriebes bei der Durchführung des Projektes und die Vorbereitung auf die Präsentation bewertet, und zwar von Frauen und Männern. Dies spricht für eine recht hohe Zufriedenheit der Prüflinge mit der Prüfungsbetreuung durch den Betrieb. Im Gegensatz dazu bewerten die Prüflinge die Prüfungsvorbereitungen durch die Berufsschule deutlich schlechter. Hier gibt es bei der Vorbereitung der Berufsschule auf die Kernqualifikationen genauso wie bei der Vorbereitung auf die Fachqualifikationen von beiden Geschlechtern noch einmal deutlich weniger Zustimmung als bei den Unterstützungsleistungen durch den Betrieb bzw. bei der Vorbereitung der Berufsschule auf den wirtschafts- und sozialkundlichen Prüfungsteil. Diese deutlich geringere Bewertung ist dadurch gekennzeichnet, dass sie in beiden Fällen von den Frauen noch einmal schlechter bewertet wird als von den Männern.

Abbildung 11: Wie beurteilen Sie die einzelnen Prüfungsbereiche?



Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.

Alles in allem erfährt somit die Prüfungsvorbereitung durch den Betrieb eine recht hohe Zustimmung durch die Prüflinge, auch wenn die eigentlichen Übereinstimmungen zwischen Betrieb und Prüfungsinhalten als verhältnismäßig gering angesehen werden.

Bemerkenswerte Beurteilungen gibt es für die Berufsschule. Sie zeigt stärkere Übereinstimmungen zwischen den vermittelten Lehrinhalten und den Prüfungsinhalten, bekommt jedoch deutlich unterschiedliche Noten in der Vorbereitung auf die Prüfung. Während sie für den Bereich Wirtschafts- und Sozialkunde eine relativ hohe Zustimmung von Seiten der Prüflinge erhält, fällt die Zustimmung gerade in den ausbildungsrelevanten Prüfungsbereichen ganzheitliche Aufgaben I/Fachqualifikation und ganzheitliche Aufgaben II/Kernqualifikation deutlich verhaltener aus. Ein Prüfungsteilnehmer drückt dies stellvertretend für eine Vielzahl von Rückmeldungen folgendermaßen aus „Die schriftliche Abschlussprüfung MUSS sich mehr mit den Ausbildungsinhalten decken. Auf keinen Fall umgekehrt, da die Aufgaben der Abschlussprüfung oft sehr realitätsfern sind“ (Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?, 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.; Hervorhebung im Original, Anm. d. Verfass.; zur Bewertung der ganzheitlichen Aufgaben in Verbindung mit den beruflichen Anforderungen vgl. Petersen/Wehmeyer 2001: 167). Um diesem Defizit zu begegnen, wird von Seite der Prüflinge immer wieder eine stärkere Zusammenarbeit zwischen Industrie- und Handelskammer und der Berufsschule, teilweise auch dem Betrieb gefordert.

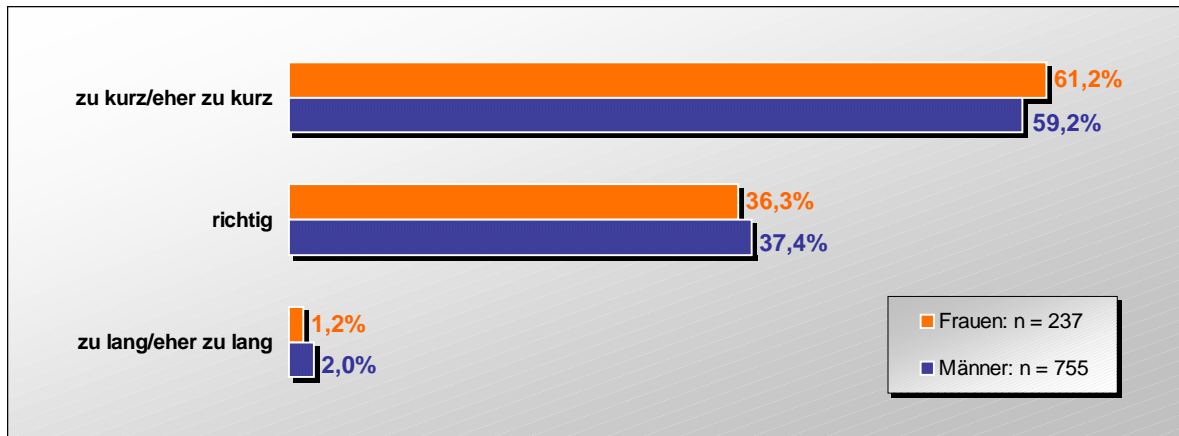
5.4 Zeitvorgaben

Die in einer Prüfung zur Verfügung stehende Zeit wird von den Prüflingen mehrheitlich als zu kurz angesehen. So geben 61,2 % der Frauen und 59,2 % der Männer an, dass die zur Verfügung stehende Zeit für die Projektarbeit zu kurz bzw. eher zu kurz sei. Für etwas mehr als ein Drittel der Männer und Frauen ist die für die Projektarbeit bereitstehende Zeit genau richtig. Und lediglich 1,2 % der Frauen und 2 % der Männer geben an, dass die Zeit für die diesen Prüfungsbereich eher zu lang bzw. zu lang bemessen sei. Die Zeitvorgabe von 35 bzw. 70 Stunden für die Durchführung eines praktischen Projektes wird von den Prüflingen als unrealistisch und praxisfern bezeichnet (Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.).

Bereits 2001 wurde dieses Defizit von Petersen und Wehmeyer in ihrer Studie „Die neuen IT-Berufe auf dem Prüfstand“ benannt. Darin wurde dann sowohl von den ausbildenden Betrieben aufgeführt, dass es häufig nicht möglich sei, das durchzuführende Projekt gemäß der Prüfungsanforderung in den Betriebsablauf zu integrieren. Problematisch sei dabei der Zeitfaktor nach Vorstellungen der Prüfer. Der Rahmen sei nicht realitätsbezogen, da ein praktisches Projekt nicht in 35 Stunden geplant, durchgeführt und vernünftig betreut werden könne. Dies sei Vorspiegelung falscher Tatsachen. Darüber hinaus sei es schwierig, die lange, fest vorgegebene Zeit von Themeneinreichung bis Durchführung des Prüfungsprojektes sinnvoll in einem Kundenprojekt unterzubringen (zur zeitlichen Vorgabe der Projektanträge im Zusammenhang mit der Prüfung vgl. Industrie- und Handelskammer zu Essen 2000: 4). Aber auch von den Auszubildenden wird in dieser Studie die zu kurze Zeit für die betriebliche Projektarbeit kritisiert (Petersen/ Wehmeyer 2001: 158). Obwohl diese Missstände bekannt

waren, scheint sich an der Prüfungsordnung in diesem Bereich bis dato nichts geändert zu haben.

Abbildung 12: Die Zeitvorgabe 35 bzw. 70 Stunden für die Projektarbeit mit Dokumentation ist:



Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.²³

Nicht nur hinsichtlich der Projektarbeit wird auf Zeitknappheit hingewiesen. Auch für die Bewältigung der schriftlichen Prüfung wird von den Prüflingen mehr Zeit gefordert. Die zur Verfügung stehenden 90 Minuten sind sowohl aus Sicht der Frauen als auch aus der der Männer deutlich zu kurz. Eine 15 – 30-minütige Verlängerung würde die Prüfungssituation deutlich entzerren. Dieser Bedarf nach einer Verlängerung der Prüfungszeit wird vor allem für die ganzheitlichen Aufgaben I und II gesehen. Wird hier noch einmal differenziert, scheint vor allem die Prüfung im Bereich der Fachqualifikationen, also der ganzheitlichen Aufgaben I, zeitlich zu knapp bemessen zu sein. Dagegen wird die für die Fächer Sozial- und Wirtschaftskunde zur Verfügung stehende Zeit teilweise als zu lang angesehen. Diese überschüssige Zeit sollte aus Perspektive der Prüflinge eher zur Bearbeitung der ganzheitlichen Aufgaben verwendet werden können (Datensatz „IT-Ausbildung - und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.).

Als Konsequenz dieser Zeitknappheit wird von den Prüflingen aufgeführt, dass eine gewissenhafte Bearbeitung der Fragen nicht möglich sei. Vielmehr komme durch die Zeitknappheit Panik auf, die zu einem „Herumspringen“ zwischen den Aufgaben führe. Eine Überprüfung des Geschriebenen sei ebenfalls nicht möglich. Dies rührt laut Aussage der Prüflinge auch daher, dass während der Berufsschulzeit gewöhnlich 60 Minuten für das Schreiben einer Klausur in einem Fach zur Verfügung stünden. Der Umschwung auf die Bearbeitung von fünf Arbeiten bzw. Teilschritten in 90 Minuten sei zu extrem. Die gegebene Zeit sei zu gering und der Umfang der

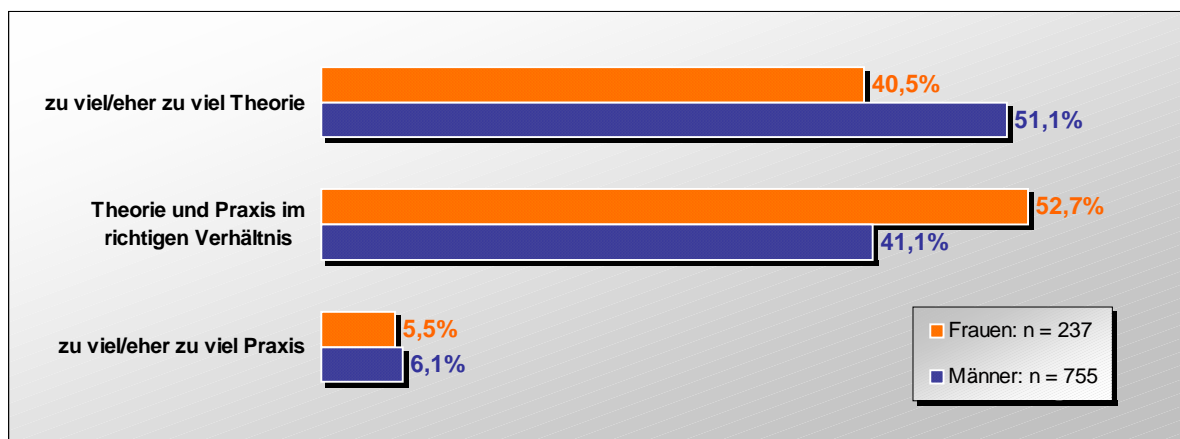
²³ 1,4 % der Teilnehmenden haben keine Angaben dazu gemacht, wie sie die Zeitvorgabe für die Prüfungsdauer einschätzen.

Prüfung zu groß, um die Prüfung trotz sehr guter eigener Vorbereitung und guter schulischer Leistungen optimal zu schaffen (Datensatz „IT-Ausbildung - und was dann?“, 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.).

5.5 Zum Verhältnis von Theorie und Praxis

Neben der Berücksichtigung zeitlicher Aspekte wird von den Prüflingen das Verhältnis von Theorie und Praxis in der Prüfung kritisiert. Hier zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Während 40,5 % der Frauen herausstellen, dass die Prüfung zu viel bzw. eher zu viel Theorie enthält, sind es mit 51,1 % wesentlich mehr Männer, die zu diesem Ergebnis kommen.

Abbildung 13: Die Prüfung besteht aus:



Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.²⁴

Wird das Verhältnis von Theorie und Praxis als genau richtig angesehen, dreht sich die Zustimmung von Frauen und Männern genau um. Jetzt sind mit 52,7 % deutlich mehr Frauen als Männer (41,1 %) der Meinung, dass Theorie und Praxis in der Prüfung in einem ausgewogenen Verhältnis behandelt werden. Mit 5,5 % der Frauen und 6,1 % der Männer kommen nur sehr wenige Prüflinge zu dem Ergebnis, dass die Prüfung aus zu viel oder eher zu viel Praxis besteht. In diesen Ergebnissen zeigen sich statistisch signifikante Unterschiede, die besagen, dass Frauen die Zusammensetzung der Prüfung in Hinsicht auf das Praxis-Theorie-Verhältnis positiver bewerten als Männer, d.h. Frauen stimmen dem Prüfungskonzept tendenziell eher zu als Männer.

Die von den Prüflingen häufig aufgeführte Praxisferne der Prüfung bezieht sich auf unterschiedliche Ebenen. Thematisiert wird aus Sicht der Prüflinge vor allem die zu geringe Be-

²⁴ 1,6 % der Teilnehmenden haben keine Angaben dazu gemacht, wie sie das Verhältnis zwischen Theorie und Praxis in den Prüfungsinhalten einschätzen.

rücksichtigung der unterschiedlichen Berufsfelder sowie der geringe Bezug der Prüfungsinhalte zu den betrieblichen Bedürfnissen.

Eingefordert wird die Orientierung der vermittelten Ausbildungsinhalte an den jeweiligen Beruf. In den Prüfungen werden laut Absolventinnen und Absolventen Aufgaben aus den technisch orientierten IT-Berufen auch den Prüflingen der kaufmännischen IT-Berufe gestellt, obwohl dies nicht dem jeweiligen Beruf entsprechen würde. Auch die technisch ausgerichteten Ausbildungen werden demzufolge in den Prüfungen nicht fachspezifisch behandelt, da beispielsweise bei den Fachinformatiker/innen mit der Fachrichtung Systemintegration Programmieraufgaben gestellt würden, die eigentlich dem Berufsbild Fachinformatiker/in Anwendungsentwicklung entsprächen. Dagegen sei die Netzwerktechnik im Ausbildungsberuf Fachinformatiker/in Systemintegration laut Aussagen der Prüflinge in den Sommerprüfungen 2005 zu kurz gekommen.

Auch seien die Inhalte der Prüfungen der betrieblichen Realität bzw. den beruflichen Anforderungen, und nicht der Theorie aus der Berufsschule anzupassen. Hier verwiesen die Prüflinge auf „unnütze“ Fragen, in denen beispielsweise der Speicherplatz von Sicherungen oder der Speicherbedarf von „5000 eingescannten Bildern“ berechnet werden soll. Derartige Aufgabenstellungen hätten mit der betrieblichen Praxis nichts gemein. Stattdessen fehle es laut Aussagen der Prüflinge an Aufgaben, die in Betrieben eine große Rolle spielen – als Beispiel wird hier HTML oder PHP aufgeführt –, in der Prüfung jedoch nicht vorkommen würden. „Die Prüfung muss einfach an die Praxis angepasst werden. Es müssen Sachen gefragt werden, die in dem Beruf auch an der Tagesordnung sind und nicht vielleicht einmal in fünf Jahren vorkommen!!“ (Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V., Hervorhebungen im Original, Anm. d. Verf.).

Ein weiterer Aspekt der betrieblichen Realität stellt die Ausbildung in Organisationen dar, die nicht der Industrie zuzurechnen sind. Hier geht es dann um Ausbildungen in Verwaltungen, Versicherungen, Banken und Krankenhäusern. Auf Besonderheiten in diesen Bereichen geht der Prüfungsausschuss aus Perspektive der Prüflinge nur unzureichend ein. Folglich sei es für die Prüflinge schwierig, organisationsspezifische Besonderheiten der Ausbildung adäquat in den Prüfungen zu vermitteln (Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.).

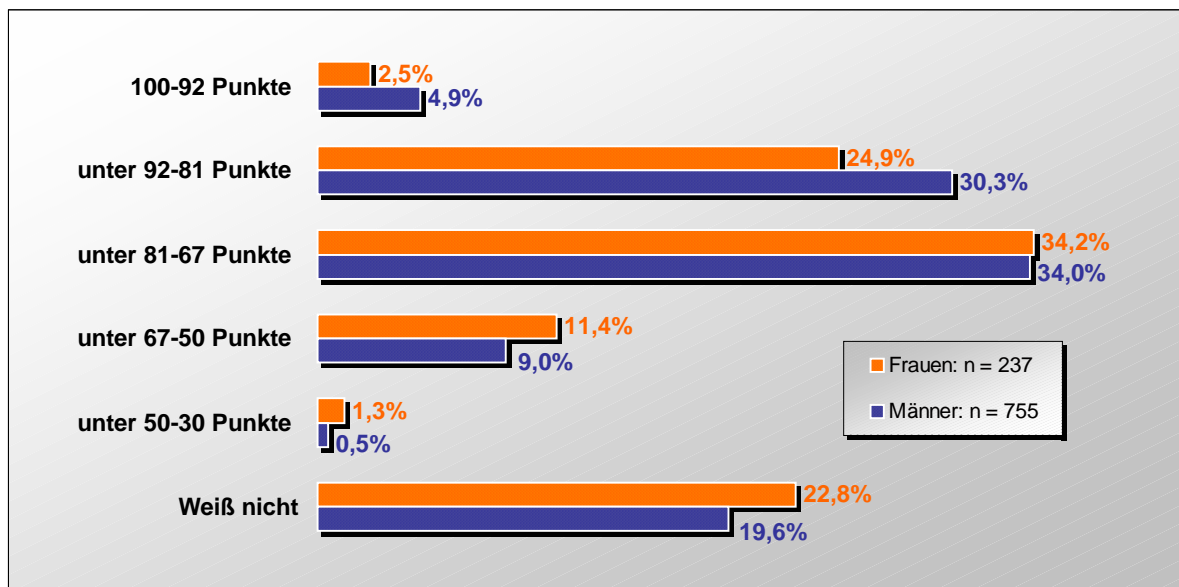
Neben diesen unterschiedlichen Perspektiven auf die einzelnen Prüfungsaspekte wird es im folgenden Kapitel um die konkrete Benotung der Prüfung gehen. Hierzu werden zunächst die Gesamtergebnisse dargestellt, bevor auf die einzelnen Prüfungsbereiche eingegangen wird.

5.6 Die erzielten Prüfungsergebnisse

Mit dem Abschluss der Ausbildung ist zu prüfen, „ob der Prüfling alle notwendigen Qualifikationen beherrscht, um die berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozesse gestalten und durchführen zu können“ (Borch/Weißmann 2002: 75). Werden die Ergebnisse dieses Qualifikationstestes in den Blick genommen, zeigen sich zwischen Männern und Frauen teilweise deutliche Unterschiede, und dies vor allem im oberen Notenspektrum. Mit 4,9 % schließen fast doppelt so viele Männer wie Frauen (2,5 %) ihre Abschlussprüfung mit einer sehr guten Note ab. Auch das Ergebnis von unter 92 – 81 Punkten, d.h. mit der Abschlussnote gut, wird von Männern mit 30,3 % häufiger erreicht als von den Frauen (24,9 %). Erst bei einem befriedigenden Prüfungsergebnis (unter 81 – 67 Punkte) liegen Frauen (34,2 %) und Männer (34 %) nahezu gleich auf. Ein ausreichendes Ergebnis (unter 67 – 50 Punkte) wird dagegen von mehr Frauen (11,4 %) als Männern (9 %) erzielt. Mit 1,3 % geben Frauen auf einem sehr niedrigen Niveau fast dreimal so häufig wie Männer (0,5 %) an, dass sie die Prüfung nicht bestanden haben (unter 50 – 30 Punkte)²⁵.

Bemerkenswert ist bei der Nennung der Prüfungsergebnisse, dass 22,8 % der Frauen und 19,6 % der Männer die Kategorie „Weiß nicht“ angeben.

Abbildung 14: Wie haben Sie Ihre Prüfung insgesamt abgeschlossen?



Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.²⁶

²⁵ In die Kategorie „unter 30 Punkte“ hat sich niemand eingeordnet.

²⁶ 1,9 % der Teilnehmenden haben keine Angaben dazu gemacht, wie sie ihre Prüfung insgesamt abgeschlossen haben.

Die Betrachtung des Gesamtergebnisses ist zunächst ein Indikator für den von Männern und Frauen erzielten Prüfungserfolg. Im Hinblick auf die Bewältigung der einzelnen Prüfungsbe-
reiche sagt er jedoch wenig aus.

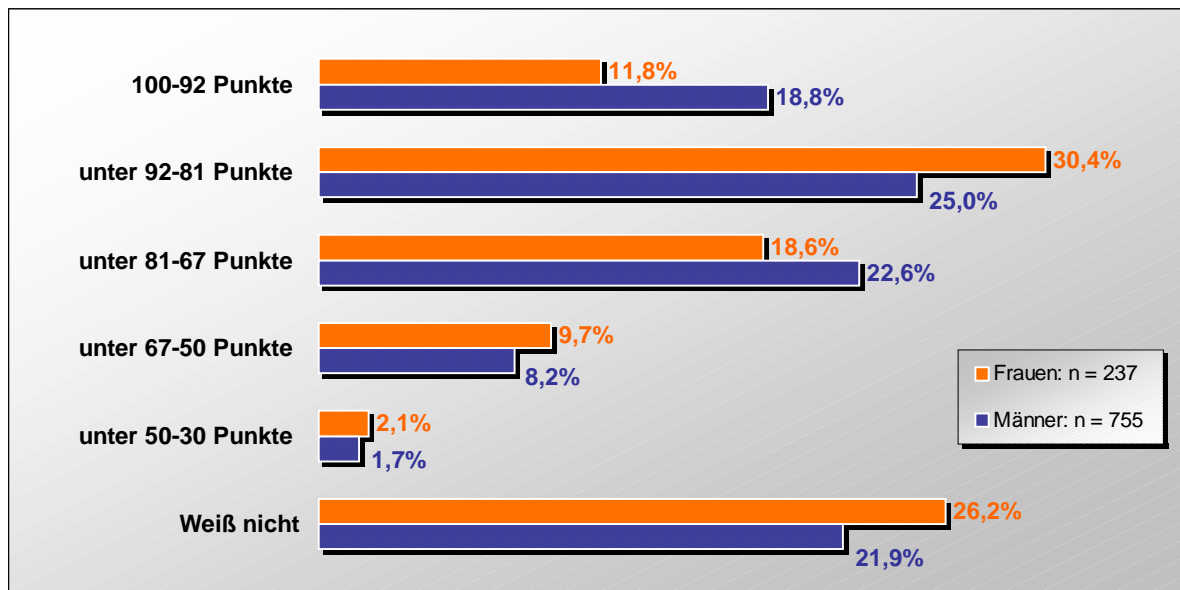
Das Gesamtergebnis der Abschlussprüfung besteht aus den Ergebnissen der Prüfteile A und B. Der Prüfteil A umfasst die betriebliche Projektarbeit und Dokumentation sowie die Präsen-
tation und das Fachgespräch. Beide Bereiche haben das gleiche Gewicht. Der Prüfteil B
besteht aus den ganzheitlichen Aufgaben I und II sowie Wirtschafts- und Sozialkunde. Die
ganzheitlichen Aufgaben haben jeweils das doppelte Gewicht gegenüber dem Prüfungsbe-
reich Wirtschafts- und Sozialkunde (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technolo-
gie/Bundesministerium für Bildung und Forschung 2000: 53).

Nach der Neuordnung der IT-Berufe stellt Teil A der Abschlussprüfung, also die betriebliche
Projektarbeit, das zentrale und wirklich neue Element der Prüfung dar, die sich laut Petersen
und Wehmeyer unter den verschiedenen Organisations- und Prüfungsaspekten als größte
Herausforderung erwiesen hat. Sie scheint von den ausbildenden Organisationen bewältigt
worden zu sein, denn nach Ergebnissen der Studie von Petersen und Wehmeyer wird dieser
Teil der Prüfung von den Betrieben mehrheitlich als prüfungsgerecht bzw. problemlos be-
zeichnet (Petersen/Wehmeyer 2001: 156f).

Dieses von Seiten der ausbildenden Betriebe als prüfungsgerecht bzw. problemlos bezeich-
nete Konzept der Projektarbeit zeigt seinen Erfolg auch bei den Prüflingen. Im Gegensatz
zur Gesamtbewertung werden in der Projektarbeit bedeutend bessere Prüfungsergebnisse
erzielt, und das von Frauen wie Männern. Im Hinblick auf die einzelnen Noten gibt es zwar
teils deutliche Unterschiede. Mit Blick auf die Prüfungsergebnisse sehr gut und gut gleichen
sich diese in Summe jedoch in etwa wieder an. So haben mit 11,8 % zwar wesentlich weni-
ger Frauen als Männer (18,8 %) ein sehr gutes Prüfungsergebnis, dafür weisen mit 30,4 %
deutlich mehr Frauen als Männer (25 %) ein gutes Ergebnis für die Projektarbeit auf. Auf-
summiert bedeutet dies, dass mit 42,2 % in etwa genau so viele Frauen wie Männer (43,8 %)
ein gutes bis sehr gutes Ergebnis in der Projektarbeit erreichen konnten.

Der Anteil an durchschnittlichen Prüfungsergebnissen mit der Note befriedigend liegt bei den
Frauen mit 18,6 % unter dem der Männer (22,6 %). Mit 9,7 % schließen etwas mehr Frauen
als Männer (8,2 %) ihre Projektarbeit mit einem ausreichenden Ergebnis ab. Im Gegensatz
zum Gesamtergebnis ist die Durchfallquote im Bereich Projektarbeit bei Frauen (2,1 %) und
Männern (1,7 %) höher. Bemerkenswert ist auch hier, dass auch in diesem Prüfungsseg-
ment ein hoher Anteil an Prüflingen angibt, über das Ergebnis der Projektarbeit nicht Be-
scheid zu wissen (Frauen 26,2 %; Männer 21,9 %).

Abbildung 15: Welche Ergebnisse haben Sie im Prüfungsteil „Projektarbeit“ erreicht?



Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.²⁷.

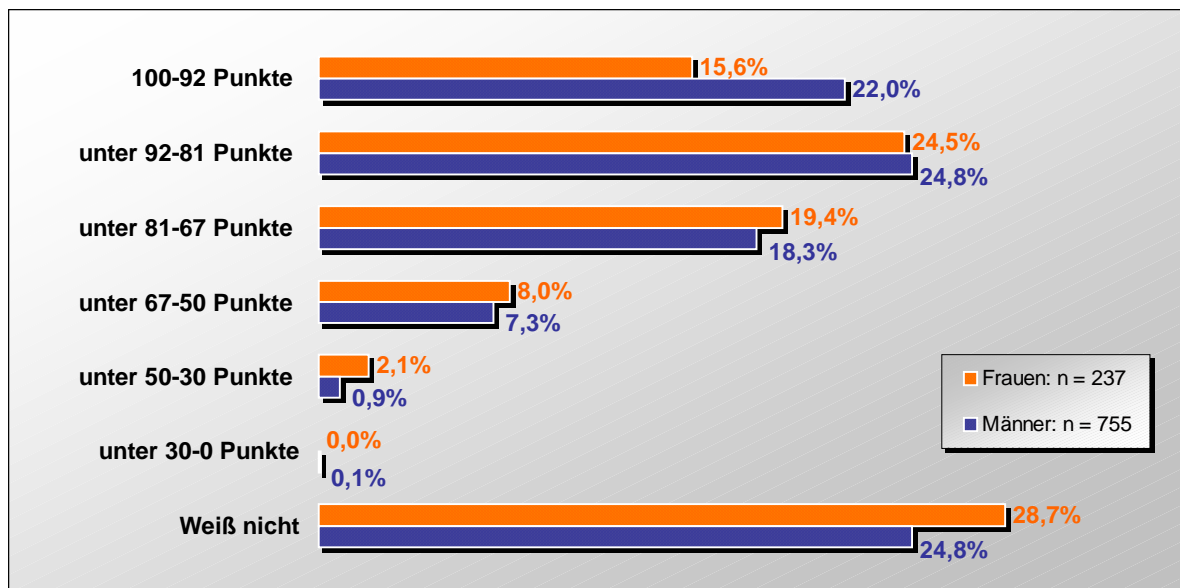
Ähnliche Ergebnisse wie in der Projektarbeit sind auch im zweiten Teil des Prüfungsbereichs A, d.h. der Präsentation und dem Fachgespräch, zu verzeichnen. Der Anteil an Frauen, die den mündlichen Teil des Prüfungsteils A mit „sehr gut“ bestehen, nimmt hier noch einmal zu und beläuft sich auf 15,6 %. Den Männern gelingt dieses Ergebnis mit 22 % zwar deutlich häufiger, aber bei der Bewertung der Präsentation/des Fachgesprächs mit „gut“ liegen Frauen (24,5 %) und Männer (24,8 %) nahezu gleich auf. Auch bei der Bewertung mit der Note befriedigend und ausreichend gibt es zwischen Frauen und Männern nur marginale Unterschiede (Frauen: 19,4 %; 8 %; Männer: 18,3 %; 7,3 %). Allerdings geben auf niedrigem Niveau mehr als doppelt so viel Frauen (2,1 %) wie Männer (1 %) an, dass sie in der Präsentation bzw. dem Fachgespräch durchgefallen sind.

Bemerkenswert ist auch hier, dass mit 28,7 % der Frauen und 24,8 % der Männer in etwa jeder vierte Prüfling angibt, nicht zu wissen, welches Prüfungsergebnis erreicht wurde.

Die tendenziell bessere Benotung der Männer in der verbalen Vermittlung der Ergebnisse der Projektarbeit mag darauf zurückzuführen sein, dass Jungen und junge Männer häufiger auch in ihrer Freizeit über Computer sprechen und dabei ihre verbalen Kompetenzen auf diesem Gebiet schulen. Demgegenüber wird die Beschäftigung mit dem Computer bei Frauen in ihrer Freizeit weniger thematisiert, da sie seltener in Freundescliquen eingebunden sind, in denen der Computer eine bedeutende Rolle spielt (zum Medienverhalten Jugendlicher im Alter von 12 bis 19 Jahren vgl. Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest 2004: 16f; Feierabend/Klingler 2003: 450f).

²⁷ In die Kategorie „unter 30 Punkte“ hat sich niemand eingeordnet, 1,6 % der Teilnehmenden haben keine Angaben dazu gemacht, wie sie im Prüfungsteil „Projektarbeit“ abgeschlossen haben.

Abbildung 16: Welche Ergebnisse haben Sie im Prüfungsteil „Präsentation/Fachgespräch“ erreicht?



Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V..²⁸

Dieser tendenziell größeren Erfolgsquote der Projektarbeit im Vergleich zur Gesamtbewertung ist jedoch hinzuzufügen, dass von Seiten der Prüflinge auch Kritikpunkte angeführt werden. Diese beziehen sich – wie bereits erwähnt – hauptsächlich auf die zeitlichen Aspekte während der Projektarbeit. Hierbei wünschen sich die Prüflinge mehr Zeit, da sie die zur Verfügung stehende Zeit für unangemessen und praxisfern halten. Aber auch das zeitliche Arrangement zwischen den Prüfungsteilen findet hier Beachtung. So sollte der Prüfungsteil A mindestens einen Monat vor Durchführung der schriftlichen Abschlussprüfung (Prüfungsteil B) abgeschlossen sein, um Doppelbelastungen, die aus dem Absolvieren der Projektarbeit und gleichzeitig stattfindender Prüfungsvorbereitungen resultierten, zu vermeiden (Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.).

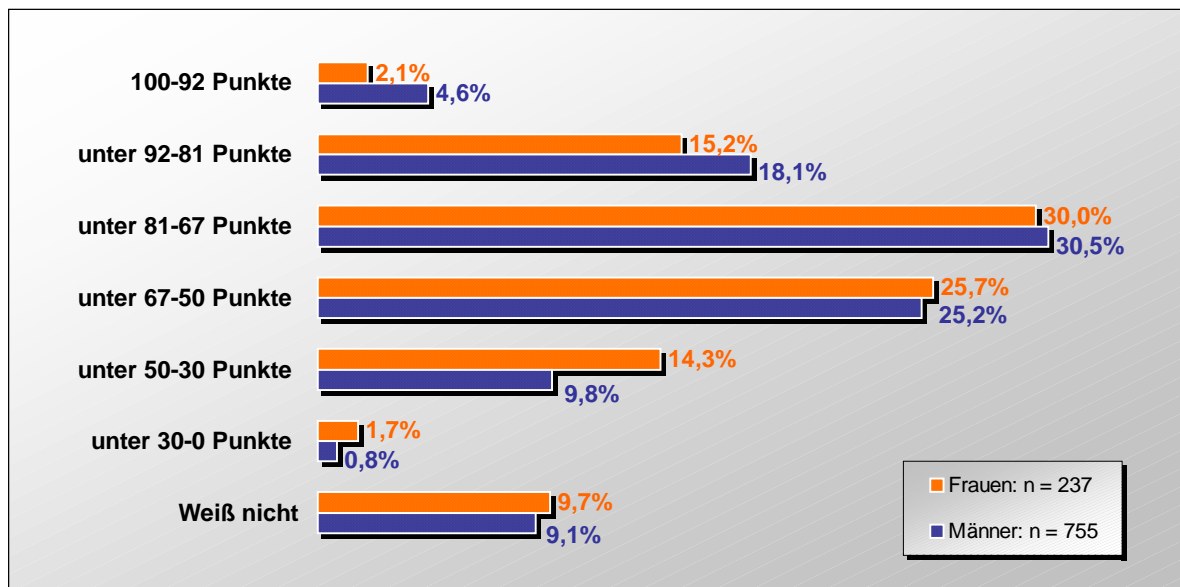
Die relativ seltenen sehr guten und guten Gesamtprüfungsergebnisse resultieren im Wesentlichen aus den Teilergebnissen der ganzheitlichen Aufgaben I und II. Insbesondere die Prüfung im Bereich der Fachqualifikationen, d.h. bei den ganzheitlichen Aufgaben I zeigt, dass die Ergebnisse deutlich schlechter ausfallen als im Prüfungsteil A. So können auf sehr niedrigem Niveau mit 2,1 % weniger als halb so viele Frauen wie Männer (4,6 %) diesen Prüfungsteil mit der Note „sehr gut“ abschließen. Auch die guten Prüfungsergebnisse werden von Frauen (15,2 %) und Männern (18,1 %) für diesen Prüfteil deutlich seltener erzielt als noch für die praktische Prüfung. Mit sinkendem Notenniveau steigen dagegen die Anteile an

²⁸ 1,8 % der Teilnehmenden haben keine Angaben dazu gemacht, wie sie im Prüfungsteil „Präsentation/Fachgespräch“ abgeschlossen haben.

Prüflingen, die diese für sich verzeichnen müssen. So schließen mit 30 % der Frauen und 30,5% der Männer beide Geschlechter diesen Prüfungsbereich mit der Note „befriedigend“ ab. Jeder vierte Mann und jede vierte Frau erreichen hier lediglich ein ausreichendes Ergebnis. In keinem anderen Prüfungsbereich muss diese als unbefriedigend geltende Benotung derart häufig vergeben werden. Die gleiche Tendenz setzt sich bei der Note „mangelhaft“ und „ungenügend“ fort. Mit 16 % der Frauen und 10,6 % der Männer muss in keinem anderen Prüfungsfach derart häufig aufgeführt werden, diesen Bereich der Prüfung nicht bestanden zu haben.

Auffällig ist hier allerdings, dass der Anteil an denjenigen, die das Prüfungsergebnis für diesen Teilbereich nicht benennen können, zurück geht. Er beläuft sich bei Frauen auf 9,7 % und bei den Männern auf 9,1 %.

Abbildung 17: Welche Ergebnisse haben Sie im Prüfungsteil „ganzheitliche Aufgaben I/Fachqualifikationen“ erreicht?



Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.²⁹

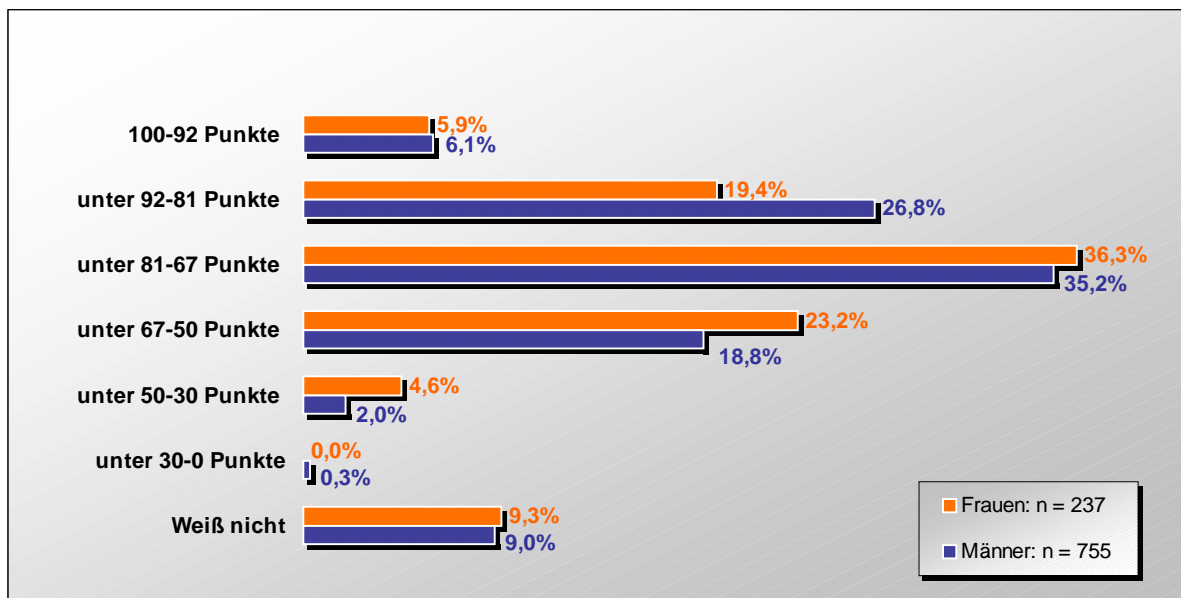
Das Prüfungsergebnis im Bereich ganzheitliche Aufgaben II bzw. Kernqualifikationen ist tendenziell besser, liegt aber auch hier teils deutlich unter den Ergebnissen aus der praktischen Prüfung. Frauen (5,9 %) und Männer (6,1 %) weisen in etwa gleich häufig ein sehr gutes Prüfungsergebnis in diesem Bereich auf; dies ist jedoch nicht mit den zweistelligen Prozentzahlen im praktischen Prüfteil zu vergleichen. Ein gutes Ergebnis erzielten 19,4 % der Frauen und 26,8 % der Männer. Am stärksten konzentrieren sich die Noten im mittleren Bereich, denn mit 36,3 % der Frauen und 35,2 % der Männer erreicht mehr als jeder dritte Prüfling ein befriedigendes Ergebnis. Auch ein mit der Note „ausreichend“ bewertetes Prü-

²⁹ 1,7 % der Teilnehmenden haben keine Angaben dazu gemacht, wie sie im Prüfungsteil „ganzheitliche Aufgaben I/Fachqualifikationen“ abgeschlossen haben.

fungsergebnis wird mit 23,2 % bei den Frauen und 18,8 % bei den Männern noch überdurchschnittlich häufig erreicht. Dieser Trend setzt sich bei der Benotung mit „mangelhaft“ oder ungenügend fort. Dieser Anteil liegt mit 4,6 % bei den Frauen und 2,3 % bei den Männern zwar deutlich unter dem Ergebnis der Prüfung in den Fachqualifikationen; verglichen mit dem Gesamtergebnis der Prüfung aber dennoch überdurchschnittlich hoch.

Der Anteil an Frauen und Männern, die angeben, über dieses Prüfungsergebnis nicht Bescheid zu wissen, ist ähnlich wie bei den ganzheitlichen Aufgaben I niedrig und wird lediglich von 9,3 % der Frauen und 9 % der Männer angegeben.

Abbildung 18: Welche Ergebnisse haben Sie im Prüfungsteil „ganzheitliche Aufgaben II/ Kernqualifikationen“ erreicht?

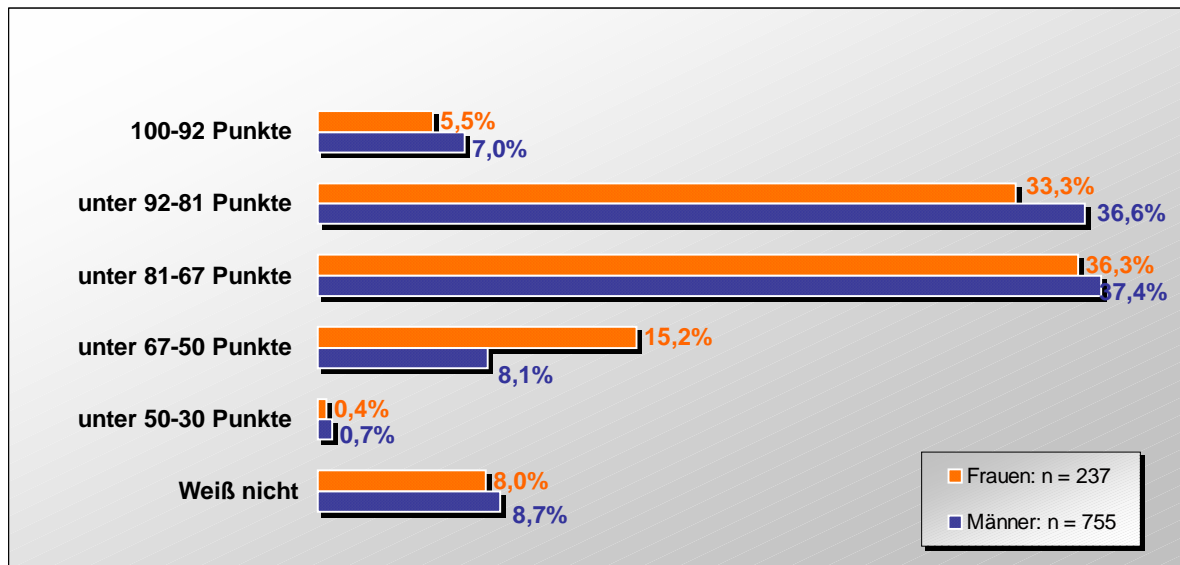


Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.³⁰

Der Bereich Wirtschafts- und Sozialkunde scheint im Prüfungsteil B, d.h. dem theoretischen Teil der Prüfung, eine Sonderstellung einzunehmen. Zwar werden auch hier nur relativ selten sehr gute Prüfungsergebnisse erzielt (Frauen 5,5 %; Männer 7 %); der Anteil an guten Prüfungsergebnissen überragt jedoch alle anderen Teilbereiche und das sowohl bei Frauen (33,3 %) wie bei Männern (36,6 %). Ähnlich hohe Anteile werden auch bei den befriedigenden Prüfungsergebnissen in diesem Prüfungsteil erreicht (Frauen 36,3 %; Männer 37,4 %). Der Anteil an ausreichenden Prüfungen ist bei den Frauen (15,2 %) jedoch tendenziell doppelt so hoch wie bei den Männern (8,1 %). Allerdings geben lediglich 0,4 % der Frauen und 0,7 % der Männer an, diesen Bereich der Prüfung nicht bestanden zu haben.

³⁰ 1,7 % der Teilnehmenden haben keine Angaben dazu gemacht, wie sie im Prüfungsteil „ganzheitliche Aufgaben II/ Kernqualifikationen“ abgeschlossen haben.

Abbildung 19: Welche Ergebnisse haben Sie im Prüfungsteil „Wirtschafts- und Sozialkunde“ erreicht?



Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.³¹

Mit 8 % der Frauen und 8,7 % der Männer gibt nur ein geringer Teil der Prüflinge an, über das Ergebnis dieses Teilbereichs nicht Bescheid zu wissen.

Insgesamt zeigt sich, dass zwischen ca. 20 % und 30 % der Prüflinge das Ergebnis des Prüfungsteils A, d.h. der Projektarbeit bzw. der Präsentation und des Fachgesprächs nicht benennen können bzw. wollen. Dies ist bemerkenswert, weil dieser Teil der Prüfung die deutlich höhere Zustimmung der Prüflinge erfährt. 65 % der Frauen und 65,3 % der Männer benoten die Projektarbeit der Abschlussprüfung mit der Note sehr gut und gut. Diese Note vergeben lediglich 20,7 % der Frauen und Männer, wenn sie den Prüfteil B, d.h. die schriftlichen Aufgaben der Prüfung bewerten sollen. Dennoch geben hier deutlich weniger Frauen und Männer (zwischen ca. 8 % und 10 %) an, dass sie über das Ergebnis der Prüfungen nicht Bescheid wissen.

Diese detaillierte Darstellung der einzelnen Prüfungsbereiche zeigt die recht unterschiedlichen Ergebnisse zwischen der betrieblichen Projektarbeit und dem theoretischen Teil der Prüfung. Tendenziell ist jedoch anzuführen, dass Männer in ihren IT-Abschlussprüfungen im Vergleich zu den Frauen die besseren Noten erzielen. Fraglich ist, ob diese Tendenz bereits in den allgemeinbildenden Schulen bestand.

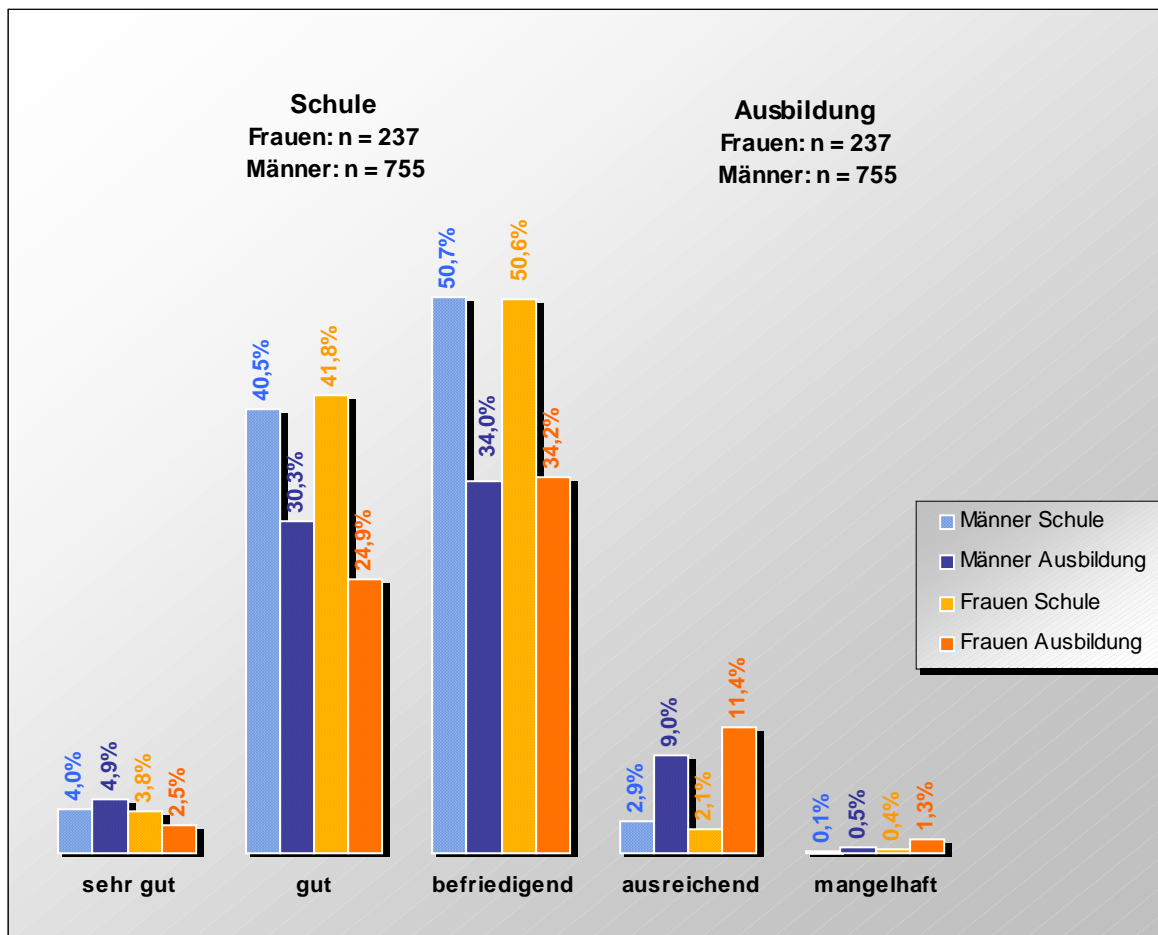
³¹ 1,5 % der Teilnehmenden haben keine Angaben dazu gemacht, wie sie im Prüfungsteil „Wirtschafts- und Sozialkunde“ abgeschlossen haben.

5.7 Die Abschlussnoten von Schule und Berufsausbildung im Vergleich

Bei einem Vergleich der beruflichen und schulischen Abschlussnoten von Männern und Frauen ist zu berücksichtigen, dass mehr Frauen (60,7 %) als Männer (53,9 %) über die allgemeine bzw. fachgebundene Hochschulreife verfügen; ihre Notendurchschnitte sind somit im Mittel auf einem höheren Schulniveau erreicht worden.

Mit Blick auf die Benotung in den allgemeinbildenden Schulen zeigen sich zwischen den Geschlechtern keine nennenswerten Unterschiede. Auf niedrigem Niveau wird eine durchschnittlich sehr gute Abschlussnote von nahezu ebensoviel Frauen wie Männern angegeben.

Abbildung 20: Welchen Notendurchschnitt hatten Sie in der Abschlussprüfung insgesamt? Welchen Notendurchschnitt haben Sie im Abschlusszeugnis der allgemeinbildenden Schule erreicht?



Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.³²

³² Es handelt sich um die Zusammenfügung zweier Items. Im Gegensatz zur Schulabschlussnote geben deutlich mehr Männer und Frauen bei ihren Prüfungsnoten an, über das Ergebnis der Abschlussprüfung nicht Bescheid zu wissen.

Etwas größere – jedoch nicht nennenswerte – Unterschiede sind bei den guten Schulabschlüssen zugunsten der Frauen zu benennen. Nahezu gleich viele Frauen wie Männer schließen ihre allgemeine Schulbildung mit einem „befriedigend“ ab. Etwas weniger Frauen als Männer erzielen in ihren Abschlusszeugnissen als Durchschnittsnote ein „ausreichend“.

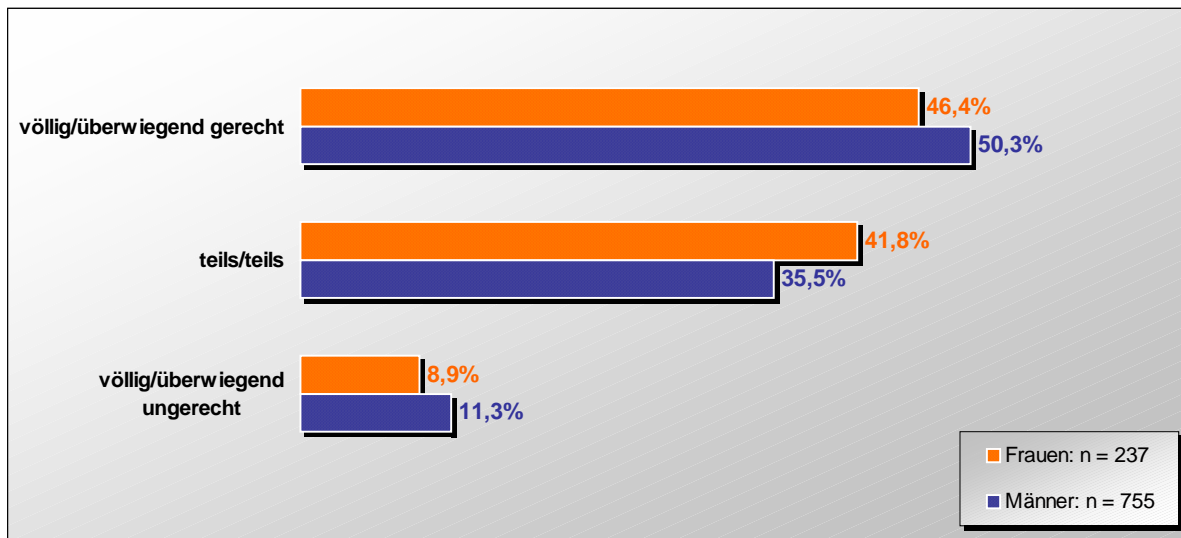
Im Vergleich von Schulnoten zu den Noten der beruflichen Abschlussprüfung ist bemerkenswert, dass sich bei den Männern die sehr guten Noten der Schulabschlüsse in ihren Abschlussprüfungen noch fortsetzen bzw. zahlenmäßig sogar steigern können, während der Anteil an Frauen mit sehr guten Prüfungsergebnissen im Vergleich zu ihren Schulabschlussnoten zurück geht. Sowohl Männer als auch Frauen können die guten Noten ihrer Schulabschlüsse in den Abschlussprüfungen der IT-Ausbildung so nicht mehr realisieren; allerdings ist der Rückgang bei den Männern deutlich schwächer ausgeprägt als bei den Frauen. Ein befriedigendes Prüfungsergebnis wird sowohl von Frauen als auch von den Männern seltener erreicht, als dies noch für die Abschlussnote der allgemeinbildenden Schule galt. Hier ist nahezu kein Unterschied zwischen Frauen und Männern zu verzeichnen. Ausreichende Abschlüsse werden dagegen von Frauen wie Männern in ihren Schulabgangszeugnissen deutlich seltener benannt als für die Abschlussprüfungen. Bemerkenswert ist hier, dass weniger Frauen als Männer dies als ihre Schulabgangsnote angeben, im Gegenzug jedoch diese Note häufiger als Männer in ihren Abschlussprüfungen erzielen.

Ein nicht bestandener Schulabschluss wird lediglich von 0,1 % der Männer und 0,4 % der Frauen angegeben. Wenn auch auf niedrigem Niveau wird ein nicht erzielter Abschluss häufiger für die Berufsausbildung angegeben. Dabei ist das Verhältnis von nicht erreichten Abschlüssen in Schule und Beruf zwischen Männern und Frauen näherungsweise gleich.

5.8 Abschlussnote wie empfunden

Das Absolvieren der Abschlussprüfungen ist nicht nur unter sachlichen Aspekten zu betrachten. Mit dem Ablegen dieser abschließenden Prüfung und der damit verbundenen Benotung sind Emotionen verbunden, die sich auf einem Kontinuum von als gerecht bzw. ungerecht empfundener Bewertung ablesen lassen. Dabei wird deutlich, dass Frauen ihre Benotung tendenziell als ungerechter empfinden als Männer. Mit 46,4 % betrachten weniger Frauen als Männer (50,3 %) die Benotung ihrer Abschlussprüfung als völlig bzw. überwiegend gerecht. Auch sind mit 41,8 % mehr Frauen als Männer (35,5 %) im Hinblick auf die als gerecht bzw. ungerecht empfundenen Benotung indifferent und ordnen sich in die Kategorie teils/teils ein. Als völlig bzw. überwiegend ungerecht benotet sehen sich dagegen mehr Männer (11,3 %) als Frauen (8,9 %).

Abbildung 21: Wie haben Sie die Benotung der Abschlussprüfung empfunden?

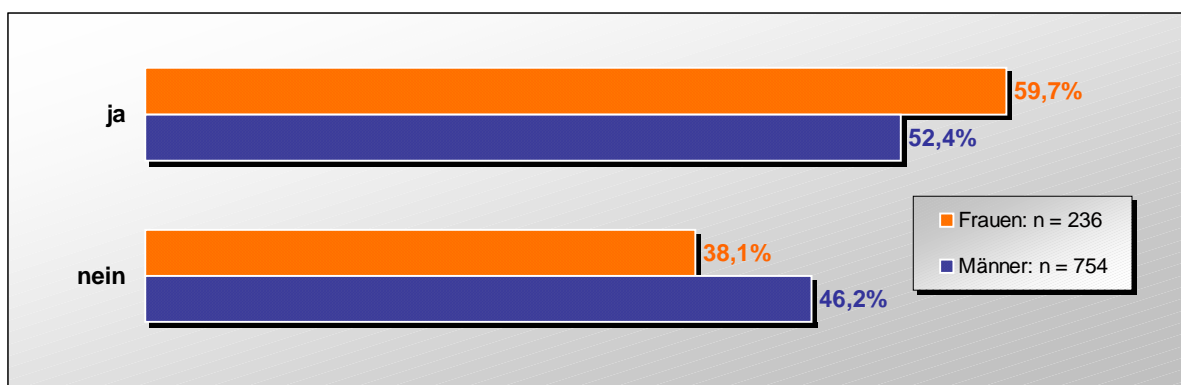


Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e. V.³³

5.9 Änderungswünsche für Prüfung

Das bisher durchgeführte Prüfungskonzept scheint für einen Großteil der Prüflinge nur bedingt angemessen zu sein. Dabei zeigt sich auch zwischen den Geschlechtern noch einmal ein deutlicher Unterschied.

Abbildung 22: Wünschen Sie sich Veränderungen für die Abschlussprüfung?



Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e. V.³⁴

³³ 2,9 % der Teilnehmenden haben keine Angaben dazu gemacht, wie sie die Benotung der Abschlussprüfung empfunden haben.

³⁴ 1,6 % der Teilnehmenden haben keine Angaben dazu gemacht, ob sie sich Veränderungen für die Abschlussprüfung wünschen.

Generell ist mehr als jeder zweite Prüfling mit der Prüfung unzufrieden und wünscht sich Veränderungen für die Prüfung; allerdings sind es mit 59,7 % noch einmal wesentlich mehr Frauen als Männer (52,4 %). Dementsprechend wünschen sich häufiger Männer (46,2 %) als Frauen (38,1 %) keine Änderungen für die Abschlussprüfung.

Inhaltlich beziehen sich die Änderungen für die Abschlussprüfung auf die mangelnde Übereinstimmung von Ausbildungs- und Prüfungsinhalten, auf zeitliche Aspekte, den Schwierigkeitsgrad der Prüfung, auf die Verständlichkeit der Prüfungsfragen und deren Aktualität sowie die Transparenz der Benotung. Eine zahlenmäßige Gewichtung aller Kritikpunkte zeigt, dass vor allem die mangelnde Übereinstimmung von Ausbildungs- und Prüfungsinhalten einen Großteil des Unmutes mit der Prüfung verursachen. Um hier Abhilfe zu schaffen, wird eine stärkere Zusammenarbeit zwischen Berufsschule, IHK und Betrieb angeregt. Diese als unzureichend angenommene Zusammenarbeit der ausbildenden bzw. prüfenden Institutionen vermittelte bei den Prüflingen den Eindruck, dass niemand wusste, was unterrichtet worden war bzw. ein jeder einen eigenen Lehrplan hatte (Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.).

Für die Berufsschule wird ein dezidierter Rahmenlehrplan gewünscht, in dem das geforderte Prüfungswissen genau beschrieben sein sollte. Auf diese Weise könnte jeder Prüfling wissen, was gefordert wird. Insgesamt sollte es mehr Vorbereitung durch die Berufsschulen geben; dies setze allerdings qualifiziertes Personal voraus. Es könne darüber hinaus nicht sein, dass die Prüfung nicht bestanden wird, wenn ausschließlich das gelernt worden ist, was in der Berufsschule vermittelt wird.

Erschwerend für die Bewältigung der Prüfung sei, dass die Prüfungsfragen selber Verständnisprobleme heraufbeschwören. Diese seien teilweise so kompliziert formuliert, dass sie nicht beantwortet werden können, weil nicht verstanden wird, was verlangt wird. Der Sachverhalt werde nicht immer deutlich, stattdessen blieben Fragen offen. Auch seien die Fragestellungen teilweise mehrdeutig. Dies führe dazu, dass Aufgaben von neuem gelöst werden müssen, weil die Anforderungen erst zu spät verstanden werden. Das führe dann zu einem weiteren Problem, nämlich der als zu knapp empfundenen Zeit. Dies seien Steine, die den Prüflingen in den Weg gelegt würden und einem guten Prüfungsergebnis entgegenstünden.

Wie in Kapitel 5.4 beschrieben, wird der zur Verfügung stehende Zeitumfang mehrheitlich als zu gering angesehen. Stattdessen sollte insbesondere für den Prüfteil B die Zeit frei einteilbar sein, da die für die ganzheitlichen Aufgaben I und II zur Verfügung stehende Zeit als zu knapp bemessen angesehen wird, während für die Bewältigung des wirtschaftlich und sozialkundlichen Teils zu viel Zeit verfügbar sei.

Aus zeitlicher Perspektive wird ebenfalls eine Entzerrung des Prüfteils B in mehrere Blöcke angeregt. Eine Entkoppelung dieses Prüfteils hätte den Vorteil, dass für den Prüfungserfolg analog zur Projektarbeit, die über mehrere Tage bzw. Wochen durchgeführt wird – nicht die Form eines einzigen Tages entscheidend wäre.

Insgesamt wird die Prüfung als zu praxisfern beurteilt. Deshalb sollte insbesondere die schriftliche Prüfung an Arbeitsinhalte angepasst werden, die in der Praxis auch so vorkommen. Aus dieser Perspektive heraus sei es dann sinnvoller, wenn die Aufgaben mehr von den Betrieben gestellt würden, denn dort wisse man, was im Arbeitsleben gebraucht werde. Hierzu wird weiter angeregt, dass sich die Aufgabenstellung an aktuellen Themen der gegenwärtigen IT-Landschaft orientieren sollte. Ferner sollten keine alten, nicht mehr verwendeten Methoden in den Prüfungen behandelt werden. Als Beispiel wird angeführt, dass es in den diesjährigen Sommerprüfungen Fragen zu Themen gab, die älter als zehn Jahre waren.

Um den Prüfungserfolg schließlich nicht von den Leistungen eines einzelnen Tages abhängig zu machen, wird eine partielle Mitberechnung der Berufsschulleistungen gefordert (zur Integration bereits erfolgter Leistungen in die Abschlussprüfung vgl. Petersen/Wehmeyer 2002: 133). „Es wäre gerecht, wenn die Schulnoten der drei Jahre mit in die Endbewertung einfließen würden, da man zum Beispiel bei der schriftlichen Prüfung ja auch einen schlechten Tag haben kann und trotz konstanter Leistungen in der Schule nur schlecht abschneidet“ bzw. „Die Berufsschulnoten sollten (müssen!) in die Abschlussbewertung mit einfließen. Was bringt es mir, wenn ich in der BS drei Jahre lang mein Bestes gebe und einen Einser-Schnitt habe und dann bei der schriftlichen Prüfung einen schlechten Tag erwische (Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V., Hervorhebungen im Original, Anm. d. Verf.).

Darüber hinaus wird mehr Transparenz bei der Benotung gewünscht. Durch die Einsicht in die Korrektur von Zwischen- und Abschlussprüfung sei es möglich, die eigenen Fehler zu erkennen und Defizite auszugleichen.

In der Bekanntgabe der Noten scheint es bundesweit eine uneinheitliche Praxis zu geben, denn verschiedentlich wird von den Prüflingen angeführt, dass sie sich beispielsweise genauere Informationen über die Benotung von Präsentation und Fachgespräch gewünscht bzw. dass sie generell gern die genauen Ergebnisse der einzelnen Prüfungen bekommen hätten, und nicht nur eine einheitliche Note. Defizite scheinen dann vor allem in der Bekanntgabe des Prüfteils A zu herrschen, denn dort führen die Prüflinge deutlich häufiger als in Prüfteil B an, über die Ergebnisse nicht Bescheid zu wissen (vgl. Kapitel 5.6) (Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.).

5.10 Zusammenfassung

Wie die vorangegangenen Ausführungen zeigen, scheint die Abschlussprüfung der IT-Ausbildung die an sie gerichteten Erwartungen partiell zu erfüllen. Hier ist vor allem auf das neue Element in der Prüfungspraxis der dualen Ausbildung zu verweisen, nämlich die betriebliche Projektarbeit. Sie wird von Seiten der Auszubildenden positiv bewertet und bestätigt somit die Einschätzung der ausbildenden Betriebe, die diesen Teil der Prüfung zum Großteil als prüfungsgerecht bzw. problemlos erachten (vgl. Petersen/Wehmeyer 2001: 157).

Allerdings wünscht sich auch mehr als jeder zweite Prüfling Veränderungen für die IT-Abschlussprüfung. Einige Defizite des Prüfungskonzeptes sind bereits aus der Studie der Universität Flensburg bekannt. Sie werden durch die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung bestätigt. Als maßgeblicher Mangel der IT-Abschlussprüfungen wird die zu geringe Übereinstimmung der Ausbildungs- und Prüfungsinhalte aufgeführt (Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.; vgl. Borch/Weißmann 2002: 95).

Auch wenn die Übereinstimmung zwischen der Ausbildung im Betrieb und den Prüfungsinhalten tendenziell als geringer angesehen wird als die Kongruenz von Berufsschule und Prüfungsinhalten, werden der betrieblichen Projektarbeit (Prüfteil A) von den Prüflingen im Gegensatz zu den theoretischen Aufgaben des Prüfteils B die besseren Noten verliehen. Dies mag daran liegen, dass die Betreuung durch den Betrieb bei der Planung und Durchführung des Projektes größtenteils besser bewertet wird als die Vorbereitung der Prüflinge auf den theoretischen Teil der Prüfung durch die Berufsschule. Mit diesen beiden Aspekten, d.h. dem theoretischen Teil B der Prüfung sowie der Berufsschule, sind die beiden Bereiche der Ausbildungs- bzw. Prüfungspraxis angesprochen, die bereits in der Studie der Universität Flensburg kritisiert worden sind (vgl. Borch/Weißmann 2002: 52).

Darüber hinaus wird für die Prüfung mehr Zeit gefordert. Dies bezieht sich dabei sowohl auf den Prüfteil A als auch den Prüfbereich B. Im Hinblick auf das Verhältnis von Theorie und Praxis gibt es eine Tendenz dazu, die Prüfung als theorielastig einzuschätzen. Diese Perspektive wird allerdings von den Männern eher vertreten als von den Frauen.

Bei den Prüfungsergebnissen zeigt sich eine Tendenz zum erfolgreicherem Abschneiden der Männer in den Prüfungen. Wenn auch in den IT-Abschlussprüfungen nur sehr selten das Ergebnis „sehr gut“ erzielt wird, so wird es durchgängig häufiger von Männern erreicht. Mit einer Ausnahme bestehen mehr Männer als Frauen die Prüfung bzw. Teilbereiche daraus mit „gut“. Die Ausnahme bezieht sich hier auf die betriebliche Projektarbeit. Sie wird häufiger von Frauen als von Männern mit der Note „gut“ bestanden. Bei den mit befriedigend absolvierten Prüfungen lässt sich keine Tendenz erkennen. Hier sind mal Frauen, mal Männer stärker vertreten. Bei den Prüfungen, die mit einem „ausreichend“ abgeschlossen oder auch nicht bestanden werden, sind Frauen – relativ gesehen – häufiger vertreten.

Insgesamt zeigt sich bei einem Vergleich mit den Abschlussnoten der allgemeinbildenden Schulen, dass Männer im Vergleich zu Frauen ihre sehr guten Noten in der Berufsausbildung eher steigern können, während ein „sehr gut“ von Frauen bei der Abschlussprüfung seltener erzielt wird als noch in der Schule. Die guten und befriedigenden Noten werden in der Abschlussprüfung der IT-Ausbildung sowohl von Frauen als auch von Männern seltener erreicht als noch im Schulabschlusszeugnis. Allerdings zeigt sich gerade bei den Männern die Tendenz, dass sie die Note „gut“ in der Abschlussprüfung tendenziell eher halten können als Frauen. Die im Schulabschlusszeugnis relativ selten aufgeführte Durchschnittsnote „ausreichend“ wird dagegen von beiden Geschlechtern in der Abschlussprüfung deutlich häufiger erreicht. Insgesamt ist somit eine Tendenz dahingehend zu verzeichnen, dass die guten No-

ten seltener in den Abschlussprüfungen als in den Schulabschlusszeugnissen erreicht werden, während die schlechteren Noten häufiger als Prüfungsergebnis benannt werden als noch in der Schule. Insofern besteht nur eine sehr geringe Übereinstimmung zwischen den in der Schule erreichten Noten und den Ergebnissen der Abschlussprüfung, was im Mittel auch dazu beitragen kann, dass die Prüfungsergebnisse als nicht besonders gerecht empfunden werden.

6 Ausbildungswahl, Ausbildungsbetrieb und Ausbildung als Vorbereitung auf die Erwerbstätigkeit

Der Sicherung einer breiten und qualitativ hochwertigen beruflichen Ausbildung kommt insgesamt eine zentrale Bedeutung zu. Der Wirtschaft sichert die Berufsausbildung im dualen System modern ausgebildeten Fachkräftenachwuchs. Sie ist damit eine wesentliche Basis für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands (vgl. BWP Sonderausgabe 2003: 5). Für die Jugendlichen entscheidet eine qualifizierte Ausbildung über Berufs- und Lebenschancen und damit über die Chancen auf soziale Teilhabe jeder und jedes Einzelnen in Wirtschaft und Gesellschaft (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003: 1; Bellmann et al. 2005: 41).

Gerade den neuen IT-Berufen kommt in der dualen Berufsausbildung in Deutschland eine zentrale Rolle zu. Die Neuordnung dieser Berufe stellt einen Wendepunkt in der bundesdeutschen dualen Berufsausbildung dar, denn mit ihr wurde das Prinzip der Trennung von technischen und kaufmännischen Ausbildungen zugunsten einer Mischung aus technischen, betriebswirtschaftlichen und kundenorientierten Aufgabengebieten durchbrochen und somit Neuland betreten (vgl. Borch/Weißmann 2002: 51). Ziel dieses neuen Ausbildungskonzeptes ist es, die traditionellen Grenzen zwischen technischen, organisatorischen, betriebswirtschaftlichen und kundenorientierten Tätigkeiten und Arbeitsabläufen zu überspringen und zu einer ganzheitlichen Aufgabenwahrnehmung beizutragen (vgl. Borch/Weißmann 2002: 7; Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie/Bundesministerium für Bildung und Forschung 2000: 6).

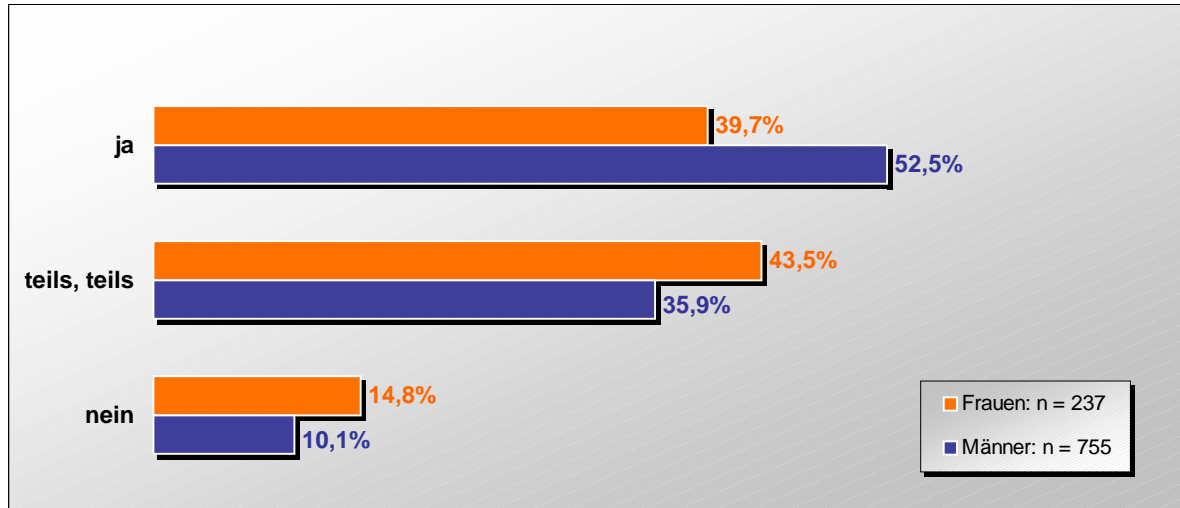
6.1 Die Ausbildung als Vorbereitung auf die Erwerbstätigkeit

Fraglich ist, ob dieses neue Ausbildungskonzept seiner Zielsetzung gerecht wird und durch eine moderne Ausbildung sowohl den Erfordernissen der Wirtschaft als auch den Bedürfnissen junger Frauen und Männer nach Integration in den Arbeitsmarkt entspricht. Die Anforderungen der Wirtschaft sind dann erfüllt, wenn gut ausgebildete Nachwuchskräfte zur Verfügung stehen. Ungewiss ist allerdings, ob die Auszubildenden am Ende ihrer Berufsausbildung das Gefühl haben, diesem Anspruch gerecht zu werden und sich dementsprechend gut auf ihren Beruf vorbereitet fühlen. Mit einem „Ja“ antworten hier deutlich mehr Männer (52,5 %) als Frauen (39,7 %). Auch sind dieser Frage gegenüber wesentlich mehr Frauen indifferent. Sie ordnen sich mit 43,5 % häufiger als Männer (35,9 %) in die Kategorie „teils/teils“ ein und mit 14,8 % ist in etwa jede siebte Frau im Gegensatz zu jedem zehnten Mann der Meinung, dass sie die IT-Ausbildung nicht gut auf die anschließende Berufsausbildung vorbereitet hat.

Insgesamt muss diese Einschätzung der Absolventinnen und Absolventen differenziert betrachtet werden. Mit Blick auf die Komplexität der IT-Ausbildungen und das zudem erforderliche Spezialwissen in der Informationstechnologie könnten laut Aussagen der Teilnehmenden in der dreijährigen Ausbildung nicht alle Bereiche abgedeckt werden. Auf jeden Fall sei eine Basis vorhanden. Dies führen die Prüflinge dann im Wesentlichen auf die praktische

Ausbildung im Betrieb zurück. Die Ausbildung in der Berufsschule wird dagegen verhaltener bewertet, da die dort vermittelten Inhalte als praxisfern betrachtet werden.

Abbildung 23: Fühlen Sie sich durch die Ausbildung gut auf den Beruf vorbereitet?



Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.³⁵

Allerdings wird die Ausbildung im Betrieb im Hinblick auf ihre Verwertbarkeit für die spätere Berufstätigkeit nicht durchgängig positiv beurteilt. Die Ausbildung sei oft so breit angelegt, dass nur wenig von dem Wissen, was vermittelt werde, im täglichen Einsatz dann auch gebraucht werde. Für einen direkten und erfolgreichen Einstieg in den Beruf seien die Themen während der Ausbildung nicht ausreichend vertieft worden. „Man hat zwar alles schon einmal gehört, kann aber nichts wirklich ausreichend gut“ (Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.). Für diese spezifische Situation in der IT-Branche wird teilweise Verständnis geäußert, denn es könnten in einem Feld, in dem das Aufgabenspektrum so groß und die technische Entwicklung so rasch sei, nur Grundlagen vermittelt werden.

Im Hinblick auf die Ausbildung im Betrieb gibt es weitere kritische Stimmen. So wird selbst in der praktischen Ausbildung mehr Praxis gewünscht. Einige Auszubildende berichten zudem von fachfremden Aufgaben oder einseitigen Arbeitseinsätzen, die zum Großteil ihren Ausbildungsalltag bestimmt hätten. Partiiell wird aufgeführt, dass nicht all das gelehrt würde, was im Ausbildungsrahmenplan aufgeführt sei.

Allgemein wird darauf hingewiesen, dass der oder die Einzelne für den jeweiligen Bedarf im Betrieb ausgebildet und zuwenig betriebsübergreifendes Wissen vermittelt werde. „Ich habe

³⁵ 1,7 % der Teilnehmenden haben keine Angaben dazu gemacht, ob sie sich durch die Ausbildung gut auf den Beruf vorbereitet fühlen.

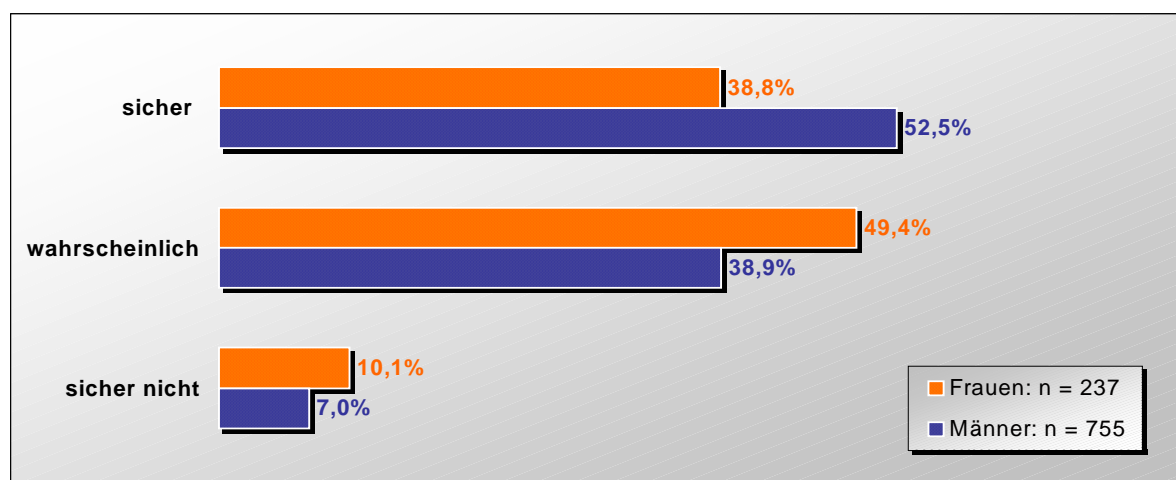
keine Ahnung, was mich nach dieser Ausbildung in einer anderen Firma (...) erwartet. Daher kann ich nicht sagen, ob ich gut vorbereitet bin. Würde ich in meinem eigenen Ausbildungsbetrieb bleiben und angestellt, dann wäre ich natürlich gut vorbereitet“. Wenn aber eine Übernahme nicht möglich ist, sei es schwer, erlernte Aufgaben an andere Firmen und deren Aufgaben anzupassen (Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005; Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.). Hier zeigt sich dann die Unsicherheit der Absolventinnen und Absolventen im Hinblick auf die Bewertung ihrer eigenen beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Das erworbene Wissen wird als so speziell erachtet, dass es für die Übernahme in einen anderen Betrieb als unzureichend angesehen wird.

Ob die IT-Ausbildung schließlich einen gelungenen Einstieg in die Erwerbstätigkeit bietet, kann erst einige Zeit nach der Ausbildung beantwortet werden (zur langfristigen Integration von Absolventinnen und Absolventen der IT-Berufe in den Betrieb bzw. die Rekrutierungsstrategien von Unternehmen vgl. Borch/Weißmann 2002: 5f). Deutlich geworden ist, dass sich ein Großteil der Auszubildenden im Anschluss an die Ausbildung unsicher fühlt, was ihre Einsatzfähigkeit auf dem IT-Markt anbelangt. Ein Prüfling drückt diese Unsicherheit folgendermaßen aus. Man habe nur "gefühltes" Wissen, nicht genug Praxisbezug. Dadurch eben auch „schlechte Chancen auf dem Markt - wer will schon einen Anfänger!!!“ (Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005; Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V., Hervorhebungen im Original, Anm. d. Verf.).

6.2 Wiederwahl von Ausbildungsberuf und -betrieb

Mit ähnlichen Ausprägungen wie bei der Beurteilung des berufsvorbereitenden Effektes der Ausbildung wird auch die Wiederwahl des Ausbildungsberufs bewertet. Mit 38,8 % würden sich deutlich weniger Frauen als Männer (52,5 %) sicher noch einmal für ihren Beruf entscheiden.

Abbildung 24: Würden Sie Ihren Ausbildungsberuf wieder wählen?



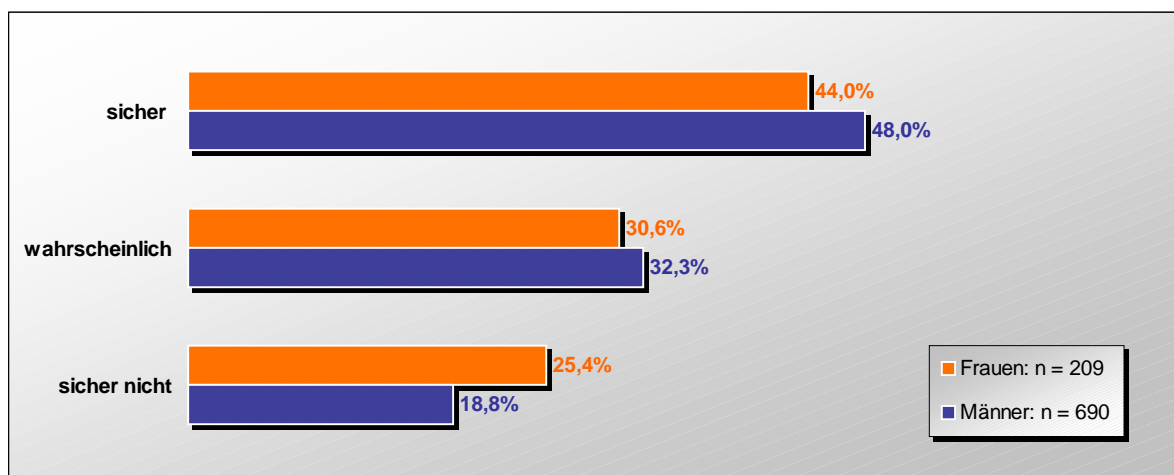
Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.³⁶

³⁶ 1,6 % der Teilnehmenden haben keine Angaben dazu gemacht, ob sie ihren Ausbildungsberuf wie-

Allerdings geben mit 49,4 % wesentlich mehr Frauen als Männer (38,9 %) an, dass sie ihren Ausbildungsberuf wahrscheinlich noch einmal wählen würden. In etwa jede zehnte Frau und jeder fünfzehnte Mann würde die Ausbildung nicht noch einmal in dem gewählten Beruf beginnen. Alles in allem zeigt sich hier ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen Männern und Frauen der besagt, dass Frauen insgesamt eine geringere Neigung zur Wiederwahl ihres Ausbildungsberufs angeben.

Bei der Bewertung des Unternehmens zeigt sich eine deutliche Annäherung zwischen Frauen und Männern. Zwar würden immer noch mehr Männer (48 %) als Frauen (44 %) ihre Ausbildung wieder im gleichen Betrieb absolvieren. Im Vergleich zur Bewertung des eigentlichen Ausbildungsberufs geben allerdings jetzt mehr Frauen und weniger Männer an, dass sie ihre Ausbildung noch einmal in ihrem Ausbildungsbetrieb absolvieren würden.

Abbildung 25: Würden Sie Ihren Ausbildungsbetrieb wieder wählen?



Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.³⁷

Mit 30,6 % der Frauen und 32,3 % der Männer kommen beide Geschlechter nahezu gleich häufig zu dem Ergebnis, dass sie sich wahrscheinlich wieder in ihrem Unternehmen ausbilden lassen würden. Auf einem relativ hohen Niveau gibt allerdings auch in etwa jede vierte Frau und jeder fünfte Mann an, dass sie den eigenen Ausbildungsbetrieb sicher nicht wieder wählen würden.

Diese vergleichsweise hohe Unzufriedenheit mit dem Ausbildungsbetrieb wird von den Absolventinnen und Absolventen nur unklar benannt, indem die Ausbildungsqualität im Unternehmen generell als schlecht bezeichnet wird. Worauf sich dieses qualitative Defizit bezieht,

der wählen würden.
³⁷ 0,7 % der Teilnehmenden haben keine Angaben dazu gemacht, ob sie ihren Ausbildungsbetrieb wieder wählen würden.

wird ansatzweise mit einer geringen Praxisnähe und Oberflächlichkeit angegeben. Teilweise wird das eingengegte Spektrum an vermittelten Ausbildungsinhalten sowie die technische und personelle Ausstattung des Ausbildungsbetriebes bemängelt (Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.).

6.3 Zusammenfassung

Alles in allem wird bei einem Vergleich der Kategorien „Vorbereitung auf den Beruf“ sowie „Wiederwahl des Ausbildungsberufs und – betriebs“ deutlich, dass Männer sich durch ihre Berufsausbildung eher auf den Beruf vorbereitet fühlen als Frauen. Auch neigen sie dazu, Ausbildungsberuf und Ausbildungsbetrieb eher wiederzuwählen als Frauen. Frauen zeigen sich in diesen Fragen tendenziell indifferenter als Männer und führen auf relativ niedrigem Niveau häufiger als diese an, dass sie sich durch die Ausbildung nicht gut auf den Beruf vorbereitet fühlen. Auch würden sie ihren Ausbildungsberuf – auch hier mit einem vergleichsweise niedrigen Wert – seltener wieder wählen. Die Wiederwahl des Ausbildungsbetriebs kommt sowohl für Männer als auch für die Frauen häufiger nicht in Betracht. Aber auch hier liegen die Frauen vor den Männern.

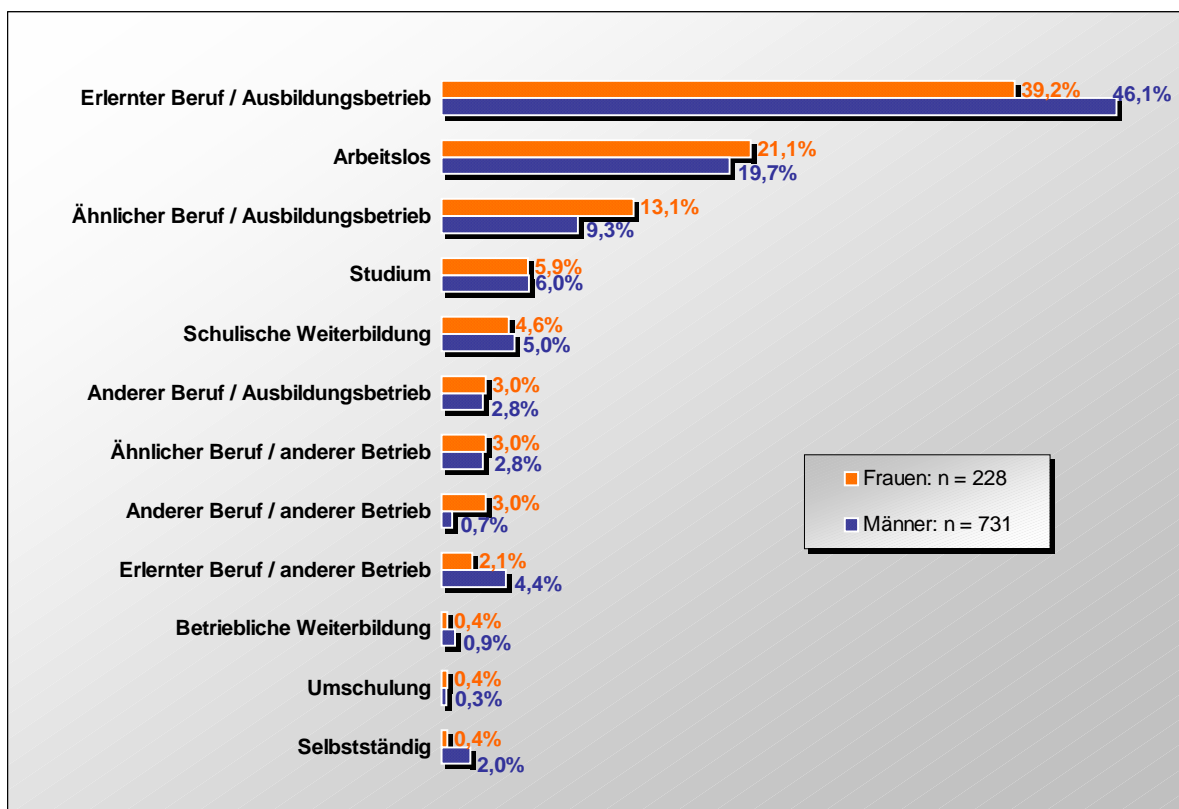
Es ist somit festzuhalten, dass am Ende der Ausbildung bzw. zu Beginn der eigentlichen Berufstätigkeit eine gewisse Unsicherheit hinsichtlich der erworbenen Berufskennnisse besteht. Ob es sich hier um gewöhnliche Zweifel von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern handelt oder ob diese teilweise geäußerten Bedenken eine Besonderheit der IT-Berufe sind, da in diesen durch eine hohe Komplexität gekennzeichneten Berufe lediglich Grundwissen vermittelt werden kann, bleibt fraglich.

7 Der berufliche Übergang

Als grundlegende Voraussetzung zur Realisierung individueller Berufs- und Arbeitsmarktchancen wird der erfolgreiche Einstieg in die Arbeitswelt angesehen. Diese „zweite Schwelle“ markiert die Schnittstelle zwischen Berufsausbildung und Arbeitsmarkt, an der entscheidende Weichen für den späteren Berufsverlauf gestellt werden. Die Übergangsphase vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem verläuft jedoch nicht für alle Ausbildungsabsolventinnen und –absolventen reibungslos. Vielmehr kann sie von Brüchen und Unwägbarkeiten begleitet werden (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005: 196). Wie frühere Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschungen (IAB) zeigen, werden unmittelbar nach Abschluss der betrieblichen Berufsausbildung besonders viele Bewegungen und Veränderungen vollzogen (Hofbauer 1983: 211). Dabei gilt der Übergang in eine unbefristete sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung als Indikator für eine erfolgreiche Einmündung in das Erwerbsleben (vgl. Bender/Dietrich 2001: 10).

Wie die folgende Grafik zeigt, ist das Überschreiten der zweiten Schwelle im Anschluss an die IT-Ausbildung durch vielfältige Übergänge gekennzeichnet.

Abbildung 26: Einstieg ins Berufsleben - Welche Situation trifft auf Sie zu? (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.

Der Verbleib im erlernten Beruf im ausbildenden Betrieb ist der berufliche Einstieg, der am häufigsten zu verzeichnen ist. Auffällig ist, dass wesentlich mehr Männer (46,1 %) als Frauen (39,2 %) diesen Einstieg für sich realisieren können. Vergleichsweise viele Absolventinnen und Absolventen werden vom Ausbildungsbetrieb in einem ähnlichen Beruf wie dem erlernten übernommen. Dieser Verbleib im Ausbildungsbetrieb ist allerdings für mehr Frauen (13,1 %) als Männer (9,3 %) mit einem Berufswechsel – wenn auch in einem ähnlich gelagerten Beruf – verbunden. Auf einem sehr geringen Niveau werden in etwa gleich viele Frauen (3 %) wie Männer (2,8 %) von ihrem Ausbildungsbetrieb – in einem anderen als dem erlernten Beruf – übernommen.

Alles in allem ist die Übernahmequote, also die Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb für 55,3 % der Frauen und 58,2 % der Männer Kennzeichen ihres Eintritts in die Erwerbstätigkeit. So ist im IAB-Betriebspanel Ost für das Jahr 2004 eine Übernahmequote³⁸ von 41 % der Frauen für die neuen und 53 % für die alten Bundesländer angegeben. Von den Männern werden in 2004 41 % in den neuen und 56 % in den alten Bundesländern von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen³⁹ (vgl. Bellmann et al. 2005: 42). Dies legt zunächst den Schluss nahe, dass die Übernahmequote im Anschluss an eine IT-Ausbildung höher ist als die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit der Übernahme im Anschluss an eine im dualen Ausbildungssystem erfolgte Berufsausbildung⁴⁰. Wesentliche Einschränkung ist hier jedoch, dass die Datenlage nicht eindeutig ist. So gibt bspw. der Gender Datenreport des Deutschen Jugendinstituts 2005 mit seinen aus den Jahren 1999/2000 stammenden Daten an, dass die Übernahmequote im Anschluss an die Ausbildung bei Frauen 69,5 % und für Männer 74,5 % beträgt (vgl. Cornelißen 2005: 56). Die Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung geben für die Jahre 1996 und 2002 Übernahmequoten von 52 % für Ost- und Westdeutschland bzw. von 44 % für Ost- und 57 % für Westdeutschland an (vgl. Bellmann et al. 2005: 44; eine Entsprechung für die Jahre 1999/2000 ist hier nicht aufgeführt, zudem gibt es für diese Jahre keine Unterteilung nach Geschlecht).

Auf einem niedrigen Niveau werden 2,1 % der Frauen und 4,4 % der Männer im erlernten Beruf von einem anderen Betrieb übernommen und 3 % der Frauen sowie 2,8 % der Männer geben an, dass sie in einem ähnlichen Beruf in einem anderen Unternehmen eine Anstellung gefunden haben. Für 3 % der Frauen und 0,7 % der Männer ist eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb und einem anderen als den erlernten Beruf Kennzeichen ihrer momentanen Situation. Mit 8,1 % der Frauen und 7,8 % der Männer kennzeichnet der Wechsel des Ausbildungsbetriebes im Anschluss an die Ausbildung lediglich für einen geringen Teil der Absolventinnen und Absolventen den Einstieg in die Erwerbstätigkeit.

³⁸ Die angegebenen Übernahmequoten führen die Anteile derjenigen Absolventinnen und Absolventen auf, die unmittelbar nach Beendigung ihrer Ausbildung in Beschäftigungsverhältnisse im Ausbildungsbetrieb einmündeten (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005: 198).

³⁹ Angaben für Gesamtdeutschland werden hier nicht aufgeführt.

⁴⁰ Vergleichsgröße sind hier die bei Bellmann et al. aufgeführten Branchen Land- und Forstwirtschaft, Bergbau/Energie/Wasser, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe, Handel und Reparatur, Verkehrs- und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Dienstleistungen (darunter: Unternehmensnahe Dienstleistungen, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen, übrige Dienstleistungen), Organisationen ohne Erwerbscharakter, Öffentliche Verwaltung (vgl. Bellmann et al. 2005: 41).

Somit ist für 63,4 % der Frauen und 66 % der Männer der berufliche Übergang im Anschluss an die Ausbildung durch Erwerbstätigkeit charakterisiert. Diesem vergleichsweise hohen Anteil steht eine nicht zu vernachlässigende Anzahl von jungen Frauen und Männern gegenüber, die im Anschluss an ihre Ausbildung arbeitslos sind. Hier handelt es sich um 21,1 % der Frauen und 19,7 % der Männer. Auch hier zeigt sich – wie in den bundesweiten Arbeitslosenquoten im Anschluss an die Ausbildung – ein leicht höherer Frauen- als Männeranteil. Beide Werte liegen jedoch deutlich unter dem Bundesdurchschnitt an Arbeitslosmeldungen direkt im Anschluss an eine duale Ausbildung. So ist für 2003 eine Arbeitslosenquote von 32,4 %⁴¹ für Männer und Frauen direkt im Anschluss an eine duale Ausbildung zu verzeichnen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005: 197).

Eine Fortbildung in Form eines Studiums, einer schulischen oder beruflichen Weiterbildung ist von etwas mehr als jeder zehnten Absolventin bzw. jedem zehnten Absolventen aufgenommen worden. Innerhalb dieser Alternativen hat die Aufnahme eines Studiums die stärkste Position. So geben 5,9 % der Frauen und 6 % der Männer an, dass sie zur Zeit studieren bzw. mit Beginn des Semesters ein Studium beginnen werden. In etwa auf dem gleichen Niveau wird von 4,6 % der Frauen und 5 % der Männer angegeben, dass sie sich in schulischer Weiterbildung befinden. Die betriebliche Weiterbildung hat mit Abschluss der Ausbildung den geringsten Stellenwert unter den Fortbildungen. Sie wird gerade einmal von 0,4 % der Frauen und 0,9 % der Männer praktiziert.

Eine berufliche Umorientierung in Form einer Umschulung findet dagegen nur bei 0,4 % der Frauen und 0,3 % der Männer statt. Die Selbstständigkeit wird auf ebenfalls niedrigem Niveau lediglich von 0,4 % der Frauen, aber 2 % der Männer als berufliche Alternative ergriffen.

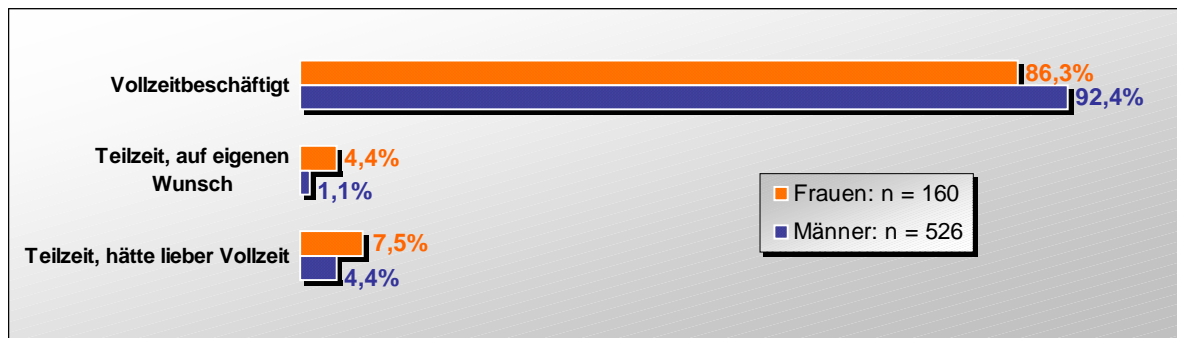
7.1 Umfang und Befristung des Beschäftigungsverhältnisses

Die Einmündung in die Erwerbstätigkeit im Anschluss an die Ausbildung zeigt kein einheitliches Bild, sondern ist durch unterschiedliche Übergänge gekennzeichnet. So geben von den Absolventinnen und Absolventen, die in einem beruflichen Beschäftigungsverhältnis stehen, deutlich weniger Frauen (86,3 %) als Männer (92,4 %) an, dass sie vollzeitbeschäftigt sind. Demzufolge befinden sich mehr Frauen als Männer in Teilzeitbeschäftigung.

Davon führen 4,4 % der Frauen und 1,1 % der Männer an, dass sie auf eigenen Wunsch in Teilzeit tätig sind. Mit einem Anteil von 7,5 % der Frauen und 4,4 % der Männer weist ein größerer Anteil von den Befragten darauf hin, dass sie statt der derzeitigen Teilzeitstelle lieber eine Vollzeitbeschäftigung hätten.

⁴¹ Neuere Daten liegen derzeit nicht vor. Bei diesen Zahlen handelt es sich z.T. um unsichere Schätzungen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005: 197).

Abbildung 27: Welchen Umfang hat Ihre derzeitige Tätigkeit?



Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.⁴²

War die unbefristete Übernahme in das Unternehmen nach Abschluss der Ausbildung in früheren Jahren die Regel, so hat sich das Spektrum der Möglichkeiten an der „zweiten Schwelle“ geändert. Neben den oben erwähnten Teilzeitverträgen werden zunehmend auch befristete Arbeitsverträge angeboten, um einem möglichst großen Anteil an Absolventinnen und Absolventen nach Abschluss der Ausbildung eine Tätigkeit als Fachkraft zu ermöglichen (vgl. Granato/Ulrich o. J.: 1).

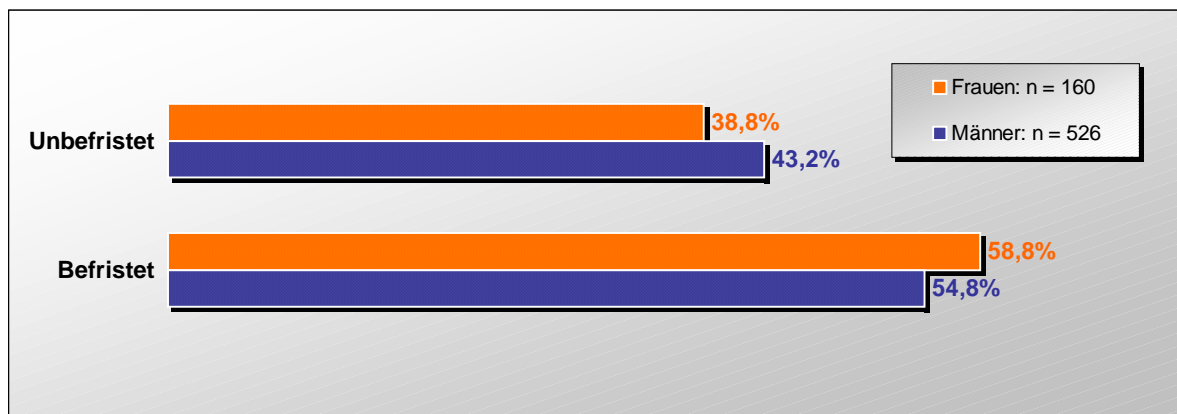
Diese Tendenz zeigt sich auch in den neuen IT-Berufen. Der Anteil an Frauen und Männern, die sich im Abschluss an ihre Ausbildung in einem befristeten Arbeitsverhältnis befinden, ist größer als der Anteil, die nach ihrer Ausbildung unbefristet beschäftigt werden. Hervorzuheben ist hier allerdings, dass mehr Männer (43,2 %) als Frauen (38,8 %) unbefristet und demzufolge mehr Frauen (58,8 %) als Männer (54,8 %) befristet beschäftigt werden (siehe Fußnote 42).

Verglichen mit den beruflichen Übergängen in anderen Berufsgruppen – die allerdings nicht getrennt nach Geschlecht untersucht wurden – zeigt sich, dass der Anteil einer unbefristeten Übernahme über 16 untersuchte Berufsgruppen⁴³ hinweg bei 39,9 % liegt und somit in etwa gleich ist mit den Ergebnissen der vorliegenden Studie.

⁴² 2 % der Teilnehmenden haben keine Angaben dazu gemacht, welchen Umfang ihre derzeitige Tätigkeit hat.

⁴³ Bei dieser Gruppe handelt es sich um insgesamt 2.565 weibliche und männliche Auszubildende aus 16 Berufsgruppen, die im Rahmen einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) während der Sommerprüfung 1999 und Winterprüfung 2000 nach ihren beruflichen Entwicklungen im Anschluss an eine Ausbildung befragt wurden (vgl. Granato/Ulrich o. J. 1).

Abbildung 28: In welchem Beschäftigungsverhältnis stehen Sie?



Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.⁴⁴

Folglich ist in etwa für vier von zehn Absolventinnen und Absolventen – unabhängig vom gewählten Beruf – der Übergang von der Ausbildung in den Beruf durch die Einmündung in ein unbefristetes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis gegeben.

7.2 Strategien und Unterstützung beim beruflichen Übergang

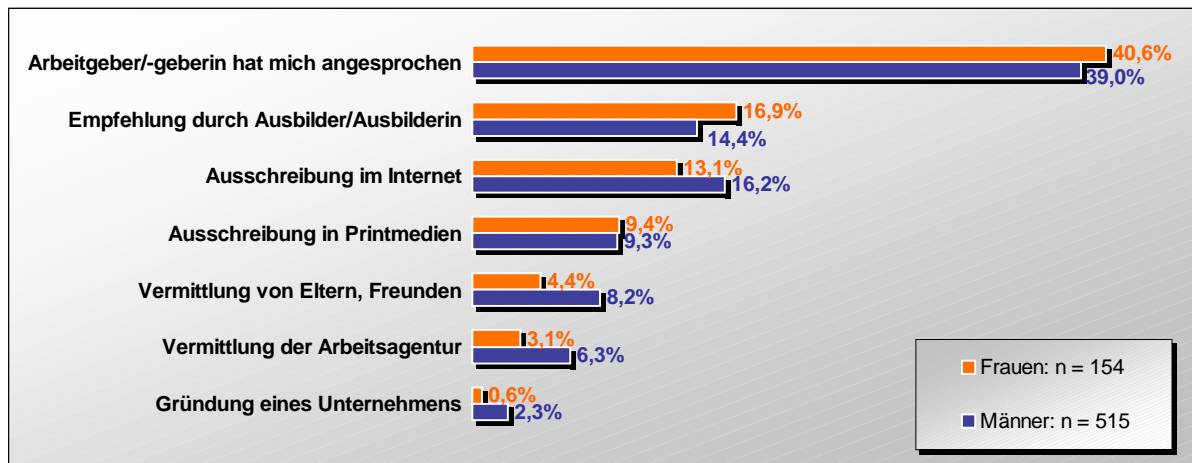
Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf ist durch unterschiedliche Erfahrungen und Handlungsweisen geprägt. Für den größten Teil der Absolventinnen und Absolventen ist dieser Übergang dadurch gekennzeichnet, dass sie entweder von ihrem Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin angesprochen (Frauen 40,6 %; Männer 39 %) oder durch die Ausbilderin bzw. den Ausbilder für ein weiteres Arbeitsverhältnis empfohlen wurden. Diese Situation trifft mit 16,9 % etwas stärker für Frauen als für Männer (14,4 %) zu.

Diesem eher unproblematischen Anschluss an die Ausbildung steht eine nicht unerhebliche Anzahl von Frauen und Männern gegenüber, die größere Anstrengungen unternehmen müssen, um zu einem Beschäftigungsverhältnis zu kommen. Diese Anstrengungen beziehen sich dabei auf Informationen in Medien wie dem Internet oder Zeitungen oder auf die Vermittlungsleistungen von Eltern und Arbeitsamt.

Hervorzuheben ist, dass das Internet bei der Suche nach einem neuen Beschäftigungsverhältnis eine stärkere Rolle spielt als Printmedien, und zwar für beide Geschlechter. Allerdings geben mit 16,2 % mehr Männer als Frauen (13,1 %) an, dass sie über eine Ausschreibung im Internet auf ihren jetzigen Arbeitsplatz aufmerksam geworden sind. Mit 9,4 % der Frauen und 9,3 % der Männer sind beide Gruppen zwar gleich häufig, aber auf einem geringeren Niveau über Printmedien auf das momentane Beschäftigungsverhältnis aufmerksam geworden.

⁴⁴ Insgesamt 2,2 % der Teilnehmenden haben keine Angaben dazu gemacht, in welchem Beschäftigungsverhältnis sie stehen. Bei den Frauen sind es 2,5% und bei den Männern 2,1%.

Abbildung 29: Wie sind Sie auf Ihr jetziges Beschäftigungsverhältnis aufmerksam geworden?
(Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.

Die Bemühungen der Familie bzw. der Freunde, den Absolventinnen und Absolventen der IT-Berufe beim beruflichen Übergang behilflich zu sein, ist etwas stärker von Erfolg gekrönt als die Vermittlung über die Arbeitsagentur. So geben Frauen mit 4,4 % und Männer mit 8,2 % etwas häufiger an, dass sie durch die Vermittlung von Familie und Freunden auf ihre jetzige Beschäftigung aufmerksam geworden sind als durch die Vermittlung der Arbeitsagentur (Frauen 3,1 %; Männer 6,3 %). Hinzuweisen ist hier allerdings darauf, dass in beiden Bereichen – wenn auch auf niedrigem Niveau – in etwa doppelt so viele Männer wie Frauen von diesen Unterstützungsleistungen profitieren können.

Durch die Gründung eines eigenen Unternehmens den momentanen Arbeitsplatz erhalten zu haben, hat gleich im Anschluss an die Ausbildung nur eine untergeordnete Bedeutung. Diese Alternative wird von Männern mit 2,3 % aber nahezu viermal so häufig gewählt wie von Frauen (0,6 %).

7.3 Einkommen

Frauen verdienen im Durchschnitt immer noch weniger als Männer. Zu diesem Ergebnis kommen unterschiedliche Studien (vgl. Hinz/Gartner 2005; Achatz et al. 2004; Engelbrech/Nagel 2002). Als Erklärung werden unterschiedlichste Ansätze benannt, die unter anderem auf individuelle Bildungsausstattungen und auf berufs- sowie betriebspezifische Ausbildungen und Erfahrungen rekurren. Weitere Theorien – sogenannte „Konzepte der statistischen Diskriminierung“ – erklären geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede mit der Zuweisung von Frauen auf weniger produktive und geringer entlohnte Arbeitsplätze. Hiernach werden potenzielle Arbeitskräfte nach den auf der Grundlage von individuellen Hintergrundmerkmalen wie Bildung, Fähigkeiten und Geschlechtszugehörigkeit erwarteten Ausbildungskosten sortiert. „Frauen werden in dieser Warteschlange nachrangig platziert, weil Humankapitalinvestitionen aufgrund von vermuteten Erwerbsunterbrechungen oder Teilzeitpräferenzen für Arbeitgeber weniger ertragreich erscheinen“⁴⁵ (Achatz et al. 2004: 6).

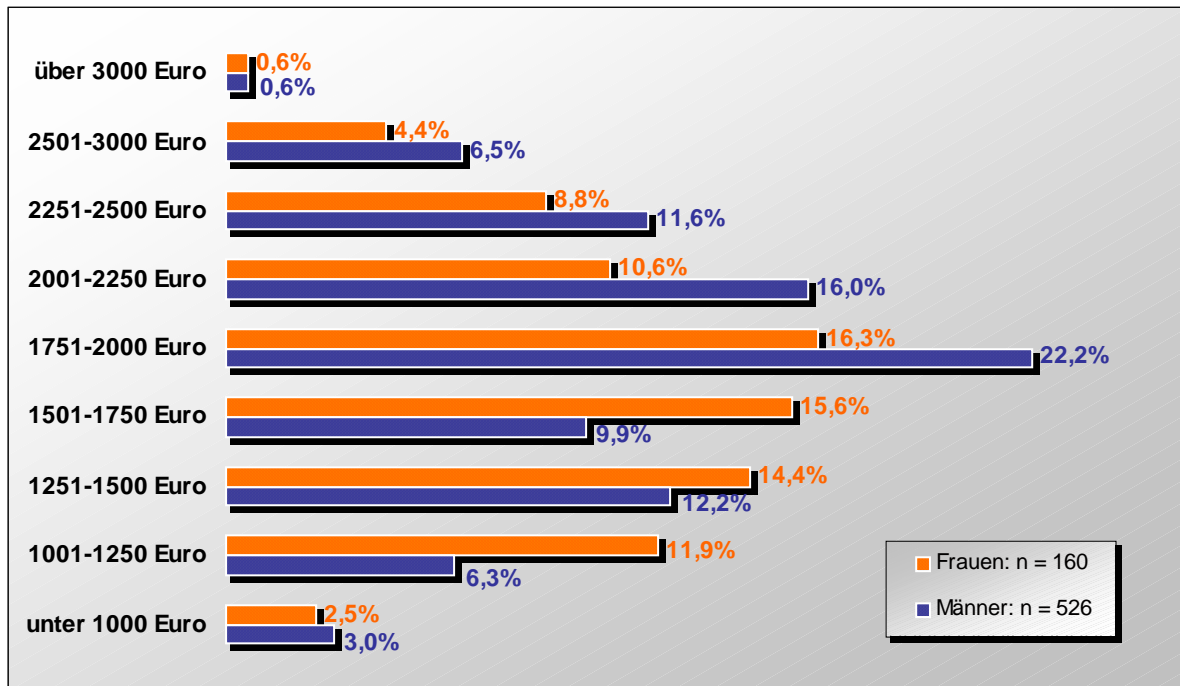
Beide Ansätze vernachlässigen den Fakt, dass sich die Bildungsbeteiligung von Frauen und deren Ausbildungsdauer denen der Männer immer weiter angeglichen hat (vgl. Engelbrech/Nagel 2002: 3). Laut Hummel und Reinberg fußt das verbesserte Qualifikationsniveau der westdeutschen Bevölkerung ganz entscheidend auf den verstärkten Bildungsanstrengungen der Frauen. Zwar lag ihr Akademisierungsgrad im Jahr 2000 immer noch um ca. 5 Prozentpunkte unter dem der Männer. Diese Kluft dürfte allerdings bald überwunden sein, denn insgesamt haben die jungen Frauen die Bildungsabstände gegenüber den Männern nicht nur verringert, „sondern die jungen Männer in weiten Bereichen der allgemeinen wie der beruflichen Bildung bereits überholt“ (Reinberg/Hummel 2003: 4). Auch im Hinblick auf eine längerfristige Berufstätigkeit wird dieses Konzept immer öfter zu einem festen Bestandteil der Lebensplanung von Frauen (vgl. Engelbrech/Nagel 2002: 4). Demzufolge dürfte die Herleitung einer geringeren Entlohnung für Frauen, die auf diesen Ansätzen beruht, in Zukunft obsolet sein.

Für die vorliegende Studie kann weder von einer geringeren Schulbildung der Frauen im Vergleich zu der der Männer ausgegangen werden, denn im Gegensatz zu 60,7 % der Frauen verfügen weniger Männer (53,9 %) über Abitur bzw. Fachabitur, noch blicken beide Geschlechter auf unterschiedliche Berufsausbildungen zurück. Dennoch zeigt sich auch in den vorliegenden Daten, dass Frauen im Anschluss an ihre IT-Ausbildung häufiger in den unteren Gehaltsgruppen zu finden sind (Ausnahme: Kategorie unter 1000 Euro), während Männer die oberen Einkommensgruppen dominieren. Ausnahme ist hier die Kategorie über 3000 Euro Bruttomonatseinkommen, an der beide Geschlechter paritätisch beteiligt sind. Die Gehaltsgruppe zwischen 1751 und 2000 Euro ist die Kategorie, in der beide Geschlechter am häufigsten vertreten sind. Sie stellt gleichzeitig aber auch einen Wendepunkt in der Zugehörigkeit zu den einzelnen Gehaltskategorien dar. Bis zu dieser Kategorie führen Frauen ten-

⁴⁵ Weitere Ansätze beziehen sich zur Erklärung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern auf den stark eingeschränkten Zugang von Frauen zu Männerberufen (vgl. Achatz et al. 2004: 8). Da in der vorliegenden Studie der Gehaltsunterschied von Frauen und Männern in männlich dominierten Berufen untersucht wird, wird dieser Ansatz nicht weiter thematisiert.

denziell die Gehaltsklassen an; ab dieser Gehaltsgruppe sind es Männer, die in den oberen Gehaltsstufen – bis auf die bereits erwähnte Ausnahme – stärker vertreten sind. Auch bei der ausschließlichen Berücksichtigung der Vollzeitbeschäftigten lösen sich diese Differenzen in den Kategorien nicht auf; sie zeigen – mit geänderten Prozentzahlen – exakt die gleichen Zuordnungen.

Abbildung 30: Wie hoch wird Ihr monatliches Bruttoeinkommen nach Abschluss der Ausbildung sein?



Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.⁴⁶

7.4 Das Erreichen beruflicher Ziele

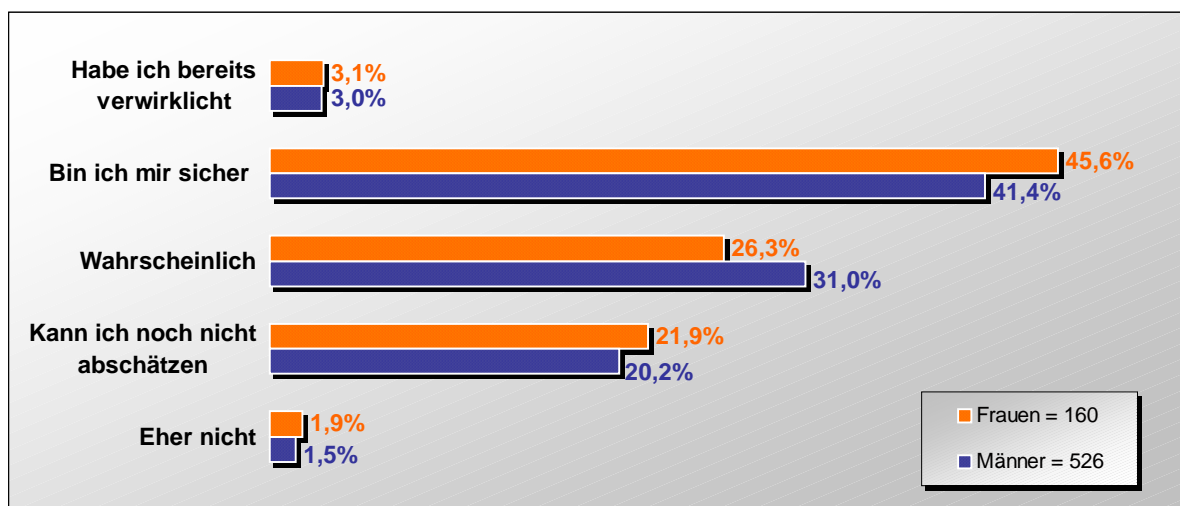
Beim Einstieg in den Beruf spielt neben den konkreten Rahmenbedingungen wie Befristung sowie Umfang und Entlohnung des Beschäftigungsverhältnisses auch eine Rolle, ob sich die gesetzten beruflichen Ziele erreichen lassen. Mit den neuen IT-Berufen wird der Anspruch an moderne Berufe verknüpft, die durch ihr breites Ausbildungsprofil eine weites Spektrum an beruflichen Tätigkeiten zulassen. Dieses breite Tätigkeitsspektrum scheint eine Fülle an beruflichen Möglichkeiten zur Verfügung zu stellen, die von den Absolventinnen und Absolventen der IT-Berufe wahrgenommen werden. Hier handelt es sich zum einen um berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten, die zum Teil erst nach einer Phase der beruflichen Etablierung begonnen werden sollen, um das Erreichen von Führungspositionen, schulische und universitäre Fortbildungen, um den Einstieg in die Selbstständigkeit, zum anderen aber auch um

⁴⁶ 3,8 % der Teilnehmenden haben keine Angaben zu der Höhe ihres monatlichen Bruttoeinkommen gemacht.

die Sicherung der eigenen beruflichen Situation. Hier wird dann vor allem genannt, einen unbefristeten Anstellungsvertrag zu erhalten bzw. nicht arbeitslos zu werden.

Im Großen und Ganzen scheinen die IT-Berufe als gute Basis für das Erreichen dieser Ziele angesehen zu werden. Für einen geringen Teil der Frauen (3,1 %) und Männer (3 %) ist mit Abschluss der Ausbildung bzw. mit dem Eintritt in die Erwerbstätigkeit diese berufliche Zielsetzung bereits erreicht. Ob dies allein in dem Abschluss der Ausbildung besteht oder durch eine berufliche Option – evtl. in Form eines unbefristeten Anstellungsvertrages – im Anschluss an die Ausbildung schon erlangt wurde, bleibt fraglich. Fakt ist, dass ein Großteil der Männer und Frauen der Ansicht ist, ihre mit dem Beruf verbundenen Ziele erreichen zu können. Mit 45,6 % sind hier mehr Frauen als Männer (41,4 %) optimistisch. Mit 26,3 % der Frauen und 31 % der Männer ist mehr als jeder vierte Prüfling der Meinung, die gesetzten beruflichen Ziele wahrscheinlich erreichen zu können. Damit zeigt sich, dass die IT-Berufe von ca. 75 % aller Männer und Frauen als Basis gesehen werden, auf der die eigenen beruflichen Zielsetzungen sicher oder wahrscheinlich erreicht werden können. Von in etwa einem Fünftel der Prüflinge (Frauen 21,9 %; 20,2 %) kann das Erreichen beruflicher Pläne noch nicht abgeschätzt werden; verneint wird es damit noch nicht. Lediglich 1,9 % der Frauen und 1,5 % der Männer geben an, dass sie glauben, ihre beruflichen Zielsetzungen eher nicht erreichen zu können.

Abbildung 31: *Erwarten Sie, Ihre beruflichen Ziele verwirklichen zu können?*



Quelle: Datensatz „IT-Ausbildung – und was dann?“ 2005, Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.⁴⁷

⁴⁷ 2,5 % der Teilnehmenden haben keine Angaben dazu gemacht, ob sie erwarten ihre beruflichen Ziele verwirklichen zu können.

7.5 Zusammenfassung

Da die Datenlage zur beruflichen Übernahmequote im Anschluss an eine Berufsausbildung unklar ist, können zunächst keine Aussagen darüber gemacht werden, wie der berufliche Übergang im Anschluss an eine IT-Ausbildung im Vergleich zu anderen Berufen zu bewerten ist. Festzuhalten ist jedoch, dass einem relativ hohen Prozentsatz von IT-Absolventinnen und -Absolventen ermöglicht wird nach ihrer Ausbildung im ausbildenden Betrieb erste berufliche Erfahrungen als Fachkraft zu sammeln. Ein deutlich kleinerer Anteil der ausgebildeten IT-Fachkräfte wechselt im Anschluss an die Ausbildung den Betrieb. Insgesamt ist für ca. zwei Drittel der Absolventinnen und Absolventen der IT-Berufe die Überschreitung der zweiten Schwelle durch den Eintritt in die Erwerbstätigkeit gekennzeichnet.

Diese Einmündung in die Erwerbstätigkeit ist für einen Großteil der Männer und Frauen durch eine Vollzeitbeschäftigung charakterisiert. Allerdings arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit – und dies zum größeren Teil nicht auf eigenen Wunsch.

Der Status der Beschäftigung im Anschluss an die Ausbildung ist für mehr Frauen als Männer durch ein befristetes Arbeitsverhältnis geprägt. Allerdings wird lediglich die Minderheit der in den IT-Berufen Ausgebildeten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen. Männer sind den Frauen gegenüber hier aber im Vorteil.

Diesem zunächst erfolgreichen Einstieg in die Berufstätigkeit steht ein nicht zu vernachlässigender Anteil von Frauen und Männern gegenüber, deren Ausbildungsabschluss erst einmal mit dem Einmünden in Arbeitslosigkeit verbunden ist.

Direkt im Anschluss an die Ausbildung nimmt die Fortbildung im Rahmen einer schulischen Weiterbildung bzw. eines Studiums einen mittleren Stellenwert ein. In etwa jede zehnte Frau und jeder zehnte Mann geben dies als derzeitigen Status an. Eine wesentlich geringere Bedeutung hat die betriebliche Weiterbildung. Sie wird von weniger als ein Prozent der Frauen und Männer als momentane berufliche Situation angegeben. Häufig wird hier jedoch angeführt, dass eine betriebliche Weiterbildung nach einer gewissen Zeit der beruflichen Etablierung angestrebt wird.

Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf wird besonders häufig durch Ansprache oder Empfehlung des ausbildenden Unternehmens bzw. des Ausbilders oder der Ausbilderin begleitet. Diese Situation trifft für mehr als jede zweite Frau und jeden zweiten Mann zu, wobei Frauen dies häufiger als Männer benennen. Über Printmedien oder Ausschreibungen im Internet ist in etwa jede vierte bis fünfte Frau und jeder vierte Mann auf das derzeitige Beschäftigungsverhältnis aufmerksam geworden. Damit kommt diesen Medien bei der Vermittlung von Arbeitsplätzen eine stärkere Position zu als den Vermittlungen des Arbeitsamtes und der Vermittlung über Familienmitglieder und Freunde. Hervorzuheben ist allerdings, dass Männer nahezu doppelt so häufig wie Frauen über das Arbeitsamt bzw. über das soziale Umfeld in ihr momentanes Beschäftigungsverhältnis vermittelt worden sind. Die Gründung eines eigenen Unternehmens spielt dagegen während der Zeit des beruflichen Übergangs

eine untergeordnete Rolle. Dazu scheint es zunächst der beruflichen Etablierung bzw. eines größeren Erfahrungshintergrundes zu bedürfen.

Die in unterschiedlichen Studien nachgewiesene Benachteiligung von Frauen bei der Entlohnung zeigt sich auch in den vorliegenden Ergebnissen. So sind Frauen in den unteren Gehaltskategorien stärker als Männer vertreten. Mit steigender Gehaltsklasse finden sich – mit Ausnahme der obersten Gehaltsgruppe, die paritätisch besetzt ist – mehr Männer in den einzelnen Kategorien.

Insgesamt scheinen die IT-Berufe als solide Basis für eine berufliche Karriere wahrgenommen zu werden. So geben in etwa drei Viertel aller Frauen und Männer an, dass sie erwarten bzw. sicher sind, ihre beruflichen Ziele erreichen zu können. In etwa jede fünfte Frau und jeder fünfte Mann gibt an, noch nicht abschätzen zu können, ob die gesetzten Ziele – es handelt sich im Wesentlichen um die Erreichung höherer beruflicher Positionen – erreichbar sind. Ein sehr geringer Anteil von Frauen und Männern (jeweils unter 2 %) ist der Meinung, mit der absolvierten IT-Ausbildung die eigenen beruflichen Pläne eher nicht verwirklichen zu können.

8 Fazit und Handlungsempfehlungen

Mit Bestehen der Ausbildung ist ein wesentlicher Abschnitt der beruflichen Karriere erfolgreich beendet worden. Damit ist eine Basis geschaffen, auf der die weitere berufliche Entwicklung – sei es in Form einer beruflichen oder schulischen Weiterbildung oder durch ein Studium – aufgebaut werden kann. Für Männer handelt es sich beim Absolvieren eines technisch orientierten Berufs um einen eher typischen Berufsweg. Frauen dagegen beschreiben mit einem IT-Beruf neues Terrain. Sie üben damit Berufe aus, in denen nicht nur weniger Frauen als Männer zu finden sind, sondern auch Berufe, in denen ihnen Kompetenzen weniger als den Männern zugesprochen werden bzw. in denen sie ihre Fähigkeiten teilweise mehr als Männer unter Beweis stellen müssen (vgl. Thoma 2004: 51; Collmer 1997: 257).

Im Hinblick auf ihre berufliche Zukunft haben sich sowohl die Männer – insbesondere aber die Frauen – bei der Wahl einer IT-Ausbildung für Berufe entschieden, die auf Grund ihres breiten inhaltlichen und beruflich perspektivreichen Spektrums eine Vielzahl an Karrierewegen bereitstellen. Gerade Frauen verbessern damit ihre berufliche Ausgangsposition, da die IT-Berufe bessere finanzielle und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bieten als die sonst von Frauen gewählten Berufe, wie z.B. Bürokauffrau, Kauffrau im Einzelhandel, Arzt- und Zahnarzthelferin, Friseurin u.s.w. (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2002: 103; zur Berufswahl und beruflichen Chancen von jungen Frauen vgl. Krüger 1993: 332). Auch wenn die neuen IT-Berufe für Frauen gute Berufsaussichten propagieren, zeigen sich dennoch einige Besonderheiten, die im Folgenden überblicksartig dargestellt werden.

Zunächst ist festzuhalten, dass es hinsichtlich der Bewertung der Ausbildung sowohl Divergenzen als auch Übereinstimmungen zwischen den Geschlechtern gibt. Werden von Frauen wie Männern tendenziell noch dieselben Ausbildungsinhalte – wenn auch mit einigen Unterschieden bei der Bewertung technischer Inhalte – favorisiert, bezieht sich der eigentliche Wert der absolvierten Ausbildung bei den Frauen eher auf sozial-kommunikative Aspekte. Anders als vielleicht noch von vielen Frauen im Vorfeld der Ausbildung angenommen – häufig werden gerade von Frauen Bedenken geäußert, dass es sich bei IT-Berufen um sozial isolierte Berufe handelt – spiegelt diese Einschätzung die hohe Bedeutung von Kommunikation und Interaktion in den IT-Berufen wider und verdeutlicht dadurch, welchen hohen Stellenwert gerade kommunikative Fertigkeiten in diesem Berufsfeld haben.

Männer verbinden den eigentlichen Wert der Ausbildung hauptsächlich mit technischen Inhalten. Damit wurden für sie die Erwartungen erfüllt, die sie bereits vor der Ausbildung mit den IT-Berufen verbanden. Dagegen wird die technische Ausrichtung der IT-Berufe im Vorfeld der Ausbildung von Frauen teilweise kritisch betrachtet, da ihnen – vermeintlich – technische Kenntnisse fehlen. Diese Einstellung ändert sich im Verlauf der Ausbildung. Die während dieser Zeit vermittelte technische Praxis und Routinen scheinen dann dazu beizutragen, dass Frauen zunehmend positiv den Umgang mit neuen Technologien bewerten. Erstaunlich ist hier, dass es eine Annäherung der Bewertung in dem Punkt gegeben hat, in dem der Beruf als Hobby bezeichnet wird. Dieser Aspekt hat beispielsweise bei den Männern im Vorfeld der Ausbildung einen höheren Stellenwert als nach Abschluss der Ausbildung. Für die Frau-

en gewinnt er dagegen im Verlauf ihrer Ausbildung an Bedeutung. Damit zeigt sich, dass Frauen Technik dann positiver einschätzen, wenn sie sie praktisch erleben und ausführen können.

Der Umgang mit neuen Medien als wesentlichstes Berufswahlmotiv im Vorfeld der Ausbildung hat im Ausbildungsverlauf bei den Frauen deutlicher an Zustimmung verloren als bei den Männern. Mögliche Ursache mag darin zu sehen sein, dass der Umgang mit neuen Medien bei den Frauen eher mit beruflichen Perspektiven und Karrieremöglichkeiten assoziiert wurde. Männer dagegen verbanden die Arbeit mit neuen Medien eher mit technischen Gesichtspunkten. Während sich die – teilweise noch zu Beginn der Ausbildung in Aussicht gestellten – beruflichen Perspektiven – beispielsweise in Form von Übernahmechancen – teils drastisch verschlechterten, trug diese Entwicklung insbesondere bei den Frauen dazu bei, neue Medien nicht unbedingt mehr als Garanten einer beruflichen Karriere zu betrachten. Männer dagegen haben mit ihrer Assoziation von neuen Medien und Technik einen geringeren Bedeutungsverlust hinnehmen müssen; auch wenn bei ihnen ein gewisser Ernüchterungsprozess in der Verbindung beider Aspekte stattgefunden zu haben scheint.

Mit der Zunahme an beruflichen Erfahrungen ändern sich einige Einstellungen zum Beruf bzw. zu den damit verbundenen Inhalten. Andere Vorannahmen scheinen dagegen bestätigt zu werden. So geben im Vorfeld der IT-Ausbildung deutlich mehr Frauen (43,2 %) als Männer (17,2 %) an, dass sie Bedenken hatten, sich für einen IT-Beruf zu entscheiden. Diese Zweifel beziehen sich bei Frauen (67,3 %) wesentlich häufiger als bei Männern (46,9 %) darauf, dass sie fürchteten, den fachlichen Anforderungen nicht gerecht werden zu können (vgl. Frauen geben Technik neue Impulse e.V. 2004: 51f). Ob nun diese fachlichen Selbstzweifel bei Frauen gleichzeitig auch Lernhemmnisse darstellen oder die fachliche Ausbildung den Bedürfnissen von Frauen wenig angepasst ist, bleibt fraglich. Fakt ist, dass wesentlich mehr Frauen als Männer die Ausbildung als fachlich sehr anspruchsvoll empfinden und folglich deutlich häufiger als Männer fachliche Betreuung vermissen. Hier zeigt sich dringender Handlungsbedarf, um im Rahmen der Ausbildung die Potenziale beider Gruppen entsprechend fördern und nutzen zu können.

Ein nicht zu vernachlässigender Punkt ist, dass dem Geschlecht im Zusammenhang mit der IT-Ausbildung eine besondere Bedeutung zukommt. So geben – wenn auch auf niedrigem Niveau – signifikant mehr Frauen als Männer an, dass sie sich auf Grund ihres Geschlechtes benachteiligt bzw. als Außenseiterin empfunden haben.

Mit Absolvieren der Prüfung am Ende der Ausbildung wird die Erwartung verbunden, den Einstieg in die Erwerbstätigkeit zu schaffen. Hierbei ist es von Vorteil, wenn das Ergebnis der Prüfung möglichst gut ausfällt. Anders als noch in den allgemeinbildenden Schulen, in denen relativ viele Frauen und Männer einen sehr guten und guten Abschluss erzielen konnten, schließen deutlich weniger Frauen und Männer die IT-Abschlussprüfungen mit den Noten „sehr gut“ und „gut“ ab. In den Prüfungsergebnissen sind zudem Unterschiede zugunsten der Männer zu benennen, was dazu beitragen mag, dass Frauen ihre Prüfungsnoten tendenziell als ungerechter betrachten als Männer.

Insgesamt wird von jedem zweiten Prüfling gefordert, dass sich an den Prüfungen etwas ändern müsse. Eine der Ursachen dafür kann darin gesehen werden, dass die inhaltliche Übereinstimmung zwischen Prüfung und Ausbildungsinhalten – und hier vor allem zwischen Betrieb und Prüfung – als gering angesehen wird. Auch die zeitlichen Vorgaben während der Prüfung werden von den Auszubildenden kritisiert. Während sie für die Projektarbeit im Betrieb eher als zu kurz beurteilt werden, scheinen sie in Teilen der theoretischen Prüfung zu lang zu sein.

Bei der Beurteilung der Prüfung von Seiten der Absolventinnen und Absolventen wird vor allem der Prüfteil B mit seiner theoretischen Ausrichtung und dem Modus der Abfrage der Fach- und Kernqualifikationen bemängelt. Zustimmung findet dagegen die betriebliche Projektarbeit – wenn auch mit den bereits genannten Einschränkungen –, die ein Teil des neuen Prüfungskonzeptes der neuen IT-Berufe darstellt.

Ziel der Abschlussprüfung ist, dass der Prüfling seine Befähigung zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit nachweisen kann. Dieser Nachweis gelingt einem Großteil der Prüflinge während der Abschlussprüfung, dennoch fühlen sich mehr Frauen als Männer durch die Ausbildung nur bedingt bzw. nicht gut auf den Beruf vorbereitet. Bemängelt wird unter anderem die enge Ausrichtung an betriebliche Bedarfe, die einem allgemeinen Einsatz im IT-Markt entgegenstünde. Dies erwies sich vor allem dann als Nachteil, wenn eine Übernahme nach der Ausbildung nicht möglich sei. Auch im Hinblick auf die Wiederwahl von Ausbildungsberuf und –betrieb zeigen sich die Frauen verhaltener als Männer. Sie würden sowohl ihren Beruf als auch den Ausbildungsbetrieb seltener wieder wählen als Männer.

Für das Überschreiten der sogenannten zweiten Schwelle im Anschluss an eine IT-Ausbildung ist hervorzuheben, dass die Übernahmechancen in diesen Berufen tendenziell besser sind als im Durchschnitt der anderen betrieblichen Ausbildungsberufe. Auch wenn nicht für alle ehemaligen Auszubildenden die Übernahme im Ausbildungsbetrieb möglich ist, ist für ca. zwei Drittel der Absolventinnen und Absolventen der Abschluss der IT-Ausbildung durch den Eintritt in die Erwerbstätigkeit gekennzeichnet.

Ein Großteil der Männer und Frauen findet eine Vollzeittätigkeit; ein deutlich geringerer Teil mündet zunächst in ein Teilzeitarbeitsverhältnis. Hervorzuheben ist hier, dass mehr Frauen als Männer dies nicht auf eigenen Wunsch eingehen.

Der Beschäftigungsstatus im Anschluss an die Ausbildung ist für die Mehrheit der Frauen und Männer durch ein befristetes Arbeitsverhältnis gekennzeichnet. Dies gilt für Frauen häufiger als für Männer.

Ein nicht zu vernachlässigender Anteil von Frauen und Männern – in etwa jeder fünfte Prüfling – ist mit Abschluss der Ausbildung arbeitslos und in etwa jede zehnte Person nimmt nach Ausbildungsabschluss die Möglichkeit einer schulischen Weiterbildung bzw. eines Studiums wahr. Die betriebliche Weiterbildung hat gleich im Anschluss an eine Ausbildung nur

eine untergeordnete Bedeutung, was daran liegen mag, dass damit erst begonnen werden möchte, wenn eine gewisse Phase der beruflichen Etablierung stattgefunden hat.

Die Übernahme in die Erwerbstätigkeit wird im Wesentlichen durch die Ansprache des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin ermöglicht. In diesem Zusammenhang spielt auch die Empfehlung des Ausbilders oder der Ausbilderin eine nicht unbedeutende Rolle. Von beiden Vermittlungen können mehr Frauen als Männer profitieren.

Durch Ausschreibungen im Internet oder in Printmedien wird eine nicht zu unterschätzende Anzahl von Frauen und Männern auf ihr derzeitiges Beschäftigungsverhältnis aufmerksam. Die Vermittlung durch das soziale Umfeld oder auch das Arbeitsamt hat dagegen eine untergeordnete Bedeutung. In diesem Zusammenhang ist jedoch hervorzuheben, dass doppelt so viele Männer wie Frauen durch die Vermittlung des Arbeitsamtes auf ihren momentanen Arbeitsplatz aufmerksam geworden sind.

Diese teils unterschiedlichen Bedingungen im beruflichen Übergang zwischen Frauen und Männern zeigen sich auch beim Vergleich des Gehaltsgefüges. Frauen sind durchgängig stärker als Männer in den unteren Kategorien bis 1750 Euro Bruttomonatseinkommen vertreten, während Männer die Kategorien zwischen 1751 und 3000 Euro Monatseinkommen dominieren. Paritätisch besetzt ist lediglich die Gehaltsklasse über 3000 Euro Bruttoeinkommen pro Monat. Diese Gehaltsklasse spielt jedoch direkt im Anschluss an die Ausbildung nur eine marginale Rolle.

Trotz einiger Unzulänglichkeiten und Kritiken an Ausbildung, Abschlussprüfung und beruflichem Ersteintritt scheinen die IT-Berufe sowohl von Männern als auch von Frauen als Basis weiterer beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten angesehen zu werden. Mehr als drei Viertel der Männer und Frauen haben ihre beruflichen Ziele erreicht bzw. sind sich sicher oder betrachten es als wahrscheinlich, dass sie die beruflichen Ziele, die sie sich gesetzt haben, auch erreichen können. Damit kann durchaus von einer positiven Grundeinstellung der Absolventinnen und Absolventen der IT-Berufe hinsichtlich ihrer beruflichen Entscheidung und zukünftiger beruflicher Chancen ausgegangen werden.

Dennoch gibt es einige Handlungsmöglichkeiten, die zu einer Verbesserung von Ausbildung und beruflichen Einstieg beitragen können:

- Die IT-Branche ist durch ein weites Spektrum an Inhalten und damit verbundenen Anforderungen gekennzeichnet. Neben technischen Spezifikationen gewinnen Beratungs- und Serviceleistungen an Bedeutung. Sozial-kommunikative Fertigkeiten und Fähigkeiten sind in diesem Zusammenhang immer wichtiger, werden aber nicht unbedingt mit IT-Berufen in Verbindung gebracht. Da gerade Frauen sich durch Berufe angesprochen fühlen, in denen diese Kompetenzen erwartet werden, sollte im Vorfeld der Ausbildung verstärkt auf die Notwendigkeit sozial-kommunikativer Fertigkeiten hingewiesen werden. Dies könnte sowohl dazu beitragen, den Anteil von Frauen

in diesem Berufsfeld zu stärken, als auch den Forderungen der IT-Berufsfelder in diesem Punkt gerecht zu werden.

- Die fachliche Betreuung während der Ausbildung ist von hoher Bedeutung, da nur durch eine qualitativ hochwertige Ausbildung die Basis für qualifizierte Fachkräfte gegeben ist. Wie die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen, scheinen Frauen fachlich weniger von der IT-Ausbildung profitieren zu können. Aus diesem Grund sollte gerade die fachliche Ausbildung auf die Bedürfnisse beider Geschlechter hin ausgerichtet werden, um die Potenziale beider Geschlechter vollständig nutzen zu können.
- In einem Berufsfeld, in dem der Anteil weiblicher Auszubildender und Fachkräfte deutlich unter dem der Männer liegt, ist Geschlecht als eigenes Feld ein nicht zu vernachlässigender Faktor. Teils unterschiedliche Lern-, Arbeits- und Umgangsweisen erfordern eine stärkere Sensibilisierung für die auf Geschlecht basierenden divergierenden Bewältigungsstrategien. Gender-Trainings und -Schulungen, die auf diese partielle Unterschiedlichkeit in einigen Handlungsfeldern eingehen, könnten dazu beitragen, Potenziale beider Geschlechter stärker auszuschöpfen und Reibungsverluste zu verringern.
- Der Abschlussprüfung kommt innerhalb der IT-Ausbildung eine besondere Bedeutung zu, da ihr Gelingen auch Einfluss auf den Eintritt in die Erwerbstätigkeit hat. Gerade für diesen Part der Ausbildung gibt es besonderen Handlungsbedarf. So sollte sowohl die inhaltliche Ausrichtung bzw. Übereinstimmung zwischen Ausbildungs- und Prüfungsinhalten überarbeitet als auch der zeitliche Rahmen der Abschlussprüfungen modifiziert werden. Dass sich eine tendenzielle Benachteiligung der Frauen im Hinblick auf das Abschneiden der Prüfungen abzeichnet, scheint ein weiteres Zeichen für die Notwendigkeit von Genderschulungen zu sein. Insgesamt scheint es in der Vermittlung der Prüfungsergebnisse im Prüfteil A Handlungsbedarf zu geben, da innerhalb dieses Bereiches häufig angegeben wird, über die Ergebnisse der Prüfungen nicht Bescheid zu wissen.
- Die betriebliche Übernahmequote ist in einem IT-Beruf derzeit noch höher als in einem anderen Beruf. Dies ist sowohl für die ehemaligen Auszubildenden als auch für die ausbildenden Betriebe von Vorteil, denn damit kann Wissen, das während der Ausbildung erlernt wurde, direkt eingesetzt und nutzbar gemacht werden. Für diejenigen, die im Anschluss an ihre Ausbildung den ausbildenden Betrieb verlassen (müssen), bedeutet eine betriebsspezifische Ausbildung allerdings auch, dass sie sich nur unzureichend auf den Beruf vorbereitet fühlen. Eine Ausbildung, die in Teilen stärker auf allgemeine Bedarfe der IT-Branche abzielen würde, könnte hier Abhilfe schaffen.
- Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf ist für einen Großteil der Frauen und Männer durch eine Vollzeitätigkeit gekennzeichnet. Allerdings ist ein Großteil der Ar-

beitsverhältnisse durch eine Befristung charakterisiert. Trotz hoher Karrieremotivation von beiden Geschlechtern, sind Frauen in beiden Bereichen derzeit benachteiligt. Auch mit Blick auf die finanzielle Entlohnung zeigt sich ein Ungleichverhältnis zwischen Frauen und Männern zu Gunsten der Männer. Bei zukünftigen Übernahmen sollte deshalb darauf geachtet werden, dass beide Geschlechter gleichberechtigt Arbeitsverträge erhalten, in denen es bei Umfang, Befristung und Entlohnung zu keinen unterschiedlichen Ausprägungen kommt.

Literaturliste

Achatz, J./Gartner, H./Glück, T., 2004: Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. IAB DiscussionPapers. No. 2/2004.

Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e.V., 2001: Mehrwert durch Qualität. Standards zur Qualitätssicherung für Online-Befragungen.

Bellmann, L./Dahms, V./Wahse, J., 2005: IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der neunten Welle 2004 – Teil I: Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigten, Auszubildende. IAB-Forschungsbericht Nr. 20/2005.

Bender, S./Dietrich, H., 2001: Unterschiedliche Startbedingungen haben langfristige Folgen. Der Einmündungsverlauf der Geburtskohorten 1964 und 1971 in Ausbildung und Beschäftigung – Befunde aus einem IAB-Projekt. IAB-Werkstattbericht, Ausgabe Nr. 11/31.08.2001.

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.

Borch, H./Schwarz, H., 2002: Die Berufe der Informations- und Telekommunikationstechnik – Zur Konzeption und Entwicklung der neuen IT-Berufe. S. 11 – 38 in: H. Borch/H. Weißmann (Hrsg.), IT-Berufe machen Karriere. Zur Evaluation der neuen Berufe im Bereich Information und Telekommunikation. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Borch, H./Weißmann, H., 2002: IT-Berufe machen Karriere. Zur Evaluation der neuen Berufe im Bereich Information und Telekommunikation. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005: Berufsbildungsbericht 2005. Bonn und Berlin.

Bundesministerium für Bildung und Forschung 2004: Berufsbildungsbericht 2004. Meckenheim: Druckcenter.

Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003: Berufsbildungsbericht 2003: Meckenheim: DCM – Druck Center.

Bundesministerium für Bildung und Forschung 2002: Berufsbildungsbericht 2002: Rheinbach: dp Druckpartner Moser.

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie/Bundesministerium für Bildung und Forschung 2000: Die neuen IT-Berufe. Zukunftssicherung durch neue Ausbildungsberufe in der Informations- und Telekommunikationstechnik. Berlin: Thormann & Goetsch.

Bundesministerium für Bildung und Forschung/Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie 2004: www.ranking-kompetenzz.de. Studiengänge im Wettbewerb. Hochschulranking nach Studienanfängerinnen in Naturwissenschaft und Technik. Bielefeld: Gieselmann.

Bund-Länder-Kommission 2000: Verbesserung der Chancen für Frauen in Ausbildung und Beruf. Ausbildungs- und Studienwahlverhalten von Frauen. Heft 80.

BWP Sonderausgabe 2003: Sicherung der Zukunftsfähigkeit der dualen Berufsausbildung. Internetdokument unter http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1_bwp_sonderausgabe_06_2003_bulmahn.pdf [09.11.2005]

Collmer, S., 1997: Frauen und Männer am Computer: Aspekte geschlechtsspezifischer Technikaneignung. Wiesbaden: Universitätsverlag.

Cornelißen, W., 2005: Gender Datenreport. Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, erstellt durch das deutsche Jugendinstitut e.V. in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt. Internetdokument unter: <http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/01-Redaktion/PDF-Anlagen/gesamtdokument,property=pdf,bereich=genderreport,rwb=true.pdf> [06.12.2005]

Diekmann, A., 1995: Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek: Rowohlt.

Dostal, W., 2003: Beschäftigung und Berufsbildung aus Sicht des Arbeitsmarktes. ibv-Publikation, Nr. 12, 11. Juni 2003: 1479 – 1496.

Dostal, W./Stoß, F./Troll, L., 1998: Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 31. Jg., 3/98: 438 – 460.

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.

Engelbrech, G./Nagel, E., 2002: Einkommen von Männern und Frauen beim Berufseintritt. Betriebliche Ausbildung und geschlechtsspezifische berufliche Segregation in den 90er Jahren. IAB Werkstattbericht Ausgabe 17/17.12.2002.

Fahrmeir, L./Künstler, R./Pigeot, I./Tutz, G., 1997: Statistik. Der Weg zur Datenanalyse. Berlin: Springer.

Feierabend, S./Klingler, W., 2003: Medienverhalten Jugendlicher in Deutschland. Fünf Jahre JIM-Studie Jugend, Information, (Multi-)Media. Media Perspektiven 10/2003. 450 – 462.

Frauen geben Technik neue Impulse e.V. 2004: Frauen und Männer in IT-Ausbildung und Beruf. Eine Auswertung der Begleitforschung – Ergebnisse der 2. Erhebungsphase: November 2003 – Januar 2004. Internetdokument unter: <http://www.idee-it.de/var/storage/original/application/phpFbumrK.pdf> [14.10.05]

Granato, M., 2004: Qualifizierte Berufsausbildung für alle: Junge Frauen im Ost-West-Vergleich. WSI Mitteilungen 10/2005. 533 – 539.

Granato, M./Ulrich, J.G. o. J.: Befragung von jungen Leuten, die ihre Lehre beendet haben. Eine Untersuchung des BIBB im Auftrag des BMBF. Internetdokument unter <http://www.bibb.de/de/print/7169.htm> [15.11.2005]

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.

Hinz, T./Gartner, H., 2005: Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben. IAB DiscussionPaper. No. 4/2005.

Hofbauer, H., 1983: Berufsverlauf nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 16. Jg., 3/1983: 211 – 234.

Industrie- und Handelskammer für Essen, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen zu Essen 2000: Die neuen Berufe der Informations- und Telekommunikationstechnik. Handreichungen zur Abschlussprüfung für Ausbildungsbetriebe und Berufsschule. Internetdokument unter: <http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ihkessen.pdf> [02.12.2005]

Kirchhoff, S./Kuhnt, S./Lipp, P./Schlawin, S., 2001: Der Fragebogen. Datenbasis, Konstruktion und Auswertung. Opladen: Leske + Budrich.

Krewerth, A./Tschöpe, T./Ulrich, J. G./Witzki, A., 2004: Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse. Bielefeld. W. Bertelsmann.

Krüger, H., 1993: Vorberufliche Sozialisation. S. 318 – 341 in: G. Krell/M. Osterloh (Hrsg.), Personalpolitik aus der Sicht von Frauen – Frauen aus der Sicht von Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen? München/Mering: Rainer Hampp Verlag.

Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest 2004: JIM-Studie 2004. Jugend, Information, (Multi-)Media. Basisuntersuchung zum Medienumgang 12- bis 19-Jähriger.

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.

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. 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.

Reinberg, A./Hummel, M., 2003: Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräftemangel zu? IAB-Kurzbericht Nr. 9/2003.

Thoma, S., 2005: Geschlechterperspektive bei der Vermittlung von Computer und Internetkompetenz. Eine Bestandsaufnahme von Forschungsergebnissen. Frauen geben Technik neue Impulse e.V. (Hrsg.). Berlin: Wirkstoff-Verlag.

Wächter, C., 2003: Technik-Bildung und Geschlecht. München und Wien: Profil.

Internet

Mittelstand – Definition und Schlüsselzahlen. Internetdokument unter <http://www.ifm-bonn.org/index.htm?dienste/daten.htm> [13.09.05]

Abkürzungen

Anm. d. Verf.	Anmerkung der Verfasserin
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BWP	Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
bzw.	beziehungsweise
ca.	cirka
d.h.	das heißt
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DM	Deutsche Mark
DV	Datenverarbeitung
e.V.	eingetragener Verein
ebd.	ebenda
et al.	et alii (und andere)
etc.	et cetera (und so weiter)
evtl.	eventuell
f	folgende (Seite)
ff	folgende (Seiten)
ggf.	gegebenenfalls
Html	Hypertext Markup Language
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschungen
IHK	Industrie- und Handelskammer
inkl.	inklusive
IT	Informationstechnologie
Mio.	Millionen
o.J.	ohne Jahresangabe
PC	Personalcomputer
pdf	Portable Document Format
PHP	Hypertext Preprocessor (ursprünglich: Personal Home Page Tools)
u.s.w.	und so weiter
USVB	unbefristete sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung
vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Tabellen:

- Tabelle 1:** Gesamtanzahl an IT-Ausbildungsplätzen
- Tabelle 2:** Länderbezogene Angaben zur regionalen Verteilung der Auszubildenden der vier neuen IT-Berufe
- Tabelle 3:** Welchen Beruf haben Sie erlernt?
- Tabelle 4:** Verteilung der Frauen und Männer auf die einzelnen IT-Berufe
- Tabelle 5:** Wie gefielen Ihnen die unterschiedlichen Bereiche während der Ausbildung?

Abbildungen:

- Abbildung 1:** Die Gesamtzahl der Ausbildungsplätze in den IT-Berufen für die Jahre 1997 bis 2004
- Abbildung 2:** Wie groß ist der Betrieb, in dem Sie arbeiten?
- Abbildung 3:** Anteil der bundesweit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Betriebsgrößen
- Abbildung 4:** Worin liegt für Sie rückblickend der Wert Ihrer Ausbildung?
- Abbildung 5:** Die Zeit der Ausbildung ist durch vielfältige Erfahrungen geprägt. Welche Aussagen treffen auf Sie zu?
- Abbildung 6:** Wie gefiel Ihnen die Ausbildung in Ihrem Ausbildungsbetrieb insgesamt?
- Abbildung 7:** Wenn Sie die Abschlussprüfung benoten müssten: Welche Note würden Sie für die Projektarbeit vergeben?
- Abbildung 8:** Wenn Sie die Abschlussprüfung benoten müssten: Welche Note würden Sie für die schriftlichen Aufgaben vergeben?
- Abbildung 9:** Wie beurteilen Sie folgende Überlegungen zur Abschlussprüfung? – Übereinstimmung zwischen Betrieb und Prüfungsinhalten
- Abbildung 10:** Wie beurteilen Sie folgende Überlegungen zur Abschlussprüfung? – Übereinstimmung zwischen Berufsschule und Prüfungsinhalten
- Abbildung 11:** Wie beurteilen Sie die einzelnen Prüfungsbereiche?
- Abbildung 12:** Die Zeitvorgabe 35 bzw. 70 Stunden für die Projektarbeit mit Dokumentation ist:
- Abbildung 13:** Die Prüfung besteht aus:
- Abbildung 14:** Wie haben Sie Ihre Prüfung insgesamt abgeschlossen?
- Abbildung 15:** Welche Ergebnisse haben Sie im Prüfungsteil „Projektarbeit“ erreicht?
- Abbildung 16:** Welche Ergebnisse haben Sie im Prüfungsteil „Präsentation/Fachgespräch“ erreicht?

- Abbildung 17:** Welche Ergebnisse haben Sie im Prüfungsteil „ganzheitliche Aufgaben I/Fachqualifikationen“ erreicht?
- Abbildung 18:** Welche Ergebnisse haben Sie im Prüfungsteil „ganzheitliche Aufgaben II/Kernqualifikationen“ erreicht?
- Abbildung 19:** Welche Ergebnisse haben Sie im Prüfungsteil „Wirtschafts- und Sozialkunde“ erreicht?
- Abbildung 20:** Welchen Notendurchschnitt hatten Sie in der Abschlussprüfung insgesamt? Welchen Notendurchschnitt haben Sie im Abschlusszeugnis der allgemeinbildenden Schule erreicht?
- Abbildung 21:** Wie haben Sie die Benotung der Abschlussprüfung empfunden?
- Abbildung 22:** Wünschen Sie sich Veränderungen für die Abschlussprüfung?
- Abbildung 23:** Fühlen sie sich durch die Ausbildung gut auf den Beruf vorbereitet?
- Abbildung 24:** Würden Sie Ihren Ausbildungsberuf wieder wählen?
- Abbildung 25:** Würden Sie Ihren Ausbildungsbetrieb wieder wählen?
- Abbildung 26:** Einstieg ins Berufsleben – Welche Situation trifft auf Sie zu?
(*Mehrfachnennungen möglich*)
- Abbildung 27:** Welchen Umfang hat Ihre derzeitige Tätigkeit?
- Abbildung 28:** In welchem Beschäftigungsverhältnis stehen Sie?
- Abbildung 29:** Wie sind Sie auf Ihr jetziges Beschäftigungsverhältnis aufmerksam geworden? (*Mehrfachnennungen möglich*)
- Abbildung 30:** Wie hoch wird Ihr monatliches Bruttoeinkommen nach Abschluss der Ausbildung sein?
- Abbildung 31:** Erwarten Sie, Ihre beruflichen Ziele verwirklichen zu können?

IT – Ausbildung

– und was dann?

Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf

– der berufliche Übergang

**Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.
Ulrike Struwe
Wilhelm-Bertelsmann-Str. 10
33602 Bielefeld**

Mail: struwe@kompetenzz.de

A Angaben zu Ihrer Ausbildung

A 1. Wann haben Sie Ihre IT-Ausbildung beendet? (Die Beantwortung dieser Frage ist für die Auswertung des Fragebogens erforderlich!)

2005 zu einem anderen Zeitpunkt, und zwar.....

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

A 3. Wie groß ist das Unternehmen, in dem Sie ausgebildet wurden?

- 1-9 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- 10-49 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- 50-500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- über 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- weiß nicht

B Angaben zur Ausbildungssituation

B 1. Wie gefiel Ihnen die Ausbildung in Ihrem Ausbildungsbetrieb insgesamt?

sehr gut gut geht so eher weniger überhaupt nicht

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						

Wie gefielen Ihnen die unterschiedlichen Bereiche während der Ausbildung?	nicht gemacht bzw. nicht meine Aufgabe	sehr gut	gut	geht so	eher weniger	überhaupt nicht
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						
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	überhaupt kein 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					

Worin liegt für Sie rückblickend der Wert Ihrer Ausbildung?	sehr großer Wert	großer Wert	mittlerer Wert	geringer Wert	überhaupt kein Wert
Im Umgang mit den neuen Medien					
Im Umgang mit anderen Menschen					
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.					

Ich habe ...	trifft voll zu	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft überhaupt nicht zu
soziale Betreuung vermisst.					
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 praxis-

fern

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 ist

zu 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

unter 50–30 Punkte

unter 92–81 Punkte

unter 30–0 Punkte

unter 81–67 Punkte

weiß nicht

unter 67–50 Punkte

D 5. Ganzheitliche Aufgaben II

100–92 Punkte

unter 50–30 Punkte

unter 92–81 Punkte

unter 30–0 Punkte

unter 81–67 Punkte

weiß nicht

unter 67–50 Punkte

D 6. Wirtschafts- und Sozialkunde

100–92 Punkte

unter 50–30 Punkte

unter 92–81 Punkte

unter 30–0 Punkte

unter 81–67 Punkte

weiß nicht

unter 67–50 Punkte

D 7. Wie haben Sie die Benotung der Abschlussprüfung empfunden?

völlig gerecht	überwiegend gerecht	teils/teils	überwiegend ungerecht	völlig ungerecht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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!

.....

.....

.....

E 3. Würden Sie Ihren Ausbildungsberuf wieder wählen?

sicher

wahrscheinlich

sicher nicht

E 4. Falls sicher oder wahrscheinlich: auch in Ihrem Ausbildungsbetrieb?

sicher

wahrscheinlich

sicher nicht

F. Einstieg ins Berufsleben

F 1. Welche Situation trifft auf Sie zu? (Mehrfachnennungen möglich.)

Ich bin von meinem Ausbildungsbetrieb im erlernten Beruf übernommen worden.	
Ich bin von meinem Ausbildungsbetrieb in einem ähnlichen Beruf übernommen worden.	
Ich bin von meinem Ausbildungsbetrieb in einem ganz anderen Beruf übernommen worden.	
Ich habe eine Anstellung in einem anderen Betrieb/einer anderen Institution im erlernten Beruf bekommen.	
Ich habe eine Anstellung in einem anderen Betrieb/einer anderen Institution in einem ähnlichen Beruf bekommen.	
Ich habe eine Anstellung in einem anderen Betrieb/einer anderen Institution in einem ganz anderen Beruf bekommen.	
Ich befinde mich in einer betrieblichen Weiterbildung.	
Ich befinde mich in einer schulischen Weiterbildung.	Weiter mit G
Ich mache eine Umschulung zum/zur	
Ich studiere, und zwar.....	Weiter mit G
Ich habe mich selbstständig gemacht.	
Ich bin arbeitslos.	Weiter mit G
Sonstiges, und zwar.....	

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 wird Ihr monatliches Bruttogehalt nach Abschluss der Ausbildung sein? (Ohne Berücksichtigung von Sonderzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld etc.)

unter 1.000 Euro	<input type="checkbox"/>
1001–1250 Euro	<input type="checkbox"/>
1251–1500 Euro	<input type="checkbox"/>
1501–1750 Euro	<input type="checkbox"/>
1751–2000 Euro	<input type="checkbox"/>
2001–2250 Euro	<input type="checkbox"/>
2251–2500 Euro	<input type="checkbox"/>
2501–3000 Euro	<input type="checkbox"/>
über 3000 Euro	<input type="checkbox"/>
weiß nicht	<input type="checkbox"/>

F 6. Was sind Ihre beruflichen Ziele?

.....

.....

.....

F 7. Erwarten Sie, Ihre beruflichen Ziele verwirklichen zu können?

Ich habe sie schon verwirklicht	<input type="checkbox"/>
Ja, ich bin mir sicher	<input type="checkbox"/>
Ja, wahrscheinlich	<input type="checkbox"/>

Das kann ich noch nicht abschätzen

Nein, eher nicht

Nein, auf keinen Fall

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

männlich

Alter

..... Jahre

Was ich schon immer mal zu den IT-Berufen sagen wollte:

.....
.....
.....

Herzlichen Dank fürs Mitmachen!

Für die Auswertung der Daten wird Ihr Fragebogen mit einem Code versehen. Bitte geben Sie dafür

- die ersten beiden Buchstaben des Vornamens Ihrer Mutter
- Ihren Geburtstag (Zahlen von 01–31 möglich)
- und die ersten beiden Buchstaben des Vornamens Ihres Vaters an

Beispiel: Vorname der Mutter: Birgit
Eigener Geburtstag: 2. Mai
Vorname des Vaters: Andreas
Code: bi02an

Code:

Verlosung!

Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer der Befragung nimmt an einer Verlosung teil. **Als Preise winken:**

1. Preis: 1 Apple iPod, 20 GB
2. Preis: 1 Digitalkamera

Sonderpreis: Für den 1.500. beantworteten Fragebogen wird zusätzlich ein attraktiver Sonderpreis vergeben.

Der Termin der Verlosung wird auf der Homepage www.idee-it.de bekannt gegeben!
(Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.)

Die Gewinner/Gewinnerinnen werden im Anschluss an die Verlosung per Mail oder per Post benachrichtigt. Ihre Adresse wird ausschließlich für die Befragung verwendet und nicht an Dritte weitergegeben.

Ihre E-Mail-Adresse:

Bitte den **Code und** eine der beiden **Adressen** angeben. Diese Angaben sind für die Auswertung bzw. für die Benachrichtigung im Anschluss an die Verlosung erforderlich!

oder

Ihre Postadresse:

Name

Vorname

Straße

Postleitzahl und Ort

Wir bedanken uns sehr für Ihre Bereitschaft, den Fragebogen auszufüllen und wünschen Ihnen viel Erfolg für Ihre Zukunft!

Mit Unterstützung des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) und der Initiative D21



ISBN 3-933476-09-7