



HdBA Bericht
HdBA Report

***Gerd Bender und Bernd-Joachim Ertelt (Hrsg.)
Forschungsprojekte, Forschungskonzepte,
Entwicklungsarbeiten – Werkstattberichte
aus der HdBA***

*Festschrift zur Verabschiedung
des Rektors Prof. Dr. Bernd Reissert
und des Gründungssenates der
Hochschule der Bundesagentur für Arbeit*

*Gerd Bender
 und Bernd-Joachim Ertelt (Hrsg.)
 Forschungsprojekte, Forschungskonzepte,
 Entwicklungsarbeiten – Werkstattberichte
 aus der HdBA*

*Festschrift zur Verabschiedung
 des Rektors Prof. Dr. Bernd Reissert
 und des Gründungssenates der
 Hochschule der Bundesagentur für Arbeit*

HdBA-Bericht
 HdBA Report
 Nr./No. 03



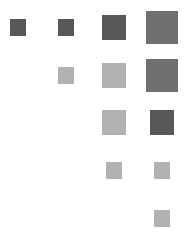
08

Berufswahl und Geschlecht: Bestandsaufnahme und Folgen für eine gendergerechte Beratung

Bettina Franzke

1.	Einleitung	116
2.	Geschlechtsspezifische Berufswahl	116
2.1	Ist-Situation	116
2.2	Hintergründe/Erklärungsansätze	117
2.3	Folgen für Individuum, Gesellschaft und Wirtschaft	119
3.	Rollenbilder bei Berufsberatenden und in Medien der BA	120
4.	Vermittlung von Berufsbildern	121
4.1	Ziele gendergerechter Beratung	121
4.2	Gendertrainings für Berufsberatende	122





1. Einleitung

Der vorliegende Beitrag beleuchtet die Berufswahl junger Menschen aus geschlechtsspezifischer Perspektive. Nach einer Darstellung des stark an Geschlechterstereotypen orientierten Berufswahlverhaltens werden Hintergründe und Erklärungsansätze diskutiert sowie Folgen für Individuum, Gesellschaft und Wirtschaft aufgezeigt. Es wird herausgearbeitet, dass Genderaspekte auch in der Berufsberatung von Relevanz sind. Ratsuchende kommen mit stereotypen Berufswünschen und Berater und Beraterinnen sind selbst nicht frei von Rollenvorstellungen. Ziel gendergerechter Beratung sollte daher eine von Stereotypen unabhängige Berufswahl und Beratung sein. Um die hierfür benötigte Beratungskompetenz um gendergerechte Sichtweisen zu erweitern, wurde ein Gendertraining für Berufsberatende entwickelt und erprobt. Es ist geplant, dieses zu mehrtägigen Weiterbildungen an der HdBA auszubauen.

2. Geschlechtsspezifische Berufswahl

2.1 Ist-Situation

Die Entscheidung für einen Ausbildungsberuf fällt nach wie vor geschlechtsspezifisch aus. Während Mädchen sich eher für Tätigkeiten im Dienstleistungs- oder sozialen Sektor interessieren, sind bei Jungen technische Berufe besonders beliebt. Vor allem Mädchen zeigen sich in ihrer Berufswahl stark eingeschränkt. So wählen 55 % der weiblichen Auszubildenden nur 9 Ausbildungsberufe, während 50 % der männlichen Auszubildenden sich in 17 verschiedenen Berufen wieder finden – und das bei einer Gesamtzahl von 349 anerkannten Ausbildungsberufen (Kroll, 2010, S. 8). Zu den fünf Favoriten der Mädchen gehören Kauffrau im Einzelhandel, Verkäuferin, Bürokauffrau, Medizinische Fachangestellte und Friseurin. Bei den jungen Männern stehen hingegen gewerbliche und technische Berufe hoch im Kurs. Die vordersten 5 Plätze belegen die Ausbildungen zum Kraftfahrzeugmechatroniker, Kaufmann im Einzelhandel, Industriemechaniker, Koch und Elektroniker (ebd., 2010, S. 9).

In den technisch ausgerichteten Berufen sind junge Frauen deutlich unterrepräsentiert. So existiert in Baden-Württemberg eine ganze Reihe Ausbildungsberufe, die derzeit von keiner Frau gelernt werden, zum Beispiel Parkettleger/-in, Elektroniker/-in (Maschinen und Antriebstechnik) oder Systeminformatiker/-in. Bei den jungen Männern ist eine solche Beschränkung nicht festzustellen (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2009). Auf einer Liste mit Berufen, in denen Hauptschülerinnen und -schüler gute Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben, überwiegen Berufe, von denen sich Männer stärker angesprochen fühlen. Da ist es nicht weiter verwunderlich, dass eine Statistik aus dem Berufsbildungsbericht 2007 besagt, dass Berufswünsche junger Männer häufiger in Erfüllung gehen als die junger Frauen (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2007, S. 78). Dennoch schließen mehr Frauen als Männer ihre Ausbildung auch ab.

Diese Erkenntnisse lassen sich im Prinzip auf die Studienwahl übertragen. Während immerhin gleich viele Männer und Frauen einen akademischen Abschluss erreichen, verläuft die Fächerwahl auch hier geschlechtsspezifisch. In Deutschland sind Frauen in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie in der Medizin überrepräsentiert, während Männer sich häufig in den Natur- und Ingenieurwissenschaften wieder finden. Zwei Drittel aller Studienanfängerinnen entscheiden sich für ein geisteswissenschaftliches Studium, wohingegen knapp 50 %

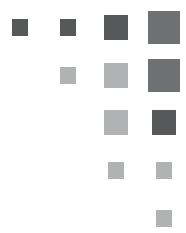
der männlichen Anwärter sich einem naturwissenschaftlichen oder technischen Fach zuwenden (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2005). Generell lässt sich sagen, dass je mehr die Themenbereiche „Mensch“ und „Leben“ vertreten sind, desto häufiger wählen Frauen dieses Fach. So sind in den Ingenieurwissenschaften Frauen und Männer in den Studiengängen Innenarchitektur und Raumplanung etwa zu gleichen Anteilen vertreten, in allen anderen Disziplinen sind Frauen hingegen unterrepräsentiert (Statistisches Bundesamt, 2008). Ähnlich geht es den Männern an pädagogischen Hochschulen in Baden-Württemberg – unter den insgesamt 28.000 Studierenden sind nur 3 % Männer – und im sozialen Bereich (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2005).

2.2 Hintergründe/Erklärungsansätze

Wie erläutert, scheint das Ausbildungs- und Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer in geschlechertypischen Bahnen zu verlaufen. Eine Begründung ist vor allem in der unterschiedlichen Sozialisation von Jungen und Mädchen zu suchen, die bereits im Kindergartenalter beginnt. Kulturell bedingte Vorstellungen davon, was für das entsprechende Geschlecht Normalität bedeutet, werden von Männern, Frauen, Bildungsinstitutionen und Arbeitsmarktorganisationen reproduziert. Diesen Vorgang nennt man *Doing Gender*. „*Doing Gender* beschreibt, wie Geschlecht in Interaktionen hergestellt wird und zu einem wichtigen sozialen Merkmal für Personen sowie soziale und berufliche Praktiken wird“ (Solga / Pfahl 2009, S. 2). Der Begriff gibt wieder, wie männliche und weibliche Territorien entstehen. Schon in der vorschulischen Sozialisation wird das Interesse an Naturwissenschaft und Technik von Jungen und Mädchen unterschiedlich gefördert. Mädchen werden in diesem Alter seltener an technikbezogene oder forschende Tätigkeiten herangeführt und haben so bereits in der Grundschule geringere technische Vorerfahrungen als Jungen. Besonders deutlich wird diese Rollenzuschreibung bei der Betrachtung typischen Mädchen- und Jungenspielzeugs. Während bei Mädchen die Mutter- und Hausfrauenrolle (Puppen, Stofftiere) zu dominieren scheint, leben Jungen ihren Wissensdurst und ihr angenommenes Technikverständnis mit Spielzeugautos und Baukästen aus (Macha, 1991).

Zwischen der 7. und 9. Klasse wenden sich vor allem Mädchen von naturwissenschaftlichen Fächern ab. In der Pubertät verfestigt sich die bereits in der Kindheit angelegte geschlechtstypische Identitätsentwicklung von Jungen und Mädchen. Letztere ziehen sich dabei vor allem aufgrund der kulturellen Überzeugung, Männer seien für Technik und Naturwissenschaften viel „geeigneter“, aus diesem Bereich zurück. Darüber hinaus schreiben Mädchen ihren Erfolg eher dem Glück oder ihren Anstrengungen zu, Jungen hingegen ihrer Kompetenz (Solga / Pfahl 2009, S. 8), das heißt Mädchen entscheiden sich erst für ein naturwissenschaftliches Fach, wenn sie sich hierfür kompetent genug fühlen. Junge Frauen verlieren in der Phase des Erwachsenwerdens an Selbstvertrauen und suchen Vorbilder und Bestätigung. Daher ist es von besonderer Bedeutung, dass Lehrkräfte leistungsstarke Mädchen fördern, verlassen sich diese doch stärker als Jungen auf die Einschätzung ihrer Lehrer/-innen, wenn sie selbst ihre Leistung beurteilen sollen. (Solga / Pfahl, 2009).

Doch nicht nur Eltern und Erzieher haben Einfluss auf die Berufs- und Studienwahl. So zögern viele Mädchen, einen technisch-gewerblichen Ausbildungsberuf zu ergreifen, weil sie Angst



haben „das einzige Mädchen“ im Betrieb und so Spott und Anzüglichkeiten ausgesetzt zu sein. Ebenso erscheinen technische Berufe nur schwer mit dem Wunsch nach Familie vereinbar, da in diesem Sektor Teilzeitarbeit unüblich bis unmöglich ist. Frauen in gewerblich-technischen Berufen erfahren daher ihren Ausbildungs- und Berufsalltag als immer währende „Bewährungsprobe“, eine Tatsache, welche die Gefahr eines Ausbildungsabbruchs oder Ausstiegs aus diesem Bereich birgt. Besonders wichtig ist hier ein gutes Betriebsklima und weibliche Rollenmodelle, also Ausbilderinnen, mit denen sie sich identifizieren können. Diese sind jedoch stark in der Unterzahl. Es muss also festgehalten werden, dass nicht etwa fehlende Kompetenzen oder Leistungen für die geringe Anzahl Mädchen und Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Bereichen verantwortlich sind (Solga / Pfahl, 2009).

Wo die Technik als Männerterritorium aufgefasst wird, gilt im Umkehrschluss der soziale Bereich als Frauenterritorium. Trotz einer Enttraditionalisierung der Berufe aufgrund neuer Berufssparten dominiert auch bei jungen Männern noch immer ein traditionelles Berufswahlinteresse. Soziale Berufe werden aufgrund des fehlenden Prestiges und des vermeintlich zu geringen Gehalts abgelehnt, denn männlich dominierte Berufe sind in der Regel besser bezahlt und versprechen höhere Karrierechancen; ein Thema, welches für junge Männer von besonderer Bedeutung zu sein scheint. Im sozialen Bereich besteht dennoch die Hoffnung, ein höherer Männeranteil könne das Prestige (und somit irgendwann auch die Bezahlung) anheben und die Männer könnten als Vorbilder für die Zielgruppe dienen. Von einem erhöhten Männeranteil verspricht man sich zudem, dass Jungen und Mädchen mit männlichen Beschäftigten (Lehrern, Sozialarbeitern, Kindergärtnern) in Kontakt kommen und so „unterschiedliche und vielfältige Männlichkeiten“ (Budde, 2009, S. 3) erleben. Darüber hinaus könnte erzieherische Arbeit eher als Männerarbeit angesehen werden und das Berufswahlspektrum junger Männer erweitern, in dem die Kategorisierung in Männer- und Frauenberufe abgebaut wird. Es besteht hier jedoch auch die Gefahr, dass Männer als Sozialpädagogen stereotyp männliches Verhalten durch „Komplizenschaft“ (Budde, 2009, S. 2) noch verstärken oder die Frauen aus einem von ihnen dominierten Bereich verdrängen und somit hauptsächlich von Frauen geleistete Arbeit abwerten.

Ein wichtiger Punkt im Ausbildungs- und Berufswahlverhalten von Jungen und jungen Männern scheint fehlendes Berufswissen zu sein. Sie schätzen soziale Berufe falsch und als „unmännlich“ ein. Dies führt zu einer unbewussten Abwertung des sozialen Arbeitsbereiches und steigert die Ablehnung dieser Berufsfelder. Soziale Tätigkeiten werden auch aufgrund des geringen Verdienstes und der unattraktiven Arbeitszeiten abgelehnt, ohne hier näher informiert zu sein. Zudem scheint auch die fehlende Berufskleidung (im Gegensatz zum Beispiel zu einem Banker im Anzug) und der nach außen hin kaum messbare Erfolg der Berufe eine Rolle zu spielen. Das Stereotyp sozial interessierter Jungen als Ausnahmefälle führt zu noch mehr Ablehnung, dabei zeigt doch die steigende Zahl Zivildienstleistender ein grundsätzliches Interesse junger Männer an sozialen Tätigkeiten an. So ist der Zivildienst als bedeutender „Türöffner“ (Budde, 2009, S. 6) in den sozialen Bereich zu sehen, der noch stärker begleitet werden muss. Generell geht es, um es mit Buddes Worten zu zusammenzufassen, – egal ob Junge oder Mädchen – darum, „nicht Geschlechterdifferenzen überzubetonen [...], sondern Vielfalt zu befördern“ (Budde, 2009, S. 10).

2.3 Folgen für Individuum, Gesellschaft und Wirtschaft

Bereits der Übergang in die Berufsausbildung stellt eine „entscheidende Weichenstellung“ (DGB Bundesvorstand, 2009, S. 50) in Bezug auf die geschlechtsspezifische Unterteilung des Arbeitsmarkts dar. Trotz vieler neuer Berufssparten und emanzipatorischer Fortschritte verläuft das Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer noch immer in geschlechtstypischen Bahnen. Laut Ausbildungsreport des Deutschen Gewerkschaftsbundes herrscht in Deutschland eine strukturelle Ungleichbehandlung der Geschlechter, der zufolge Frauen unter schlechteren Bedingungen arbeiten als Männer. Weibliche Auszubildende leisten mehr unbezahlte Überstunden als ihre männlichen Kollegen, haben weniger Urlaub und ihr Wunsch nach dem Urlaubszeitpunkt wird seltener berücksichtigt. Da ist es auch nicht weiter verwunderlich, dass mehr als doppelt so viele weibliche Auszubildende (35,5 %) als männliche (16,6 %) angeben, nach der Arbeit nicht richtig „abschalten“ zu können und Schwierigkeiten haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen (ebd., S. 47/48). Was die Vergütung betrifft, so liegt das Gehalt der Auszubildenden in den männerdominierten Berufen mit durchschnittlich 577 Euro über 100 Euro höher als das der Auszubildenden in den frauendominierten Berufen (475 Euro) (ebd., S. 48).

Was in der Ausbildung beginnt, setzt sich im Berufsleben fort. Frauen, die in Vollzeit arbeiten, haben in Deutschland ein um durchschnittlich 23 % geringeres Nettoeinkommen als Männer. Damit liegt Deutschland im europäischen Vergleich weit hinten; die Lohnungleichheit ist hier besonders stark ausgeprägt (Hans Böckler Stiftung, 2006, S. 5). Dies mag vor allem am geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen und der im Gegensatz dazu besonders hohen Teilzeitarbeitsquote unter den deutschen Frauen liegen. Erziehung ist trotz eines leichten Aufholens der Männer, was die Elternzeit betrifft, immer noch Frauensache. Fast jede zweite Frau, die Kinder unter 12 Jahre zu versorgen hat, ist nicht erwerbstätig (Hans Böckler Stiftung, 2006, S. 5). Ist eine Frau einmal arbeitslos geworden, sind ihre Chancen außerdem deutlich geringer, eine neue Beschäftigung zu finden, als die von Männern. Aufgrund der geringeren Anrechnungszeiten durch Eltern- und Teilzeit erhalten Frauen in Deutschland im Schnitt außerdem 300 Euro weniger Rente als Männer (Hans Böckler Stiftung, 2006, S. 5).

Obwohl hierzu quasi keine wissenschaftlichen Studien vorliegen, ist eine enorme Belastung der Männer durch dieses Ungleichgewicht ebenfalls anzunehmen. So sehen sie sich im Zwierspalt zwischen Genießen und Ertragen männlicher Organisationskulturen, haben einen geringeren Anteil an der Erziehung und dem Aufwachsen ihrer Kinder und müssen sich bei der Partnersuche nach Status, Einkommen und Versorgerqualitäten begutachten lassen. Auch gesellschaftliche und wirtschaftliche Gründe lassen ein verstärktes Auftreten von Frauen in technisch-gewerblichen und Männern in sozialen Berufen wünschenswert erscheinen. Im Hinblick auf den herrschenden Mangel an Fachkräften und der demographischen Entwicklung muss die Wirtschaftsnation Deutschland daran interessiert sein, ihr gesamtes Potenzial auszuschöpfen. Hiermit würde zudem ein weiterer Beitrag zur Chancengleichheit geleistet und erreicht, dass sich Mädchen und Jungen in der Erziehung häufiger Männern gegenüber sehen und leistungsstarke Frauen den Weg in technische Berufe finden.



3. Rollenbilder bei Berufsberatenden und in Medien der BA

Beratungen in der Bundesagentur für Arbeit sind nicht frei vom sozialpolitischen Kontext und den Vorstellungen der Personen, die beraten. In einer Studie aus dem Jahr 2005 beschäftigt sich die Politologin Helga Ostendorf mit der Frage nach Geschlechterleitbildern in der Berufsberatung in 12 ausgewählten Agenturen für Arbeit in Deutschland. Ostendorf führte Interviews mit Abteilungsleitungen und Gleichstellungsbeauftragten und wertete insgesamt 89 Fragebögen von Berufsberaterinnen und -beratern aus. Dabei stellte sie fest, dass Geschlechterleitbilder nach wie vor einen großen Einfluss darauf haben, welchen Beruf die Beratungsfachkräfte Jungen und Mädchen vorschlagen.

Zumindest in Teilen besteht die Annahme, es gebe ein männliches und weibliches Arbeitsvermögen. Frauen würden lieber in Berufen arbeiten, die „etwas mit Menschen“ zu tun haben, während Männer in technisch-gewerblichen Berufen besser aufgehoben seien. So stimmen nur 35,5 % der Beratungsfachkräfte der Aussage „Mädchen sollten häufiger Männerberufe wählen, weil die Aufstiegschancen bieten und gut bezahlt sind“ zu, obwohl sie klar der gesellschaftlichen Realität entspricht. Immerhin geben jedoch 84,4 % an, die „technische Entwicklung“ dürfe „nicht allein Männern überlassen werden“ (Ostendorf, 2005, S. 408).

Generell spricht aus Sicht des Beratungspersonals wenig für die Empfehlung männerdominierter Berufe an Mädchen und junge Frauen. Sie gehen davon aus, dass nur hochqualifizierte und in ihrer Persönlichkeit gefestigte Mädchen gute Chancen auf dem technischen Arbeitsmarkt haben und befürchten in diesem Bereich sogar sexuelle Übergriffe. Unter den Beratungsfachkräften herrscht oft auch Unwissen über den Arbeitsalltag in verschiedenen Berufsfeldern. Während Berufe, die nur wenig Muskelkraft erfordern (wie z. B. Elektroinstallateur/-in), von fast jedem zweiten Berater als „für Mädchen ungeeignet“ eingeschätzt werden, ist dies bei Tätigkeitsfeldern, in denen tatsächlich viel Kraft vonnöten ist, oft nicht der Fall. Für die Berufsberaterinnen und Berater scheint eher die soziale Situation am Arbeitsplatz von Bedeutung zu sein; die beruflichen Möglichkeiten spielen kaum eine Rolle. Aufstiegs- und Arbeitsmarktchancen werden häufig missachtet.

Ostendorf untersuchte nun im Kontrast zu den Empfehlungen und Geschlechterleitbildern der Beratungsfachkräfte diejenigen Punkte, die für Mädchen bei ihrer Ausbildungs- bzw. Berufswahl eine Rolle spielen. Ihnen ist es tatsächlich besonders wichtig, eigenständig und beruflich erfolgreich zu sein. „Möglichkeiten zum Wiedereinstieg“, „Aufstiegschancen“ und „finanzielle Unabhängigkeit“ werden gleich nach dem Kriterium „nette Kollegen“ genannt. Letzteres wurde von den Berufsberatern und -beraterinnen ebenfalls auf Platz eins gesetzt, die übrigen Items spielen ihnen zufolge für Mädchen nur eine untergeordnete Rolle. So sollten bei der Berufsberatung aber vor allem die Interessen und Neigungen der Mädchen im Vordergrund stehen. Diese entsprechen – wie die Studie gezeigt hat – durchaus den Merkmalen eines Berufs, der eine erfolgreiche Laufbahn in Aussicht stellt. Beratungsfachkräfte sind hierüber unzureichend informiert und gehen davon aus, dass vorrangig Arbeitsumfeld und -inhalt eine Rolle spielen. Das Resultat ist letztendlich, dass Berufe als besonders geeignet für Mädchen deklariert und vermittelt werden, die nicht mit den Wünschen der jungen Frauen konform gehen.

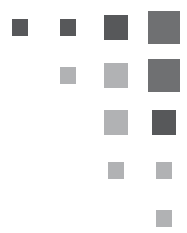
In diesem Zusammenhang ist auch eine Studie der Pädagogin Isolde Albrecht (2008) von Interesse. Diese weist sprachgeschichtlich nach, dass berufskundliche Texte Männer und Frauen unterschiedlich stark ansprechen. Hierzu vergleicht sie mehrere Berufsbeschreibungen der Bundesagentur für Arbeit. Dabei stellt sie zwei Tätigkeitsbeschreibungen aus dem technischen Bereich – Dipl.-Ing. Maschinenbau und Feinwerkmechanik – zweien aus dem sozialen – Dipl.-Sozialarbeit und Heilerziehungspflege gegenüber, welche sie jeweils als typische Männer- bzw. Frauenberufe versteht. In der Betrachtung der technischen Berufsbilder wird eine klare Spezialisierung deutlich. Während hier klare Tätigkeitsbeschreibungen vorhanden sind und Anforderungen und unterschiedliche Teilgebiete klar umrissen werden, bleiben diejenigen der sozialen Berufe eher umgangssprachlich und diffus. Weder wird klar zum Ausdruck gebracht, welche fachlichen Voraussetzungen gegeben sein müssen, noch was ein Sozialarbeiter oder eine Heilerziehungspflegerin eigentlich konkret macht.

Bei der Beschreibung der technischen Berufe dominieren Tätigkeitsbegriffe wie „herstellen“, „fertigen“, „reparieren“ und „warten“, die den Fokus auf den sachlichen Bezug und das Produkt lenken. Eine gesellschaftliche oder kommunikative Komponente scheinen diese Berufe der Beschreibung nach nicht zu haben. Trotz geschlechtsintegrativer Berufsbezeichnungen wird ein „traditionell männliches Persönlichkeitsbild“ heraufbeschworen, „das durch Rationalität, Produktivität, Erfindergeist und Macht charakterisiert ist“ (Albrecht, 2008, S. 331). Die Berufsbeschreibungen der sozialen Tätigkeiten arbeiten hingegen vorzugsweise mit Alltagsworten und Verben wie „pflegen“, „erziehen“, „fördern“ und „unterstützen“, die eher dem weiblich-mütterlichen Bereich und dem Umgang mit Kindern zugeschrieben werden. Den beiden Berufen werden zwar eine Vielzahl von Einrichtungen und Klientengruppen zur Seite gestellt, dennoch findet keine genaue Unterscheidung statt. Die Begriffe „helfen“ und „unterstützen“ assoziieren gedanklich eine abhängige, anderen zuarbeitende Tätigkeit anstatt einer gewissen machtvollen Position in den technischen Berufsfeldern. Damit verbunden sind eine Banalisierung professioneller sozialer Arbeit und die Unterschlagung der spezifischen Qualifikation, die für die Ausübung von Berufen mit und an Menschen benötigt wird. Hier wird nun besonders betont, dass Sozialarbeiter und Heilerziehungspfleger ihr eigenes Handeln immer wieder reflektieren müssen – als sei moralisch ethisches Verhalten in technischen Berufen nicht vonnöten. Anhand der Textanalysen zeigt Albrecht eindrucksvoll, in welchem Maße „altüberlieferte, in die Spätaufklärung, ja in die Renaissance zurückreichende Arbeits- und Subjektlogiken in modernen Arbeitsbegriffen eingelagert sind“ (Albrecht, 2008, S. 343). Sprachreflexion sollte daher eines der wichtigsten Gebote sein, wenn Jungen und Mädchen an geschlechtsreflexive Themen herangeführt werden sollen.

4. Vermittlung von Berufsbildern

4.1 Ziele gendergerechter Beratung

Wie die vorangegangenen Ausführungen zeigen, ist gendergerechte Berufsberatung von maßgeblicher Bedeutung, um Jungen und Mädchen eine Berufswahl nach ihrer Eignung und Neigung und nicht nach Stereotypen zu ermöglichen. Die zahlreichen Projekte in diesem Themenbereich oder das „Memorandum zum nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2008) sind erste und wichtige Schritte in die richtige Richtung; dennoch ist es unumgänglich, dass Beratungsfachkräfte ihre eigenen



Geschlechterleitbilder überprüfen und für die Auswirkungen ihrer stereotypen Denkweisen sensibilisiert werden. Wichtig ist zunächst die Information über geschlechtsuntypische Berufe. Den Jungen und Mädchen, aber auch ihren Eltern und Lehrkräften sollte ein breites Spektrum an Berufen aufgezeigt werden, damit bestehende Ungleichheiten sich nicht weiter reproduzieren. Projekte wie „Neue Wege für Jungs“ (Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V. 2010) und der Girls Day zeigen beispielsweise, dass die Möglichkeit, unverbindlich in einen geschlechtsuntypischen Beruf „hineinzuschnuppern“ für viele Jugendliche neue Horizonte eröffnet. Sie haben die Chance, Personen des gleichen Geschlechts als Ansprechpartner, Modelle und Vorbilder zu erleben und für sich in einem neuen Bereich Erfolgserlebnisse zu schaffen.

Mädchen und Jungen sollen nicht nur für vom anderen Geschlecht dominierte Berufe sensibilisiert werden, sondern bedürfen auch einer ausführlichen Beratung, sowie Ermutigung und Unterstützung, ohne sie in eine bestimmte Richtung lenken zu wollen. Beratungsfachkräfte müssen jedoch auch bedenken, dass die Jugendlichen vorsozialisiert zu ihnen kommen und unter Umständen verfestigte Geschlechterstereotype haben, die sich in kurzer Beratung nicht auflösen lassen. Hier gilt es, mit Vorsicht zu reagieren und auch die gesellschaftliche Realität sowie die Persönlichkeit der Jungen und Mädchen im Auge zu behalten. Beraterinnen und Berater können immer nur Denkanstöße geben, entscheiden müssen die Jugendlichen letztendlich unbeeinflusst und für sich allein.

Soll sich auf Dauer der Prozess des *Undoing Gender*, also des Aufbrechens von festgefahrenen Geschlechterrollen fortsetzen, so müssen auch die politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen stimmen. Es gilt, vermehrt familienfreundliche Arbeitsstrukturen und Arbeitsplätze für Männer und Frauen in technisch-gewerblichen Berufen zu schaffen und diese vehement nach außen hin zu präsentieren. Auch die Erstellung öffentlichkeitswirksamer Materialien zum Themenbereich geschlechtsuntypischer Berufe ist von zentraler Bedeutung, so dass die Beratungsfachkräfte „etwas in der Hand haben“, mit dem sie skeptische Jugendliche sowie deren Eltern und Lehrer/-innen überzeugen können. Arbeitgeber müssen ermutigt werden, mehr Mädchen in technisch-gewerblichen und mehr Jungen in sozialen Berufen auszubilden und darüber hinaus Praktikumsplätze im Rahmen der Berufsorientierung anzubieten. Vor dem Hintergrund der Untersuchung Albrechts (2008) sollte zudem über eine Neubearbeitung der berufskundlichen Unterlagen in den Berufsinformationszentren der Agenturen für Arbeit nachgedacht werden; sind diese doch oft die erste Anlaufstelle für Jungen und Mädchen auf der Suche nach ihrem Traumberuf.

4.2 Gendertrainings für Berufsberatende

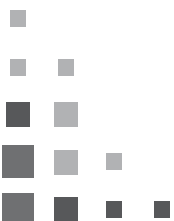
Um die Beratungskompetenz von Beraterinnen und Beratern um genderbezogene Sichtweisen zu erweitern, plant die HdBA mehrtägige Weiterbildungen zum gendergerechten Beraten. Ziel der Seminare ist es, Berufsberaterinnen und -berater in so genannten „Gendertrainings“ zu befähigen, Beratungen gendergerecht durchzuführen. Das Konzept basiert auf einer Tagesqualifizierung für Berufs- und Ausbildungsberatende, die von der Autorin im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg, Referat Frau, Wirtschaft und Technik, entwickelt und erprobt wurde. Das Projekt „Vermittlung von Berufsbildern“ wurde vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg und dem Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württem-

berg finanziert sowie von der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg, unterstützt. Theoretische Ansatzpunkte, Ziele, Inhalte, Methoden sowie Erfahrungswerte der Gendertrainings sind bei Franzke (2010) in einem anderen Band der HdBA-Arbeitspapiere beschrieben.

Die Resonanz der Berufsberaterinnen und -berater auf das Seminarangebot war groß, die ersten Erfahrungen sehr positiv. Die Teilnehmenden schätzten die Sensibilisierung für eigene Rollenvorstellungen, die vielfältigen Hintergrundinformationen zu dem Thema, die Arbeit an konkreten Fällen und nicht zuletzt, dass es überhaupt ein Forum gab, in dem sie Genderaspekte in ihrem Berufsalltag reflektieren konnten.

„Ich habe neue Sichtweisen und andere Wege kennen gelernt“, „Ich werde mehr hinhören und ansprechen, dass es nicht immer klassisch laufen muss“ und „Diese Veranstaltung sollte eine Pflichtveranstaltung für alle Berufsberaterinnen und Berufsberater werden“, so das Resümee einiger Teilnehmender.

Mit den Gendertrainings für Berufsberatende leistet die HdBA Pionierarbeit und einen wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit in der Beratung junger Menschen.



- Albrecht, Isolde (2008): Sprache, Arbeit und geschlechtliche Identität. Wie moderne Arbeitsbegriffe alte Geschlechtslogiken transportieren. Bielefeld: transcript.
- Budde, Jürgen (2009): Männer und soziale Arbeit?
http://aim-gender.ruendal.de/__oneclick_uploads/2009/03/budde.pdf
[Zugriff am 06.04.2010]
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007): Bundesbildungsbericht 2007.
http://www.bmbf.de/pub/bbb_07.pdf [Zugriff am 06.04.2010].
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008): Memorandum zum nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen. http://www.bmbf.de/pub/pakt_zu_mint_berufen.pdf
[Zugriff am 06.04.2010].
- DGB Bundesvorstand (2009): Ausbildungsreport 2009.
http://www.dgb-jugend.de/ausbildung/meldungen/ausbildungsreport_2009
[Zugriff am 06.04.2010].
- Franzke, Bettina (2010): Vermittlung von Berufsbildern – Wirkung und Relevanz von Rollenmustern und Geschlechterstereotypen bei der Beratung junger Menschen. Konzeption eines Gendertrainings. HdBA-Arbeitspapiere (im Druck).
- Hans Böckler Stiftung (2006): Frauen in Deutschland: Riesenfortschritte und hohe Hürden auf dem Lebensweg. In: BöcklerImpuls 5/2006, S. 4-5, sowie auf <http://www.boeckler-boxen.de>
[Zugriff am 06.04.2010].
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2009): Berufe im Spiegel der Statistik.
http://bisds.infosys.iab.de/bisds/data/seite_853_BO_a.htm [Zugriff am 06.04.2010].
- Kompetenzzentrum Technik - Diversity - Chancengleichheit e.V. (2010): Neue Wege für Jungs.
<http://www.respekt-jungs.de/Hey-Jungs/Action-Multimedia/Videos-Neue-Berufe-kennen-lernen>
[Zugriff am 06.04.2010].
- Kroll, Stephan (2010): Ausbildungsverträge 2009: Nur wenige Berufe dominieren.
In: Berufsbildung für Wissenschaft und Praxis 1/2010, S. 8-9.
- Macha, Hildegard (1991): Das Verhältnis von Jungen und Mädchen im Vorschulalter zu Technik: Weichenstellungen in Familie und Kindergarten. In: Frauenforschung, 9 (4), S. 22-29.
- Ostendorf, Helga (2005): Steuerung des Geschlechterverhältnisses durch eine politische Institution – Die Mädchenpolitik in der Berufsberatung. Opladen: Barbara Budrich Verlag.
- Solga, Heike / Pfahl, Lisa (2009): Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
http://www.wzb.eu/bal/aam/pdf/2009-502_solga-pfahl.pdf [Zugriff am 06.04.2010].
- Statistisches Bundesamt (2008). Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen.
<https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1023717> [Zugriff am 06.04.2010].
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2005): Schulische Bildung in Baden-Württemberg. Statistik Aktuell.
http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Veroeffentl/Statistik_AKTUELL/803406006.pdf
[Zugriff am 06.04.2010].
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2009): Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern in Baden-Württemberg. http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Veroeffentl/Statistik_AKTUELL/803409007.pdf [Zugriff am 06.04.2010].

Bettina Franzke *Dipl.-Psych., Studium der Psychologie und Promotion an der Universität Heidelberg. Berufserfahrung als Personal- und Organisationsentwicklerin in einem amerikanischen Technik-Unternehmen, Projektleiterin in einer Unternehmensberatung sowie freiberufliche Trainerin und Beraterin. Professorin für Beratung an der HdBA in Mannheim. Lehre und Forschung zur Beratungstheorie und -praxis. Trainingsprogramme und Supervision zur Beratung von Arbeitnehmern/innen, Arbeitgebern/innen und zum gendergerechten Beraten.*

