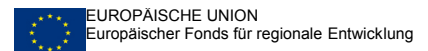
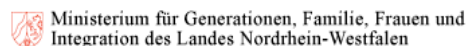


Innovation Chancengleichheit im Betrieb: Nachwuchskräfte gewinnen – Kompetenzen junger Frauen nutzen

Eine Unternehmensbefragung zum Nachwuchskräftebedarf in der Hammer Wirtschaft

Abschlussbericht, September 2008

Studie im Auftrag der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamm mbH



Das Projekt Innovation: Chancengleichheit wird vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union aus Mitteln des Fonds für regionale Entwicklung gefördert.

Abschlussbericht

Innovation Chancengleichheit im Betrieb: Nachwuchskräfte gewinnen – Kompetenzen junger Frauen nutzen

Eine Unternehmensbefragung zum Nachwuchskräftebedarf
in der Hammer Wirtschaft

Autorin: Dr. Anja Szypulski, Technische Universität Dortmund,
Fakultät Raumplanung, Fachgebiet Stadt- und Regionalsoziologie

Redaktion: Lektoratsbüro Inge Meyer-Öhlmann

Im Auftrag der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamm mbH,
Projekt Innovation: Chancengleichheit

Inhalt

1.	Einleitung	4
2.	Daten- und Bestandsanalyse zur Ausbildungssituation in Hamm	10
3.	Ausbildungsbedarfe aus Sicht der Unternehmen: Ergebnisse der Unternehmensbefragung	19
3.1	Die Ausbildungssituation im Betrieb	19
3.2	Personalrekrutierung – Wie kommen die Unternehmen an Auszubildende?	25
3.3	Erforderliche Qualifikationen	27
3.4	Bewerbungs- und Auswahlverfahren	29
3.5	Personalentwicklung	31
3.5	Fazit: Hindernisse bei der Ausbildung junger Frauen	34
4.	Perspektiven und Empfehlungen für die Ausbildung weiblicher Nachwuchskräfte	35
5.	Literatur	43

Anhang: Interview-Leitfaden für die Unternehmen

Vortrag im Arbeitskreis Frauen & Wirtschaft am 29.02.2008
in Hamm

1. Einleitung

Der vorliegende Bericht ist der Abschlussbericht der Studie „Innovation Chancengleichheit im Betrieb: Nachwuchskräfte gewinnen – Kompetenzen junger Frauen nutzen. Eine Unternehmensbefragung zum Nachwuchskräftebedarf in der Hammer Wirtschaft“. Die Befragung von zwölf unter bestimmten Kriterien (siehe unten) ausgewählten Unternehmen wurde in der Zeit von März bis Mai 2008 in Hamm durchgeführt.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels werden in der Wirtschaft vor allem die Alterung der Gesellschaft und ein zunehmender Fachkräftemangel thematisiert. Verbunden mit einem Strukturwandel in Richtung Wissensgesellschaft, einem allgemeinen Anstieg des Qualifikationsniveaus und einer zunehmenden Globalisierung von Gütern und Arbeitsmärkten gewinnt die Innovationsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland zunehmend an Bedeutung. Dafür sind gut ausgebildete Fachkräfte – das Humankapital – von entscheidender Bedeutung (vgl. Baethge u. a. 2007, Reinberg/Hummel 2004).

Die Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials, insbesondere des Nachwuchses und der Führungskräfte, sowie die Sicherstellung von leistungsfähigen Belegschaften sind vor dem Hintergrund eines steigenden Durchschnittsalters der Arbeitnehmer/-innen zentrale Aufgaben, mit denen die Wirtschaft zunehmend konfrontiert wird und die es perspektivisch zu lösen gilt. In diesem Zusammenhang sind die beruflichen Ressourcen und fachlichen Qualifikationen von Frauen in mehrfacher Hinsicht von Bedeutung.

Der Anteil der beruflich qualifizierten Bevölkerung ist bis zum Beginn der 1990er Jahre kontinuierlich gestiegen, während der Anteil der Ungelernten sich verringerte. Diese Bildungsexpansion ist vor allem auf die massiven Bildungsanstrengungen von Frauen zurückzuführen. So erreichten jüngere Frauen im Jahr 2002 deutlich häufiger als ihre Mitschüler einen weiterführenden Schulabschluss und überholten Männer auch auf anderen Qualifizierungsebenen. Reinberg/Hummel (2004: 9) kommen daher zu der Schlussfolgerung, dass die Frauen „langfristig zu einer immer breiteren Säule des qualifizierten Erwerbspotenzials (werden). Ohne stärkere Einbindung der Frauen in den Arbeitsmarkt ist der Mangel (an qualifizierten Arbeitskräften) vorprogrammiert.“

Vor dem Hintergrund der oben skizzierten gesellschaftlichen Entwicklungstendenzen muss das Potenzial von Frauen bei der Personalrekrutierung und -entwicklung für die Bewältigung unternehmerischer Aufgaben genutzt werden. Neben den Bildungserfolgen weisen junge Frauen ebenfalls eine hohe Berufsorientierung auf; das Interesse von Frauen mit qualifizierten Abschlüssen an einer langfristigen Berufstätigkeit ist

heute so groß wie nie zuvor (vgl. Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamm mbH 2006: 2).

Die Situation junger Frauen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt ist jedoch trotz der guten Qualifizierung und der hohen Berufsorientierung nicht durch Chancengleichheit gekennzeichnet. Gleichzeitig haben weder die Förderung junger Frauen in technischen Ausbildungsberufen und naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen noch finanzielle Anreize für Unternehmen für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen zu einer Überwindung des geschlechtsspezifisch segmentierten Arbeitsmarktes geführt.

Weiterhin ist davon auszugehen, dass junge Frauen beim Zugang zu qualifizierten Ausbildungsplätzen trotz besserer Qualifikationen seltener eine Ausbildungsstelle finden (Granato 2004: 9). Damit geht eine Konzentration der Frauen auf bestimmte, wenige Berufsbereiche („frauenspezifische“ Berufe) einher.

Viele Unternehmen sind demnach von einer gezielten Strategie zur Nutzung des Potenzials weiblicher Beschäftigter noch weit entfernt. Hier setzt die vorliegende Studie an. Obwohl bereits vielerorts Konzepte entwickelt wurden, um gezielt junge Frauen anzusprechen, ist die Haltung vieler Unternehmen häufig als traditionell zu bezeichnen. Oftmals fehlen den Unternehmen Kenntnisse darüber, wie sie die Bedingungen für Frauen optimieren können (Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamm mbH 2006: 2).

In einer Unternehmensbefragung unterschiedlicher Branchen in Hamm soll der Frage nachgegangen werden, wie sich die Ausbildungssituation in den Unternehmen gestaltet. Diese Frage beinhaltet weitere Fragen: Wie ist der Anteil von männlichen und weiblichen Beschäftigten? In welchen Berufen werden junge Frauen ausgebildet? Welche Erfahrungen haben die Unternehmen mit der Ausbildung junger Frauen gesammelt? Welche Strategien haben sie für die Personalentwicklung entwickelt? Welche Rahmenbedingungen sind notwendig, um die Ausbildungssituation für Frauen positiv zu gestalten?

Die vorliegende Studie „Innovation Chancengleichheit im Betrieb: Nachwuchskräfte gewinnen – Kompetenzen junger Frauen nutzen“ ist eingebunden in ein breites Paket an Maßnahmen, die im Rahmen des Projektantrages konzipiert wurden, und insofern ist sie als ein Baustein zu verstehen.¹

¹Die Studie ist Teil des breit aufgestellten kommunalen Projektes „Innovation Chancengleichheit – Zukunftsfeld der Wirtschaftsförderung“, durchgeführt von der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamm mbH (2006). Projektziele sind die Entwicklung des Kompetenzfeldes Schaffung gleicher Chancen für Frauen und Männer in der Wirtschaftsförderung, Unterstützung bei der Entwicklung des wirtschaftlichen Potenzials und der Humanressourcen sowie die Entwicklung von Wissen, Kompetenzen und Instrumenten für die kommunale Wirtschaftsförderung. Ausgehend von den Zielen und Inhalten werden u. a. konkrete Maßnahmen zur Personalentwicklung in KMU (in den Bereichen Entwicklung des beruflichen Fachkräftebedarfs und der Führungskräfteentwicklung), zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und zur Selbstständigkeit entwickelt und durchgeführt.

Methodische Vorgehensweise

Um die Forschungsfrage zu beantworten, wurde eine zweistufige Vorgehensweise gewählt. In einem ersten Schritt erfolgte eine Bestandsanalyse der Beschäftigten- und Ausbildungssituation in Hamm. Auf dieser Grundlage wurden Branchen und Betriebe ausgewählt, in denen vertiefende Interviews durchgeführt wurden.

Die Auswahl der Branchen orientierte sich am Wirtschaftsstandort Hamm. Ausgewählt wurden die Wirtschaftszweige Logistik, Chemie, Energie/Elektrik und das Kfz-Handwerk. Die Auswahl der Betriebe erfolgte nach dem Verfahren des kontrastierenden Vergleichs, denn es sollte ein möglichst breites Spektrum an Erfahrungen und unterschiedlichen Rahmenbedingungen abgefragt werden. Aus diesem Grund wurden ausbildende Betriebe, aber auch solche ausgewählt, die bislang noch nicht ausbilden, um Ursachen und Hindernisse erheben zu können.

Die Unternehmen wurden nach folgenden Kriterien ausgewählt:

- Unternehmen mit Erwartungen hinsichtlich des demografischen Wandels: Gibt es besondere Bedarfe? Sind besondere Voraussetzungen zu erfüllen? Welche besonderen Fähigkeiten sind gefragt?
- Unternehmen, die ausbilden oder zumindest über die Bereitschaft verfügen, Praktikumsplätze für junge Frauen zur Verfügung zu stellen
- Unternehmen mit geringem Frauenanteil, höchstens mit ausgewogenem Männer-/Frauenanteil
- Unternehmen unterschiedlicher Größe: Kleinstunternehmen (< 10 Beschäftigte), kleine und mittlere Unternehmen (< 250 Beschäftigte), größere Unternehmen (> 300 Beschäftigte)

Der Wirtschaftsstandort Hamm ist durch eine starke Ansiedlung von Logistikunternehmen gekennzeichnet. Neben Standortentwicklungen spielen hier auch vorhandene Qualifizierungsangebote wie z. B. das Logistikstudium an der privaten SRH-Fachhochschule Hamm eine Rolle.

Im Wirtschaftszweig Chemie variiert die Unternehmensgröße deutlich. Hier wurden Ausbildungsbetriebe als „Good-Practice“-Unternehmen ausgewählt. Dies bedeutet, dass der Betrieb in mindestens einem Berufsfeld ausbildet, möglichst kleine oder junge Unternehmen dabei unterstützt, Ausbildungsbetrieb werden zu können, Nachwuchskräfteförderung als Bestandteil von Personalentwicklung betreibt und/oder durch die Schaffung von qualifizierten Ausbildungsmöglichkeiten, wie z. B. die Kombination von Ausbildung und Studium, Anstrengungen unternimmt, junge Menschen langfristig an das Unternehmen zu binden.

Das Handwerk stellt sich in Hamm als Branche mit langer Tradition dar. Hier lässt sich in den letzten Jahren einerseits ein verstärktes Interesse junger Frauen am Kfz-

Handwerk feststellen und andererseits werden gleichzeitig gezielt weibliche Nachwuchskräfte für Ausbildungen in Berufen des Kfz-Gewerbes angesprochen.²

Im Wirtschaftszweig Energie/Elektrik sind neben einem kleinen Familienbetrieb mit langer Ausbildungstradition und langer Verweildauer der Beschäftigten größere Unternehmen als wichtige Arbeitgeber vorhanden, die Beschäftigung auf allen Qualifizierungsebenen anbieten – von den un- und angelernten Arbeitskräften im Industriebetrieb bis zur gezielten Entwicklung von Nachwuchs- und Führungskräften – sowie Personalentwicklung und innerbetriebliche Qualifizierung vorhalten.

Auf der Grundlage der oben beschriebenen Kriterien wurden in jeder Branche drei Unternehmen ausgewählt. In diesen zwölf Unternehmen (vgl. Tabelle 1) wurde eine qualitative Befragung durchgeführt. Die Befragung erfolgte in Form eines strukturierten Leitfadeninterviews (vgl. dazu Flick 2005, Meuser/Nagel 2002). Ein qualitativer Untersuchungsansatz schien aus zwei Gründen angemessen: Zum einen war ein lokaler Bezug vorgegeben, es sollte die konkrete Situation in der Stadt Hamm untersucht werden. Zum anderen sollte erhoben werden, wie die einzelnen Betriebe mit der Ausbildungssituation umgehen, wie sie weibliche Auszubildende wahrnehmen und welche Strategien sie in der Personalrekrutierung entwickeln. Dabei spielen die Einstellung der Unternehmen, ihre Erfahrungen im Ausbildungsbereich sowie Begründungsmuster eine entscheidende Rolle, die nur unzureichend über eine rein quantitative Untersuchung erhoben werden könnten.

Interviewpartner/-innen waren in der Regel die zuständigen Mitarbeiter/-innen der Personalabteilungen bzw. in kleinen Betrieben die jeweilige Betriebsleitung. Die Gespräche dauerten zwischen 45 Minuten und zwei Stunden.

Die Konzeption des Leitfadens für die Interviews erfolgte in enger Abstimmung mit der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamm mbH, Projekt Innovation: Chancengleichheit, die die Studie in Person von Andrea Reitz betreute. Andrea Reitz nahm ebenfalls an einigen der Interviews teil.

Auf der Grundlage einer sorgfältigen Literaturanalyse wurde ein Leitfaden für die Interviewführung erstellt. Der Leitfaden (vgl. Interview-Leitfaden im Anhang) umfasst die folgenden Bereiche:

² Diese Einschätzung ist das Ergebnis der Erfahrungen des Girls' Days, der von der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamm mbH bereits seit einigen Jahren in Kooperation mit der städtischen Gleichstellungsstelle, der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Hamm, Vertreterinnen von Hammer Bildungsträgern und der Fachstelle Jugendberufshilfe beim Kommunalen JobCenter Hamm AÖR durchgeführt wird. Hier konnte ein deutlicher Nachfragebedarf und damit einhergehend ein Teilnahmeanstieg der Kfz-Unternehmen festgestellt werden. Parallel zu diesen Entwicklungen hat der Kfz-Zentralverband seine Unternehmen bundesweit zur Teilnahme am Girls' Day aufgerufen und in einer speziellen Öffentlichkeitskampagne Mädchen über ihre Chancen in den Ausbildungsberufen des Kfz-Handwerks informiert.

1. Allgemeine Informationen zur (Ausbildungs-)Situation im Unternehmen

- Anzahl Beschäftigte (m/w) und Durchschnittsalter der Belegschaft
- Anzahl Auszubildende (m/w) nach Ausbildungsberufen
- Anzahl Führungskräfte (m/w) – Funktion
- Seit wann bilden Sie junge Frauen aus?
- Wie viele haben die Ausbildung abgeschlossen bzw. abgebrochen?
- Welche Ausbildungsberufe gibt es in Ihrem Unternehmen?

2. Ausbildungsspezifische Themenfelder

- Wie finden die Unternehmen Auszubildende/Nachwuchskräfte (formelle und informelle Wege)?
- Was müssen die jungen Frauen mitbringen (formale Qualifikationen, Schlüsselqualifikationen)?
- Wie läuft das Bewerbungsverfahren ab?
- Wie fördert das Unternehmen seine Beschäftigten (Fortbildung, Aufstiegsperspektiven)?
- Unterstützungsmöglichkeiten aus Sicht der Unternehmen

Die Interviews wurden (halb-formal) transkribiert, die Auswertung erfolgte anhand der im Leitfaden thematisierten Fragen (Kategorien). Die Ergebnisse aus den Interviews wurden in den Kontext der Ausbildungssituation der Stadt Hamm eingeordnet und zu Empfehlungen und möglichen Ansatzpunkten für die Ausbildung weiblicher Nachwuchskräfte gebündelt.

Tabelle 1: Ausgewählte Branchen und Unternehmen

Logistik	Chemie	Kfz-Handwerk	Energie/Elektrik
<p>Dachdecker Ein- kauf West eG</p> <p>Oberster Kamp 6 59069 Hamm</p> <p>Interviewpartner: Lothar Schütte, Personalleiter</p>	<p>Hesse GmbH & Co</p> <p>Warendorfer Str. 21 59075 Hamm</p> <p>Interviewpartnerin: Antje Enderling, Personalleiterin</p>	<p>Liesener GmbH</p> <p>Klutestr. 3 59063 Hamm</p> <p>Interviewpartner: Rüdiger Liesener, Betriebsleiter</p>	<p>Hella KgaA Hueck & Co.</p> <p>Römerstr. 66 59075 Hamm</p> <p>Interviewpartnerin: Jutta Krumkamp, Personalleiterin</p>
<p>CS Parts Logistics GmbH</p> <p>Kranstr. 40 59071 Hamm</p> <p>Interviewpartner: Norbert Wiehoff, Geschäftsführer</p>	<p>DuBay Polymer GmbH</p> <p>Frielinghauser Str. 5 59071 Hamm</p> <p>Interviewpartnerinnen: Beate van de Voorde Andrea Maas, Controlling und Admi- nistration</p>	<p>Betken & Potthoff</p> <p>Gewerbepark 36 59069 Hamm</p> <p>Interviewpartner: Werner Potthoff, Geschäftsführer</p>	<p>Stadtwerke Hamm GmbH</p> <p>Südring 1 – 3 59063 Hamm</p> <p>Interviewpartner/-innen: Marion Hornig-Menzel, Leiterin Personal und Recht, Michael Voß, Ingrid Lockert, Leitung Ausbildung und Personalentwick- lung</p>
<p>Mense GmbH</p> <p>Im Ostfelde 25 59071 Hamm</p> <p>Interviewpartnerin: Renate Schlamann, kaufmännische Leiterin</p>	<p>DuPont de Nemours Deutschland</p> <p>Frielinghauser Str. 5 59071 Hamm</p> <p>Interviewpartnerin: Sabine Sommerfeld, Personalleitung</p>	<p>Markwort GmbH</p> <p>Hafenstr. 109 59067 Hamm</p> <p>Interviewpartner: Hermann Reints, Geschäftsführer</p>	<p>Schöneberg Elektrik</p> <p>Selmigerheideweg 6 59077 Hamm</p> <p>Interviewpartnerin: Birgit Borgmann, Geschäftsführung, Kal- kulation, Aufträge</p>

2. Daten- und Bestandsanalyse zur Ausbildungssituation in Hamm

Die Region Westliches Ruhrgebiet setzt sich aus der Stadt Dortmund, dem Kreis Unna und der Stadt Hamm zusammen. In der Region leben ca. 1,2 Millionen Menschen. Die Region ist gekennzeichnet durch eine leicht rückläufige Bevölkerungszahl und eine knapp über dem Landesdurchschnitt liegende Arbeitslosenquote von 11,7 Prozent im März 2007. Im Hinblick auf die Wirtschaftszweige weist die Region einen Schwerpunkt im Dienstleistungssektor auf.

Die Stadt Hamm hat 180.022 Einwohner/-innen (2. Quartal 2007). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Einwohner/-innenzahl um 0,4 Prozent gesunken. Die Arbeitslosenquote ist mit 11,9 Prozent im Jahr 2007 2,5 Prozent niedriger als 2006. Im Bezirk der Hauptagentur Hamm waren 9.360 Arbeitslose gemeldet, davon mehr als die Hälfte weiblich (Statistik Hamm 2007). Im Hinblick auf die Wirtschaftszweige weist die Stadt Hamm einen Schwerpunkt im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen und im Gesundheitswesen auf. Das stärkste Wachstum hat in Hamm in den letzten Jahren der Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung zu verzeichnen, was insbesondere auf die Ansiedlung von Logistikunternehmen zurückzuführen ist (Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet 2007: 7).

Die Region – wie auch die Stadt Hamm sind im Bereich der Berufsausbildung junger Menschen mit folgenden Problemen konfrontiert: die sogenannte „Ausbildungsplatzlücke“ ist gekennzeichnet durch eine sich weiter öffnende Schere zwischen dem Angebot und der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Viele Unternehmen beklagen eine mangelnde Ausbildungsreife der Auszubildenden, und von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Ausbildungsplatz werden Maßnahmen (Übergangssystem) als Warteschleifen empfunden (Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet 2007: 13).

Wer bildet aus?

Die Daten des IAB-Betriebspanels der Jahre 2000 und 2004 geben Aufschluss über das Ausbildungsengagement aller Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Im Jahr 2004 erfüllten etwa 55 Prozent der westdeutschen Betriebe die gesetzlichen Ausbildungsvoraussetzungen (persönlich und fachlich geeignete Ausbilder/-innen und eine geeignete Ausbildungsstelle (Bellmann/Hartung 2005: 1).

Von den ausbildungsberechtigten Betrieben beteiligte sich 2004 etwas mehr als die Hälfte (ca. 53 %) bundesweit an der Berufsausbildung. Das Ausbildungspotenzial der Betriebe wird demnach nur zur Hälfte genutzt (Bellmann/Hartung 2005: 1). In Nordrhein-Westfalen erfüllen im Jahr 2007 62 Prozent der Betriebe die formalen Voraussetzungen, um ausbilden zu können. Doch nur etwa die Hälfte dieser Unternehmen

(31 %) stellt einen Ausbildungsplatz zur Verfügung (Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamm mbH 2006: 4).

Die Frage nach den Gründen für diese Ausbildungsabstinenz ist schwer zu beantworten, da sich die Betriebslandschaft sehr heterogen gestaltet.³ Allerdings ist davon auszugehen, dass die finanzielle Situation der Unternehmen und eine hohe Unsicherheit über das zu erwartende Geschäftsvolumen die maßgeblichen Faktoren für das mangelnde Angebot an Ausbildungsstellen sind (Bellmann/Hartung 2005: 4).

Die Ausbildungsquote und die Ausbildungsbetriebsquote⁴ schwankten in den 1980er Jahren. Seit Mitte der 1990er Jahre zeichnen sich beide Quoten durch eine deutlich fallende, aber stabile Entwicklung aus. Da der Rückgang der Auszubildendenzahlen laut Angaben der Bundesagentur für Arbeit (Beschäftigten- und Betriebsstatistik) in den letzten Jahren parallel zum Rückgang der Beschäftigtenzahlen verläuft und ebenso die Anzahl der Ausbildungsbetriebe parallel zur Anzahl der Betriebe zurückgeht, sinkt das Ausbildungsvolumen trotz stabiler Ausbildungs- und Ausbildungsbetriebsquoten (Baethge u. a. 2007: 29). Die Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung bilanziert die Veränderungen in der Ausbildungsstruktur wie folgt: „Es kommt zu einem starken Verlust qualifizierter Fertigungs-, Handwerks- und kaufmännischer Berufe, die bisher für Haupt- und Realschulabsolventen einen Zugang zur qualifizierten Berufsbildung eröffneten.“ (Baethge u. a. 2007: 32)

Bei der Analyse der Ausbildungssituation lassen sich zudem ausgeprägte regionale Disparitäten feststellen. Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein und Hessen sind durch starke Ausbildungsmarktprobleme charakterisiert. Dies zeigt sich an einem deutlich überproportionalen Anteil der Jugendlichen (über 40 %), die in das Übergangssystem einmünden (Baethge u. a. 2007: 36). Problematisch dabei ist, dass dieses System den Jugendlichen keine qualifizierte Ausbildung vermittelt und sie in Unsicherheit über ihre berufliche Entwicklung gelassen werden.

Als zentrale Befunde lassen sich festhalten, dass sich das Ausbildungsplatzangebot und -volumen des dualen Systems rückläufig entwickeln und seit Jahren auf einem erheblich unter der Nachfrage liegenden Niveau verharren. Die Zahl der Schulabgänger/-innen ist in den letzten Jahren gestiegen, die Berufsausbildungsstellen sind demgegenüber in NRW konstant geblieben. Diese Tendenz ist ebenfalls für die Stadt Hamm festzustellen. Die Anzahl der Ausbildungsplätze ist hier durch den Strukturwandel bereits Mitte der 1980er Jahre zurückgegangen und konnte bisher nicht durch die Schaffung neuer Ausbildungsplätze in anderen Branchen aufgefangen werden (Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamm mbH 2006: 4).

³ Als weitere Gründe, warum Betriebe nicht ausbilden, werden genannt: die Deckung des Bedarfs vorwiegend durch die Anwerbung von Fachkräften, es ist keine eigene Ausbildung erforderlich bzw. es können nicht alle Fähigkeiten vermittelt werden und es können keine geeigneten Bewerber/-innen gefunden werden (vgl. Bellmann/Hartung 2005: 2 f.).

⁴ „Die Ausbildungsquote ist definiert als Zahl der Auszubildenden je 100 Beschäftigte einer Kategorie (z. B. Beruf, Branche, Betriebsgröße), die Ausbildungsbetriebsquote als Zahl der ausbildenden Betriebe je 100 Betriebe einer Kategorie.“ (Baethge u. a. 2007: 28)

Beschäftigtenentwicklung – NRW und Hamm

Da die Entwicklungen am Ausbildungsmarkt eng mit den Entwicklungen am Arbeitsmarkt insgesamt verknüpft sind, ist es sinnvoll, sich ebenfalls mit der Entwicklung der Zahl der Beschäftigten auseinanderzusetzen. Im Zeitraum von 1999 bis 2006 hat sich die Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen leicht rückläufig entwickelt. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen ging um rund 237.000 Personen bzw. rund vier Prozent zurück. Im Vergleich mit der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in Deutschland im gleichen Zeitraum zeigt sich, dass die Entwicklung bei den Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen etwas stärker rückläufig war als im westdeutschen Durchschnitt (Sieglen 2007: 12).

Im Jahr 2006 waren 50.657 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Hamm tätig (Stichtag 30.09.2006). Die Beschäftigtenzahlen sind in den letzten Jahren leicht zurückgegangen, der Frauenanteil hat demgegenüber geringfügig zugenommen. Der Beschäftigungsumfang der Arbeit ist deutlich geschlechtsspezifisch strukturiert, Frauen stellen knapp 90 Prozent der Teilzeitarbeitenden (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamm

Jahr	Beschäftigte insgesamt	Frauenanteil insgesamt (%)	Frauenanteil Vollzeit (%)	Frauenanteil Teilzeit (%)
2005	50.331	44,0	34,8	89,4
2004	51.500	43,7	34,8	88,7
2003	50.067	44,3	35,5	89,6
2002	51.338	44,1	35,4	90,1
2001	51.367	43,4	35,0	89,5
2000	52.661	42,7	34,8	91,0
1999	53.405	41,2	33,5	92,3
1998	50.995	42,2	33,9	93,5
1997	51.809	42,7	34,4	93,1
1996	53.717	42,3	34,0	92,3
1995	55.471	40,7	32,9	94,5

(Quelle: Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW 2007)

Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt

Ein aussagekräftiger Indikator für die Verschlechterung der regionalen betrieblichen Ausbildungssituation ist die regionale Angebots-Nachfrage-Relation für das duale System.⁵ In Nordrhein-Westfalen geht die Zahl der Auszubildenden seit einigen Jahren zurück. Von 314.651 Auszubildenden im Jahr 2004 sank die Anzahl der jungen Menschen in einer beruflichen Ausbildung des dualen Systems auf 311.676 im folgenden Jahr. Dies entspricht einem Rückgang von 0,9 Prozent (Lander 2006: 13).

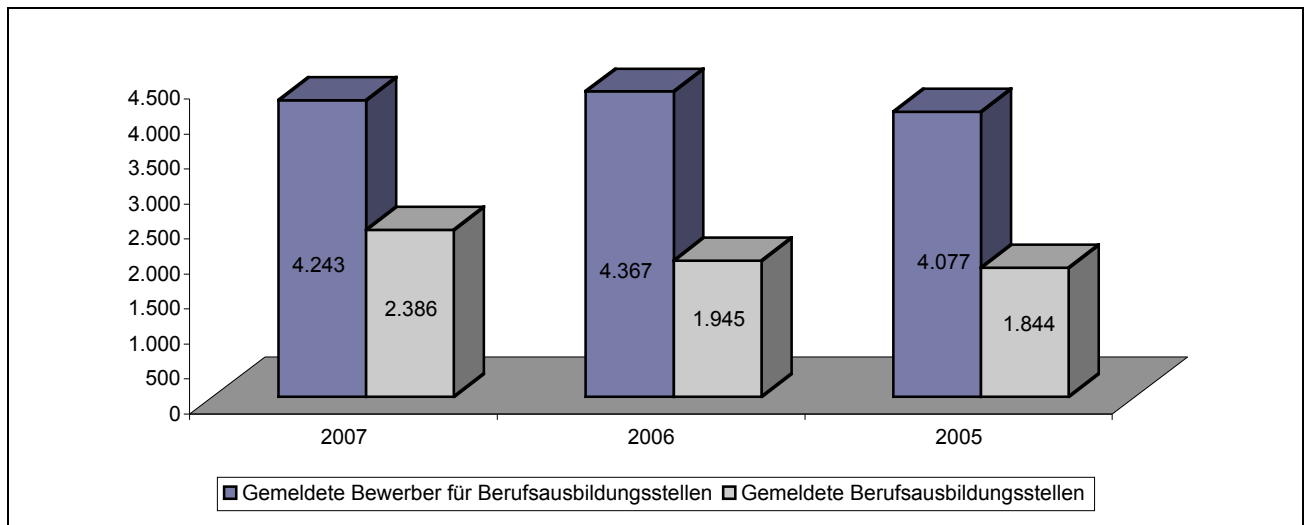
Besonders betroffen von dem Rückgang des Ausbildungsplatzangebotes in Nordrhein-Westfalen, wie auch auf Bundesebene, ist der Bereich des Handwerks. In der Entwicklung von 1999 bis 2005 ist hier rund jedes vierte Ausbildungsplatzangebot weggefallen. Der Zuständigkeitsbereich des Handwerks erbringt trotz dieses Rückgangs mit einer Ausbildungsquote von ca. 10 Prozent eine nach wie vor hohe Ausbildungsleistung im Vergleich zu einer allgemeinen Ausbildungsquote von 6,2 Prozent (Sieglen 2007: 18). Der Verlust an Ausbildungsplätzen im Handwerk ist insbesondere für Hauptschulabsolventinnen und -absolventen als problematisch anzusehen⁶, da diese bei Bewerbungen in den anderen Bereichen (Dienstleistungssektor und kaufmännischer Bereich) mit den Schulabgängerinnen und -abgängern konkurrieren müssen, die höhere Schulabschlüsse erreicht haben (Ulrich/Eberhard/Krewerth 2006: 18).

Die Berufsberatungsstatistik der BA weist für die Stadt Hamm einen leichten Anstieg der Ausbildungsstellen in den letzten drei Jahren aus. So stieg die Anzahl der gemeldeten Ausbildungsstellen von 1.844 (2005) auf 2.386 im Jahr 2007. Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der gemeldeten Bewerber/-innen weitgehend konstant geblieben (vgl. Abb. 1).

⁵ Ausgeklammert wird hier die Situation ausländischer Jugendlicher am Arbeitsmarkt. Es handelt sich dabei um die Situation einer besonderen Zielgruppe mit spezifischen Problemlagen, deren Behandlung weit über den Rahmen dieser Studie hinausgehen würde.

⁶ Hier ist das Problem des zukünftigen Fachkräftemangels insbesondere mit der Zielgruppe der jungen Männer verknüpft. In der Vergangenheit kamen viele der – mit Ausnahme des Friseur/-innenhandwerks zumeist männlichen – Auszubildenden aus dieser Schulform und galten lange als Garant für die Zukunft des Handwerks.

Abb. 1: Gemeldete Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen/Gemeldete Berufsausbildungsstellen



(Quelle: Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit, AA Hamm, August 2007)

Ein weiterer Indikator für die Entwicklung des Ausbildungsmarktes sind die Anzahl der neu geschlossenen Ausbildungsverträge und die Angebots-Nachfrage-Relation. Im Zeitraum von 1994 bis 2004 hat die Anzahl der neu abgeschlossenen Verträge in Hamm abgenommen (von 2.582 auf 2.462). Gleichzeitig hat sich demografisch bedingt die Anzahl der Bewerber/-innen deutlich erhöht und dadurch die Angebots-Nachfrage-Relation von 96,1 Prozent im Jahr 1994 auf 90,9 Prozent deutlich reduziert (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt 1994 bis 2004

	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge – Ende September	Angebots-Nachfrage-Relation in %
1994	2.582	96,1
1995	2.718	96,8
1996	2.530	96,3
1997	2.582	88,7
1998	2.696	94,9
1999	2.812	97,0
2000	2.646	95,9
2001	2.679	96,7
2002	2.551	97,1
2003	2.458	90,7
2004	2.467	90,9

(Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit und Bundesinstitut für Berufsbildung AA: 351 Hamm)

Nach wie vor ist eine deutliche Differenz zwischen dem Angebot an Ausbildungsplätzen und der Nachfrage nach ihnen festzustellen. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der in Hamm gemeldeten Bewerber/-innen ohne Schulabschluss geringfügig gestiegen, der Anteil der Bewerber/-innen mit Haupt- und Realschulabschluss dagegen deutlich zurückgegangen (-7,1 % bzw. -16,5 %). Deutlich gestiegen ist die Anzahl der Bewerber/-innen mit Fachhochschulreife (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Seit Beginn des Berichtsjahres 2006/2007 gemeldete Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen nach Schulabschluss – Hamm

Schulabschluss	Berichtsjahr 2006/2007				Veränderung gegenüber dem Vorjahr
	Berichtsmonat: August 2007				
	Abs.	%	männlich	weiblich	%
Ohne Hauptschulabschluss	196	4,6	149	47	4,1
Hauptschulabschluss	1.210	28,5	761	449	29,8
Realschulabschluss	1.817	42,8	899	918	49,9
Fachhochschulreife	644	15,2	330	314	7,8
Allgemeine Hochschulreife	367	8,6	169	198	8,2
Keine Angabe	9	0,2	5	4	0,2
Insgesamt	4.243	100,0	2.313	1.930	100,0

(Quelle: Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit, AA: Hamm, August 2007)

Auch in Hamm lässt sich eine hohe Bildungsorientierung von jungen Frauen feststellen. Ihr Anteil an den Bewerberinnen und Bewerbern ohne Schulabschluss ist deutlich geringer als der der männlichen Bewerber und ihr Anteil an denjenigen mit Hochschulreife ist höher. Junge Frauen verfügen demnach über tendenziell bessere Bildungsabschlüsse und erkennen Ausbildung und Beruf einen hohen Stellenwert zu. Trotz dieser Entwicklung ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen von 41 Prozent im Jahr 2002 auf nur noch 39,5 Prozent im Jahr 2005 zurückgegangen und damit ihre Ausbildungsbeteiligung rückläufig (Lander 2007: 13).

Geschlechtsspezifisch dominierte Ausbildungsberufe

Innerhalb des dualen Ausbildungssystems variiert der Frauenanteil deutlich nach Ausbildungsbereichen. Im Bereich der Landwirtschaft und des Handwerks sind junge Frauen mit ca. 20 Prozent der Auszubildenden klar in der Minderheit, dagegen stellen sie etwa in der Hauswirtschaft (mit 95 %) sowie den medizinischen Assistenzberufen (z. B. Arzthelfer/-in) und u. a. bei den Rechtsanwalts- und Steuerfachangestellten die Mehrheit der Auszubildenden. Junge Männer sind dagegen häufig in Berufen mit technischer und handwerklicher Ausrichtung zu finden (Lander 2006: 14, BIBB 2007).

„Im Jahr 2005 erlernten 36,5 Prozent (68.928) der männlichen und sogar 54,5 Prozent (66.962) der weiblichen Auszubildenden einen der jeweils zehn am stärksten besetzten Berufe. In den vergangenen Jahren hat sich diese Konzentration auf einige wenige Berufe leicht abgeschwächt (...). Dennoch lässt sich feststellen, dass die inhaltliche Breite des Ausbildungsmarktes von beiden Geschlechtern noch immer kaum genutzt wird.“ (Lander 2006: 15)

Die daraus resultierenden männlich und weiblich dominierten Ausbildungsberufe (vgl. Tabelle 5) lassen sich für die vergangenen zehn Jahre als weitgehend stabil bezeichnen. In Nordrhein-Westfalen stellen junge Frauen lediglich in 25 Prozent der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe (88 von 352) die Mehrheit der Auszubildenden. In den restlichen Ausbildungsberufen sind junge Männer in der Mehrheit und weisen in mehr als der Hälfte der Ausbildungsberufe (198) darüber hinaus einen Anteil von über 80 Prozent auf („Männerberufe“). Demgegenüber lässt sich nur in 11,4 Prozent (40 Berufe) von einer Dominanz von Frauen („Frauenberufe“) sprechen. In der Konsequenz bedeutet dies, dass jüngeren Männern eine größere Auswahl an Ausbildungsberufen zur Verfügung steht und viele „Männerberufe“ gute Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten bieten, wohingegen Frauen häufig konzentriert in Berufen zu finden sind, die wenig Weiterbildungsperspektiven bieten (Lander 2006: 16).

„Eine Arzthelferin kann nicht Ärztin werden, eine Rechtsanwaltsgehilfin nicht zur Rechtsanwältin aufsteigen. Ein Mechaniker kann ebenfalls nicht zum Ingenieur weitergebildet werden, wohl aber als Mechanikermeister entsprechende Funktionen übernehmen.“ (Nissen/Keddi/Pfeil 2003: 52, zit. nach Lander 2006: 16)

Tabelle 5: Top Ten der Wunschberufe in Hamm

Top Ten der Wunschberufe – männlich	Top Ten der Wunschberufe – weiblich
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in, Schwerpunkt Personenkraftwagentchnik	Friseur/Friseurin
Bürokaufmann/Bürokauffrau	Bürokaufmann/Bürokauffrau
Industriemechaniker/-in	Medizinische/r Fachangestellte/r
Tischler/-in	Verkäufer/-in
Industriekaufmann/Industriekauffrau	Industriekaufmann/Industriekauffrau
Verkäufer/-in	Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r
Fachkraft für Lagerlogistik	Hotelfachmann/Hotelfachfrau
Koch/Köchin	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/r
Automobilkaufmann/Automobilkauffrau	Florist/Floristin

(Quelle: Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit, AA: Hamm, August 2007)

Die Berufswahl von Jugendlichen wird vor diesem Hintergrund häufig als zu einseitig kritisiert, da sie sich auf nur wenige Berufe konzentrieren. Andere Berufe, in denen durchaus Ausbildungsplätze vorhanden seien, würden nicht wahrgenommen.⁷ Der Prozess der Berufsfindung muss jedoch als ein komplizierter Prozess verstanden werden. Berufswahl ist ein mehrjähriger Prozess, der während der gesamten Sekundarstufe I durch die Schule und externe Partner/-innen begleitet werden muss. Untersuchungen zeigen, dass sich das Berufswahlspektrum im Verlauf der Sekundarstufe I immer mehr verengt. Seltene oder geschlechtsuntypische Berufswünsche der Jugendlichen sind zu Beginn bei der Vorstellung und Formulierung von Berufswünschen durchaus vorhanden, werden aber ab dem 8. Schuljahr immer mehr verdrängt – häufig zugunsten sogenannter Modeberufe (Höhe u. a. 1991, S. 40 f.). Darüber hinaus zeigen die geschlechtsspezifisch eingengten Leistungskurs- und Studienplatzwünsche in der Oberstufe, dass Angebote zur Berufswahlorientierung und Lebensplanung aus der Sekundarstufe I in der Oberstufe unbedingt weitergeführt werden sollten (Faulstich-Wieland/Nyssen 1998). In einer Zeit, in der der Ausbildungs-

⁷ Den möglichen Ursachen dieser Beschränkung auf wenige Berufsbilder wird in einem Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) nachgegangen. Die Ergebnisse zeigen, dass der Berufswahl in diesem Zusammenhang mindestens drei Funktionen zukommt: Signalfunktion, Selektionsfunktion und Selbstdarstellungsfunktion (Ulrich/Eberhard/Krewerth 2006: 27).

markt durch eine Differenz zwischen Angebot und Nachfrage gekennzeichnet ist, ist die Berufswahl auch als Reaktion auf die Struktur des Arbeits- und Ausbildungsmarktes zu verstehen.

3. Ausbildungsbedarfe aus Sicht der Unternehmen: Ergebnisse der Unternehmensbefragung

Die Ergebnisse der Interviews werden anhand der im Leitfaden entwickelten Themenkategorien ausgewertet. Ein besonderer Fokus der Betrachtung liegt dabei auf branchenspezifisch begründeten Aspekten der Ausbildungssituation.

Die Ausgangsannahme – Fachkräftemangel vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – wird nur bei größeren Unternehmen thematisiert. Diese Unternehmen entwickeln einen unternehmensspezifischen Bedarf, für den sie selbst ausbilden wollen, allerdings häufig in der Kombination von Ausbildung und Studium. Bei den anderen in der Regel kleineren Unternehmen wird dies nicht formuliert. Insbesondere bei kleineren Unternehmen gibt es auch nach wie vor Bewerber/-innen in ausreichender Anzahl.

3.1 Die Ausbildungssituation im Betrieb

Im Bereich Energie/Elektrik wurden drei sich deutlich in der Größe unterscheidende Unternehmen ausgewählt: von 1.027 Beschäftigten, rund 730 Beschäftigten bis zu einem Kleinunternehmen mit 8 Beschäftigten. Der Schwerpunkt der angebotenen Ausbildungsplätze liegt im gewerblich-technischen Bereich, u. a. Energieelektroniker/-in, Mechatroniker/-in, Anlagenmechatroniker/-in. Die beiden großen Unternehmen bieten ebenfalls Ausbildungsplätze im kaufmännischen Bereich an (vgl. Tabelle 6). Beide Unternehmen bieten darüber hinaus einigen ihrer (zukünftigen) Auszubildenden die Gelegenheit, ihre betriebliche Erstausbildung mit einem Studium zu kombinieren.

Im ersten in Tabelle 6 aufgeführten befragten Unternehmen sind die gewerblich-technischen Ausbildungsplätze ausschließlich von jungen Männern besetzt. Für die Kombination Ausbildung und Studium in den Bereichen Elektrotechnik und Mechatronik werden jährlich vier Plätze angeboten, die in der Vergangenheit in der Mehrzahl an Männer vergeben wurden. Im aktuellen Ausbildungsjahr wurden für die Hälfte dieser Plätze junge Frauen ausgewählt.

Im zweiten in Tabelle 6 aufgeführten Unternehmen sind aktuell 40 Auszubildende im Betrieb beschäftigt, pro Jahr werden 10 – 12 neue Ausbildungsplätze ausgeschrieben. Von diesen Ausbildungsplätzen – bis auf wenige Ausnahmen handelt es sich

um kaufmännische Berufe – sind 40 Prozent mit jungen Frauen besetzt. Das seit drei Jahren in diesem Unternehmen angebotene Verbundstudium konzentriert sich auf die Bereiche Wirtschaft und Elektrotechnik. Auch hier lässt sich eine deutliche geschlechtsspezifische Trennung feststellen: aktuell sind zwei Plätze im kaufmännischen Bereich von Frauen belegt, zwei Plätze im Elektronikbereich von Männern.

Das Familienunternehmen bildet zurzeit einen Auszubildenden pro Jahr im Elektrowerkzeug aus. Der Betrieb hat einige Erfahrungen mit der Ausbildung von jungen Frauen, da er zu den ersten Betrieben in Hamm gehört, der im Jahr 1975/76 eine Frau als Elektrikerin ausgebildet hat (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Unternehmensprofile nach Branchen: Energie/Elektrik

Betriebsgröße	Ausbildungsberufe	Anzahl Auszubildende (Azubis)
<p><i>Anzahl Beschäftigte:</i> 1027 (ohne Leiharbeiter/-innen) 560 m/467 w</p> <p><i>Durchschnittsalter:</i> 43 Jahre</p> <p><i>Anzahl Führungskräfte:</i> 39 Führungskräfte (1 w)</p> <p><i>Ausbildung junger Frauen seit:</i> ca. 1979</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Energieelektroniker/-in für Betriebstechnik - Industriemechaniker/-in (bis 2008) - Mechatroniker/-in - IT-System-Elektroniker/-in (seit 2008), - Kauffrau für Bürokommunikation (auslaufend) <p><i>Kombination Ausbildung/ Studium:</i> Elektrotechnik und Mechatronik (Ing.)</p>	<p>39 Azubis (35 m/4 w), davon 2 Kauffrauen für Bürokommunikation, 16 Energieelektroniker/-innen für Betriebstechnik, 6 Industriemechaniker/-innen, 15 Mechatroniker/-innen.</p> <p>4 pro Jahr Ausbildung/ Studium, aktuell 20, in der Mehrzahl m, aktuell 2 w</p>
<p><i>Anzahl Beschäftigte:</i> rund 730 80 % m/20 % w</p> <p>Technischer Bereich: Anteil an weiblichen Beschäftigten geht gegen null (1 Sekretärin, einige technische Zeichnerinnen)</p> <p>Kaufmännischer Bereich: deutlich über 20 % w</p> <p>Bäderbereich: 60 % m/40 % w</p> <p>Verkehrsbetriebe: deutlich gestiegen in den letzten Jahren auf 25 Prozent Frauen</p> <p><i>Durchschnittsalter:</i> 45 Jahre</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elektroniker/-in für Betriebstechnik (aktuell nur m) - Anlagenmechaniker/-in (bisläng nur m) - Kfz-Mechatroniker/-in (aktuell nur m) - Fachgestellte für Bäderbetriebe (auch w) - Vermessungstechniker/-in (nur m) - Kaufleute für Verkehrsservice: 50 % m/w <p><i>Kombination Ausbildung/ Studium, seit 3 Jahren:</i> Wirtschaft (BA), Hamm Business School/TAW (m)</p>	<p>Einstellung von 10 bis 12 Azubis pro Jahr, aktuell 40 Azubis, davon 30 % w</p> <p>Teilnehmer/-innen in einem Ausbildungsverbund, Arbeitskreis Aus- und Weiterbildung der Energiehandels-gesellschaft West</p>

<p><i>Anzahl Führungskräfte:</i> insgesamt 30 (25 m/5 w)</p>	<p>Industriekauffrau (2 w) Elektrotechnik (BA of Engineering), FH Südwestfalen (2 m)</p>	
<p><i>Anzahl Beschäftigte:</i> 8 Beschäftigte (4 Monteure, 1 Azubi, 2 Bürokräfte und 1 Betriebsleiter)</p> <p><i>Durchschnittsalter:</i> ca. 40 Jahre</p> <p><i>Anzahl Führungskräfte:</i> 1 Betriebsleiter (m)</p> <p><i>Ausbildung seit:</i> 1975/76; war einer der ersten Betriebe in Hamm, der eine Frau im Elektrohandwerk ausgebildet hat</p>	<p>Elektrohandwerk, drei verschiedene Bereiche, Ausbildungsdauer: 3,5 Jahre</p>	<p>Einstellung von 1 Azubi pro Jahr, gesamt: 3 m</p>

(Quelle: Ergebnisse der Unternehmensbefragung: eigene Zusammenstellung)

In das Untersuchungssample der Branche Chemie wurde ein kleines Unternehmen mit 68 Beschäftigten aufgenommen, das bislang noch nicht ausbildet. Der Betrieb plant jedoch für das folgende Jahr die Aufnahme der Ausbildung zum/zur Industriekaufmann/Industriekauffrau und für 2011 die Ausbildung von Chemikantinnen und Chemikanten (vgl. Tabelle 7).

Das mittlere Unternehmen mit 475 Beschäftigten bildet in einer breiten Palette von Ausbildungsberufen aus und nimmt jährlich 16 Auszubildende auf. Das international ausgerichtete Unternehmen hat 500 Mitarbeiter/-innen am Standort und ca. 60.000 Beschäftigte weltweit. Im Jahr werden insgesamt ca. 12 Auszubildende aufgenommen (8 bis 10 technische und Produktionsfachkräfte Chemie sowie 1 bis 2 Kaufleute). Auch hier sind im technischen Bereich nur sehr wenige Frauen vertreten (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Unternehmensprofile nach Branchen: Chemie

Betriebsgröße	Ausbildungsberufe	Anzahl Auszubildende
<p><i>Anzahl Beschäftigte:</i> 475 Mitarbeiter/-innen, davon ca. 120 in der Produktion (1 w), ca. 80 in Forschung und Entwicklung (50 % m/w)</p> <p><i>Durchschnittsalter:</i> 42,7 Jahre, sehr unterschiedlich nach Bereichen</p> <p><i>Anzahl Führungskräfte:</i> 25 (22 m/3 w)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lacklaborant/-in - Chemikant/-in - Produktionsfachkraft Chemie - Industriekaufleute - IT-Kaufleute, Fachinformatiker/-in, Fachrichtung Anwendungsentwicklung - Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung - Energieelektroniker/-in, Fachrichtung Betriebstechnik - Fachkraft für Lagerlogistik, - Berufskraftfahrer/-in (seit 2008) 	<p>insgesamt 40, aktuell 16 Azubis</p>
<p><i>Anzahl Beschäftigte:</i> 68 (2 w/66 m) beide Frauen im kaufmännischen Bereich</p> <p><i>Durchschnittsalter:</i> ca. 40 Jahre</p> <p><i>Anzahl Führungskräfte:</i> 5 m</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Industriekaufleute (ab 2009) - Chemikant/-in (ab 2011) <p>Unterstützung bei Auswahl von Bewerbungen und bei Vorstellungsgesprächen durch die Mutterfirmen</p>	<p>Betrieb bildet bislang nicht aus</p>
<p><i>Anzahl Beschäftigte:</i> 60.000 Mitarbeiter/-innen weltweit, seit 1968 in Hamm, hier ca. 800 bis 1.000 Beschäftigte, davon ca. 500 Mitarbeiter/-innen Stammbesetzung, von denen 30 bis 35 Frauen überwiegend im kaufmännischen Bereich arbeiten, ein paar Ingenieurinnen, Rest bei verschiedenen Unternehmen vor Ort beschäftigt</p> <p><i>Durchschnittsalter:</i> nicht bekannt</p> <p><i>Anzahl Führungskräfte am Standort, oberste Ebene:</i> 1 w/2 m</p> <p><i>Ausbildung seit:</i> 1970</p>	<p>Entwicklung „Standortkonzept für Ausbildung“</p> <ul style="list-style-type: none"> - Industriekaufleute (seit 2001) - Chemiebetriebswerker/-in – jetzt Produktionsfachkraft Chemie <p><i>Kombination Ausbildung/ Studium (seit 2004):</i> insgesamt 5 m, Mechanik und Elektrotechnik, wenig Bewerbungen für dieses Konzept, im 2. Jahr keine Einstellung, soll auf Bereich Chemietechnik ausgeweitet werden, aber bisher nicht im Angebot der FH</p>	<p>8 – 10 technische u. Produktionsfachkräfte Chemie, 1 – 2 Kaufleute, 50 % m/w, im technischen Bereich nur sehr wenige Frauen, aktuell keine</p>

(Quelle: Ergebnisse der Unternehmensbefragung: eigene Zusammenstellung)

Für den Bereich des Kfz-Handwerks wurden ausschließlich kleinere Betriebe mit einer Mitarbeiter/-innenzahl von 10, 15 und 45 ausgewählt. Es handelt sich bei den drei Unternehmen um Ausbildungsbetriebe, in denen mehrheitlich die Berufsausbil-

dung zum/zur Kfz-Mechatroniker/-in angeboten wird. Bis auf einen Betrieb sind aktuell im lokalen Kfz-Gewerbe nur junge Männer in der Ausbildung (vgl. Tabelle 8), ein weiterer Betrieb hat jedoch schon in der Vergangenheit junge Frauen, die jetzt im Werkstattbetrieb des Unternehmens tätig sind, auch dort ausgebildet.

Tabelle 8: Unternehmensprofile nach Branchen: Kfz-Handwerk

Betriebsgröße	Ausbildungsberufe	Anzahl Auszubildende
<p><i>Anzahl Beschäftigte:</i> ca. 10, davon 3 – 4 Azubis, 1 Meister, 2 Gesellinnen/Gesellen (1 m/1 w), Betriebsinhaber, Ehefrau <i>Durchschnittsalter:</i> gut 30 Jahre <i>Anzahl Führungskräfte:</i> 1 Betriebsinhaber <i>Ausbildung junger Frauen:</i> seit ca. 2003</p>	<p>- Kfz-Mechatroniker/-in - Bürokauffrau (seit 2008)</p>	<p>3 – 4 Azubis, zurzeit 1 w</p>
<p><i>Anzahl Beschäftigte:</i> 15, davon 2 w in der Verwaltung, sonst m), ein reiner Servicebetrieb 1968 gegründet, seit 1982 im Ge- werbepark, seit 1992 Skoda- Service-Vertrag <i>Durchschnittsalter:</i> ca. 35 Jahre <i>Anzahl Führungskräfte:</i> 1 Geschäftsführer <i>Ausbildung junger Frauen:</i> bislang keinen weiblichen Azubi</p>	<p>- Kfz-Mechatroniker/-in</p>	<p>2 Azubis aktuell (m), Betrieb strebt an, jedes Jahr zwei Aus- bildungsplatzbe- werber/-innen zu nehmen</p>
<p><i>Anzahl Beschäftigte:</i> im Mutterhaus 45, 2 w im Werkstattbetrieb (sind dort ausgebildet worden), 4 w im kaufmännischen Bereich <i>Durchschnittsalter:</i> nicht bekannt</p>	<p>- Kfz-Mechatroniker/-in - Lagerfachwirt/-in (1)</p>	<p>insgesamt 11 – 12 Azubis, aktuell 6 m</p>

(Quelle: Ergebnisse der Unternehmensbefragung: eigene Zusammenstellung)

Auch ein Unternehmen aus der Logistikbranche bietet die Möglichkeit der Kombination von Ausbildung und Studium im kaufmännischen Bereich an. Dieser Platz wurde bislang ausschließlich männlich besetzt. Neben den kaufmännischen Berufen bieten Logistik-Unternehmen Ausbildungsplätze für Holzmechaniker/-innen, die bislang ausschließlich männlich besetzt sind, und für Lagerlogistik-Fachkräfte an, die weitgehend männlich besetzt sind (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Unternehmensprofile nach Branchen: Logistik

Betriebsgröße	Ausbildungsberufe	Anzahl Auszubildende
<p><i>Anzahl Beschäftigte:</i> in Hamm 90 (59 w/278 m) 1947 gegründet, heute 20 Niederlassungen in NRW, Niedersachsen und Hessen, knapp über 360 Mitarbeiter/-innen</p> <p><i>Durchschnittsalter:</i> 40,8 Jahre</p> <p><i>Anzahl Führungskräfte:</i> 4 w, Gesamtzahl nicht erhoben</p> <p><i>Ausbildung seit:</i> 1975</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kauffrau Groß- und Außenhandel - Bürokaufmann/Bürokauffrau - Fachkraft für Lagerlogistik/ Fachlagerist/-in - Informatikkaufleute <p><i>Kombination Ausbildung/ Studium:</i> seit 1997, alle 3 Jahre 1 Platz, Dipl.-Kaufmann/Kauffrau FH (und Kaufmann/Kauffrau im Großhandel), bislang nur m Betriebswirtin (VWA)</p>	<p>Einstellung von 10 Azubis pro Jahr, insgesamt 33 Azubis (9 w/24 m)</p> <p>1 w Azubi für Lagerlogistik von insgesamt 10 – 11</p>
<p><i>Anzahl Beschäftigte:</i> 140 (ca. 30 w/110 m), davon 50 Leiharbeiter/-innen (ca. 10 w/40 m)</p> <p><i>Durchschnittsalter:</i> 38 Jahre</p> <p><i>Anzahl Führungskräfte:</i> nicht erhoben</p> <p><i>Ausbildung junger Frauen seit:</i> bislang keine Frauen ausgebildet</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mechatroniker/-in (1 m) - IT-Kaufleute (1 m) - Fachkraft für Lagerlogistik (3 m) 	<p>aktuell 5 m Azubis mit Hauptschulabschluss</p>
<p><i>Anzahl Beschäftigte:</i> 65, davon in der Produktion ausschließlich m, in der Verwaltung 7 – 8 w</p> <p><i>Durchschnittsalter:</i> nicht erhoben</p> <p><i>Anzahl Führungskräfte:</i> nicht erhoben</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Holzmechaniker/-in (3 Jahre) - Bürokaufmann/Bürokauffrau 	<p>5 m Holzmechaniker, 1 w Bürokauffrau</p> <p>Unterstützung durch Förderprogramme und Bildungsträger</p>

(Quelle: Ergebnisse der Unternehmensbefragung; eigene Zusammenstellung)

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der gewerblich-technische Bereich deutlich männlich geprägt ist. Die Ausbildungsplätze in diesem Bereich sind bisher nur in Ausnahmefällen von jungen Frauen besetzt. Im kaufmännischen Bereich wird von einer „ausgewogenen“ Besetzung gesprochen. Es gibt Ausnahmen im Kfz-Bereich. Der kaufmännische Bereich ist im Hinblick auf junge Frauen als völlig unproblematisch zu bezeichnen, als Problembereiche werden das Elektrohandwerk und der Produktionsbereich (Fachkraft für Chemie und Fachkraft für Lagerlogistik, aber auch Holzmechaniker/-in in der Logistikbranche) von den interviewten Unternehmen deutlich formuliert.

Dies spiegelt jedoch auch die Situation der Führungskräfte im Betrieb wieder: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist als sehr gering einzustufen. Allerdings sind einige Frauen im Personalbereich vertreten – das erklärt, warum die Interviews hauptsächlich mit Frauen geführt wurden.

3.2 Personalrekrutierung – Wie kommen die Unternehmen an Auszubildende?

Die Unternehmen haben – je nach Größe und Ausbildungsbedarf – ein breites Spektrum unterschiedlicher Rekrutierungsstrategien entwickelt. In der Regel sind diese Strategien erfolgreich, allerdings werden von Unternehmensseite auch Problembe- reiche angesprochen.

Alle Unternehmen bieten die Möglichkeit an, ein Praktikum im Rahmen des Schüler/ -innen-Betriebspraktikums abzuleisten. Darüber hinaus können junge Menschen aber auch unabhängig von der Schule in vielen Unternehmen ein Praktikum unterschiedli- cher Dauer durchführen. Ein Praktikum wird von allen befragten Unternehmen als ein geeignetes Instrument gesehen, einen Eindruck von dem zukünftigen Bewerber oder der zukünftigen Bewerberin zu erhalten. Gleichzeitig erhalten die Bewerber/-innen die Gelegenheit, das Berufsbild und den Betrieb kennenzulernen.

Stellenausschreibungen gehören ebenfalls zu den Basisstrategien der Unternehmen, um Personal zu gewinnen. Als wichtige Kooperationspartner/-innen geben die be- fragten Unternehmen in diesem Zusammenhang die Kammern (z. B. IHK-Portal), die Agentur für Arbeit (z. B. Broschüren) und sonstige Institutionen, die Ausbildungskata- loge auflegen, an. Größere Unternehmen besuchen darüber hinaus die in Hamm vorhandenen Berufsausbildungsmessen. Auch die Teilnahme an dem vom regiona- len Arbeitskreis Girls' Day seit einigen Jahren sehr erfolgreich organisierten Girls' Days, in dem auch eine Projektmitarbeiterin der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamm mbH vertreten ist, wird von den meisten der befragten Unternehmen als eine Rekrutierungsstrategie genutzt.

Initiativbewerbungen spielen unabhängig von der Größe des Unternehmens nach wie vor eine Rolle. Ein größeres Unternehmen in der Elektrikbranche erhält im Jahr

ca. 400 bis 500 Bewerbungen. Ein kleines Familienunternehmen der Elektrizbranche beschreibt die Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern so: „Meistens ist es so, dass sie sich hier bewerben, manchmal werden wir vom Kolping-Werk angesprochen.“

Kooperationen zwischen Unternehmen und Schulen gewinnen in den vergangenen Jahren für die Personalrekrutierung an Bedeutung. Größere Unternehmen bieten ein Bewerbungstraining in den Schulen an, schicken die Ausbilder/-innen des Unternehmens zu Elternabenden, um über Berufsbilder zu informieren, und in einigen Fällen nehmen Mitarbeiter/-innen aus dem Personalbereich an Projektwochen zur Berufsorientierung in den Schulen teil. Aber auch von kleinen Unternehmen wird die Zusammenarbeit mit den umliegenden Schulen als wichtige Aufgabe angesehen. Ein Kfz-Unternehmen berichtet beispielsweise von einem bereits bestehenden Kooperationsvertrag mit einer Realschule, andere Unternehmen planen ähnliche Verträge (z. B. Lernpatenschaften). Je nach Ausbildungsspektrum eines Unternehmens bestehen auch zwischen einigen Unternehmen und Hochschulen Kontakte. Sie werden genutzt, um Praktikumsplätze und Themen für Diplomarbeiten an Studierende zu vergeben.

Im Kfz-Bereich und in der Logistikbranche nutzen einige Unternehmen die Möglichkeit, über die Agentur für Arbeit und andere Institutionen (z. B. Bildungsträger, Berufsförderungszentren) Unterstützung für schwer vermittelbare Jugendliche zu erhalten. Zwei der befragten Unternehmen konzentrieren sich auf diese Ausbildungsgruppe.

„Immer die, die keine Ausbildungsstelle bekommen haben, übernehmen wir am Jahresende. Schwierige Fälle, sozialkritische, ja, machen wir. Und wir bilden sie auch alle aus und kriegen sie alle durch die Prüfung. (...) Wir haben nun enge Verbindungen mit der IHK oder der Kammer oder wir übernehmen auch solche Leute, die während der Ausbildung in ihrem eigenen Ausbildungsbetrieb nicht zurande kommen.“

„Wir versuchen Leute zu finden, die bei uns bleiben. Wir gehen dort einen etwas anderen Weg als gewöhnlich. Wir suchen immer Leute, die im abgeschlossenen Jahr keine Ausbildungsstelle gefunden haben, kümmern uns um diese jungen Leute und versuchen dann über einen Bildungsträger, mit ihnen ein Jahrespraktikum zu vereinbaren bis zum nächsten Jahr. Bis zum Beginn der Ausbildung holen wir im Vorfeld drei Praktikanten und sagen ihnen, dass wir bis April des Folgejahres entscheiden, wen wir als Auszubildenden übernehmen, damit sie noch eine Chance haben, durchaus woanders unterzukommen. Dieses Verfahren bietet uns die Chance, den Mitarbeiter oder den jungen Bewerber sehr gut kennenzulernen und zu testen, ob er auch für diese körperliche Arbeit geeignet ist, ob er das will, ob er das kann, und auf der anderen Seite bieten wir den Leuten, die beim ersten Mal durch das Raster gefallen sind, eine Möglichkeit. (...) Wir suchen bewusst Leute mit befriedigen-

den, ausreichenden Leistungen, bei denen wir sicher sind, dass sie nach dem Ende der Ausbildung nicht weg sind.“

Neben einer befriedigenden Qualifikation spielt für das zuletzt zitierte Unternehmen die langfristige Perspektive eine entscheidende Rolle bei der Auswahl der Bewerber/-innen. Ein anderes Logistikunternehmen unterstreicht die Notwendigkeit der Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit. Auch Empfehlungen anderer auf mögliche Bewerberinnen und Bewerber werden gern aufgegriffen, denn „weil es immer schwieriger ist, jemanden zu bekommen, sagen wir auch innerbetrieblich: ‚Wer kennt einen jungen Mann, wer bringt einen mit?‘ Wenn er gut ist, gibt es auch eine kleine Prämie in Geldform.“

Für andere Unternehmen hingegen steht die Schwierigkeit, qualifizierte Bewerber/-innen zu finden, im Mittelpunkt der Einstellungsverfahren. Thematisiert wird in diesem Zusammenhang die mangelnde Ausbildungsreife: „Wir haben keine Probleme, die Stellen zu besetzen, wir haben manchmal Qualitätsprobleme. (...) Wir haben einige Regionen, in denen es viele Bewerber gibt, die einfach die Ausbildungsreife nicht haben.“

Für einige Unternehmen ist es nicht nur schwierig, gut qualifizierte Bewerber/-innen zu finden, sondern auch genügend. Ein ebenfalls verbreitetes Phänomen, das sich als Problem darstellt, ist die Tatsache, dass Auszubildende kurzfristig vor Beginn der Ausbildung abspringen, weil sie eine höher qualifizierte Stelle bzw. ein Studium anfangen oder eine besser zu erreichende Stelle gefunden haben. Deshalb sind Reservelisten notwendig und üblich. Ein Unternehmen überlegt, als Anreiz für qualifizierte Bewerber/-innen einen Ortszuschlag einzuführen. Im Großen und Ganzen kann jedoch davon ausgegangen werden, dass ausreichend Bewerber/-innen zur Verfügung stehen.

3.3 Erforderliche Qualifikationen

Die erforderlichen Qualifikationen hängen vom Berufsbild ab und können in formale Qualifikationen, den Bildungsabschluss und besondere Kenntnisse betreffend, und informelle Qualifikationen, die sogenannten „soft skills“, differenziert werden.

Neben generell verlangten „guten Schulnoten“ spielen im gewerblich-technischen Bereich auch „handwerkliches Geschick, ein bisschen Vorstellungskraft, wie man so technische Schaltungen bedienen kann“, eine Rolle. Gute Kenntnisse in Mathematik sind grundlegende und verlangte Qualifikationen für zukünftige Elektroniker/-innen, ebenso in Physik und Chemie v. a. für Produktionsfachkräfte Chemie.

Allgemein wird auch in der Befragung deutlich, dass die vorausgesetzten notwendigen Bildungsabschlüsse in den letzten Jahrzehnten deutlich angestiegen sind. So sind zwar formal durchaus noch Ausbildungsstellen mit Hauptschulabschluss (z. B. Anlagenmechaniker/-in, Fachangestellte für Bäderbetriebe und Fachkraft im Fahrbe-

trieb) zu bekommen, insgesamt werden jedoch höhere Anforderungen gestellt. Dies zeigt sich beispielsweise am Berufsbild Kfz-Mechatroniker/-in, das durch den erhöhten Technikanteil auch höhere Anforderungen an mathematische Kenntnisse stellt, die nach Aussage der Unternehmen mit einem Hauptschulabschluss nur in Ausnahmefällen bewältigt werden können.⁸

Im kaufmännischen Bereich bestehen gute Chancen auf einen Ausbildungsplatz mit einem Abschluss der Höheren Handelsschule oder einem Abitur mit kaufmännischem Schwerpunkt (Wirtschaftsabitur, Berufskolleg). Ein weiterer Aspekt in diesem Zusammenhang ist die Konkurrenz durch andere Bewerber/-innen. Liegen viele Bewerbungen von Abiturientinnen und Abiturienten vor, verschlechtern sich zum Beispiel die Chancen der Bewerber/-innen mit einem mittleren Bildungsabschluss. Am Beispiel der Bewerbungen für die Ausbildung zum Industriekaufmann/zur Industriekauffrau in einem Chemieunternehmen lässt sich dies verdeutlichen. In dem befragten Unternehmen bewerben sich fast 300 Schüler/-innen auf drei Ausbildungsstellen:

„Also rein theoretisch reicht ein guter Realschulabschluss. Aber da sich so viele bewerben, die vom Berufskolleg oder der Höheren Handelsschule kommen und entsprechende Grundkenntnisse im kaufmännischen Bereich dann schon mitbringen, oder auch Abiturienten mit guten Fremdsprachenkenntnissen, das ist für uns im Vertrieb immer wichtig, da greift man natürlich auf die Besten zurück. Von denen springen auch nur wenige ab.“

Auch die informellen Qualifikationen sind bei der Entscheidung für eine Bewerberin oder einen Bewerber häufig von entscheidender Bedeutung. Von den Unternehmen werden sehr unterschiedliche Kenntnisse verlangt. Bei der kaufmännischen Ausbildung liegt ein Schwerpunkt auf den personalen Kompetenzen ihrer Ausbildungsplatzbewerber/-innen.

„... wobei wir bei unseren Bewerbern sehr stark auf ein sehr ausgeprägtes Persönlichkeitsprofil achten. Unsere Auszubildenden werden zu 85 Prozent im Verkauf ausgebildet (...) und haben sehr viel Kundenkontakt, eigentlich vom ersten Tag an, und da ist einfach eine ausgeprägte Persönlichkeitsstruktur vonnöten. Deswegen ist bei uns vom Qualifikationsprofil her schon die Fachhochschulreife oder Hochschulreife Voraussetzung, einfach aufgrund des Alters auch, des fortgeschrittenen Alters (...).“

Bei speziellen Berufen, etwa für die Ausbildung im Bäderbereich, müssen die Bewerber/-innen bereits im Vorfeld sehr gute Schwimmkenntnisse (DRLG, Schwimmverein) nachweisen, da diese während der Ausbildung nicht in ausreichendem Maße erworben werden können. EDV- und Schreibmaschinenkenntnisse ebenso wie Fremd-

⁸ Das Kfz-Gewerbe bietet seit einigen Jahren eine Auswahl an modifizierten Berufsbildern an. So wurde z. B. die zweijährige Ausbildung zum/zur Kfz-Service-mechaniker/-in entwickelt, die sich an Ausbildungsplatzbewerber/-innen mit Hauptschulabschluss richtet. Nach erfolgreich absolvierter Ausbildung besteht die Möglichkeit, die Ausbildung für den Beruf des/der Kfz-Mechatronikers/-in anzuschließen.

sprachenkenntnisse werden in fast allen Berufsfeldern als sinnvolle Zusatzqualifikationen angesehen.

Im Bereich der persönlichen Kompetenzen legen alle Unternehmen Wert auf Teamfähigkeit, Belastbarkeit und Flexibilität. In Unternehmen mit einer weitgehend männlichen Belegschaft wird darüber hinaus noch die Durchsetzungsfähigkeit thematisiert: „... kein Mädels, das völlig verschüchtert ist. Das geht nicht, es wird hier nicht glücklich.“

In der Logistikbranche sind zum großen Teil ungelernte Arbeitskräfte vertreten, und der Arbeitsplatz zeichnet sich häufig durch monotone, wenig anspruchsvolle Tätigkeiten aus. Dementsprechend werden hier andere Anforderungen formuliert. Man sucht Auszubildende mit einem Interesse an einer langfristigen Bindung an den Betrieb.

„Wir stellen da keine großen Ansprüche. Also die Anforderungen sind beliebig, Hauptschüler und Menschen ohne Schulabschluss haben es in der Berufsschule schwerer, das kann man festhalten. (...) Nun ist Holzmechaniker möglicherweise auch nicht der Traumberuf. Na, es ist ja schon mal eine Abstufung vom Tischler. (...) In der Regel ist Probearbeit angesagt, was ich für beide Seiten sinnvoll halte. Dann wird bei uns natürlich geguckt, stellt er sich geschickt an, ist er flott, begreift er schnell, und dann wird das meistens von Mitarbeitern der Produktion entschieden, mein Kollege entscheidet das mit. Wichtig sind: Kraft, Freude an der Arbeit, der Wille, eine Ausbildung zu machen, und auch Geduld.“

3.4 Bewerbungs- und Auswahlverfahren

Auf der Grundlage der Befragungsergebnisse der befragten Unternehmen lässt sich feststellen: je größer das Unternehmen, desto aufwendiger das Auswahlverfahren. In den kleineren Betrieben besteht das Auswahlverfahren aus der schriftlichen Bewerbung, einem Gespräch und einem Praktikum im Betrieb. In einem kleinen Elektrobetrieb mit langjähriger Ausbildungserfahrung wird allerdings auch ein Test durchgeführt. Hier werden Fragen im Bereich der Allgemeinbildung (z. B. Bundesländer) gestellt sowie Ortskenntnisse (Stadtteile von Hamm) und mathematische Kenntnisse abgefragt, um einen ersten Eindruck von den individuellen Voraussetzungen der Bewerber/-innen zu bekommen.

In größeren Unternehmen werden Assessment-Center durchgeführt. Dabei müssen die Bewerber/-innen über einen Zeitraum von einem halben Tag bis zu mehreren Tagen Aufgaben in einer Gruppe bewältigen. Von Beobachtungsrunden, in denen in der Regel auch die zukünftigen Ausbilder/-innen vertreten sind, wird eine Auswahl der Bewerber/-innen getroffen. Der nächste Schritt besteht in Einzelgesprächen. Darüber hinaus wirkt sich ein bereits geleistetes Praktikum bei entsprechend positiver Bewertung förderlich auf das Bewerbungsverfahren aus.

Aufgrund der zunehmenden internationalen bzw. europäischen Ausrichtung einiger Unternehmen werden damit einhergehend auch Muttersprachler/-innen gesucht. Hier berichtet ein Unternehmen, dass es aufgrund der Geschäftsbeziehungen gezielt einen italienischen Kandidaten und eine russische Bewerberin gesucht und eingestellt hat.

Die Gespräche mit den Unternehmen bestätigen bisherige Forschungsergebnisse. Nach wie vor ist die erste Schwelle, um einen Ausbildungsplatz zu bekommen, das schriftliche Bewerbungsverfahren. Auswahlkriterien sind u. a. gute Noten in den Hauptfächern und praktische Kenntnisse in den handwerklichen Bereichen. Daneben werten einige Unternehmen die auf dem Abschlusszeugnis aufgeführten Fehltag in der Schule aus und achten besonders auf unentschuldigte Fehltag. Nach der Vorauswahl werden die Bewerber/-innen zu einem Einstellungstest eingeladen. Die wesentlichen allgemeinen Elemente dieser Tests dienen der Überprüfung von Persönlichkeit, Wissen und Anpassungsfähigkeit. Ein Unternehmen führt Einstellungstests online durch und lässt sich dabei von der Agentur für Arbeit unterstützen. In den berufsspezifischen Eignungstests werden Logik, räumliches Vorstellungsvermögen, Konzentrationsfähigkeit und Fachkenntnisse abgefragt.

In einigen größeren Unternehmen werden die Bewerber/-innen in ein Assessment-Center eingeladen, das häufig für jedes Berufsbild spezifisch ausgearbeitet ist. Hier wird zusätzlich auf Teamfähigkeit und Sozialverhalten geachtet. Eine Beobachter/-innen-Konferenz und die Auswertung von Beobachtungsbögen sowie von umfangreichen Tools an Übungen stellen eine sehr differenzierte Auswahl der Bewerber/-innen sicher. In diese Form der Bewerber/-innen-Auswahl investieren einige der befragten Unternehmen ausgesprochen viel Arbeit, Kompetenz und Ressourcen. Entscheidend für eine qualifizierte Auswahl ist ebenso eine qualifizierte Personalabteilung. Hier wird bei Bedarf auf Mutterfirmen oder erfahrene externe Akteurinnen und Akteure oder Institutionen zurückgegriffen. Der Aufwand, geeignete Tests und Übungen zusammenzustellen, Beobachtungsrunden zu besetzen und Auswahlgespräche zu führen, lässt sich als sehr zeit- und personalintensiv beschreiben. Von Unternehmen, die bislang noch nicht ausbilden, wird gerade hier ein Unterstützungsbedarf gesehen. In diesen Unternehmen fehlen Kompetenzen und Erfahrungen für Erfolg versprechende Auswahlverfahren.

Hintergrund der Frage nach dem Auswahlverfahren im Unternehmen ist die empirische Beobachtung, dass Frauen häufig trotz besserer Qualifikationen in den Auswahlverfahren ausscheiden. Daher ist die Frage danach, wer die Entscheidung für die Einstellung trifft, von besonderer Bedeutung. In kleineren Unternehmen treffen diese Entscheidung die Geschäftsführungen bzw. die Betriebsinhaber/-innen; in vielen Fällen haben die Ausbildungsleiter/-innen oder die verantwortlichen Mitarbeiter/-innen ein Mitspracherecht. In größeren Unternehmen wird die Entscheidung in der Regel von der Beobachtungsrunde (Ranking, Konsensentscheidung) bzw. der Per-

sonalabteilung getroffen. Hier entscheidet eine Gruppe von Personen auf der Grundlage der durchgeführten Tests.

So gut wie alle Interviewten betonten, dass die Auswahl nach Qualifikation erfolgt, unabhängig vom Geschlecht. Dass trotzdem häufig Männer eingestellt werden, liegt teilweise auch an der Anzahl der Bewerbungen. Auf einige Berufsfelder bewerben sich nur sehr wenige oder gar keine Frauen.

Auf die Nachfrage, ob die Berufsanforderungen nicht von Frauen bewältigt werden können, wurden sehr unterschiedliche Einschätzungen geäußert: Im Kfz-Bereich wird hervorgehoben, dass es aufgrund der technischen Hilfsmittel kaum noch körperlich schwere Arbeit zu bewältigen gibt, außerdem seien immer mehrere Personen vor Ort (Teamwork); für junge Frauen werden demnach keine Hindernisse in der körperlichen Belastung gesehen. Diese Einschätzung wird jedoch nicht durchgängig geteilt.

In vielen anderen Bereichen ist es nicht die Anforderung, körperliche Arbeit leisten zu müssen, sondern eher das Berufsbild, das Bewerbungen von Frauen verhindert. Der Produktionsbereich ist nach wie vor deutlich männerdominiert. Dies zeigt sich ebenfalls in der Einstellung der dort Arbeitenden und der Ausbilder/-innen. Gleiches gilt für die Baubranche: auf Großbaustellen sind junge Frauen eine deutliche Ausnahme und werden häufig nicht als Kollegin akzeptiert. Der Elektrobereich erfordert von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ebenfalls eine starke körperliche Belastung, die jungen Männern häufig genauso schwerfällt, wie im Hinblick auf junge Frauen argumentiert wird.

3.5 Personalentwicklung

Ausbildung kostet Geld und wird heute – vor dem Hintergrund eines Wandels in Richtung Kostenkontrolle – eher als Ausgabe und weniger als langfristige Investition betrachtet. Langfristige Personalentwicklung liegt nicht mehr im Interesse der Unternehmen, so das Ergebnis einiger Untersuchungen. Dieses Untersuchungsergebnis steht im Widerspruch zu den Aussagen in den Interviews. Alle Unternehmen berichten von umfangreichen und völlig selbstverständlich vorhandenen Weiterbildungsangeboten: „Gibt es natürlich in jeglicher Form.“

Kooperation Schule – Unternehmen

Die Zusammenarbeit mit Schulen hat sich in zweierlei Hinsicht als wertvoll erwiesen: Zum einen werden über die vielfältigen Kontakte (Besuch von Elternabenden, Projektwochen etc.) Schüler/-innen über die Ausbildungsangebote des Unternehmens informiert. Zum anderen können über die Unterstützung der praxisnahen Ausrichtung der Ausbildungsinhalte die notwendigen Kenntnisse der Schüler/-innen verbessert werden.

„... wir haben ein Konzept erstellt, das die Unterstützung und praktische Aufgabenstellung für Mathe – Chemie oder Mathe – Physik betrifft. Wir gehen in den Unterricht. Und die Schüler/-innen können dann im Gegenzug hier verstärkt Praktika durchführen. Aus dieser Kooperation haben wir zum Beispiel auch in diesem Jahr einen Auszubildenden gewinnen können. Er wohnt auch hier im Ort und hatte die besten Ergebnisse im Assessment-Center und in den Leistungstests. Also hat sich die Zusammenarbeit da schon gelohnt.“

Fort- und Weiterbildung

Das Weiterbildungsangebot in kleineren Unternehmen wird häufig von außen eingekauft (z. B. Sprachen, Weiterbildung im kaufmännischen Bereich) bzw. besteht in betriebspezifischen Schulungen (z. B. Verpacker- und Gefahrgutlehrgänge).

In größeren Unternehmen wird die Weiterbildung durch das Unternehmen abgedeckt, und es werden häufig verschiedene Weiterbildungsbereiche angeboten. Hierzu zählen allgemeine Weiterbildungsprogramme (u. a. EDV, Gesundheit, Soft Skills), Betriebsvereinbarungen (z. B. die berufsbegleitende Ausbildung zum Meister/zur Meisterin) und individuelle Qualifizierungsvereinbarungen (berufsbegleitende Studiemöglichkeiten oder Vollzeitstudium). Ein Studium wird häufig von den Unternehmen finanziert (Rückzahlungsklauseln) und häufig auch unter schwierigen Bedingungen (z. B. Schichtdienst oder Freistellung) realisiert. Einige Unternehmen haben aufgrund der Auseinandersetzung mit dem demografischen Wandel Traineeprogramme oder ein Nachwuchskräfte-training eingeführt. Unter den befragten Unternehmen sticht ein Chemieunternehmen aufgrund seines elaborierten Personalentwicklungskonzeptes besonders hervor. Neben den bereits aufgezeigten Weiterbildungsmöglichkeiten bietet dieses Unternehmen folgende Elemente an: Rückkehrgespräche nach Krankheit, Erhebung des Betriebsklimas, Entwicklung eines Maßnahmenkatalogs zur Verbesserung des Betriebsklimas (u. a. Gründung von Gesundheitszirkeln, Arbeitskreis Gesundheit, Gesundheitswoche, Pausenraum mit Zugang zum Intranet).

Umgang mit Elternzeit

Elternzeit ist für viele Unternehmen eine selbstverständlich zu gewährende Leistung, allerdings wird diese nur selten in Anspruch genommen. Bei einzelnen Firmen wurde Elternzeit für Männer gewährt, hier häufig allerdings nur auf der Grundlage der kürzlich verabschiedeten gesetzlichen Neuregelung für die Dauer von zwei Monaten. Auf Nachfrage sind jedoch alle Firmen bereit, diese Bestimmung umzusetzen, obwohl dies für Klein- und mittlere Betriebe schwierig zu kompensieren ist, ebenso ist es bei der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen. Viele Unternehmen versuchen, genügend Teilzeitplätze zur Verfügung zu stellen, weisen jedoch auch darauf hin, dass es unter spezifischen betrieblichen Voraussetzungen im Einzelfall schwierig sein kann, diese tatsächlich umzusetzen.

Ausbildungsintegriertes Studium: Kombination von Studium und Ausbildung

Von den zwölf befragten Unternehmen bieten zurzeit fünf Betriebe ein sogenanntes ausbildungsintegriertes Studium⁹ an. Es handelt sich hierbei um größere Unternehmen, die über eine langjährige Ausbildungserfahrung verfügen. Ein Unternehmen bietet die Kombination Ausbildung/Studium bereits seit 1997 an, bei den anderen Unternehmen werden erst im Laufe des nächsten Jahres die ersten Absolventinnen und Absolventen ihr Studium beendet haben.

Die Unternehmen der Chemie-Branche bilden vorrangig im Bereich Elektrotechnik und Mechatronik (an der FH Südwestfalen) aus. Bedarf wird für den Bereich Chemietechnik gesehen, den die FH Südwestfalen bislang nicht anbietet; für diesen Bereich wird der Kontakt zu anderen Universitäten aufgenommen. Unternehmen aus dem Energie- und Logistikbereich bieten darüber hinaus kaufmännische Abschlüsse an (z. B. Dipl.-Kauffrau FH an der Fachhochschule Essen und Hamm Business School). Die Unternehmen argumentieren, dass es aufgrund des aus dem demografischen Wandel resultierenden Führungskräftemangels in der Zukunft zunehmend wichtiger sein wird, den Auszubildenden parallel einen Studiengang anzubieten. Hier werden beispielsweise die Kombinationen von auszubildenden Industriekaufleuten/Bachelor of Arts und Lacklaborant/-in/Bachelor of Science angesprochen.

Die Kombination von Ausbildung und Studium wird als sehr zukunftssträchtig angesehen. Vorteile für das Unternehmen bestehen in der Ausbildung von Führungskräften für den eigenen Bedarf. Die Auszubildenden haben nach der Verbundausbildung einen Ausbildungsabschluss plus Studium. Die Unternehmen unterstützen ihre Auszubildenden in unterschiedlichen Modellen durch die Übernahme von Studien- und Materialgebühren. Der/die Auszubildende geht im Gegenzug eine zwei- bis dreijährige Betriebsbindung ein (zum Teil mit Rückzahlungsklauseln).

⁹ Andere Bezeichnungen für diese Ausbildungsart sind auch: Studium im Praxisverbund oder Verbundstudium, Kooperative Ingenieur/-innen-Ausbildung, duale Studiengänge oder Integrationsmodelle.

3.6 Fazit: Hindernisse bei der Ausbildung junger Frauen

Die eingangs aufgezeigte nach wie vor bestehende Konzentration junger Frauen auf bestimmte Ausbildungsberufe lässt sich auch für die befragten Unternehmen in Hamm feststellen. Trotz seit einigen Jahren verstärkter Informationen und Initiativen (wie z. B. mittels des Girls' Days in Hamm), die Kenntnis über das Spektrum der Ausbildungsberufe für junge Frauen zu erweitern, gibt es bislang nur sehr wenige junge Frauen, die sich für Berufsausbildungen z. B. der Chemikantin oder der Fachkraft für Lagerlogistik interessieren. Die Auswertung der durchgeführten Interviews hinsichtlich der Ausbildungssituation junger Frauen bestätigt im Wesentlichen die Ergebnisse vorheriger Untersuchungen: Im (chemie-)technischen Bereich bewerben sich wenige bis gar keine jungen Frauen auf Ausbildungs- und entsprechend auch auf andere Stellen. In unserer Untersuchung zeigte sich dies insbesondere im Bereich Chemietechnik. Aber auch in den Betrieben, die sowohl eine kaufmännische als auch eine technische Ausbildung anbieten, bewerben sich deutlich weniger junge Frauen auf einen technischen Ausbildungsplatz. Bei der kaufmännischen Ausbildung bewerben sich ca. zwei Drittel Frauen, werden aber „nur“ zur Hälfte genommen.

Auf rhetorischer Ebene sind Vorurteile gegen junge Frauen weitgehend abgebaut. Als Einstellungskriterium wird die Qualifikation der Person, unabhängig vom Geschlecht, hervorgehoben. Auf faktischer Ebene zeigt sich ebenso deutlich, dass im Produktionsbereich nach wie vor von einer männlichen Dominanz auszugehen ist. Es werden im Produktionsbereich weit überwiegend junge Männer eingestellt. Dieses Ergebnis ist mit Blick auf die Auswahl der Branchen zu relativieren; im Dienstleistungsbereich wäre demgegenüber schwerpunktmäßig von einer Einstellung junger Frauen auszugehen.

Diese Männerdominanz lässt sich zum einen auf die Einstellung junger Frauen zurückführen, die sich für bestimmte Bereiche deutlich seltener bewerben und dementsprechend deutlich weniger Chancen haben (dies wird vor allem von den Personalverantwortlichen betont). Zum anderen führen ein männerdominiertes Berufsbild und ein männerdominierter Produktionsbereich zu wenigen Veränderungen in diesem Bereich. Für die Konstanz dieser Einstellung müssen in Teilen auch die Abteilungsleitungsebene und die Besetzung der Ausbilder/-innen-Stellen verantwortlich gemacht werden. Nur in wenigen Unternehmen sind Ausbilderinnen vorhanden, im gewerblich-technischen Bereich arbeiten nach Angaben der befragten Unternehmen nur männliche Ausbilder. Dieser Umstand – so ein Geschäftsführer – hindere die Unternehmen ebenfalls daran, junge qualifizierte Frauen einzustellen. Ist in einigen Berufen diese Einstellung auch in einer schweren körperlichen Arbeit begründet, die nur in seltenen Fällen von jungen Frauen geleistet werden kann, so ist in anderen Fällen von einer Verhaltenskonstanz ohne tatsächlichen Grund auszugehen.¹⁰ Es ist

¹⁰ Fehlende sanitäre Einrichtungen werden in der Regel nicht mehr als Hindernisgrund benannt; zudem ist seit einigen Jahren die Pflicht zur Einrichtung besonderer Räumlichkeiten für kleine Betriebe abgeschafft.

keinesfalls unmöglich für junge Frauen, in männerdominierte Bereiche einzudringen, es sind jedoch ein überdurchschnittliches Interesse und Engagement notwendig, ebenso Durchhaltevermögen und eine „dicke Haut“.

Für die eingangs dargestellte hohe Bildungsorientierung und die tendenzielle Höherqualifizierung junger Frauen lassen sich in den Interviews ebenfalls Hinweise finden. So sind junge Frauen durchaus in höher qualifizierten Ausbildungsgängen wie im Bereich des ausbildungsintegrierten Studiums anzutreffen und hier auch im technischen Bereich, beispielsweise als Ingenieurinnen.

Die Auswertung der Erhebung lässt darauf schließen, dass Personalentwicklung als ein wichtiger Bestandteil zukunftsorientierter Entwicklung angesehen wird. Als Grundlage von Personalentwicklung werden Aus- und Weiterbildungskonzepte, Zufriedenheitserhebungen und Fehlzeitenanalyse angesehen und – an diesen Ergebnissen orientiert – die Entwicklung eines betrieblichen Handlungskonzeptes (z. B. Gesundheitsförderung). Die professionelle Gestaltung des Bewerbungs- und Auswahlverfahrens wird dabei als ein wesentliches Element der Personalentwicklung und der Förderung von jungen Frauen angesehen. Dies verlangt jedoch vielfältige Anstrengungen vonseiten der Unternehmen, was kleinere Unternehmen (allein) nicht leisten können.

4. Perspektiven und Empfehlungen für die Ausbildung weiblicher Nachwuchskräfte

In der heutigen Gesellschaft spielen Wirtschaftsprozesse eine bedeutende Rolle, weshalb junge Frauen und Männer eine aktuelle Vorbereitung auf die Wirtschafts- und Berufswelt brauchen. Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung, unterstützt durch Aussagen der Sekundärliteratur und Gespräche mit Expertinnen, hier v. a. mit den Mitarbeiterinnen des Projektes Innovation: Chancengleichheit, belegen, dass der Nachwuchskräftebedarf in Unternehmen Chancen und Perspektiven für junge Frauen bietet. Die folgenden Ansätze und Empfehlungen konzentrieren sich auf die Verbesserung der betrieblichen Ausbildungssituation und richten sich entsprechend an alle für Ausbildung und Studium zuständigen Akteurinnen und Akteure.

Stärkung der Kooperation von Schule und Wirtschaftsbetrieben

Die Ausweitung und Förderung von Kooperationen zwischen Schule und Wirtschaft ist für den Wirtschaftsstandort ein wichtiger Faktor in Richtung Zukunftsfähigkeit. Schule steht als Institution in besonderer Weise in der Verantwortung, ihre Schüler und Schülerinnen auf das (Berufs-)Leben vorzubereiten. Dabei kann sie – für beide Seiten Gewinn bringend – mit Wirtschaftsunternehmen zusammenarbeiten. Unter-

nehmen profitieren von der Zusammenarbeit, wenn sie an der Gestaltung von Unterrichtsveranstaltungen mitwirken und zum Beispiel wirtschaftliche und ökonomische Prozesse bewusst oder Anforderungen der Berufswelt erfahrbar machen. So können sie erreichen, dass praxisnah und anwendungsbezogen unterrichtet wird. Über das Angebot an Praktikumsplätzen haben sie zudem die Chance, den potenziellen Nachwuchs frühzeitig kennenzulernen.¹¹

Berücksichtigt werden muss in diesem Zusammenhang, auch wenn rein formal nach Aussagen von Schulen, Institutionen und Betrieben in Bezug auf Berufswahl-Verfahren keine Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen gemacht werden, dass Berufswahlorientierung häufig noch an der tradierten männlichen Erwerbsbiografie mit kontinuierlicher Berufstätigkeit im erlernten Beruf, die es auch für Männer zukünftig kaum mehr gibt, ausgerichtet wird. Die Auffassung, Veranstaltungen zur Berufswahlorientierung speziell für Mädchen hätten sich überholt und könnten durch gemeinsame Veranstaltungen für beide Geschlechter ersetzt werden, wird durch die wieder zunehmende Diskussion und Organisation geschlechtsspezifischer Angebote revidiert, weil junge Frauen und Männer unterschiedliche Vorstellungen und Voraussetzungen für den Prozess der Berufswahl mitbringen. Deshalb müssen sie entsprechend auch geschlechtsspezifisch beraten und begleitet werden.

Die Kooperation Schule – Betrieb wird in unserem Sample nur von einem Unternehmen durchgeführt. Diese Initiative wird als besonders wichtige Maßnahme angesehen und anderen Unternehmen nachdrücklich zur Umsetzung empfohlen. Der Kontakt der Betriebe zu externen Ausbildungsberaterinnen und -beratern gilt als wesentlicher Baustein für ein besseres Verständnis vom Berufsbild und trägt dazu bei, dass die für Berufsorientierung und Studienwahl zuständigen Akteurinnen und Akteure Jugendliche besser beraten können. Dies nützt auch den Unternehmen, aus deren Sicht es darum geht, genauere Informationen über die im Betrieb angebotenen Berufsbilder geben und die Unternehmensrealität besser vermitteln zu können. In diesem Verständnis werden auch Praktika und Fortbildungen für Lehrkräfte im Unternehmen durchgeführt, die den Lehrenden ermöglichen, Unterrichtsinhalte aktuell zu gestalten und auf die in der Ausbildung verlangten Kenntnisse auszurichten. Darüber hinaus erhalten die Unternehmen Anregungen für ihre Personal- und Organisationsentwicklung.

Kooperationsverträge zwischen Schulen und Unternehmen und die Übernahme von langfristig angelegten Lernpatenschaften tragen zur praxisnahen Ausrichtung der Lerninhalte bei und unterstützen die Unternehmen bei der Rekrutierung von Auszubildenden. Hierbei bieten sich – je nach lokalem Ausbildungsangebot und schulischen Voraussetzungen – unterschiedliche Modelle an: Lernpatenschaften können sowohl zwischen einem einzelnen Unternehmen und einer Schule als auch zum Bei-

¹¹ Siehe hierzu auch das in der Wirtschaftsregion Dortmund/Kreis Unna/Hamm angebotene Qualitätssiegel Schule – Beruf, das jährlich über eine mit Expertinnen und Experten aus dem Umfeld von Schule und Wirtschaft besetzte Jury Schulen für ihre hervorragende Vorbereitung von Schülerinnen und Schülern auf die Berufswelt auszeichnet.

spiel einem Unternehmenspool kleinerer Unternehmen und einer Schule eingegangen werden. Denkbar sind ebenfalls Lernpatenschaften eines – in der Regel größeren – Unternehmens mit mehreren Schulen.

Hinsichtlich der *Verbesserung der Ausbildungssituation junger Frauen* muss das Ziel die geschlechterbewusste Berufswahlorientierung sein. Mädchen wie Jungen sollen darin unterstützt werden, ihre Interessen und Fähigkeiten ohne Einschränkungen durch tradiertes Rollenverhalten selbstbewusst weiter zu entwickeln. Mädchen brauchen vor allem ein stärkeres Selbstbewusstsein, um untypische Berufswünsche durchzusetzen und durchzuhalten. Sinnvoll kann der Aufbau eines neuen Netzwerkes zur „Berufsorientierung und Lebensplanung“ aller beteiligten Personen und Institutionen sein. Aufgabe des Netzwerkes kann es sein, Beiträge auf geschlechterbewusste Vorgehensweisen zu überprüfen, gegebenenfalls zu korrigieren und zu bündeln. Dieses Vorgehen bietet die Chance, Berufswahlorientierung, die im sozialen, institutionellen und vor allem wirtschaftlichen Umfeld stattfindet, zwecks Prozessoptimierung einzubeziehen.

Außerdem können eine bessere Information über Berufsbilder in den Schulen sowie durch externe Berater/-innen und eine konkrete Vorstellung des Berufsalltags ebenso dazu beitragen, die Palette an für junge Frauen interessanten Ausbildungsberufen zu erweitern. Die Durchführung von Aktionen wie z. B. dem Girls' Day ermöglichen Mädchen, mit ihnen unbekanntem Berufsfeldern direkt in Kontakt zu treten und sich Einblicke in technische Berufe zu verschaffen. Sie können ihre Berufswahlentscheidung vor allem dann zufriedenstellend treffen, wenn sie die Möglichkeit haben, verschiedene Berufsfelder kennenzulernen, und ihre eigenen Erfahrungen mit den Tätigkeiten und Anforderungen gemacht haben.¹²

Ein weiterer Ansatz kann darin liegen, Unternehmen mit geringem Frauenanteil an technischen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten zu überzeugen, Lernpatenschaften mit Schulen mit hohem Mädchenanteil einzugehen wie auch eine bewusste Vergabe von Praktikumsplätzen an Schülerinnen zu fördern.

Steigerung des Angebots an – ausbildungsintegrierten – Studiengängen

Berufliche Praxis ist in Unternehmen mehr denn je gefragt. Absolventinnen und Absolventen von ausbildungsintegrierten Studiengängen haben ein „echtes Plus“, da sie über zwei berufsqualifizierende Abschlüsse – das Abschlusszeugnis der Berufsausbildung und das Hochschuldiplom – verfügen. Aufgrund des erlernten Theorie- und Praxiswissens haben sie gute Chancen in der Berufswelt. Sie sind für Unternehmen interessant, weil ihnen ein hoher Praxisbezug vermittelt wurde, sie erleiden keinen Praxisschock im Betrieb und werden verstärkt an das ausbildende Unternehmen gebunden. Gleichzeitig eröffnen sich KMU damit neue Wege des Technologietransfers. So wissen Betriebe durch den Kontakt mit ihren Studierenden, was in For-

¹² Gleiches gilt analog für die bundesweite Aktion „Neue Wege für Jungs“.

schung und Lehre aktueller Stand ist. Ebenso haben die beteiligten Hochschulen durch den direkten Kontakt mit der Wirtschaft die Möglichkeit, betriebliche Anforderungen verstärkt in ihre Studienangebote einzubeziehen.

Vorteile des ausbildungsintegrierten Studiums liegen sicherlich auch in der großen organisatorischen Vielfalt und den Gestaltungsräumen, das Modell auf die jeweiligen Anforderungen und Bedürfnisse des Unternehmens auszurichten. Nachteile sind in der jahrelangen Doppelbelastung der Absolventinnen und Absolventen und in dem noch geringen Fächerspektrum von Wirtschaft, Informatik und Technik zu sehen, in dem junge Frauen bisher noch einen schweren Stand haben. Zudem ist das vorhandene Angebot viel geringer als die Nachfrage, sodass die Unsicherheit sehr groß ist, überhaupt einen Studienplatz zu bekommen.

Auf der Grundlage der vorliegenden Ergebnisse ist anzunehmen, dass das Angebot der Kombination Ausbildung/Studium und der Bedarf danach in den nächsten Jahren auch in Hamm deutlich steigen werden. Da die Erfahrungen in den Unternehmen bis auf wenige Ausnahmen noch vergleichsweise gering sind, denn das Angebot gibt es erst seit Kurzem, besteht ein Optimierungsbedarf hinsichtlich der Organisation der Ausbildungsgänge und der Abstimmung mit den Angeboten der Fachhochschulen in der Region. Ebenso wird ein Austausch der Unternehmen im Sinne einer zwischenbetrieblichen Plattform, ergänzt durch den Austausch mit anderen Akteurinnen und Akteuren (Kommune, IHK, Berufskollegs), als sinnvoll erachtet. Handlungsbedarf wird von den Unternehmen auf unterschiedlichen Ebenen gesehen:

Die Entwicklung passgenauer Angebote: Das Ausbildungsangebot an den Fachhochschulen und Universitäten ist häufig nicht deckungsgleich mit dem teilweise sehr spezifischen Bedarf der Unternehmen.

Der Standort Hamm: Bislang bilden Unternehmen an verschiedenen Standorten aus. Der dadurch entstehende Organisationsbedarf und zusätzliche Zeitaufwand für die Auszubildenden durch lange Fahrtzeiten werden als negativ eingeschätzt.

Die Organisation der Ausbildung: Im Berufskolleg wäre es ideal, nur Berufsschulklassen mit Absolventinnen und Absolventen des ausbildungsintegrierten Studiums zu haben, da sonst ein sehr unterschiedliches Lerntempo zu beobachten ist und der Stoff nicht angemessen strukturiert werden kann. Bei einer ausreichenden Anzahl von Absolventinnen und Absolventen ist die Zusammenstellung eigener Klassen möglich. In Essen besteht beispielsweise bereits ein eigens von Fachhochschulstudentinnen und -schülern besuchtes Berufskolleg, das aus Sicht der Unternehmen optimale Ausbildungsbedingungen bietet.

Den Austausch zwischen Unternehmen, Hochschulen und Berufskollegs organisieren: Die Zusammenarbeit und der Austausch zwischen den handelnden Akteurinnen und Akteuren werden auf Betriebsebene für die Entwicklung von berufsbegleitenden Studiengängen als sinnvolle Basis angesehen; ebenso ist eine stärkere Zusammenarbeit auf kommunaler Ebene erstrebenswert, um gemeinsam neue Ausbildungsgänge zu planen und Modelle für Hamm zu entwickeln.

Hinsichtlich der *Verbesserung der Ausbildungssituation junger Frauen* ist die Einbeziehung der privaten SRH-Fachhochschule Hamm ebenso wie – im Falle der positiven Bewerbung – der öffentlichen Fachhochschule Hamm-Lippstadt zu empfehlen. Die Stärkung von jungen Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Bereichen ist auf lokaler Ebene ein wesentlicher Ansatzpunkt, zumal bislang kombinierte Ausbildungs- und Studienplätze vor Ort überwiegend mit jungen Männern besetzt wurden.

Gestützt wird die Empfehlung vor allem durch das kürzlich vom Bundesministerium für Bildung und Forschung verabschiedete Memorandum zum nationalen Pakt für Frauen in MINT¹³-Berufen. Die Paktpartner/-innen haben sich zum Ziel gesetzt „mehr Mädchen und Frauen für die MINT-Studiengänge und -berufe zu begeistern“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008, S. 2).

Analog zu den Patenschaften zwischen Schule und Wirtschaft können Patenschaften zwischen Schulen und Hochschulen, wie beispielsweise die seit langen Jahren bestehenden Angebote der Sommeruniversitäten und Fachhochschulen vor allem in naturwissenschaftlichen und informationstechnischen Fachbereichen zeigen, das Interesse junger Frauen für diese Studiengänge wecken. Sie sind – lt. Memorandum „ein wichtiges Potenzial für die zunehmende Zahl wissenschaftlicher Arbeitsplätze in Deutschland. Ihr Anteil an den Ausbildungs- und Studiengängen im MINT-Bereich ist jedoch viel zu niedrig. (...) Um Mädchen und Frauen zu gewinnen, müssen zahlreiche Anstrengungen in allen Bildungsbereichen unternommen werden“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008, S. 2). Schulen und außerschulische Akteurinnen und Akteure sind ebenso wie technische und naturwissenschaftliche Fakultäten aufgefordert, Berufsbilder zutreffend zu vermitteln bzw. die Attraktivität der Studiengänge darzustellen und deutlich zu machen, dass ein hohes Maß an interessanten Arbeitsplätzen zur Verfügung steht.

Ausweitung der Ausbildung im Verbund

Ein größeres Unternehmen der Energiebranche bildet die Auszubildenden der technischen Berufe im ersten Jahr in einer Ausbildungswerkstatt aus. Die Auszubildenden bekommen dort die metalltechnische und elektrotechnische Grundausbildung vermittelt. Kleine Unternehmen, die sich diese Art der Ausbildung nicht leisten können, werden im Rahmen der Verbundausbildung von den größeren Unternehmen unterstützt. Diese Unterstützung wird in Kooperationen festgelegt und erstreckt sich auch auf weitere Ausbildungsbereiche, wie z. B. die Prüfungsvorbereitungen. Die Absprachen in diesen Bereichen laufen zum einen über die Ausbilder/-innen der Unternehmen, die sich in Prüfungsausschüssen treffen, zum anderen über horizontale Netzwerke (z. B. Arbeitskreis Aus- und Weiterbildung der Energieunternehmen).

¹³ Das Memorandum geht davon aus, dass besonders Fachkräfte mit Abschlüssen in den Fächern Mathematik, Informatik, Natur- und Technikwissenschaften („MINT-Fächer“) gesucht werden.

Perspektivisch sollten die vorhandenen Netzwerke der gegenseitigen Unterstützung bei der Ausbildung und den Prüfungsvorbereitungen ausgeweitet und institutionalisiert werden.

Das heißt, neben der gegenseitigen Unterstützung im Rahmen der Verbundausbildung besteht die Möglichkeit, Kompetenzen und Erfahrungen im Bereich der Personalentwicklung, insbesondere im Hinblick auf *Bewerbungs- und Auswahlverfahren* auszutauschen. Gerade kleinere Unternehmen und Unternehmen, die noch nicht ausbilden, sind auf Unterstützung bei der Personalrekrutierung, z. B. bei der Begutachtung von Bewerbungen, der Durchführung und Auswertung von Tests und Gesprächen, der Entwicklung von Auswahlverfahren und von Übungen für Assessment-Center, angewiesen.

Außerdem fördern das Land Nordrhein-Westfalen und die Europäische Union Verbundausbildungen vor dem Hintergrund, dass eine Kooperation von mehreren Unternehmen neue Lehrstellen schafft, die Qualität der Ausbildung verbessert und den Fachkräftenachwuchs der Betriebe sichert. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit bis zu 250 Beschäftigten, die nicht ausbilden dürfen, können vom Land NRW Zuwendungen zur Förderung der betrieblichen Berufsausbildung im Ausbildungsverbund erhalten mit dem Ziel, eine Verbesserung des Erstausbildungsangebotes zu erreichen.

Hinsichtlich der *Verbesserung der Ausbildungssituation junger Frauen* sind neben dem Ziel, quantitative Erfolge zu erzielen, die besonderen Bedürfnisse von jungen Frauen und der Anspruch, ihnen Zugänge zu Technikberufen zu eröffnen, nicht aus den Augen zu verlieren. Hier wären beispielsweise Zusammenschlüsse mehrerer kleiner Unternehmen aus dem Bereich Handwerk und Technik denkbar, die gezielt weibliche Auszubildende im Verbund gewinnen. Sinnvoll ist dabei, ihnen aus einem der beteiligten Unternehmen eine Ansprechpartnerin auszuwählen, die erste Anlaufstelle für die weiblichen Auszubildenden aller beteiligten Unternehmen ist und sie betreut. Darauf aufbauend könnten perspektivisch sowohl Netzwerke junger Frauen in gewerblich-technischen, handwerklichen, natur- oder ingenieurwissenschaftlichen Berufen als auch von Personalentwicklerinnen in den Betrieben geschaffen werden, die den gegenseitigen Erfahrungsaustausch fördern.

Als weitere Unterstützungsmöglichkeit könnte die gängige Einstellungspraxis von Unternehmen überprüft werden. Vor allem kleinen Betrieben könnte die Entwicklung von Auswahlsystemen oder die Übernahme von Test- und Auswahlverfahren angeboten werden, die den Einsatz des gleichen Verfahrens in unterschiedlichen Unternehmen und zugleich eine geschlechtergerechte Entscheidungsfindung ermöglichen.

Beitrag der Personalentwicklung zur Chancengleichheit für Nachwuchskräfte

Die empirische Erhebung hat das Ziel verfolgt, den Bedarf von Unternehmen, die Kompetenzen junger Frauen einzubinden, zu ermitteln. Antworten auf die Fragen nach der Ausbildungssituation in den Betrieben sowie der Bereitschaft der Unternehmen, junge Frauen auszubilden, nach den Strategien zur Gewinnung von Nachwuchskräften – auch für Führungspositionen – und nach gezielten Personalentwicklungsinstrumenten haben deutliche Hinweise gegeben, welchen Beitrag eine gezielte Personalentwicklung im Unternehmen leisten kann, um weiblichen Nachwuchskräften Chancen zur eröffnen – und damit zugleich das Potenzial junger Frauen angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels zu nutzen.

So kann es sinnvoll sein, Landes-, Bundes- und EU-Förderprogramme vorrangig im Schul-, Ausbildungs- und Hochschulbereich zu überprüfen und im Sinne von Chancengleichheit nutzbar zu machen. Die aus Bundes- und EU-Mitteln geförderten Projekte „jobstarter – Für die Zukunft ausbilden (www.jobstarter.de) zielen z. B. auf eine bessere Versorgung junger Menschen mit betrieblichen Ausbildungsplätzen durch die Gewinnung von Unternehmen für Ausbildung, wobei insbesondere KMU und Existenzgründer/-innen unterstützt werden sollen.

Die Gewinnung und Freistellung von weiblichen Vorbildern bietet sich für den Einsatz bei berufs- und studienorientierenden Veranstaltungen an. So berichteten in der vom Projekt Innovation: Chancengleichheit der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamm mbH initiierten und erfolgreich durchgeführten Dialogreihe „Young women meet professionals“ Fachfrauen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Praxis über ihre Berufs-, Studien- und Lebenswege.¹⁴

Die stark steigende Nachfrage nach Nachwuchsfachkräften verstärkt auch den Blick auf die gut ausgebildeten jungen Frauen, die schon erfolgreich ihren Einstieg z. B. in Natur- und Ingenieurwissenschaften, Informatik, Technik und Handwerk gefunden haben und wo es mit gezielten Maßnahmen darum gehen wird, die Berufs- und Studienentscheidung zu begleiten und mehr junge Frauen auf ihrem Weg in Führungspositionen zu unterstützen. Einen Beitrag zur Entwicklung von Nachwuchskräften und zur Förderung der Chancengleichheit im Unternehmen können neben speziellen Seminarangeboten im Bereich Führungskräfte nachwuchs für junge berufstätige Frauen, die Studium und Beruf miteinander verbinden¹⁵, auch Mentoring-Programme leisten, wenn sie als Strategie in die Personalentwicklung etabliert und Erfolg versprechend angelegt werden.

¹⁴ Die Dialogreihe besteht aus drei thematischen Veranstaltungen, in denen Referentinnen über ihre Ausbildungen, ihr Studium sowie die Kombination von Ausbildung und Studium berichten. Die Veranstaltungen fanden zwischen November 2007 und Februar 2008 in Kooperation mit weiterführenden Schulen in Hamm statt.

¹⁵ Das Seminar „Genau da will ich hin!“ für junge berufstätige Frauen fand im April 2008 in Hamm statt. Die Zielgruppe wurde in Kooperation mit der SRH-Fachhochschule Hamm und der Technischen Akademie Wuppertal (TAW) am Standort angesprochen.

Mentoring als Konzept zur Nachwuchskräfteförderung verfolgt das Ziel, Potenziale von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erkennen und in Abstimmung mit den gegenwärtigen und zukünftigen Arbeitsplatzanforderungen und dem Bedarf des Unternehmens zu fördern. Voraussetzung ist auch, dass Männer wie Frauen gleichermaßen „mächtige“, einflussreiche Mentorinnen und Mentoren haben. Als bisheriges Fazit zeigt sich jedoch, Frauen in der Wirtschaft haben oftmals weniger mächtige, sie unterstützende Personen in ihrer Laufbahnentwicklung als Männer. An der Befragung beteiligte Unternehmen bieten bisher fast ausnahmslos keine Mentoring-Programme für Auszubildende an.

Abschließend lässt sich konstatieren: Unternehmen nehmen junge Frauen als zukünftiges Fachkräftepotenzial wahr und wollen ihnen – unter Berücksichtigung der Chancengleichheit von Frauen und Männern – Chancen eröffnen. Der Optimierung der Berufs- und Studienwahl durch die Darstellung zukunftsorientierter Berufsfelder und Studiengänge im technischen Bereich sowie den Einsatz von Ausbilderinnen, insbesondere im gewerblich-technischen Bereich, wird – wie auch in der Erhebung feststellbar – eine hohe Relevanz zugeschrieben. Trotzdem fehlt es vielfach noch an positiven Signalen an junge Frauen, an positiven weiblichen Vorbildern sowie an Einstiegs- und Aufstiegsmodellen. Die aktuelle Situation zeigt, was auch in der Erhebung deutlich wird, dass weiterhin gezielte Maßnahmen erforderlich sein werden, damit weibliche Nachwuchskräfte mehr Chancen bekommen, die Breite der beruflichen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten auch tatsächlich zu nutzen. Kooperationspartner/-innen und Initiativen¹⁶ können den Prozess insofern begleiten und fördern, als sie über Grundlagen zur Verbreitung von Good-Practices verfügen, vorhandene Netzwerke stärken und die Entwicklung neuer Netze unterstützen.

¹⁶ Stellvertretend für Kooperationen soll an dieser Stelle die Käthe Ahlmann Stiftung erwähnt werden, eine Initiative von Unternehmerinnen, die insbesondere die Berufsausbildung und die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Wirtschaftsprozess fördert. Die Stiftung gründeten 18 Unternehmerinnen im Jahr 2001, gemeinsam mit der ACO Severin Ahlmann GmbH & Co. KG und der Dr. August Oetker KG mit Unterstützung des Verbandes Deutscher Unternehmerinnen (VdU).

5. Literatur

Albert, Mathias; Hurrelmann, Klaus; Langness, Anja; Quenzel, Gudrun (2006): Die pragmatische Generation unter Druck: Probleme und Perspektiven. In: Shell Deutschland Holding (Hg.): Jugend 2006. Eine pragmatische Generation unter Druck. Frankfurt a. M., S. 443 – 452.

Baethge, Martin; Solga, Helga; Wieck, Markus (2007): Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs. Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin.

Bellmann, Lutz; Hartung, Silke (2005): Betriebliche Ausbildung. Zu wenig Stellen und doch sind nicht alle besetzt. In: IAB Kurzbericht Nr. 27, 29.12.2005, S. 1 – 5.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2007 a): Anteile von jungen Frauen in sogenannten „Männerberufen“. Mai 2007.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2007 b): Weibliche Auszubildende in männlich und weiblich dominierten Berufen. Mai 2007.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2008): Memorandum zum nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen, 17.06.2008, Berlin.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.) (2007): Berufsbildungsbericht 2007. Berlin.

Eberhard, Verena; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd (Hg.) (2006): Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 279. Bonn.

Euler, Dieter; Severing, Eckart (2007): Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung. Ziele. Modelle. Maßnahmen. Bielefeld.

Faulstich-Wieland, Hannelore; Nyssen, Elke (1998): Geschlechterverhältnis im Bildungssystem – eine Zwischenbilanz. In: Rolff, Hans-Günter u. a. (Hg.): Jahrbuch der Schulpädagogik. Weinheim/München, S. 163 – 199.

Flick, Uwe; Kardorff, Ernst von; Steinke, Ines (Hg.) (2005): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg.

Granato, Mona (2004): Potenziale junger Frauen nutzen. In: ibv, Nr. 22, S. 7 – 18.

Hansen, Katrin (2006): Mentoringprogramme nachhaltig erfolgreich implementieren. In: Franzke, Astrid; Gotzmann, Helga (Hg.): Mentoring als Wettbewerbsfaktor für Hochschulen. Münster, S. 31 – 50.

Hansen, Katrin (2003 a): Personalentwicklung und Bewusstseinsveränderung. In: Gerlach, Irene et al. (Hg.): Mittelstand und Familie – Wie familienorientierte Personalpolitik zum Erfolg eines Unternehmens beiträgt. Münster, S. 102 – 107.

Hansen, Katrin (2003): Sinnvolle Konzepte zur Herstellung von Chancengleichheit. Ansatzpunkte für Unternehmen. In: Buchmayr, Maria; Hauch, Gabriella; Salmhofer, Gudrun (Hg.): Frauen in die Chefetagen!? Mentoring – Unternehmerinnen – frauen-spezifisches Personalmarketing. Innsbruck, S. 107 – 114.

Hausen, Karin (2000): Arbeit und Geschlecht. In: Kocka, Jürgen; Offe, Claus, unter Mitarbeit von Beate Redslob (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt a. M./New York, S. 343 – 361.

Höhe, Christiane; Bueren, Bernadette u. a. (1991): Traumberufe, Berufswünsche, Berufe. Zwei Themeneinheiten für den berufsorientierenden Unterricht. In: Lemmer-möhle-Thüsing, Doris: Wir werden, was wir wollen. Band 1, S. 40 f.

IHK zu Dortmund (2007 a): Neuzugänge 2006 IHK zu Dortmund. Dortmund.

IHK zu Dortmund (2007 b): Ausbildungsverhältnisse und Prüfungen 2005 und 2006. Dortmund.

Lander, Bettina (2007): Auf dem Weg in das Berufsleben: Auszubildende im dualen Ausbildungssystem. In: Statistische Analysen und Studien NRW, Band 42, S. 13 – 21.

Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW (2007): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Hamm, krfr. Stadt. Düsseldorf.

Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (2002): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Opladen, S. 71 – 94.

Nissen, Ursula; Keddi, Barbara; Pfeil, Patricia (2003): Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Erklärungsansätze und empirische Befunde. Opladen.

Picot, Sibylle; Willert, Michaela (2006): Jugend in einer alternden Gesellschaft – Die qualitative Studie: Analyse und Portraits. In: Shell Deutschland Holding (Hg.): Jugend 2006. Eine pragmatische Generation unter Druck. Frankfurt a. M., S. 241 – 442.

Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet Dortmund/Kreis Unna/Hamm (Hg.) (2007): Strategiepapier der Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet 2007/2008.

Reinberg, Alexander; Hummel, Markus (2004): Fachkräftemangel bedroht Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 28/2004, S. 3 – 10.

Sieglen, Georg (2007): Ausbildungsmobilität in Nordrhein-Westfalen. IAB regional. Berichte und Analysen, IAB NRW, Nr. 01/2007.

Stadt Hamm (2007): Vierteljahresstatistik. 2. Quartal 2007. Hamm.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2007): Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsmarktstatistik. Bewerber und Berufsausbildungsstellen AA Hamm – August 2007. Nürnberg.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) (2006): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (AO) Stadt Hamm. Stichtag 31.12.2006.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2006): Der Ausbildungsmarkt im Bezirk der Agentur für Arbeit Hamm. September 2006. Eine Information der Statistik. Statistikverbund NRW – Team 5. Düsseldorf.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit/Bundesinstitut für Berufsbildung (2006): Beschäftigte und Auszubildende nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1999, 2004 und 2005.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit/Bundesinstitut für Berufsbildung (2005): Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt 1994 bis 2004. AA: 351 Hamm.

Ulrich, Joachim Gerd; Eberhard, Verena; Krewerth Andreas (2006): Die Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt von 1992 bis 2005: offene Fragen und Hintergründe der Untersuchung. In: Eberhard, Verena; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd (Hg.): Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 279, S. 5 – 28.

Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamm mbH (2006): Innovation: Chancengleichheit. Projektantrag. Hamm.