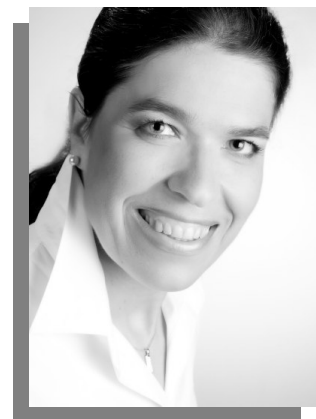


Verfügbar unter: <http://nord.jugendsozialarbeit.de/index.php?id=51>

## 4. Chancen gendersensibler Beratung – Fallbeispiel aus der Jugendsozialarbeit

**Autorin: Prof. Dr. Bettina Franzke**

*Professorin für Interkulturelle Kompetenzen und Diversity-Management an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW, Köln. 2008 bis 2013 Professorin für beschäftigungsorientierte Beratung an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsschwerpunkte: Qualifizierung von Akteurinnen und Akteuren am Arbeitsmarkt und in der Sozialarbeit für gendersensible Beratung.*



### 1. Merkmale und Nutzen gendersensibler Beratung

Frauen und Männer wählen oftmals unterschiedliche Berufe. Diese geschlechtertypische Berufswahl prägt maßgeblich ihren weiteren beruflichen Weg, ihre beruflichen Chancen am Arbeitsmarkt und hat Auswirkungen auf Verdienst, Armutsrisiko, Lebensqualität und persönliche Zufriedenheit.

Das Aufbrechen geschlechtertypischer Berufswünsche ist unter den Akteurinnen und Akteuren in der Jugendsozialarbeit ein „Dauerbrenner“. Obwohl sich die Rollen von Frauen und Männern in der Gesellschaft augenscheinlich in Richtung Gleichberechtigung verändert haben, werden Beratungsfachkräfte tagtäglich mit geschlechtertypischen Berufswünschen konfrontiert. Angesichts einer in Westdeutschland seit über 30 Jahren unveränderten, oftmals an Geschlechterstereotypen orientierten Berufswahl ist unter den Akteurinnen und Akteuren eine gewisse Resignation oder Müdigkeit gegenüber Genderaspekten anzutreffen.

Mit jungen Menschen in Schulprojekten, berufsvorbereitenden und -qualifizierenden Maßnahmen zu arbeiten, ist eine sehr herausfordernde Tätigkeit. Hinzu kommt, dass Fachkräfte der Jugendsozialarbeit oft mit Menschen in schwierigen Lebenssituationen zu tun haben, die wenig Erfahrung mit „Normalität“ mitbringen und nicht (mehr) in das reguläre System passen. Sie werden mit der Bezeichnung „Schulmüde“ oder als „Schulverweigerinnen“ und „-verweigerer“ den Beratungsstellen „zugewiesen“. Andere schreiben ihnen wenig Perspektive zu – ein Bild, in dem sich die jungen Menschen oft bestätigt sehen, wenn sie für sich

selbst keine Zukunft sehen und als Berufswunsch „Hartz-IV-Empfängerin oder -Empfänger“ angeben.

Dieser Erfahrungswert steht im Gegensatz zu den umfangreichen Bemühungen seitens der Politik, Gesellschaft und Wirtschaft, geschlechtertypische Berufswahlen aufzubrechen und allen Menschen die Chance auf eine berufliche Zukunft zu ermöglichen. Je nach Interessenlage geht es bei der Erweiterung des Berufswahlspektrums und den Ausbildungsinitiativen um die freie Entfaltung der Persönlichkeit, Chancengleichheit, das Hinterfragen traditioneller Rollenbilder, eine eigenständige Existenzsicherung oder Fachkräftesicherung.

Geschlechtergerechte Berufswahl wird durch Gendersensibilität in berufsorientierenden (Gruppen-)Veranstaltungen einerseits und in (Einzel-)Beratungen andererseits gefördert. Während für die Gestaltung gendersensibler Gruppenveranstaltungen eine Fülle hilfreicher Materials existiert (z.B. beim Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.), gibt es im Feld beruflicher Einzelberatungen für die Verwirklichung von Chancengleichheit und Gendersensibilität bisher nur wenige Orientierungshilfen.

Zweifelsohne besteht nicht nur bei Entscheidungsverantwortlichen, sondern auch bei den Fachkräften der Jugendsozialarbeit selbst der Anspruch, Gendersensibilität in der Berufsorientierung und beruflichen Beratung umzusetzen. Erfolgsrezepte, wie gendersensibler Berufsorientierungen und Beratungen fernab gleichstellungspolitischer Diskurse in der Praxis gelingen, gibt es allerdings nicht. Akteurinnen und Akteure in der Jugendsozialarbeit müssen immer wieder abwägen, wann Gleichbehandlung und wann eine geschlechterdifferenzierte Herangehensweise sinnvoll ist. Mal wird Geschlecht explizit zum Thema gemacht – es wird also „dramatisiert“ (vgl. Debus, Stuve & Budde, 2013, S. 10ff.) –, mal wird das genau jedoch nicht getan und die Kategorie „Geschlecht“ zusammen mit anderen Themen vermittelt.

Gendersensibilität in diesem Sinne lässt sich lernen. Um Berufsorientierungen und berufliche Beratungen gendersensibel gestalten zu können, bedarf es bei den Akteurinnen und Akteuren einer hoher Genderkompetenz. Der Blick auf Genderaspekte unterstützt die Akteurinnen und Akteure der sozialen Arbeit, genauer hinzusehen: In geschlechterspezifischen Erfahrungen und Erwartungen liegende Barrieren können erkannt und die Konstruktion von Geschlecht in Alltags-, Berufs- und Beratungsprozessen verstanden und verhandelt werden, um passgenauer und individueller agieren zu können.

Menschen unter dem Aspekt von Gender wahrzunehmen und ihnen gendersensibel zu begegnen, gehört somit zu den Grundprinzipien sozialen Arbeitens. Gendersensibilität unterstützt den Zugang zu jungen Menschen, das Bestreben, ihren Anliegen und Bedürfnissen gerecht zu werden und ihr persönliches Wachstum zu fördern.

Gendersensibilität zeigt sich über die geschlechterreflektierte Umsetzung von Übungen, Instrumenten, Methoden und Techniken. Wie dies gelingen kann, soll praxisnah in Leitfragen sowie einem Fallbeispiel zur gendersensiblen Beratung aufgezeigt werden. Der Text ist in weiten Teilen der AWO-Handreichung „Gendersensible Berufsorientierung im Übergang Schule-Beruf“ entnommen (AWO Bundesverband e.V., 2015).

## 2. Leitfragen zur gendersensiblen Beratung

Genderaspekte in der Beratung können mit Hilfe der drei nachfolgenden Fragen identifiziert, analysiert und berücksichtigt werden:

*A. Genderaspekte in der Lebenslage, in den Berufswünschen, im Denken und Handeln der Ratsuchenden*

*Wo sehen Sie genderspezifische Besonderheiten in der Lebenslage, in den Berufswünschen sowie im Denken und Handeln der Person(en)?*

*B. Genderaspekte in der Beratung*

Wie arbeiten Sie in der Beratung? Inwieweit berücksichtigen Sie Genderaspekte? (z.B. Umgang mit eigenen oder gesellschaftlichen Rollenvorstellungen und Gender Troubles, die entstehen, wenn geschlechertypische Vorstellungen in Frage gestellt werden)

*C. Fallstricke*

Wo liegen Fallstricke, wenn Sie die Kategorie „Gender“ nicht berücksichtigen? Welche Folgen hat dies für den jungen Menschen vor Ihnen und für seinen weiteren Lebensverlauf? Dieser Ansatz soll anhand der Beratung mit einer jungen Frau (Andrea) beschrieben werden.

## 3. Praxisbeispiel

*„Elektronik ist nicht mein Fall. Friseurin dagegen ist total trendy.“*

*Andrea, Hauptschule, Motivation für genderuntypischen Beruf möglich?*

Andrea lebt bei ihren Eltern. Der Vater verfügt über keine Berufsausbildung und ist zurzeit beschäftigungslos, die Mutter arbeitet als Verkäuferin in einem Minijob. Die Familie bezieht aufstockende Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch II. Andrea ist 15 Jahre und besucht die 9. Klasse der Hauptschule. In Mathematik, Chemie und Physik sind ihre Noten gut. Als Berufswunsch gibt Andrea Friseurin an. Der regionale Ausbildungsmarkt im Friseurhandwerk ist sehr schwierig, wodurch es unrealistisch erscheint, eine Ausbildungsstelle als Friseurin zu finden.

Ganz anders sieht die Arbeitsmarktlage in der Elektronik und Mechatronik aus: Vor fünf Jahren hat sich an ihrem Ort ein High-Tech-Unternehmen der Solarindustrie angesiedelt, das stark expandiert und in diesem Jahr besonders viele Ausbildungsstellen in diesem Bereich anbietet. Der dortige Personalleiter ist offen für Bewerbungen von Hauptschülerinnen und Hauptschülern und hat Berufsschnuppertage organisiert, bei denen Frauen bzw. junge Mädchen technisch-gewerbliche Berufe kennenlernen konnten.

Sie erfahren, dass Andrea den Schnuppertag sowie die dort kennengelernten Leute und Tätigkeiten „eigentlich recht interessant“ fand. Doch Andrea ist unsicher, ob sie wirklich eine Ausbildung zur Elektronikerin oder Mechatronikerin anstreben soll und hebt hervor: „Ich glaube, Elektronik ist doch nicht so mein Fall. Friseurin dagegen ist total trendy.“ Das behaupten auch ihre Freundinnen, die ebenfalls meinen, dass der Beruf gut zu Andrea passen würde. In Sachen Mode und Stil habe sie schon immer einen guten Geschmack gehabt. Andrea weiß nicht, wie sie ihren Freundinnen die neue Idee erklären soll. Wenn das mit einer Friserausbildung nicht klappt, wäre Andrea bereit, auf Kosmetikerin auszuweichen.

*A Genderaspekte in der Lebenslage, in den Berufswünschen, im Denken und Handeln der Ratsuchenden*

- Die Ratsuchende lebt in einer Familie, in der die Mutter einen frauentypischen Beruf ausübt und in einem Minijob beschäftigt ist, der für eine eigene Existenzsicherung nicht ausreicht.
- Andrea nennt einen frauentypischen Berufswunsch (Top 10, der von Frauen gewählten Ausbildungsberufe) aus ihrem Erfahrungshorizont. Auch ihr Zweitwunsch „Kosmetikerin“ zielt in diese Richtung.
- Die beiden genannten Berufe sind nicht auf eine eigene Existenzsicherung ausgerichtet. Arbeitsbedingungen werden als Faktor für die Berufswahl nicht erwähnt.
- Vermutlich besteht kaum Bezug zu technischen oder anderen handwerklichen Berufen außer Friseurin.
- Andrea zweifelt an ihrem Interesse für einen technischen Beruf und (oder) daran, über entsprechende Fähigkeiten zu verfügen.
- Es besteht offenbar eine gewisse emotionale und soziale Abhängigkeit von ihrem Umfeld (Freundinnen).
- Das Interesse an „Mode und Stil“ sowie der Berufswunsch unterstreichen „feminine“ Attribute der Ratsuchenden.

*B Genderaspekte in der Beratung*

Ziel des Gesprächs ist die Unterstützung der Ratsuchenden bei der Berufsorientierung und -findung. Da die von Andrea genannten Berufswünsche nicht oder nur schwer realisierbar sind und stark Geschlechterstereotypen folgen, ist eine Perspektiverweiterung wünschenswert. Es geht darum, über die Berufe Friseurin und Kosmetikerin hinaus Berufsbilder kennenzulernen und in Bezug mit den eigenen Interessen und Fähigkeiten zu setzen. Es wäre ideal, wenn die Beratung nicht einmalig bleibt, sondern Andrea über eine Zeit von mehreren Wochen beraten und begleitet werden kann. Ob es sich hierbei um ein freiwilliges oder verpflichtendes Beratungsangebot handelt, sei in diesem Fall offen gehalten.

**1. Auftragsklärung durchführen**

Zu Beginn der Beratung steht eine Auftragsklärung. Es sollten mit Andrea die Ziele, Inhalte, Vorgehensweisen und Rahmenbedingungen in der Beratung abgestimmt werden. Damit die Beratung und Berufsorientierung einer realistischen Zeitachse und der Prozess einem Denken „vom Ziel“ her folgen, sollte die Frage gestellt werden, bis wann Andrea eine Entscheidung getroffen haben will oder haben muss, um mit der Umsetzung zu beginnen.

**2. Standortbestimmung vornehmen, Bedürfnisse erfassen, Mitgefühl zeigen**

Andrea wird gefragt, wie ihre derzeitige Situation ist und was sie sich für ihre berufliche Zukunft überlegt hat. Hier wird sie das schildern, was in der Fallbeschreibung genannt ist, nämlich, dass sie gerne Friseurin oder alternativ Kosmetikerin werden möchte. Die Beratungsfachkraft hört genau zu, fragt gegebenenfalls nach, paraphrasiert das Gesagte und greift die mit der Schilderung verbundenen Gefühle empathisch auf.

### **3. Fragen zum Lebens- und Berufsweg stellen**

Nach einer ersten Standortbestimmung werden Andrea Fragen bezüglich ihrer Werte und Vorstellungen zum Lebens- und Berufsweg gestellt, zum Beispiel: Was ist Dir wichtig im Leben?, Was ist für Dich ein gutes Leben?, Wie sieht Dein Leben aus, wenn Du 30 Jahre alt bist?, usw. Gleichzeitig können auch Erwartungen Anderer an sie erforscht werden, zum Beispiel mit den Fragen: Was wünschen sich Deine Eltern (Mutter/Vater) für Dich?, Was meinen Deine Freundinnen?, Wie denkst Du über diese Erwartungen?

### **4. Ressourcenaktivierung und Potenzialanalyse vornehmen**

In diesem Schritt werden Ressourcen aktiviert, beispielsweise mit den Fragen: Was kannst Du richtig gut?, Was hat Dir bei dem Schnupperpraktikum in dem technischen Unternehmen gefallen?, Wie kommt das Unternehmen darauf, dass sie Dich gerne einstellen würden? Es können auch auf die guten Noten in Mathematik, Chemie und Physik hingewiesen und ihre grundsätzlich Offenheit (nahm an Schnupperpraktikum im technischen Betrieb teil) gewürdigt werden. Sofern verfügbar, liegt es nahe, Erkenntnisse aus Potenzialanalysen heranzuziehen.

### **5. Feedback zu den Folgen der Berufswahl und dem Arbeitsmarkt geben**

An dieser Stelle wird ein Gender Trouble vorbereitet, das heißt eine Situation, in der das Infragestellen bisheriger Rollenmuster Spannungen und Verunsicherungen bei der Ratsuchenden auslösen können: Es werden für die Berufe Friseurin und Kosmetikerin Informationen zum Arbeitsmarkt gegeben und die Folgen für die weitere Erwerbsbiografie im Sinne einer Lebensverlaufsperspektive aufgezeigt. Gleichzeitig wird über das Potenzial von Andrea für einen technischen Beruf sowie über die Arbeitsmarktchancen für Berufe in der Elektronik/Mechatronik aufgeklärt.

Die Beratungsfachkraft sollte sich darauf einstellen, dass Jugendliche oft keine konkreten Vorstellungen über die Arbeitsmarkt- und Entwicklungschancen der von ihnen genannten Wunschberufe haben. Reaktionen auf die persönlichen Rückmeldungen, welche eine Diskrepanz zwischen dem Selbst- und Fremdbild von Andrea enthalten, werden empathisch aufgefangen.

### **6. Perspektivwechsel anregen**

Mit Hilfe systemischer Fragen wird der Perspektivwechsel angeregt, zum Beispiel: Was wäre, wenn Du eine Ausbildung in der Elektronik/Mechatronik machen würdest?, Was wäre in dem technischen Betrieb anders als in einem Friseursalon?, Wie würden Deine Eltern / Deine Freundinnen darüber denken, wenn Du eine Ausbildung in dem technischen Betrieb machen würdest und dann gut verdienst?, Was würde bestenfalls / schlimmstenfalls nach einer Ausbildung im Friseursalon / technischen Betrieb passieren?

Die Beratungsfachkraft sollte sich bewusst sein, dass die inhaltliche, motivationale und emotionale Auseinandersetzung mit gegengeschlechtlich konnotierten Berufen Gender Troubles auslösen kann, auf die gegebenenfalls empathisch reagiert werden sollte.



### **7. Berufsinformationen vermitteln**

An dieser Stelle können Informationen über Berufe in der Technik sowie im Friseurhandwerk bzw. in der Kosmetik gegeben werden. Es sollten Gemeinsamkeiten und Querbezüge, aber auch Unterschiede aufgezeigt werden. Die Gemeinsamkeiten können sich beispielsweise darauf beziehen, dass sowohl technische als auch handwerkliche Berufe manuelles Geschick und soziale Kompetenzen erfordern. Bei den Unterschieden sollten diejenigen im Verdienst, bei den Weiterentwicklungsmöglichkeiten und zu erwartenden Unternehmensstrukturen (Großunternehmen versus Kleinbetrieb) betont werden.

### **8. Bereitschaft zum Kennenlernen und Erproben von (technischen) Berufen stärken**

Die Bereitschaft von Andrea, sich über den Beruf der Friseurin und Kosmetikerin hinaus mit weiteren Berufen auseinander zu setzen, sollte gestärkt werden. Es können Filme und Gespräche in Betracht gezogen werden, in denen Frauen zum Beispiel über ihre technischen Berufe berichten. Außerdem sollten Argumente für technische Berufe gefunden und Andrea befähigt werden, diese gegenüber ihrem sozialen Umfeld überzeugend vertreten zu können. Einen wichtigen Aspekt betrifft die Frage, wie Andrea in ihrer Persönlichkeit gestärkt werden kann, auch oder gerade dann, wenn sie keinen „geschlechtertypischen“ Beruf wählt. Zu überlegen ist, ob zu einem der nächsten Gespräche die Eltern und (oder) die Freundinnen mit eingeladen werden, um das soziale Umfeld mit einzubinden. Denn es ist sehr wahrscheinlich, dass sich Andrea nicht entgegen der Meinung ihrer Eltern oder Freundinnen für eine bestimmte Ausbildung entscheiden wird.

Starke Motivation, Perspektivwechsel und -erweiterung können praktische Einblicke in neue, auch technische Berufsbilder hervorrufen. Ob Schnuppertag, Betriebsbesuch, Praxiserprobung oder Praktikum – hier sollte zusammen mit Andrea überlegt werden, welches Format ihre Berufsorientierung weiter voranbringt und welcher, für die Beschäftigung von Frauen entgegen klassischer Rollenbilder offener und hierbei möglichst erfahrener Betrieb in Frage kommt. Denkbar wäre es, dass Andrea Kontakt zu einer weiblichen Fachkraft aus diesem Unternehmen aufbaut und diese in der Praxis begleitet. So erhält das Mädchen die Möglichkeit, eine weibliche Vorbild- und Bezugsperson außerhalb ihres Familien- und Freundeskreises zu gewinnen. Ergänzend könnte Andrea einen Schnuppertag in einem Friseur- oder Kosmetiksalon verbringen, um die dortigen Arbeitsbedingungen kennenzulernen und mit denen in technischen Berufen vergleichen zu können.

Sofern noch nicht geschehen, kann eine Potenzialanalyse durchgeführt werden, durch welche die subjektive Sicherheit bei der Ratsuchenden, die Voraussetzungen für einen (technischen) Beruf mitzubringen, gesteigert werden kann.

### **9. Nächste Schritte konkretisieren, „Hausaufgaben“ festlegen**

Abschließend spricht die Beratungsfachkraft mit Andrea über die nächsten Schritte, die in einer, in der Regel mündlichen Vereinbarung festgehalten werden. In Betracht kommen zum Beispiel die Teilnahme an einer Potenzialanalyse oder Berufserprobung, die Suche nach einem Praktikumsplatz oder nach Informationen zu bestimmten Berufen.

### **10. In Kontakt bleiben, den Berufsorientierungsprozess weiter stärken**

Die Beratungsfachkraft und Andrea sollten in weiterem Kontakt bleiben, so dass die Berufsorientierung und -findung mit Andrea bei Bedarf weiter begleitet werden können.

#### *C Fallstricke – Beratung ohne Gendersensibilität und Worst Case*

Was passieren könnte, wenn eine Beratung ohne Gendersensibilität stattfindet

- Andrea wird unhinterfragt in ihren stereotypen Berufswünschen verstärkt oder es wird versucht, sie zu einem technischen Beruf zu überreden.
- Die Beratungsfachkraft will keine Gender Troubles riskieren und hält die Idee eines technisch-gewerblichen Berufs nicht nach. Oder sie provoziert Gender Troubles, fängt die damit verbundenen Emotionen jedoch nicht auf.
- Das Ausbildungsangebot der Firma wird nicht mit Frauen wie Andrea in Verbindung gebracht.
- Aus Fürsorge sowie der Befürchtung heraus, Andrea könnte in einem männlich dominierten Umfeld schlechte Erfahrungen machen (z.B. Belästigung), wird von einer Ausbildung in einem technisch-gewerblichen Beruf abgeraten.
- Die Bedenken der Ratsuchenden gegen einen technischen Beruf werden in der Beratung nicht berücksichtigt bzw. nicht ernst genommen.

Mögliche Folgen / Worst Case einer nicht gendersensiblen Beratung

- Das Arbeitsbündnis zur Ratsuchenden zerbricht oder kommt nicht zustande.
- Andrea findet keinen Ausbildungsplatz und bleibt unversorgt.
- Sie stellt während der Ausbildung zur Friseurin fest, dass ihr Traumjob viele Schattenseiten (z.B. geringer Verdienst, wenig Aufstiegsmöglichkeiten außerhalb der Selbstständigkeit) hat und bricht die Ausbildung ab.
- Sie schließt zwar die Ausbildung ab und arbeitet in dem gelernten Beruf, ist jedoch unzufrieden und (oder) wird krank.
- Sie schließt die Ausbildung ab und bleibt anschließend (oder nach Familiengründung) auf ergänzende soziale Leistungen angewiesen, weil sie nicht ausreichend verdient.

#### **4. Fazit**

Die hier vorgestellten Vorgehensweisen und Gesprächstechniken leisten einen Beitrag zur Gendersensibilität in der (Einzel-)Beratung. Insbesondere sind hier möglich:

- die Vermittlung realistischer und vielfältiger Bilder eines Lebensverlaufs,
- die Stärkung von Motivation und Selbstbewusstsein, einen Beruf jenseits von Geschlechterstereotypen zu wählen,
- kritische Reflexionen über Weiblichkeit und Männlichkeit,
- berufsbezogene Informationen und Argumentationen sowie
- der Auf- und Ausbau von Kompetenzen und Motivation zur Realisierung eines geschlechteruntypischen Berufswunsches

Dies alles geschieht in einer sehr auf das Individuum zugeschnitten Form – das ist die Stärke und das Alleinstellungsmerkmal der (Einzel-)Beratung.

## 5. Literatur

- AWO Bundesverband e.V. (2015). Gendersensible Berufsorientierung im Übergang Schule-Beruf. AWO Handreichung. Autorinnen: B. Franzke & M. Rohmann. Verfügbar unter: <http://www.awo-informationservice.org/aktuelle-meldungen/einzelmeldung/datum/2016/04/11/gendersensible-berufsorientierung-im-uebergang-schule-beruf/> (Abruf am 10.05.2016)
- Debus, Katharina, Stuve, Olaf & Budde, Jürgen (2013). Erweiterung der Perspektiven für die Berufs- und Lebensplanung von Jungen. Eine Praxishandreichung für die Schule. Bielefeld: Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. Verfügbar unter: [http://mediaserve.kompetenzz.net/filestore/1/2/4/8/0\\_784e8a3f2666af5/12480\\_2368aa3d8d3354f.pdf?v=2014-05-05+08%3A52%3A17](http://mediaserve.kompetenzz.net/filestore/1/2/4/8/0_784e8a3f2666af5/12480_2368aa3d8d3354f.pdf?v=2014-05-05+08%3A52%3A17) (Abruf am 10.05.2016)
- Franzke, Bettina (2010). Vermittlung von Berufsbildern – Wirkung und Relevanz von Rollenmustern und Geschlechterstereotypen bei der Beratung junger Menschen. Konzeption eines Gendertrainings. Mannheim: HdBA-Bericht. Verfügbar unter: [www.bettina-franzke.de](http://www.bettina-franzke.de) (Veröffentlichungen) (Abruf am 10.05.2016)
- Franzke, Bettina (2014). Genderaspekte in der beschäftigungsorientierten Beratung. Neue Entwicklungen im SGB II und SGB III. Bielefeld: Bertelsmann. Verfügbar unter: [www.professor-franzke.de](http://www.professor-franzke.de) (Veröffentlichungen) (Abruf am 10.05.2016)