



Bundesverband e.V.

# **Gendersensible Berufsorientierung im Übergang Schule-Beruf**

## **AWO Handreichung**

## **Impressum**

- Herausgeber: AWO Bundesverband e.V.
- Verantwortlich: Wolfgang Stadler, Vorstandsvorsitzender
- Autorinnen: Prof. Dr. Bettina Franzke, Fachhochschule für öffentliche  
Verwaltung NRW in Köln (Kapitel 1-4, 6, 7)  
Martje Rohmann, Handwerkerinnenhaus Köln e.V. (Kapitel 5)
- Fachbegleitung: Angelika Herzog, AWO Institut für Bildung und Beruf gGmbH
- Redaktion: Angelika Herzog, AWO Institut für Bildung und Beruf gGmbH  
Dieter Eckert, AWO Bundesverband e.V.

© AWO Bundesverband e. V.  
Heinrich-Albertz-Haus  
Blücherstraße 62/63  
10961 Berlin  
Telefon: (+49) 30 26309-0  
Telefax: (+49) 30 26309-32599  
E-Mail: [info@awo.org](mailto:info@awo.org)  
Internet: [www.awo.org](http://www.awo.org)

Berlin, im September 2015

## Inhaltsübersicht

	Seite
<b>Vorwort</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Einleitung</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Ausgangssituation</b> .....	<b>6</b>
2.1 Geschlechertypische Berufswahlen und ihre Folgen .....	6
2.2 Einflussfaktoren auf die Berufsfindung und Berufswahl .....	10
2.3 Rollenmuster und berufliche Vorstellungen .....	12
<b>3. Anspruch und Ansätze von Gendersensibilität in der Berufsorientierung</b> ...	<b>15</b>
3.1 Ziele und Nutzen von Geschlechtergerechtigkeit in der Berufswahl – Wozu? .....	15
3.2 Zehn Handlungsansätze zu Gendersensibilität in der Berufsorientierung – Wie und Was? .....	17
3.3 Genderkompetenz als Schlüssel zu Gendersensibilität .....	24
3.4 Handlungsspielräume in der Jugendsozialarbeit .....	26
3.5 Ausblick auf künftige Entwicklungen .....	30
<b>4. Gendersensible Berufsorientierung in der Praxis</b> .....	<b>31</b>
4.1 Grundhaltungen gegenüber jungen Menschen .....	31
4.2 Übungen und Instrumente zur gendersensiblen Berufsorientierung (Gruppenveranstaltungen) .....	32
4.3 Exkurs: Arbeitgeberorientierte Ansprache .....	45
4.4 Methoden und Techniken zur Gendersensibilität in der beruflichen (Einzel-)Beratung .....	46
4.5 Fallanalysen zur gendersensiblen Beratung .....	55
<b>5. Das Handwerkerinnenhaus Köln e.V.</b>	
<b>Mitmischen und vernetzen – für Mädchen und Frauen im Handwerk</b> .....	<b>66</b>
5.1 Umsetzung und Gelingensfaktoren gendersensibler Berufsorientierung	67
5.2 Die Werkstatt als zentrales Handlungsfeld am Beispiel des Bereiches „Holly Wood – Berufsorientierung für Mädchen“ .....	68
5.3 Wirksamkeit gendersensibler Berufsorientierung am Beispiel des Projektes „Mädchen machen Karriere – Zukunft in Handwerk und Technik“ .....	70
5.4 Ausblick .....	75
<b>6. Literatur</b> .....	<b>76</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>81</b>
<b>7. Anhang: Leitfragen zur gendersensiblen Beratung</b> .....	<b>82</b>

## Vorwort

Ein zentrales Anliegen der Arbeiterwohlfahrt ist die Förderung der Gleichstellung von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern in unserer Gesellschaft. Das Ziel, Geschlechtergerechtigkeit in unserer Gesellschaft herzustellen, betrifft insbesondere auch die geschlechtersensible Berufswahl und berufliche Orientierung von Schülerinnen und Schülern.

Auf die Berufswahl junger Menschen wirken vielfältige Faktoren ein – besonders bedeutsam sind hierfür Familie, Schule, Gleichaltrigengruppe, Medien sowie Freizeitorganisationen. Zudem prägen Geschlechterrollenbilder die Vorstellungen, die Mädchen und Jungen über Berufe entwickeln und welche sie für sich als richtig und passend auswählen.

Viele Berufe gelten nach wie vor als typische „Frauen-“ oder „Männerberufe“. Angesichts dieser Zuschreibungen, überrascht es nicht, dass sich die Berufswahl junger Frauen und Männer nach wie vor unterscheidet. Die „Hitlisten“ der zehn beliebtesten Ausbildungsberufe von Mädchen und Jungen hat sich in den vergangenen Jahrzehnten kaum verändert. Durch diese eingeeengte Berufswahl-orientierung bleiben Potenziale von Schülerinnen und Schülern häufig ungenutzt und zukunftsweisende Berufsperspektiven versperrt. Den Betrieben gehen qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber verloren.

Junge Menschen stellen mit ihrer Berufswahl die Weichen für ihren weiteren Ausbildungs- und Lebensweg. Eine gendersensible Berufsorientierung und Beratung im Übergang Schule-Beruf ist somit gleichermaßen für Mädchen, Jungen und auch Arbeitgeber von großer Bedeutung. Es gilt, junge Menschen darin zu unterstützen, ihre individuellen Potenziale und Talente auszuschöpfen und die Berufswahl nicht aufgrund traditioneller Rollenzuschreibungen einzuschränken. Die Integration der Geschlechterperspektive in den beruflichen Alltag aller am Berufsorientierungs- und Ausbildungsprozess Beteiligten kann positive Effekte erzielen.

Die vorliegende Handreichung verdeutlicht das Wozu, Was und Wie von Gender-sensibilität in der Berufsorientierung und beruflichen Beratung. Sie ermöglicht den im Übergangsbereich Schule-Beruf tätigen Kolleginnen und Kollegen der Jugendsozialarbeit, Jugendberufshilfe und Schulsozialarbeit eine vertiefte Auseinandersetzung mit geschlechterreflektierten Herangehensweisen und vermittelt anhand von Übungen und Beispielen sowie Methoden und Techniken wichtiges Handwerkszeug für die berufliche Beratungspraxis.

Die Handreichung möchte den Leserinnen und Lesern impulsgebende Erkenntnisse und Erfolge bei der Entwicklung und Umsetzung gendersensibler Berufsorientierungen und Beratungen in der Praxis vermitteln.

Wolfgang Stadler  
Vorstandsvorsitzender

## 1. Einleitung

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

Das Aufbrechen geschlechertypischer Berufswünsche ist unter den in der Berufsorientierung tätigen Akteurinnen und Akteuren ein „Dauerbrenner“. Obwohl sich die Rollen von Frauen und Männern in der Gesellschaft während der vergangenen Jahrzehnte stark in Richtung einer partnerschaftlichen Aufteilung und grundsätzlichen Gleichberechtigung verändert haben, werden Fachkräfte der sozialen Arbeit und berufsorientierenden Beratung tagtäglich mit geschlechertypischen Berufswünschen konfrontiert. Angesichts einer seit rund 20 Jahren unveränderten Situation, ist unter den Akteurinnen und Akteuren eine gewisse Resignation oder Müdigkeit gegenüber Genderaspekten anzutreffen.

Neue Motivation für die Auseinandersetzung mit dem Thema resultiert durch die seit einigen Jahren von Politik und Gewerkschaften vertretene Lebensverlaufsperspektive (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2013; DGB 2013a, Welskop-Deffaa, 2014): Danach stellt die Berufswahl eine wichtige Stellschraube für die künftige Erwerbsbiografie, finanzielle Situation sowie für die Verteilung von Berufs- und Sorgearbeit in Partnerschaften und Familien dar. Sie entscheidet mit über Zufriedenheit eines Menschen. Berufswahl langfristig und in Verschränkung verschiedener Lebensbereiche zu betrachten, bringt neue Bewegung in die Diskussion.

Fachkräfte in der Jugendsozialarbeit sollten geschlechtsspezifische Sozialisations- und Konstruktionsprozesse kennen und es verstehen, diese in ihrer Arbeit so zu berücksichtigen, dass dadurch Beiträge zur Chancengleichheit entstehen. Angesichts der Ausgangssituation, dass Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt komplett unterschiedlich platziert sind, ist dies alles andere als eine leichte Aufgabe.

Die hier vorliegende Handreichung verdeutlicht das Wozu, Was und Wie von Gendersensibilität in der Berufsorientierung und beruflichen Beratung. Nachdem der Anspruch und zehn Handlungsansätze von Gendersensibilität herausgestellt worden sind, wird „Handwerkszeug“ für die Praxis dargeboten: Neben einer Sammlung von Übungen und Instrumenten für Gruppenveranstaltungen zur Berufsorientierung ist eine Zusammenschau von Methoden und Techniken in der beruflichen (Einzel-)Beratung enthalten. Diese werden anhand von zwei Fallbeispielen verdeutlicht. Das Handwerkerinnenhaus Köln zeigt anschließend, wie die Begeisterung für Handwerksberufe bei Mädchen geweckt werden und sich in eine Erfolgsgeschichte verwandeln kann (Kapitel 5).

Die Handreichung wendet sich an Fachkräfte in der Jugendsozialarbeit, die mit jungen Menschen zur Berufsorientierung arbeiten. Sie will dazu anregen,

Gendersensibilität als Querschnittsaspekt zu betrachten, und damit zu einer weiteren Professionalisierung der sozialen Arbeit beitragen.

Wenn in dieser Handreichung von „geschlechtertypisch“ und „geschlechteruntypisch“ die Rede ist, so beziehen sich diese Begriffe auf statistisch beobachtbare Häufigkeiten, nicht auf Eigenschaften, die Frauen und Männern zugeschrieben werden.

## **2. Ausgangssituation**

An dieser Stelle werden die wichtigsten Daten über Frauen und Männer auf dem Ausbildungsmarkt vorgestellt und ihre Implikationen für den weiteren Lebensverlauf deutlich gemacht. Ferner werden Einflussfaktoren auf die Berufswahl und der hohe Stellenwert von Rollenmustern erläutert, die dazu führen, dass die „Hitlisten“ der bei jungen Frauen und Männern beliebtesten Berufe seit mehr als 20 Jahren kaum eine Veränderung erfahren haben.

### **2.1 Geschlechtertypische Berufswahlen und ihre Folgen**

Frauen, die heute die allgemeinbildenden Schulen verlassen, haben im Durchschnitt eine höhere Schulbildung als Männer. Ihr Anteil bei den Abgängen ohne Hauptschulabschluss ist mit 39,9 Prozent deutlich geringer als derjenige der Männer mit 60,1 Prozent. Darüber hinaus beträgt der Frauenanteil bei der allgemeinen Hochschulreife 52,4 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2013a).

Diese scheinbare Ausgeglichenheit der Abschlüsse zwischen den Geschlechtern bleibt jedoch nicht lange bestehen. Bereits bei der Berufs- und Studienwahl geht das Verhalten junger Frauen und Männer stark auseinander. Die Entscheidung für einen Ausbildungsberuf fällt nach wie vor sehr geschlechtsspezifisch aus. Der Übergang in die Berufsausbildung bedeutet eine „erste entscheidende Weichenstellung“ (DGB Bundesvorstand, 2013b, S. 56) in Bezug auf die geschlechtsspezifische Unterteilung des Arbeitsmarkts.

Innerhalb des dualen Ausbildungssystems sind Frauen zu 39 und Männer zu 61 Prozent vertreten. Bundesweit gesehen stellen Ausbildungen zur medizinischen Fachangestellten, Bürokauffrau, Kauffrau im Einzelhandel, Industriekauffrau, zahnmedizinischen Fachangestellten, Verkäuferin, Kauffrau für Bürokommunikation, Friseurin, Fachverkäuferin im Lebensmittelhandel und Bankkauffrau die zehn von Frauen am häufigsten gewählten Berufe dar. Umgekehrt gehören unter den Männern Ausbildungen zum Kraftfahrzeugmechatroniker, Industriemechaniker, Elektroniker, Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Kaufmann im Einzelhandel, Fachinformatiker, Mechatroniker, Kaufmann im Groß-/Außenhandel, zur Fachkraft für Lagerlogistik und zum Industriekaufmann zu den zehn Favoriten (s. Tab. 1, Statistisches Bundesamt, 2013b).

**Tab. 1: Die zehn beliebtesten dualen Ausbildungsberufe in Deutschland nach Geschlecht** (Statistisches Bundesamt, 2013b)

Weibliche Auszubildende insgesamt: 537.663 (39 %)				Männliche Auszubildende insgesamt: 854.226 (61 %)		
Rang	Beruf	Absolute Zahl der Auszubildenden	Frauenanteil in %	Beruf	Absolute Zahl der Auszubildenden	Männeranteil in %
1	Medizinische Fachangestellte	37.257	99 %	Kraftfahrzeugmechatroniker	60.921	97 %
2	Bürokauffrau	35.814	73 %	Industriemechaniker	44.856	95 %
3	Kauffrau im Einzelhandel	34.533	54 %	Elektroniker	34.428	98 %
4	Industriekauffrau	32.451	60 %	Anlagenmechaniker SHK	31.302	99 %
5	Zahnmedizinische Fachangestellte	30.186	99 %	Kaufmann im Einzelhandel	29.076	46 %
6	Verkäuferin	27.684	61 %	Fachinformatiker	25.650	94 %
7	Kauffrau für Bürokommunikation	22.752	79 %	Mechatroniker	24.570	94 %
8	Friseurin	21.942	89 %	Kaufmann im Groß-/Außenhandel	23.502	58 %
9	Fachverkäuferin im Lebensmittelhandel	19.104	90 %	Fachkraft für Lagerlogistik	22.413	89 %
10	Bankkauffrau	19.008	53 %	Industriekaufmann	21.252	40 %

Während sich viele junge Frauen für Berufe aus dem Dienstleistungssektor entscheiden (Frauenanteil 60,0 %), sind bei jungen Männern Berufe in der Produktion besonders beliebt (Männeranteil 87,7 %) (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2014, S. 127). Auch das Handwerk wird von Männern stärker nachgefragt als von Frauen (Männeranteil 75,6 %, a.a.O., S. 35).

Mädchen zeigen sich in ihrer Berufswahl stark eingeschränkt. So verteilen sich 55 Prozent der weiblichen Auszubildenden auf nur 9 Ausbildungsberufe, während sich 50 Prozent der männlichen Auszubildenden in 17 verschiedenen Berufen wiederfinden (Kroll 2010, S. 9). Die starke Beschränkung auf bestimmte Berufe kommt auch darin zum Ausdruck, dass eine ganze Reihe staatlich anerkannter Ausbildungsberufe – gerade in technischen und Bauberufen – existiert, in denen keine einzige Frau vertreten ist. Im Vergleich dazu gibt es nur sehr wenige staatliche anerkannte Berufe mit minimalen Fallzahlen, in denen nur Frauen ausgebildet werden.

Mehr Frauen als Männer durchlaufen schulische Ausbildungen. Gerade im Bereich Gesundheit, Pädagogik und Gestaltung wird vorrangig „schulisch“, das heißt an staatlichen und privaten Berufsfachschulen, Berufskollegs, Fachakade-

mien und Ähnlichem ausgebildet. Eine Ausbildungsvergütung erhalten die dort Lernenden in der Regel nicht. Dafür muss an den privaten Schulen noch Schulgeld einkalkuliert werden (Bundesagentur für Arbeit, 2010).

**Tab. 2: Die zehn beliebtesten schulischen Ausbildungsberufe in Deutschland nach Geschlecht** (Statistisches Bundesamt, 2014)

Weibliche Auszubildende insgesamt: 146.187 (68 %)				Männliche Auszubildende insgesamt: 68.499 (32 %)		
Rang	Beruf	Absolute Zahl der Auszubildenden	Frauenanteil in %	Beruf	Absolute Zahl der Auszubildenden	Männeranteil in %
1	Sozialhelferin/ Sozialassistentin	26.009	80 %	Assistent für Informatik	7.127	96 %
2	Altenpflegerin	22.538	79 %	Sozialhelfer/Sozialassistent	6.557	20 %
3	Sozialpädagogische Ass./Kinderpflegerin	18.220	86 %	Altenpfleger	5.977	21 %
4	Berufe in der Kinderbetreuung	8.977	88 %	Berufe in der kaufm./techn. BWL	3.482	43 %
5	Kfm. Ass./Wirtschafts-ass.-Fremdsprachen	4.693	72 %	Kfm. Ass./W.ass.-Informationsverarb.	3.194	64 %
6	Berufe in der kaufm./techn. BWL	4.667	57 %	Sozialpädagogischer Ass./ Kinderpfleger	2.958	14 %
7	Gesundheits-, Krankenpflegerin	4.628	75 %	Gestaltungstechnischer Assistent	2.275	35 %
8	Gestaltungstechnische Assistentin	4.291	65	Chemisch-technischer Assistent	1.821	61 %
9	Pharmazeutisch-technische Ass.	3.961	89 %	Kfm. Ass./ Wirtschaftsass.-Fremdsprachen	1.786	28 %
10	Ergotherapeutin	3.864	89 %	Gesundheits-/ Krankenpfleger	1.546	25 %

An den Berufsfachschulen, wo schulische Ausbildungen stattfinden, sind Frauen mit 68 Prozent gegenüber einem Männeranteil von 32 Prozent in der Mehrheit (s. Tab. 2, Statistisches Bundesamt, 2014). Bei Frauen besonders beliebt sind schulische Ausbildungen zur Sozialhelferin/Sozialassistentin, Altenpflegerin, sozialpädagogischen Assistentin/Kinderpflegerin, Berufe in der Kinderbetreuung, die Ausbildung zur kaufmännischen Assistentin/Wirtschaftsassistentin-Fremdsprachen, Berufe in der kaufmännischen/technischen Betriebswirtschaft, Ausbildungen zur Gesundheits- und Krankenpflegerin, gestaltungstechnischen Assistentin, pharmazeutisch-technischen Assistentin und Ergotherapeutin. Bei den Männern finden sich unter den ersten zehn Plätzen auch Berufe in der



Informationstechnologie und Chemieindustrie, zum Beispiel der Assistent für Informatik (Platz 1), der kaufmännische Assistent/Wirtschaftsassistent Informationsverarbeitung (Platz 5) und der chemisch-technische Assistent (Platz 8).

Die geschlechtsspezifische Segregation in der Berufswahl und auf dem Ausbildungsmarkt lässt sich auf die Studienwahl übertragen.

Der jährliche Ausbildungsreport des Deutschen Gewerkschaftsbundes dokumentiert jedes Mal aufs Neue, dass sich die Arbeitsbedingungen in frauen- und männerdominierten Berufen bereits in der Ausbildung unterscheiden (DGB Bundesvorstand, 2014). So leisten Auszubildende in den frauendominierten Berufen mehr unbezahlte Überstunden als diejenigen in den männerdominierten Berufen, bekommen für Überstunden seltener einen Ausgleich durch Freizeit oder Bezahlung und haben weniger Urlaub. So ist es nicht verwunderlich, dass doppelt so viele Auszubildende in den frauendominierten Berufen (36,9 %) wie in den männerdominierten Berufen (18,4 %) angeben, nach der Arbeit nicht richtig „abschalten“ zu können und Schwierigkeiten zu haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen. Was die Vergütung betrifft, so liegt das Gehalt im dritten Ausbildungsjahr in den männerdominierten Berufen mit durchschnittlich 718 Euro über 149 Euro höher als das der Auszubildenden in den frauendominierten Berufen (569 Euro). Alle diese Fakten schlagen sich auf die Gesamtzufriedenheit der Auszubildenden nieder, die mit 74 Prozent in den männlich geprägten Ausbildungen rund 7 Prozentpunkte über der der Auszubildenden in weiblich dominierten Ausbildungen liegt (a.a.O., S. 47ff.).

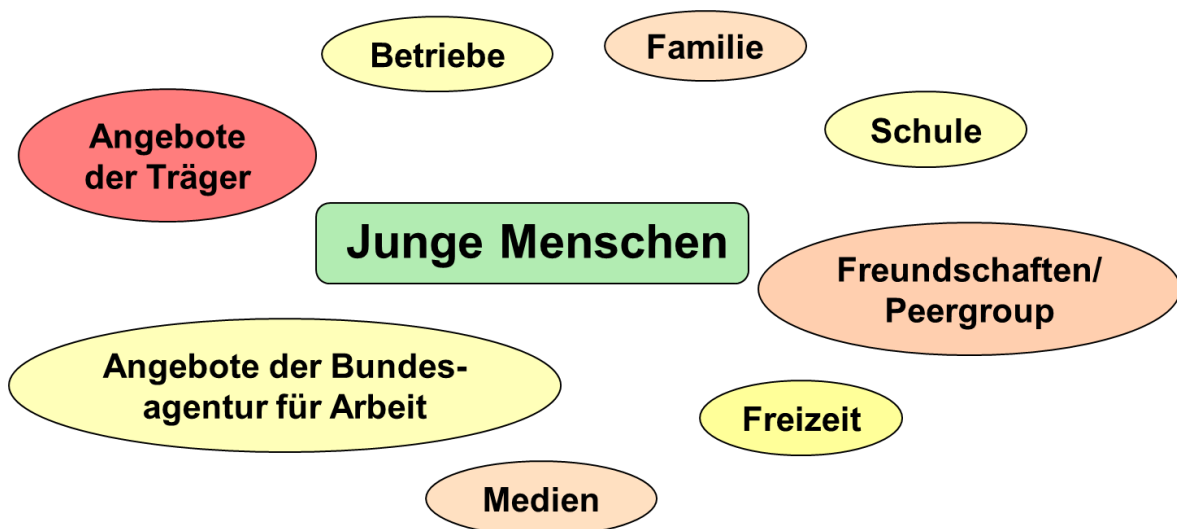
Als Fazit lässt sich festhalten, dass ungünstige Bedingungen in der Ausbildung vor allem in frauendominierten Berufen zu finden sind, und die Unzufriedenheit dort ausgesprochen hoch ist. Offenbar erfüllen sich die an die Ausbildung oder den Beruf gerichteten Erwartungen oder Vorstellungen hier nicht. Gerade die intensive Arbeit mit Menschen kann sehr anstrengend sein, findet keine den technischen Berufen vergleichbare materielle Anerkennung und birgt innerbetriebliche Konfliktpotenziale.

Eine Folge der geschlechtstypischen Berufswahl ist, dass Frauen und Männer im Beruf in vielen Bereichen unter sich bleiben. So sind Bau- und technische Berufe weitgehend männerdominiert (z.B. Maurer, Erwerbstätige in Elektroberufen, Maler/Lackierer), während Berufe im Gesundheitswesen, im sozialen und pädagogischen Bereich (z.B. Erzieherinnen und Erzieher, Erwerbstätige in Pflegeberufen, Lehrkräfte an Grundschulen) überwiegend frauendominiert sind (Hans-Böckler-Stiftung, 2011, S. 6). Es existieren somit weibliche und männliche Arbeitswelten mit jeweils spezifischen Eigenheiten, insbesondere unterschiedlichen Verdienst- und Arbeitsbedingungen, die letztlich wieder tradierte Aufteilungen von Berufs-, Familien- und Hausarbeit zur Folge haben.

Obwohl hierzu beinahe keine wissenschaftlichen Befunde vorliegen, ist eine enorme Belastung der Männer durch dieses Ungleichgewicht ebenfalls anzunehmen. So sehen sie sich im Zwiespalt 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. Bestätigt ist, dass Männern im Durchschnitt eine glückliche Partnerschaft und Familie wichtiger sind als Erfolg im Beruf und Hobbys (Institut für Demoskopie Allensbach, 2013).

## 2.2 Einflussfaktoren auf die Berufsfindung und Berufswahl

Die Berufsfindung ist ein komplexer Prozess, der durch zahlreiche Faktoren inner- und außerhalb der Person bestimmt ist und sich über einen längeren Zeitraum, oft über Jahre hinweg erstreckt. Der erste Kontakt mit Berufen findet schon im Kindergarten statt, wenn Mädchen und Jungen den Beruf der Eltern oder Menschen in ihrer Umgebung erfassen (z.B. Erzieherinnen und Erzieher). In und nach der Grundschule setzen dann erste berufssensibilisierende Angebote und Programme ein (z.B. die Zukunftstage für Mädchen und Jungen – Girls'- bzw. Boys'Day ab der 5. Klasse). Eine Zusammenschau der verschiedenen Einflussfaktoren auf die Berufsfindung ist in Abbildung 1 wiedergegeben.



**Abbildung 1:** Einflussfaktoren während der Berufsfindung

Ein erster Einflussfaktor auf die spätere Berufswahl ist die Familie oder das Elternhaus: Die soziale Herkunft, Beschäftigungssituation und die Berufe der Eltern prägen einen jungen Menschen, der schon früh sieht, wie Aufgaben in Beruf, Familie und Haushalt zwischen den Geschlechtern verteilt sind und welche Berufe Frauen und Männer in der Regel ausüben. Der Einfluss von (vor)gelebten Rollenbildern beginnt bereits hier. Hinzu kommt das Umfeld im Kindergarten und später in der Schule, in dem Mädchen und Jungen ihre Interessen und Kompetenzen erfahren, in ihrer Persönlichkeit anerkannt und gestärkt oder eben geschwächt werden. Parallel setzt der Einfluss der Freundin-

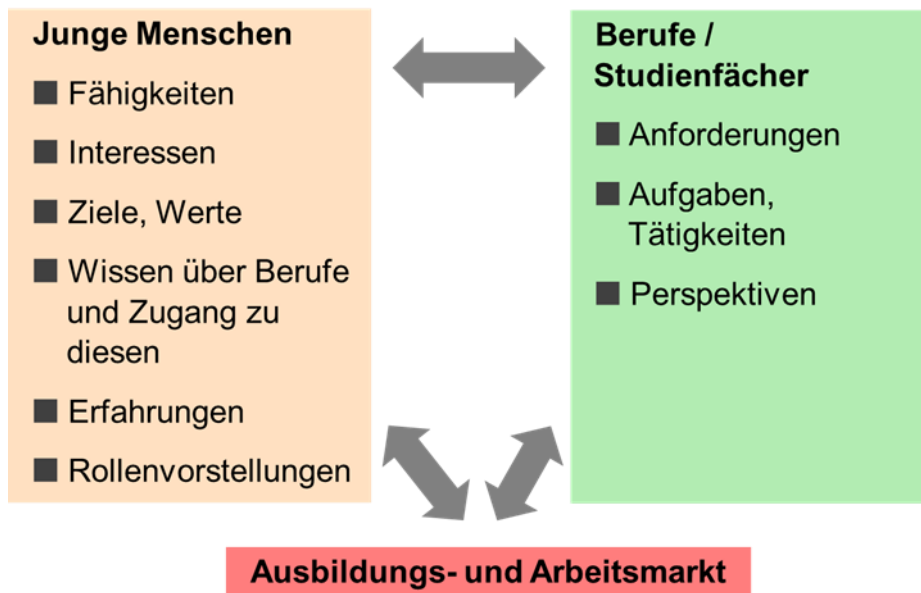
nen und Freunde („Peergroup“) ein, die aufgrund ihrer eigenen Sozialisation und ihres Lebenskontextes geschlechertypische Erwartungen transportieren können. Ferner sammeln junge Menschen Erfahrungen in ihrer Freizeit, die berufsrelevante Interessen und Einstellungen ebenfalls prägen. Von hohem Stellenwert sind heutzutage die Medien wie Internet, soziale Netzwerke oder Fernsehserien: Hier bestimmen die Jugendlichen weitgehend selbst, welche Informationen sie erreichen. Allerdings vermitteln ihnen die Medien auch Geschlechtermuster und -normen, die junge Menschen mehr oder weniger unhinterfragt übernehmen.

Jugendliche befinden sich in der Zeit der Berufsorientierung in einer Phase der Identitätsfindung, die von ständigen Umbrüchen und einem Abgleich der Rollen gekennzeichnet ist. Sie versuchen, ihre eigenen Anschauungen durch die Interaktion mit anderen zu entwickeln und sind daher sensibel für äußere Einflüsse. Hier ist es wichtig, mit lebensnahen Rollenmodellen und empathischer Reflexion zu arbeiten, um mögliche Stereotype in der Berufswahl und im Alltag aufzubrechen.

Spätestens ab dem Jugendalter setzt der Einfluss der Betriebe und Organisationen am Arbeitsmarkt ein: Über Praktika innerhalb der Schulzeit erhalten junge Menschen Einblicke in die berufliche Realität. Hinzu kommen die Angebote der Bundesagentur für Arbeit, zum Beispiel berufsorientierende Veranstaltungen in Schulen, Besuche und Informationen in der Berufsberatung oder im Berufsinformationszentrum, welche flächendeckend angelegt sind. Ab dem Jugendalter können junge Frauen und Männer darüber hinaus in Kontakt mit Trägern kommen, die in Schulen und eigenen Beratungsstellen die Berufsorientierung und berufliche Integration junger Menschen unterstützen. Schließlich wirken über die gesamte Kindheit und Jugend von verschiedenen Seiten Rollenmuster auf die jungen Menschen ein (s. Abschnitt 2.3).

Während der Berufsorientierung nehmen junge Menschen einen Abgleich zwischen ihrer Person sowie dem Angebot an Berufen bzw. Studienfächern einerseits sowie dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt andererseits vor (s. Abb. 2). Sie stellen ihre Fähigkeiten, Interessen, Ziele und Werte, ihr Wissen über Berufe und den Zugang zu diesen, ihre Erfahrungen (z.B. aus Praktika) und Rollenvorstellungen auf der einen Seite den Anforderungen, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Perspektiven in bestimmten Berufen auf der anderen Seite gegenüber. Zudem gleichen sie ab, welcher Beruf für sie einen gewissen Status erfüllt (Lohn, Karriere, Ansehen etc.). Dabei haben auch Geschlechterrollenzuschreibungen eine hohe Relevanz.

Akteurinnen und Akteure in der Berufsorientierung können junge Menschen aktiv in diesem Prozess begleiten.



**Abbildung 2:** Wechselwirkungen bei der Berufswahl: Den Merkmalen der jungen Menschen stehen Berufsbilder und Möglichkeiten des Arbeits- und Ausbildungsmarktes gegenüber.

### 2.3 Rollenmuster und berufliche Vorstellungen

Das Ausbildungs- und Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer verläuft oft in geschlechertypischen Bahnen. Eine Begründung dafür ist vor allem in der unterschiedlichen Sozialisation von Mädchen und Jungen zu suchen, die bereits von Geburt an beginnt und aus der sich bestimmte Weiblichkeits- und Männlichkeitsvorstellungen entwickeln. Kulturell bedingte Vorstellungen davon, was für das entsprechende Geschlecht Normalität bedeutet, werden von Frauen, Männern, Bildungsinstitutionen, Organisationen am Arbeitsmarkt und Unternehmen reproduziert. Dieser Vorgang, „Doing Gender“ genannt, 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). Er besagt: Geschlechter sind nicht nur körperlich, sondern auch gesellschaftlich verschieden, weil ihnen seitens des sozialen Umfeldes unterschiedliche Eigenschaften und Kompetenzen zugewiesen werden. Tagtäglich definieren wir Menschen über ihr Geschlecht, ob bewusst oder unbewusst. Dadurch setzen sich bestimmte Zuschreibungen fort, indem wir Geschlecht reproduzieren (z.B. Klischees). Innerhalb unserer Gesellschaft gibt es Menschen Sicherheit, andere in ihrer Geschlechtlichkeit zu erkennen und zu kategorisieren. Jeder tut dies in unzähligen Alltagssituationen – wir messen andere an ihrer Darstellung und bewerten sie nach unseren Sozialisationsmustern.

Der Begriff „Doing Gender“ gibt also wieder, wie männliche und weibliche Lebenswirklichkeiten entstehen. Dabei sind nach Wetterer (1995) „die Verfahren der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit (...) subtiler und indirekter geworden“ (S. 12).

Schon in der Vorschule 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. Umgekehrt werden Jungen nicht immer in ihren sozialen Kompetenzen verstärkt. Besonders deutlich wird die Rollenzuschreibung bei der Betrachtung typischen Mädchen- und Jungenspielzeuges. 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. 7f.), 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 Mädchen bewusst bestärken, denn diese verlassen sich stärker als Jungen auf die Einschätzung ihrer Lehrerinnen und Lehrer, wenn sie selbst ihre Leistung beurteilen sollen (Solga/Pfahl 2009). Aber auch für Jungen ist die Vorbildfunktion und Anerkennung in Bereichen, die nicht männlich konnotiert sind, wichtig, um ein differenziertes Männlichkeitsbild zu entwickeln und somit das Berufswahlspektrum zu verbreitern. Ob und wie ein Zusammenhang zwischen männlichen Ansprechpersonen in Familie, Schule und anderen Bildungseinrichtungen einerseits und der Identitätsentwicklung andererseits existiert, dazu liegen noch keine abschließend gesicherten Erkenntnisse vor (vgl. z.B. Beirat Jungenpolitik, 2013). Es scheint, dass sich Jungen stärker als Mädchen mit ihren Gleichaltrigen messen und darin Bestätigung suchen.

Doch nicht nur Eltern und Erziehungspersonen 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 zu sein und sich so Spott und Anzüglichkeiten ausgesetzt fühlen. Ebenso erscheinen technische Berufe nur schwer mit dem Wunsch nach Familie vereinbar, da in diesem Sektor lange Arbeitszeiten und Mobilität üblich sind. Frauen in gewerblich-technischen Berufen erfahren daher ihren Ausbildungs- und Berufsalltag als immerwährende „Bewährungsprobe“, eine Tatsache, welche die Gefahr eines Ausbildungsabbruchs oder Ausstiegs aus diesem Bereich in sich birgt. Damit eine geschlechteruntypische Berufswahl nachhaltig ist, bedarf es eines guten Betriebsklimas und weiblicher Rollenmodelle, also Ausbilderinnen, mit denen sich junge Frauen identifizieren können. Diese sind gegenwärtig

jedoch stark in der Unterzahl. Es muss also festgehalten werden, dass nicht etwa fehlende Kompetenzen oder Leistungen für die geringe Anzahl von Mädchen und Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Bereichen verantwortlich, sondern geschlechterbezogene Sozialisations- und Konstruktionsprozesse in Betracht zu ziehen sind (Solga/Pfahl 2009).

Der soziale Bereich gilt als typisches Berufsfeld von Frauen. Obwohl der Versuch stattfindet, Berufe durch neue Berufssparten zu enttraditionalisieren, dominiert auch bei jungen Männern noch immer ein traditionelles Berufswahlinteresse. Dabei werden soziale Berufe nicht immer unbedingt aufgrund des fehlenden Prestiges und des vermeintlich zu geringen Gehalts abgelehnt, sondern deshalb, weil sie mit kulturellen Männlichkeitsvorstellungen nicht kompatibel erscheinen. Evaluationsergebnisse bestätigen, dass Lehrkräfte an Schulen für Jungen deutlich größere Hürden sehen, Geschlechtergrenzen zu überschreiten (Diaz, 2013, S. 43).

Im sozialen Bereich besteht – und zwar über die Geschlechter hinweg – die Hoffnung, ein höherer Männeranteil könne das Prestige (und somit irgendwann auch die Bezahlung) anheben und die in diesem Bereich tätigen Männer könnten als Vorbilder für die Zielgruppe dienen. Von einem erhöhten Männeranteil verspricht man sich zudem, dass Jungen und Mädchen durch den Kontakt mit männlichen Beschäftigten (Lehrern, Sozialarbeitern, Erziehern) „unterschiedliche und vielfältige Männlichkeiten“ (Budde 2009, S. 3) erleben. Darüber hinaus könnte erzieherische Arbeit dann eher als Männerarbeit angesehen werden. Trotz der erhofften positiven Effekte bestehe jedoch auch die Gefahr, dass Männer als Sozialpädagogen stereotyp männliches Verhalten durch „Komplizenschaft“ (Budde 2009, S. 2) noch verstärken. Dabei würden sie versuchen, dem Anspruch „hegemonialer Männlichkeit“ zu entsprechen.

Ein wichtiger Punkt im Ausbildungs- und Berufswahlverhalten von Jungen und jungen Männern scheint fehlendes Berufswissen zu sein. Sie schätzen soziale Berufe fälschlicherweise 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 skeptisch betrachtet. Zudem scheinen die fehlende Berufskleidung (im Gegensatz beispielsweise zu einem Banker im Anzug) und der nach außen hin kaum messbare Erfolg der Berufe eine Rolle zu spielen (Budde 2009).

Es kann also festgehalten werden, dass Prozesse geschlechtsspezifischer Sozialisation und Konstruktion sowie Rollenmuster Einfluss auf die Berufsfindung und Berufswahl nehmen.

### **3. Anspruch und Ansätze von Gendersensibilität in der Berufsorientierung**

In diesem Kapitel werden die Ziele und konzeptionellen Ansätze von Gendersensibilität in der Berufsorientierung dargelegt. Nach den Nutzenaspekten einer geschlechtergerechten Berufswahl (Wozu?) werden zehn Handlungsansätze zu Gendersensibilität in der Berufsorientierung (Was und Wie?) näher erläutert.

#### **3.1 Ziele und Nutzen von Geschlechtergerechtigkeit in der Berufswahl – Wozu?**

Geschlechtergerechtigkeit verfolgt im Allgemeinen individuelle, gesellschaftliche und wirtschaftliche Ziele. Sie betrifft das grundlegende Selbstverständnis der AWO und ihrer Arbeit. Deshalb sollen die Nutzenaspekte von Geschlechtergerechtigkeit in der Berufswahl mit den Leitlinien der AWO in Bezug gesetzt werden.

Geschlechtergerechtigkeit in der Berufsorientierung leistet einen Beitrag zu:

1. Selbstbestimmung und freie Entfaltung der Persönlichkeit – individuelles Motiv

Die Potenziale und Interessen eines (jungen) Menschen können sich nur dann frei entfalten, wenn eine Berufswahl selbstbestimmt und unabhängig von Geschlechtermustern und Stereotypen möglich ist. Die Entwicklung von Lebensperspektiven, wozu auch die Ergreifung einer Ausbildung bzw. eines Berufs nach den individuellen Voraussetzungen gehört, ist die Grundlage für eine eigenständige und gesunde Identitätsentwicklung – ein Ziel, das auch in den Leitlinien der Arbeiterwohlfahrt betont wird (vgl. AWO Bundesverband e.V., 1999/2005, S. 20).

2. Chancengleichheit – individuelles und gesellschaftliches Motiv

Chancengleichheit bedeutet in Zusammenhang mit der Gleichstellung, dass Frauen und Männer dieselben Verwirklichungschancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt haben. Formal stehen die allermeisten Berufe heutzutage sowohl Frauen als auch Männern offen. In der Realität gibt es jedoch eine Fülle sichtbarer und versteckter Barrieren, die junge Menschen davon abhalten, einen geschlechteruntypischen Beruf in Betracht zu ziehen. Die AWO sieht die Chancengleichheit in Bildung und Ausbildung als Voraussetzung für eine Teilhabe von Frauen in Entscheidungspositionen und eine gerechte Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit (vgl. AWO Bundesverband e.V., 1999/2005, S. 10, 20).

3. Teilhabe – individuelles und gesellschaftliches Motiv

Sich beruflich verwirklichen zu können, unabhängig von Geschlecht und Geschlechtermustern, ist ein wesentlicher Aspekt persönlicher Zufriedenheit. Darüber hinaus schaffen Ausbildung und Beruf die Möglichkeiten zur Mitwirkung in der Gesellschaft, insbesondere zur Teilnahme am politischen und sozialen

Geschehen. Dieses Ziel ist Bestandteil der AWO-Leitlinien (vgl. AWO Bundesverband e.V., 1999/2005, S. 10, 20).

#### 4. Vielfalt von Lebensformen – individuelles und gesellschaftliches Motiv

Die Berufswahl steht in engem Zusammenhang mit der Lebens- und Lebensverlaufsplanung. Die AWO erhebt den Anspruch, alternative Lebenskonzepte zu fördern (vgl. AWO Bundesverband e.V., 1999/2005, S. 10ff.). Geschlechtergerechtigkeit bedeutet, über ein breites Spektrum von Berufen hinaus vielfältige Arbeits- und Lebensformen jenseits traditioneller Lebenskonzepte zu verwirklichen. Das Eine ist nicht ohne das Andere denkbar: Lebens- und Berufsplanung sind eng miteinander verbunden.

#### 5. Eigenständige Existenzsicherung – individuelles und gesellschaftliches Motiv

Eine reflektierte, geschlechtergerechte Berufswahl hat eine eigenständige Existenzsicherung stets im Blick. Ziel ist, dass Menschen von ihrem Einkommen leben können. Dies erspart bzw. reduziert staatliche Transferleistungen und stärkt die Verantwortung des Einzelnen. In den AWO-Leitlinien finden sich diese Überlegungen im Gleichheits- und Gerechtigkeitsanspruch wieder (vgl. AWO Bundesverband e.V., 1999/2005, S. 10ff.).

#### 6. Lebensqualität – individuelles und gesellschaftliches Motiv

Eine hohe Lebensqualität der Bürgerinnen und Bürger eines Landes stellt einen wünschenswerten Aspekt des Gemeinwohls dar und fördert den sozialen Frieden. Die Lebensqualität wird sehr stark von Einkommen und Teilhabe mitbestimmt. Ein gelungener Übergang in Ausbildung und Beruf stellt die Weichen für die weitere finanzielle, berufliche und persönliche Entwicklung einer Person. Eine nicht gendergerechte bzw. nicht zum Individuum passende Berufswahl kann im Lebensverlauf zu einer Hürde bei der beruflichen Selbstverwirklichung, Weiterentwicklung, Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit sowie eigenständigen Existenzsicherung werden.

#### 7. Fachkräftesicherung und funktionierende (Volks-)Wirtschaft – wirtschaftliches Motiv

Bildungswesen, Arbeitsmarkt und Arbeitsweisen haben sich in den vergangenen Jahren stark gewandelt. Die AWO setzt sich dafür ein, Bildungspolitik, Arbeitsmarktförderung und Jugendhilfe intensiv miteinander zu verzahnen (vgl. AWO Bundesverband e.V., 1999/2005, S. 20).

Ziel einer funktionierenden Volkswirtschaft ist es, alle Potenziale für den Arbeitsmarkt zu heben und auszuschöpfen (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2013). In der Vergangenheit sind Frauen und Männer durch geschlechterstereotype Berufswahlen häufig in Arbeitsfelder eingemündet, in denen sie ihre Potenziale nicht voll entfalten konnten oder die mit ihren persönlichen und familiären Lebensweisen nicht vereinbar waren. Die Gesellschaft kann es sich nicht weiter leisten, dass diese Menschen aus vormals erlernten Berufen aussteigen oder in Arbeitsfeldern beschäftigt sind, die nicht ihrer Qualifikation entsprechen. Menschen in der Berufsorientierung und Arbeitgeber gendersensibel zu beraten, leistet dementsprechend einen entscheidenden Beitrag zur Fachkräftesicherung.



Eine geschlechtergerechte Berufswahl ist auch die Absicht politischer Bemühungen. Sie entspricht dem Gender-Mainstreaming-Gedanken, nach dem bei allen gesellschaftlichen und politischen Vorhaben die Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern zu berücksichtigen sind (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2014).

Im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 18. Legislaturperiode wird eine geschlechtergerechte Berufswahl explizit als Ziel der politischen Arbeit genannt und unter anderem mit dem Fachkräftemangel bei mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Berufen und Sozial-, Bildungs- und Gesundheitsberufen begründet (CDU Deutschlands, CSU-Landesleitung & SPD, 2013, S. 73).

### **3.2 Zehn Handlungsansätze zu Gendersensibilität in der Berufsorientierung – Wie und Was?**

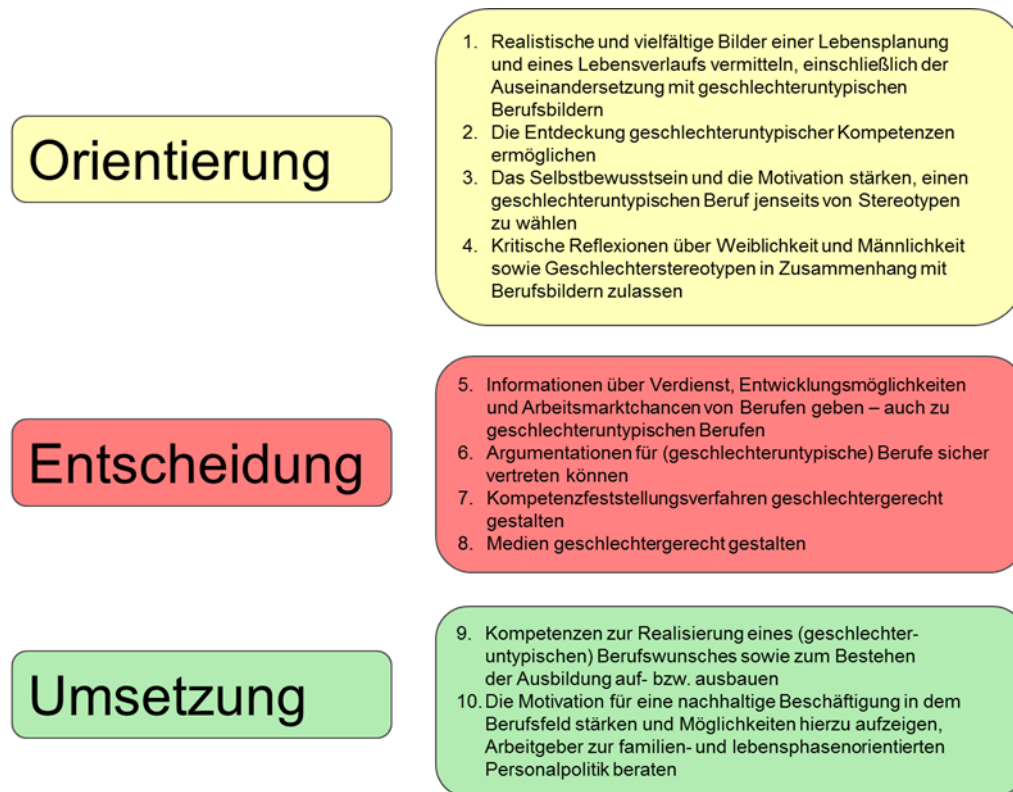
Bestrebungen um eine geschlechtergerechte Berufswahl verfolgen drei Zielsetzungen (vgl. Böhnke, Franzke & Nalbach, 2014), die sich gleichermaßen auf berufsorientierende (Gruppen-)Veranstaltungen als auch (Einzel-)Beratungen beziehen:

1. Mädchen und Jungen die gleichen Chancen auf berufliche Entfaltung eröffnen,
2. das Berufswahlspektrum von Jugendlichen erweitern,
3. traditionelle Rollenbilder flexibilisieren und aufbrechen.

Gendersensibilität in der Berufsorientierung und berufsorientierenden Beratung beschreibt den Weg, über den Geschlechtergerechtigkeit in der Berufswahl erreicht wird. Sie verfolgt das Ziel, ein Gespür zu entwickeln, wann und ggf. in welcher Weise Frauen und Männer im Sinne des Gender-Mainstreaming-Gedankens gleich beraten und behandelt werden müssen und wann aufgrund unterschiedlicher Sozialisationserfahrungen und Lebensentwürfe ein Unterschied gemacht werden muss.

Akteurinnen und Akteure im Feld der Berufsorientierung und beruflichen Beratung sind somit stets der Ambivalenz ausgesetzt, dass es keine eindeutige Regel gibt, sondern genau diese Sensibilität gefragt ist, abzuwägen, wann Gleichbehandlung und wann eine geschlechterdifferenzierte Herangehensweise sinnvoll ist. Geschlechtergerechtigkeit bedeutet, Geschlecht mal explizit zum Thema zu machen – es also zu „dramatisieren“ (Debus, Stuve & Budde, 2013, S. 10ff.) –, mal jedoch genau das nicht zu tun und sich über die Kategorie „Geschlecht“ hinwegzusetzen. Generell geht es darum, „nicht Geschlechterdifferenzen überzubetonen (...), sondern Vielfalt zu befördern“ (Budde 2009, S. 10). Geschlechtergerechtigkeit hat also keine Berufslenkung zum Ziel, sondern Individualität und Vielfalt im Blick.

Die berufliche Orientierung junger Menschen verläuft in der Regel in drei Etappen. Dabei wird zwischen einer Orientierungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsphase unterschieden. Die einzelnen Phasen können sich teilweise überlappen.



**Abbildung 3:** Orientierungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsphase sowie die ihnen zugeordneten zehn Handlungsansätze

Gendersensibilität in der Berufsorientierung und beruflichen Beratung zeigt sich in den folgenden zehn Handlungsansätzen, die den drei Phasen der Berufsorientierung zugeordnet sind (s. Abbildung 3) und in Anlehnung an Franzke, Böhnke und Nahlbach (2014) beschrieben werden. Diese ergänzen bzw. erweitern allgemeine Gelingensfaktoren, welche für die Berufsorientierung in Form von Leitfäden (z.B. Bertelsmann Stiftung, Bundesarbeitsgemeinschaft Schule-Wirtschaft, MTO Psychologische Forschung & Beratung GmbH, 2012), Berufswahl-siegeln (z.B. BoriS-Berufswahl-SIEGEL Baden-Württemberg, 2014; Bundesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRT-SCHAFT, 2014) oder zu Qualitätsstandards für professionelle Beratung (z.B. Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung, 2012) entwickelt worden sind.

### Erste Etappe: Orientierungsphase

In der ersten Phase setzen sich junge Menschen erstmals mit der Berufs- und Lebensplanung auseinander, lernen Berufe und Zugangswege kennen und entdecken eigene Kompetenzen. Sie sollen ihren Blickwinkel nicht vorschnell auf

bestimmte, meist „geschlechtstypische“ Berufe verengen, sondern ein Bewusstsein dafür entwickeln, aus einer Vielzahl von Berufen wählen zu können. Während der Suchbewegung der jungen Menschen sollten Akteurinnen und Akteure im Feld der Berufsorientierung offene und versteckte Rollenmuster, Geschlechterstereotype sowie die Konstruktionen von Geschlecht während der Interaktion bzw. Auseinandersetzung mit Berufen erkennen, hinterfragen und diesen entgegenwirken.

1. Realistische und vielfältige Bilder einer Lebensplanung und eines Lebensverlaufs vermitteln, einschließlich Auseinandersetzung mit geschlechteruntypischen Berufsbildern

Ausgangspunkt der Berufsorientierung ist die Frage, welches Leben sich ein Mädchen oder Junge in der Zukunft vorstellt und welche Merkmale ein „gutes“ Leben für sie oder ihn hat. Neben Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen, dem zu erwartenden Einkommen, beruflichen Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten sowie den Arbeitsbedingungen sollte das Zusammenspiel von Gesundheit, Arbeit bzw. Leistung, Beziehungen und Sinnaspekten ebenso zum Thema gemacht werden wie der Bereich der unbezahlten Arbeit (Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege der Eltern). Wenn möglich und sinnvoll, kann über die Verteilung von Freizeit, Berufs- und Sorgearbeit über die Lebensspanne hinweg nachgedacht werden. Zu einem produktiven und erfüllenden Leben mit Selbstverwirklichung und individueller Entwicklung gehört meist mehr als der Beruf. Lebensweisen und Berufsorientierung sind oft auch Ergebnis eines Aushandlungsprozesses mit relevanten Dritten wie Partnerinnen und Partnern, Eltern oder Freundinnen und Freunden.

Für die Berufs- und Lebensplanung ist es darüber hinaus wichtig, die Erwartungen Anderer an die jungen Menschen aufzugreifen, zu hinterfragen und – falls erforderlich – sich über diese hinwegzusetzen. Junge Menschen in der Berufsorientierung haben bereits bestimmte, die Geschlechtsidentität prägende Sozialisationsinstanzen durchlaufen, dabei Erfahrungen gemacht und Vorstellungen entwickelt, was die Gesellschaft von Frauen und Männern in Beruf und Familie erwartet. Es ist davon auszugehen, dass das kennengelernte Spektrum an Lebensweisen und Berufsbildern eingegrenzt, begrenzt und gefiltert ist. Gendersensible Berufsorientierung setzt hier an und vermittelt realistische und vielfältige Bilder einer Lebensplanung und eines Lebensverlaufs. Die Auseinandersetzung mit einem vielfältigen Berufsspektrum, das geschlechteruntypische Berufe einschließt, ist darin inbegriffen.

2. Die Entdeckung geschlechteruntypischer Kompetenzen ermöglichen

Gendersensible Berufsorientierung bietet jungen Menschen Gelegenheit, geschlechteruntypische Kompetenzen zu erkennen und zu erproben. Während sich Jungen verstärkt mit Pflege und Erziehung oder der Verrichtung unbezahlter Arbeiten (beispielsweise in Haushalt und Familie) auseinandersetzen, entdecken viele Mädchen ihre mathematisch-technisch-naturwissenschaftlichen

Fähigkeiten. Für die Förderung der entsprechenden geschlechteruntypischen Kompetenzen sind gerade im Jugendalter monoedukative bzw. geschlechterhomogene Angebote vorteilhaft, in denen geschlechtersensibel gearbeitet werden kann.

### 3. Das Selbstbewusstsein und die Motivation stärken, einen geschlechteruntypischen Beruf jenseits von Stereotypen zu wählen

Die verschiedenen Ansätze gendersensibler Berufsorientierung und beruflicher Beratung haben zum Ziel, das Selbstbewusstsein und die Motivation junger Menschen so zu stärken, dass ihnen eine Berufswahl jenseits von Geschlechterstereotypen möglich und ermöglicht wird. Bis dahin ist es ein mehr oder weniger langer Weg, auf dem sich eine kontinuierliche Begleitung, Vorbilder und Ansprechpersonen des gleichen Geschlechts in dem jeweiligen Beruf bei Frauen als günstig erwiesen haben (Wentzel, 2014). Selbstbewusstsein und Motivation werden durch klare Ziele, Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Verwirklichungschancen gestärkt.

### 4. Kritische Reflexionen über Weiblichkeit und Männlichkeit sowie Geschlechterstereotypen in Zusammenhang mit Berufsbildern zulassen

Das Geschlecht ist eine von Geburt an prägende und omnipräsente Kategorie. Niemand kann sich den geschlechterbezogenen Erwartungen an die eigene Person entziehen. Noch immer haben viele Berufe „ein Geschlecht“, denn der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist hochgradig nach Geschlecht segregiert. Diese entlang des Geschlechts geordnete Realität macht vor jungen Menschen nicht Halt, die Berufe mit einem bestimmten Geschlecht in Zusammenhang bringen. Hinzu kommt, dass gerade die Jugendphase eine Zeit der Verunsicherung und Neuorientierung ist. Eine an Geschlechterstereotypen und anderweitigen Normierungen orientierte Berufs- bzw. Studienwahl kann mehr oder weniger bewusst als eine Strategie genutzt werden, (vermeintliche) Sicherheiten im Leben zu gewinnen, Anerkennung zu erfahren und die geschlechtliche Identität als Frau bzw. Mann bestätigen zu wollen. Dass dies einer individuellen, selbstbestimmten und an eigenen Fähigkeiten, Interessen und Lebensvorstellungen orientierten Entscheidung entgegen steht, wird oft nicht oder nicht frühzeitig (ein)gesehen.

Gendersensibilität in der Berufsorientierung und beruflichen Beratung erkennt die Ausrichtung an Stereotypen, einseitigen Vorstellungen über Weiblichkeit und Männlichkeit sowie den Einfluss von Sozialisation und Konstruktion auf die Berufswahl. Akteurinnen und Akteure, die gendersensibel mit jungen Menschen arbeiten, scheuen nicht davor zurück, bisherige Vorstellungen und Rollenmuster in Frage zu stellen sowie Perspektivwechsel und -erweiterungen anzuregen. Sie nutzen bewusst sogenannte „Gendertroubles“, das heißt sie erzeugen bei den Ratsuchenden Irritationen und andere Unbehaglichkeiten, die notwendig sind, um sich neuen Perspektiven zu öffnen. Voraussetzung ist ein gutes Gespür und

hohes Beraterisches Geschick, wann und wie ein Gendertrouble initiiert und wie damit konstruktiv gearbeitet werden kann.

## **Zweite Etappe: Entscheidungsphase**

In der Entscheidungsphase ziehen junge Menschen bestimmte Berufe in die engere Wahl, vertiefen ihr Wissen hierüber und gewinnen an motivationaler und argumentativer Sicherheit. Die Berufe werden mit den eigenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen in Bezug gesetzt.

5. Informationen über Verdienst, Entwicklungsmöglichkeiten und Arbeitsmarktchancen von Berufen geben – auch zu geschlechteruntypischen Berufen

Berufsorientierung hat die Aufgabe, Informationen über Berufsbilder zu vermitteln, auch über solche, die – mithilfe von Perspektivwechsel und Perspektiverweiterungen – im Rahmen berufsorientierender Veranstaltungen oder Beratungen ins Gespräch gebracht werden. Hier kommt es im Sinne der Gendersensibilität darauf an, dass neben den für einen Beruf typischen Aufgaben und Tätigkeiten auch Einblicke in Verdienst, Entwicklungsmöglichkeiten und Arbeitsmarktchancen gegeben werden und das in seiner Gesamtheit und in Bezug zu den Lebenshaltungskosten bewertet wird. Dabei sollten differenzierte Sichtweisen eingenommen werden: Zum Beispiel gibt es gegenüber sozialen Berufen den Vorbehalt, dass diese keine eigene Existenzsicherung, geschweige die Versorgung einer Familie ermöglichen würden. Allerdings ist der Verdienst in sozialen Berufen je nach Betätigungsfeld differenziert zu betrachten. Er ist vom Arbeitgeber, von der Position und auch von der Arbeitszeit abhängig: Wer eine Vollzeitstelle hat, kann seinen Lebensunterhalt selbst gestalten. Und durch die Erosion von Normalarbeitsverhältnissen und die veränderten Lebenslagen von Frauen ist es nicht mehr zwangsläufig so, dass der Mann alleine ein Familieneinkommen erwirtschaften muss, sondern in der Regel ein zweiter Verdienst hinzukommt.

6. Argumentationen für (geschlechteruntypische) Berufe sicher vertreten können

Akteurinnen und Akteure in der Berufsorientierung sollten sich genauso wie junge Menschen Argumente für Berufe aneignen und diese sicher vertreten können. Gerade bei geschlechteruntypischen Berufen ist es vielfach noch neu und ungewohnt, überzeugende Gründe für die Berufswahl zu finden. Dabei kann ein Dilemma auftreten oder der Eindruck von Absurdität entstehen: Ein Argument, wie zum Beispiel die Erwartung einer guten finanziellen Entwicklung in technischen Berufen, wird für ein Geschlecht (hier: gegenüber Frauen) gestärkt. Gleichzeitig wird dieses für das andere Geschlecht (hier: gegenüber Männern) geschwächt, da die finanzielle Entwicklung nicht das alleinige Motiv sein sollte, auch wenn der Beruf dem Geschlechterstereotyp entspricht. Argumente gewinnen meist erst an Überzeugungskraft, wenn die kurz-, mittel-

und langfristigen Konsequenzen ganzheitlich betrachtet sowie individuelle, gesellschaftliche und wirtschaftliche Überlegungen einbezogen werden.

## 7. Kompetenzfeststellungsverfahren geschlechtergerecht gestalten

In der Berufsorientierung können Kompetenzfeststellungsverfahren zum Einsatz kommen. Die Ergebnisse aus den entsprechenden Verfahren sollten stets Teil von Beratungs- oder Fördergesprächen sein und nie für sich alleine stehen. Kompetenzfeststellungsverfahren bergen die Chance, dass junge Menschen ihre Stärken und Talente näher kennenlernen, und zwar auch solche, die nicht geschlechtertypisch sind. Das Ergebnis kann den Blick auf neue berufliche Optionen richten sowie das Selbstvertrauen und die Sicherheit stärken, untypische Berufswahlen zu verwirklichen. Auch bei Selbstzweifeln während der Umsetzung des Berufswunsches oder der Ausbildung kann ein Rückbezug auf die Ergebnisse ermutigend wirken.

Bei den Kompetenzfeststellungsverfahren wird zwischen wissenschaftlich entwickelten Leistungs- und Interessentests (z.B. Berufs- und Studienwahltests) sowie verhaltensorientierten Verfahren (Assessment Center zur Personalauswahl, Potenzialanalysen zur Personalentwicklung) unterschieden. Um die Genderfairness eines Verfahrens beurteilen zu können, sollten die Entwicklungs- und Konstruktionsprinzipien transparent gemacht bzw. offen gelegt werden.

Die klassischen Leistungs- und Interessentests haben zumeist eine jahrelange Prüfungsphase durchlaufen, in der sie unter anderem ihre Validität beweisen mussten, bevor sie auf dem Markt erschienen sind. Akteurinnen und Akteure im Feld der Berufsorientierung werden solche Tests in der Regel nicht selbst konzipieren, sondern diese lediglich anwenden. Richtlinien zur Beurteilung der Genderfairness von psychologischen Interessentests sind vom National Institute of Education (1975) formuliert worden. Danach sollten Anwenderinnen und Anwender entsprechender Verfahren darauf achten, dass sich in den Testaufgaben bzw. -fragen Erfahrungen und Aktivitäten widerspiegeln, die Frauen und Männern gleichermaßen geläufig sind. Ferner sollten Berufsbezeichnungen geschlechtsneutral formuliert und in Fallstudien bzw. Beispielen Frauen und Männer zu gleichen Anteilen vertreten sein. Um die Genderfairness des diagnostischen Instrumentes einzuschätzen, sollte auch ein Blick auf die Geschlechterzusammensetzung der Normgruppe geworfen werden: Sind diese für Frauen und Männer einheitlich, sollte die Normstichprobe auch Frauen und Männer enthalten haben. Werden für Frauen und Männer getrennte Normtabellen verwendet, bedarf dies einer fundierten Begründung.

Verhaltensorientierte Verfahren oder sog. Assessment Center bzw. Potenzialanalysen verfolgen seit jeher das Ziel, die Kompetenzen von Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht und ihrer sozialen Herkunft festzustellen. Der Beobachtung in verschiedenen Situationen liegen klare, geschlechtsunabhängige Kriterien zugrunde. Genderfairness bedeutet darüber hinaus in der Umsetzung, dass die Fragestellungen, Aufgaben und Übungen so formuliert und konstruiert

werden, dass sie realitätsnah sind und beide Geschlechter ansprechen. Damit Frauen und Männer auch wirklich gleiche Chancen haben, ist es entscheidend, dass die Beobachtung frei von Rollenmustern und Geschlechterstereotypen erfolgt. Dabei sind mehrere rotierende Beobachterinnen und Beobachter von Vorteil, die sich anschließend in einer Konferenz über die Ergebnisse austauschen. Die Sensibilisierung für Genderaspekte und Geschlechterstereotype in Beobachterschulungen sollte eine Selbstverständlichkeit sein. Nur so wird sichergestellt, dass der Anspruch von Potenzialanalysen, die Stärken und Schwächen von Frauen und Männern gleichermaßen zu erfassen, zur Wirklichkeit wird. Schließlich sollte auch bei den Rückmelde- oder Fördergesprächen über die festgestellten Kompetenzen bzw. Potenziale sowie bei der Erörterung der nächsten Schritte darauf geachtet werden, dass dies stets objektiv, genderneutral und bestärkend erfolgt.

## 8. Medien geschlechtergerecht gestalten

Auch die Medien werden von den Akteurinnen und Akteuren der Berufs- und Studienorientierung in der Regel nicht selbst konzipiert, sondern aus einer Fülle von Angeboten für ihre Klientel ausgewählt. Ob Medien, wie beispielsweise Berufsinformationen, gendergerecht aufbereitet worden sind, ist unter anderem daran erkennbar, dass beide Geschlechter in der Wort- und Bildsprache gleichermaßen sichtbar gemacht werden. Frauen und Männer aus geschlechteruntypischen Berufen kommen zu Wort und sie erscheinen auf Fotos bzw. in Filmen. Texte, Bilder und Filme bedienen keine Rollenklischees, sondern brechen diese auf.

Nicht geschlechtergerecht sind Medien, in denen

- ein Geschlecht nicht oder allenfalls nur geringfügig sichtbar ist,
- Männer und Frauen in einem hierarchischen Verhältnis abgebildet bzw. beschrieben werden (z.B. der Stationsleiter und die Pflegerin),
- die Fähigkeiten eines Geschlechts trivialisiert oder zu Ungunsten des anderen Geschlechts positiv hervorgehoben werden,
- traditionelle Berufswahlen und Rollenmuster in den Mittelpunkt gestellt oder als Normalität bzw. Selbstverständlichkeit transportiert werden oder
- schlimmstenfalls ein Geschlecht herabgesetzt wird (in Anlehnung an Österreichischer Gewerkschaftsbund ÖGB, 2007).

### **Dritte Etappe: Umsetzungsphase**

In der Umsetzungsphase erwerben junge Menschen Kompetenzen, um ihre Berufswünsche zu realisieren und die Ausbildung zu bestehen. Sie gewinnen weiterhin an Motivation und Sicherheit, in dem angestrebten Beruf langfristig tätig sein zu wollen. Parallel dazu ist es notwendig, Arbeitgeber zur Beschäftigung von Frauen und Männern entgegen traditioneller Rollenmuster sowie zu einer familien- und lebensphasenorientierten Personalpolitik zu beraten.

## 9. Kompetenzen zur Realisierung eines (geschlechteruntypischen) Berufswunsches sowie zum Bestehen der Ausbildung auf- bzw. ausbauen

Wenn junge Menschen einen bestimmten Beruf oder ein bestimmtes Berufsfeld in den Blick genommen haben, geht es darum, ihre Kompetenzen zur Realisierung des Berufswunsches zu fördern: Potenzielle Arbeitgeber müssen recherchiert, Bewerbungen für ein Praktikum oder eine Ausbildungsstelle geschrieben, Einstellungstests, Vorstellungsgespräche und andere Auswahlverfahren gemeistert werden. Bei untypischen Berufswünschen stellen sich die Fragen, welche Arbeitgeber für die Beschäftigung der jeweiligen Frauen und Männer offen sind, welches soziale Umfeld, welche Unterstützung bzw. Ermunterung, welche Ansprechpersonen, Unternehmenskultur und welche Rahmenbedingungen sie ihnen bieten. Junge Menschen in geschlechteruntypischen Berufen sollten auf ihren „Minderheitenstatus“ psychologisch vorbereitet werden, so dass sie Strategien entwickeln können, sich zu behaupten und ihren Bedürfnissen Gehör zu verschaffen. Dies ist auch eine gute Voraussetzung, um während der Ausbildung motiviert und leistungsfähig zu bleiben. Ferner sollten Arbeitgeber zur Beschäftigung von Frauen und Männern entgegen traditioneller Rollenmuster beraten werden.

## 10. Die Motivation für eine nachhaltige Beschäftigung in dem Berufsfeld stärken und Möglichkeiten hierzu aufzeigen, Arbeitgeber zur familien- und lebensphasenorientierten Personalpolitik beraten

Nicht alle Personen, die eine geschlechteruntypische Ausbildung erfolgreich absolviert haben, sind derzeit in den gelernten Berufen beschäftigt. Das Thema der nachhaltigen Beschäftigung betrifft dabei Frauen stärker als Männer: Denn nicht wenige Frauen steigen aus ihrem gelernten technischen oder handwerklichen Berufen wieder aus und orientieren sich um. Oft führt die Geburt eines Kindes dazu, dass der Beruf nicht weiter ausgeübt wird, da die praktizierten Arbeitszeiten in männerdominierten Berufen mitunter eine Vereinbarkeit mit Sorgearbeit schwer zulassen. Ansätze zu finden, mit denen Frauen langfristig an untypische Berufe gebunden werden können, stecken noch in den Kinderschuhen: Familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik fördern (z.B. Akzeptanz der Elternzeit bei Vätern) und Arbeitgeber hierzu beraten, könnten dafür wesentliche Punkte sein.

### **3.3 Genderkompetenz als Schlüssel zu Gendersensibilität**

Gendersensibilität im Sinne der skizzierten zehn Handlungsansätze lässt sich lernen. Um Berufsorientierungen und berufliche Beratungen gendersensibel entsprechend der zehn genannten Handlungsansätze umsetzen zu können, bedarf es bei den Akteurinnen und Akteuren einer hoher Genderkompetenz. Gendersensibilität in der Berufsorientierung und beruflichen Beratung kann in Schu-



lungen oder sog. Gendertrainings, die neben einer allgemeinen Sensibilisierung auf feldspezifische Anwendungen eingehen, angeeignet werden.

Nach Blickhäuser und Barga (2006) umfasst Genderkompetenz u.a.:

- Reflexionsfähigkeit, bezogen auf die eigenen Geschlechterrollen (...) und auf gesellschaftliche Rollenbilder,
- Wissen über das Entstehen von Geschlechterrollen(bildern) (...),
- Wissen über die komplexen Strukturen von Geschlechterverhältnissen in Gesellschaft, Politik, Verwaltung und Organisation (...),
- Kenntnis der unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Voraussetzungen der Lebenswelten und -wirklichkeiten, in denen Männer und Frauen (...) leben,
- Fähigkeit zum Perspektivenwechsel,
- Fähigkeit, Gender konkret am Arbeitsplatz anzuwenden (...) (S. 12)

Die genannten Elemente von Genderkompetenz sollten um das Wissen über die Realität und Realisierung vielfältiger Lebensformen ergänzt werden sowie um das Bewusstsein, dass und wie die Kategorie „Geschlecht“ mit anderen Vielfaltsmerkmalen (z.B. Alter, Migrationshintergrund, Gesundheitszustand, sexuelle Identität) verknüpft sein kann.

Nach Metz-Göckel und Roloff (o.J.) geht Genderkompetenz noch weiter und steht für „das Wissen, in Verhalten und Einstellungen von Frauen und Männern soziale Festlegungen im (privaten, beruflichen, universitären) Alltag zu erkennen und die Fähigkeit, so damit umzugehen, dass beiden Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden“.

Der Fachbegriff für die Möglichkeit, starre Vorstellungen von dem, was Geschlechter ausmacht und unterscheidet, zu differenzieren oder aufzulösen, heißt „Undoing Gender“. Er steht im Gegensatz zum „Doing Gender“, bei dem die Vorstellungen von Frauen und Männern, von männlichem und weiblichem Verhalten in sozialen Zusammenhängen entworfen und weitergeführt werden (vgl. Metz-Göckel & Roloff, o.J.). Hierzu ist es erforderlich, in den „Gendertrouble“ zu gehen: Geschlechterspezifische Sozialisationserfahrungen, Geschlechterstereotype, Rollenmuster und eben auch geschlechtertypische Berufswünsche werden in Frage gestellt und aus Gendersicht beleuchtet. Auf sie wird mit dem Einleiten von Perspektivwechsel und -erweiterungen reagiert, was anfangs mit Unbehagen, Verunsicherung und Irritation einhergehen kann, bevor neue, Sicherheit gebende Ankerpunkte gefunden werden.

Konzepte für Gendertrainings, die sich an Akteurinnen und Akteure am Arbeitsmarkt richten, finden sich bei Franzke (2010, 2014).

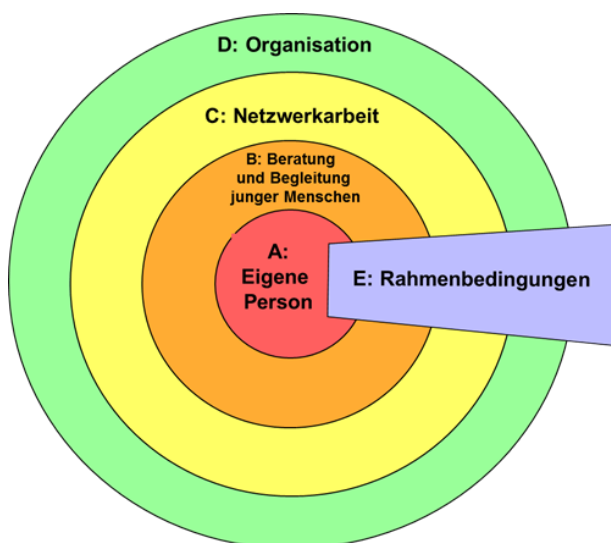
### 3.4 Handlungsspielräume in der Jugendsozialarbeit

Die Förderung der Berufsorientierung und beruflichen Integration junger Menschen ist ein Teilaspekt der Jugendsozialarbeit. Die Aufgabenschwerpunkte, Ziele, Zielgruppen und Arbeitsweisen der AWO-Einrichtungen sind dabei sehr unterschiedlich: Manche arbeiten mit Jugendlichen unter 18 Jahren, manche mit jungen Menschen bis 25 Jahren. Einige haben ihren Fokus auf (Gruppen-)Veranstaltungen in Schulen oder Kompetenzfeststellungsverfahren, andere sind überwiegend oder darüber hinaus in der (Einzel-)Beratung von Jugendlichen aktiv. Junge Frauen und Männer werden mal punktuell beraten, mal über viele Monate hinweg begleitet. Einige Einrichtungen haben zielgruppenspezifische Angebote für Frauen bzw. Männer, andere arbeiten geschlechterübergreifend. Klar ist, dass – mit oder ohne geschlechtsspezifische Projekte – Gender in allen Bereichen auftritt und damit stets ein Querschnittsthema darstellt.

Die Besonderheit der AWO-Einrichtungen im Vergleich zu den meisten anderen Anbietern von Berufsorientierung wie Schulen oder Jugendhilfeeinrichtungen ist, dass die AWO in den verschiedenen Phasen der Berufsorientierung aktiv ist. Außerdem beraten AWO-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter junge Menschen oft auch dann, wenn die Zuständigkeit anderer aufgehört hat oder andere die Arbeit aufgegeben haben, da die Komplexität der Problemlagen und Fragestellungen ihre Kompetenzen und Möglichkeiten übersteigt.

Nachfolgend werden die Handlungsspielräume der Jugendsozialarbeit hinsichtlich gendersensiblen Verhaltens näher herausgearbeitet. Auch wenn die durch die Rahmenbedingungen vorgegebenen Voraussetzungen in der Organisation nicht leicht sind, wird deutlich, dass der Einflussbereich und die Verantwortung gegenüber den jungen Menschen oftmals erheblich größer sind, als dies die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitunter im Alltag erleben.

Abbildung 4 gibt die einzelnen Ebenen wieder, die nunmehr erläutert werden.



**Abbildung 4:** Handlungsspielräume in der Jugendsozialarbeit

### 3.4.1 Die eigene Person/Ich (A)

Im Zentrum des eigenen Handlungsspielraums steht die eigene Person, das „Ich“. Akteurinnen und Akteure in der Berufsorientierung können ihre eigene Gendersensibilität und Genderkompetenz hinterfragen und ggf. auf- und ausbauen.

Leitfragen zur Erfassung von Gendersensibilität und Genderkompetenz lauten:

- Was weiß ich über Berufe?
- Welche Methoden und Techniken bzw. Übungen zur gendersensiblen Berufsorientierung und beruflichen Beratung kenne ich? Inwieweit arbeite ich mit diesen?
- Welche Bilder oder Stereotypen über Geschlechterrollen, Frauen und Männer habe ich im Kopf? Auf welche Weise fließen sie in meine Arbeit ein?
- Wie wichtig ist mir das Aufzeigen vielfältiger Berufswünsche, unabhängig vom Geschlecht?
- Wie viel Energie kann und will ich dafür aufbringen?

Häufig sind Fachkräfte der sozialen Arbeit aufgrund der eigenen geschlechtlichen Sozialisation mit bestimmten geschlechertypischen Berufen vertrauter als mit anderen. Darüber hinaus spielt in ihrer Arbeit auch immer eine Rolle, welche Vorstellungen eine Person selbst darüber hat, wie Frauen und Männer sind und sein sollten. Genderblindheit kann, genauso wie ein stark ausgeprägtes Bestreben, junge Menschen unbedingt in geschlechteruntypische Berufe bringen zu wollen, kontraproduktiv sein. Um geschlechertypische Berufswünsche aufzubrechen, bedarf es manchmal eines gewissen Kraftaufwandes oder Mutes, bewusst in den „Gendertrouble“ zu gehen und Spannungen auszuhalten.

Im Anhang finden sich Leitfragen zur gendersensiblen Beratung, aus denen weitere Aspekte der Selbstreflexion entnommen werden können.

### 3.4.2 Beratung und Begleitung junger Menschen (B)

Auch die Beratung und Begleitung junger Menschen obliegt dem eigenen Handlungsspielraum. Die Akteurinnen und Akteure setzen sich für ihre Arbeit bestimmte Ziele. Genderaspekte aufzugreifen, kann dabei ein implizites und (oder) explizites Anliegen sein. Gender sollte stets als ein integraler Bestandteil der Arbeit betrachtet werden. Ferner sollten Genderaspekte zu „speziellen Anlässen“ (z.B. Girls'- bzw. Boys'Day) zum Leitthema avancieren. Zwischen der Dramatisierung und Entdramatisierung von Geschlecht die Balance zu halten, erfordert eine Reflexion der Arbeit aus Gendersicht. Daraus leitet sich auch ab, ob und ggf. weshalb zielgruppenspezifische Ansätze für Mädchen und Jungen, Mono- oder Koedukation, freiwillige oder verpflichtende Angebote verfolgt werden.

Gendersensibilität zeigt sich schließlich über die reflektierte Umsetzung von Übungen, Instrumenten, Methoden und Techniken, welche für eine gendersensible Berufsorientierung und berufliche Beratung entwickelt wurden und in den Abschnitten 4.2., 4.3., 4.4 und 4.5 näher ausgeführt werden.

Das Wissen über die Anreicherung bzw. Ausrichtung von Beratungsmethodiken und -techniken hinsichtlich Genderaspekten ist eine Kompetenz, die sich eine Beratungsfachkraft bewusst und motiviert aneignen sollte mit der Erkenntnis, dass daraus ein Professionalitätszuwachs resultiert, der zu noch individuelleren und nachhaltigeren Lösungen führt.

### 3.4.3 Netzwerkarbeit (C)

Die Netzwerkarbeit betrifft die Frage, welche Rolle oder Bedeutung die in der Berufsorientierung agierende Fachkraft als Person und welchen Stellenwert ihre Organisation im Berufsfindungsprozess einnimmt. Leitfragen sind:

- Was ist unser Auftrag?
- Welchen Stellenwert nimmt unsere Arbeit ein?
- Was ist unser Alleinstellungsmerkmal?

Gendersensibilität lediglich in der eigenen Arbeit zu verfolgen, greift oftmals zu kurz. Vielmehr kommt es darauf an, dass die verschiedenen Akteurinnen und Akteure wie Schulen, Jobcenter, die Berufsberatung der Agentur für Arbeit, andere Institutionen am Arbeitsmarkt, Personen im Stadtteil sowie Betriebe bzw. Arbeitgeberverbände abgestimmt und vernetzt zusammenwirken. Ziele und Anliegen hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit müssen gegenüber Netzwerkpartnerinnen und -partnern transparent gemacht, begründet und mitunter eingefordert werden. Dass die Netzwerkarbeit auf der C-Ebene angesetzt ist, deutet darauf hin, dass die Akteurinnen und Akteure auf Gendersensibilität hinwirken können, hier jedoch auch der Einfluss Anderer und manchmal durch Dritte gesetzte Grenzen deutlich werden (s. Ebenen D zur Organisation und E zu den Rahmenbedingungen).

### 3.4.4 Organisation (D)

Akteurinnen und Akteure in der Berufsorientierung und beruflichen Beratung, welche für die AWO tätig sind, agieren aus ihrer Organisation und damit aus einem bestimmten organisationalen Kontext heraus. Die AWO hat sich in ihrem Leitbild zur Gleichstellung, Chancengleichheit und Teilhabe beider Geschlechter klar positioniert und damit die Weichen für gendersensible Arbeit gestellt. Die Frage ist, wie sich der Anspruch in den jeweiligen Einrichtungen und konkreten Projekten wiederfindet:

- Sind die Ziele, Außendarstellung sowie das Gesamt- und Beratungskonzept der Einrichtung hinsichtlich Gender ausgerichtet?

- Welche Bedeutung kommt Gender aus Sicht der Fachkräfte im Berufsfindungsprozess zu?
- Gibt es Aktivitäten und Projektakquisitionen mit impliziten und (oder) explizitem Genderbezug?
- Wie zeigt sich Gendersensibilität in der konkreten Arbeit mit jungen Menschen?
- Wird Gendersensibilität als Vorteil bzw. Qualitätsmerkmal betrachtet? Welche anderen Qualitätsmerkmale (z.B. Berufswahlsiegel) sind für die Einrichtung leitend?
- Fließen in Fachtagungen, Fortbildungen und in die Supervision Genderaspekte ein?

Die organisationale Einbettung ist in der Regel vorgegeben, insofern sind die grundlegenden Prinzipien nicht diskutabel. Der eigene Handlungsspielraum resultiert daraus, dafür Sorge zu tragen, dass diese Prinzipien – zum Beispiel über Gendersensibilität – in der täglichen Arbeit zur Selbstverständlichkeit werden.

Die Rahmenbedingungen (s. nachfolgender Abschnitt) bestimmen, wie in der Organisation gearbeitet wird. Sie betreffen die Zeit, das Geld und andere Ressourcen, unter denen die Arbeit vollbracht werden muss. Der Betreuungsschlüssel, die Intensität und Häufigkeit der Beratung bzw. Begleitung, die personelle Kontinuität der Ansprechpersonen usw. sind davon abhängig. Die Bedingungen, unter denen die Arbeit im Allgemeinen und gendersensible Beratung im Besonderen geleistet werden soll, werden von den Beschäftigten in Trägerorganisationen mitunter als virulent beschrieben. Schwierig kann die gendersensible Berufsorientierung werden, wenn die Fachkräfte in der sozialen Arbeit mit einer eigenen prekären, unsicheren Beschäftigungssituation umgehen müssen und dann aber gleichzeitig Jugendliche in ebenfalls prekären Situationen beraten sollen.

Der Einfluss auf die Rahmenbedingungen und damit auf das Organisationsumfeld ist für die Akteurinnen und Akteure in den jeweiligen Einrichtungen gering. Es geht eher darum, Strategien zu entwerfen, unter den gegebenen Bedingungen motiviert zu bleiben und erfolgreiche Arbeit zu leisten, die dem vorgegebenen und dem eigenen Anspruch genügt.

Um Genderkompetenz auf- und auszubauen, diese in der täglichen Arbeit zu reflektieren und gezielte Angebote zum Aufbrechen stereotyper Berufswünsche zu schaffen bzw. umzusetzen, sind erst einmal zusätzliche Mittel erforderlich. Doch gendersensibles Arbeiten ist entgegen der landläufigen Meinung oftmals nicht mit einem höheren Aufwand an Ressourcen verbunden. Im Gegenteil: Zielgerichtete, individuellere und nachhaltigere Lösungen vereinfachen die Beratung und unterstützen langfristig den effizienten Mitteleinsatz.

### 3.4.5 Rahmenbedingungen (E)

Die Rahmenbedingungen des Handelns in einer Trägerorganisation im Allgemeinen und für gendersensibles Beraten im Besonderen machen eine Vielzahl von Faktoren aus. Zu nennen sind Gesetze, das Schulsystem, die Organisation von Ausbildung, die wirtschaftliche Situation sowie der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Hinzu kommen die Rollen von Trägern im System des Übergangs von Schule in Ausbildung und Beruf, ferner die Strukturen und Konditionen, unter denen sie ihre Verträge abschließen, aus denen sich ganz wesentlich die Möglichkeiten einer Organisation ableiten. Nicht zuletzt stellen auch das Image von Berufen, gesellschaftliche Erwartungen und (stereotype) Rollenmuster einen wesentlichen Teil der Rahmenbedingungen dar. Diese spielen in alle Ebenen der Arbeit hinein und sind daher als Querschnittsthema zu betrachten.

### **3.5 Ausblick auf künftige Entwicklungen**

Es ist erfreulich, wenn junge Menschen nach einer Phase der Berufsorientierung in eine Ausbildung einmünden, die ihren Fähigkeiten und Interessen entspricht. Wenn ein junger Mensch einen geschlechteruntypischen Beruf wählt, ist es umso erfreulicher, wenn er sich dabei über Rollenmuster und Geschlechterstereotype hinwegsetzt, um seinen Beruf auszuüben.

Gendersensible Berufsorientierung und berufliche Beratung enden jedoch nicht bei der Berufswahl. Damit die Ausbildung erfolgreich zu Ende geführt wird, bedarf es vielfach weiterer Begleitung oder eines Mentorings. Derzeit wird verstärkt über assistierte Ausbildung nachgedacht (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung, 2013), die sich für Frauen und Männer in geschlechteruntypischen Berufen bereits als Erfolg versprechend herausgestellt hat (vgl. Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Landesverband Baden-Württemberg, 2014). Mit der Gründung von Jugendberufsagenturen, in denen die Expertise von Berufsberatung, Jobcentern und Jugendhilfe gebündelt werden sollen, werden sich die Angebote der Berufsorientierung nochmals strukturell wandeln. Ob damit inhaltliche Veränderungen und mehr Geschlechtergerechtigkeit verbunden sein werden, bleibt abzuwarten. Schließlich ist gerade das Programm „Quereinstieg – Männer und Frauen in KITAS“ gestartet (vgl. Die Bundesregierung, 2014), über das neben Frauen auch lebensältere Männer für den Erzieherberuf gewonnen werden sollen. Dies verdeutlicht den Gedanken, dass es neben der beruflichen Erstorientierung noch stärker Angebote braucht, die berufliche Erstwahl zu korrigieren oder weiterzuführen, wenn sich herausstellt, dass der Erstberuf nicht oder nicht mehr den eigenen Fähigkeiten und Interessen entspricht. Gendersensible Berufsorientierung und berufliche Beratung hat zum Ziel, dass junge Menschen in ihre Wunschberufe einmünden, auch dann, wenn es hierzu manchmal eines Umwegs über berufliche Maßnahmen oder Weiterqualifizierung bedarf.

## 4. Gendersensible Berufsorientierung in der Praxis

In diesem Kapitel werden Möglichkeiten aufgezeigt, wie Gendersensibilität in der Orientierungs-, Entscheidungs- und Realisierungsphase der Berufswahl gelingen kann. Neben den Grundhaltungen gendersensiblen Arbeitens wird auf konkrete Übungen für Gruppenveranstaltungen und Methoden beruflicher Beratung Bezug genommen. Zahlreiche Querverweise runden das Kompendium ab.

Es gibt eine Fülle von Material, von dem Impulse für die Integration von Genderaspekten in die eigene Arbeit ausgehen können. Vorab soll ein sehr praxisnaher Leitfaden zur gendersensiblen Berufs- und Ausbildungsberatung von jungen Menschen, ihren Eltern und von Arbeitgebern genannt werden, der sich bei Franzke (2010, S. 96-100) findet. Dort wird auf drei Situationen eingegangen:

- einen untypischen Berufswunsch erkennen und ins Gespräch bringen (befragen, erkennen, ermutigen, umsetzen),
- gendergerechte Beratung von Arbeitgebern,
- gendergerechte Gestaltung von Berufsinformationen für Schülerinnen und Schüler sowie Eltern.

### 4.1 Grundhaltungen gegenüber jungen Menschen

Gendersensibles Arbeiten und Beraten setzt ein positives Menschenbild und die Annahme voraus, dass junge Frauen und Männer grundsätzlich fähig und motiviert sind, ihre Zukunft zu gestalten. Menschen wertschätzend, einführend und ihnen mit unbedingter Akzeptanz zu begegnen, gehört zu den Grundhaltungen in der sozialen Arbeit. Gendersensibilität resultiert aus diesem Menschenbild und legt den Fokus auf die Stärken bzw. Ressourcen der Klientel.

Die beschriebenen Grundhaltungen in der tagtäglichen Arbeit zu bewahren, ist ein essenzieller Teil beruflicher Professionalität. Es stellt ein Meisterwerk sozialen Arbeitens dar, Menschen in schwierigen Lebenssituationen zu erreichen, die gesellschaftliche Regeln und Konventionen entweder nicht kennen, nicht akzeptieren oder hinter sich gelassen 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 AWO-Beratungsstellen „zugewiesen“. Andere schreiben ihnen wenig Perspektive zu – ein Bild, das sich die jungen Menschen zu Eigen gemacht haben, wenn sie für sich selbst keine Zukunft sehen und als Berufswunsch „Hartz-IV-Empfängerin oder -Empfänger“ angeben.

Mit jungen Menschen in Schulprojekten, berufsvorbereitenden und -qualifizierenden Maßnahmen zu arbeiten, ist an sich bereits eine sehr herausfordernde Tätigkeit. 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 Grundhaltungen sozialen Arbeitens. Gendersensibilität unterstützt den Zugang zu jungen Menschen, das Bestreben, ihren Anliegen und Bedürfnissen gerecht zu werden und ihr persönliches Wachstum zu fördern.

#### **4.2 Übungen und Instrumente zur gendersensiblen Berufsorientierung (Gruppenveranstaltungen)**

Die nachfolgenden Übungen und Instrumente eignen sich für Gruppenveranstaltungen zur gendersensiblen Berufsorientierung. Dies schließt nicht aus, dass einzelne Methoden (z.B. das Genderrad, Zielbilder oder Kompetenzfeststellungsverfahren) in der Einzelberatung zur Anwendung kommen.

Empfehlenswerte Methodensammlungen, die Übungen zur Berufsorientierung unter Einbeziehung von Genderaspekten beschreiben, sind insbesondere:

- Diaz, M. & Tiemann, R. (2006). Methoden zur Förderung sozialer Kompetenzen und zur Berufs- und Lebensplanung von Jungen. Ein Reader für die soziale Gruppenarbeit mit Jungen, erstellt vom Bremer JungenBüro und dem Projekt Neue Wege für Jungs.  
<http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/Neue-Wege-fuer-Jungs/Praxis/Methodenreader>
- Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (Hrsg.)/Diaz, M. (Autor) (2006). Medienset Neue Wege für Jungs. Informationen und Materialien für Lehr- und Fachkräfte.  
<http://material.kompetenzz.net/neue-wege-fur-jungs/methoden/medienset-fuer-lehr-und-fachkraefte.html>

Zielgruppe der Materialien sind zwar Jungen, diese können jedoch überwiegend auch für Mädchen und in gemischtgeschlechtlichen Gruppen eingesetzt werden.

Gute Ansatzpunkte für gendersensible Berufsorientierung bieten die Bausteine III und IV im Medienkoffer des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2008). Frauen und Männer. Gleich geht's weiter. Medienkoffer mit Film und Begleitmaterialien.  
<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aktuelles,did=119868.html>



Ferner sind bei Franzke (2010, 2014) eine Reihe von Übungen beschrieben, die im Rahmen von Gendertrainings für Akteurinnen und Akteure am Arbeitsmarkt entwickelt worden sind und abgewandelt in der berufsorientierenden Arbeit mit Mädchen und Jungen verwendet werden können:

- Franzke, B. (2010). Vermittlung von Berufsbildern – Wirkung und Relevanz von Rollenmustern und Geschlechterstereotypen bei der Beratung junger Menschen. Konzeption eines Gendertrainings. Mannheim: HdBA-Bericht. [www.professor-franzke.de](http://www.professor-franzke.de) (Veröffentlichungen)
- Franzke, B.(2014). Genderaspekte in der beschäftigungsorientierten Beratung. Neue Entwicklungen im SGB II und SGB III. Bielefeld: Bertelsmann. [www.professor-franzke.de](http://www.professor-franzke.de) (Veröffentlichungen)

Eine Auswahl von zehn möglichen Übungen bzw. Instrumenten, welche die skizzierten zehn Handlungsansätze gendersensibler Berufsorientierung besonders gut abbilden und veranschaulichen, soll im Folgenden beschrieben werden. Deren Zielsetzungen hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit sind in Tabelle 3 zusammengefasst. Kritische Reflexionen über Weiblichkeit und Männlichkeit sowie Argumentationssicherheit sind charakteristische Merkmale zahlreicher Übungen bzw. Instrumente mit Genderbezug. Von Filmen, Gesprächen mit Expertinnen und Experten sowie Praxiseinblicken bzw. -erfahrungen geht starke Wirkungskraft aus; sie decken sehr verschiedene Handlungsprinzipien ab. Es kommt aber auch immer darauf an, wie etwas gemacht ist und ob es gendersensibel umgesetzt wird.

### Legende zur Tabelle 3

GR:	Genderrad
Info:	Berufsinformationen
Szenarien:	Szenarienübungen
Ziele, Werte:	Zielbilder und Wertebestimmung
KFV:	Kompetenzfeststellungsverfahren
HTP:	Haushalts- und Technikparcours
Filme:	Filme
Expertinnen u. Experten:	Vorbilder und Expertengespräche
Praxis:	Praxiseinblicke und -erfahrung
Quer:	Sammelkategorie für Querschnittsthemen und -instrumente

**Tab. 3: Übungen und Instrumente zur gendersensiblen Berufsorientierung hinsichtlich verschiedener Aspekte von Geschlechtergerechtigkeit**

Nr.	Teilziel	GR	Info (Tafeln, Berufe ordnen)	Szenarien	Ziele, Werte	KFV	HTP	Filme	Expertinnen u. Experten	Praxis	Quer
1	Realistische und vielfältige Bilder einer Lebensplanung und eines Lebensverlaufs vermitteln, (einschließlich Auseinandersetzung mit geschlechteruntypischen Berufsbildern)			X	X			X	X		(X)
2	Die Entdeckung geschlechteruntypischer Kompetenzen ermöglichen					X	X			X	(X)
3	Das Selbstbewusstsein und die Motivation stärken, einen geschlechteruntypischen Beruf jenseits von Stereotypen zu wählen				X	X	X	X	X	X	(X)
4	Kritische Reflexionen über Männlichkeit und Weiblichkeit sowie Geschlechterstereotypen in Zusammenhang mit Berufsbildern zulassen	X		X	X	X	X	X	X	X	(X)
5	Informationen über Verdienst, Entwicklungsmöglichkeiten, Arbeitsmarktchancen von Berufen geben (auch zu geschlechteruntypischen Berufen)		X					X	X	X	(X)
6	Argumentationen für geschlechteruntypische Berufe sicher vertreten können	X	X	X	X	X	X	X	X	X	(X)
7	Kompetenzfeststellungsverfahren geschlechtergerecht gestalten					X					(X)
8	Medien geschlechtergerecht gestalten		X					X			(X)
9	Kompetenzen zur Realisierung eines geschlechteruntypischen Berufswunsches sowie zum Bestehen der Ausbildung auf- bzw. ausbauen					X	X			X	(X)
10	Motivation für eine nachhaltige Beschäftigung in dem Berufsfeld stärken und Möglichkeiten hierzu aufzeigen				X	X	X	X	X	X	(X)

# 1. Genderrad (GR)

Das Genderrad, vorgestellt bei Franzke (2014, S. 111f.), ist eine kurze Übung von etwa 10 bis 15 Minuten, durch die verdeutlicht wird, dass Menschen sowohl als weiblich als auch männlich zugeschriebene Eigenschaften für sich beanspruchen können und dies unabhängig von ihrem Kleidungsstil oder biologischen Geschlecht („sex“) sein kann. Ergebnis ist eine Selbstverortung hinsichtlich des sozialen Geschlechts („gender“).

## Genderrad

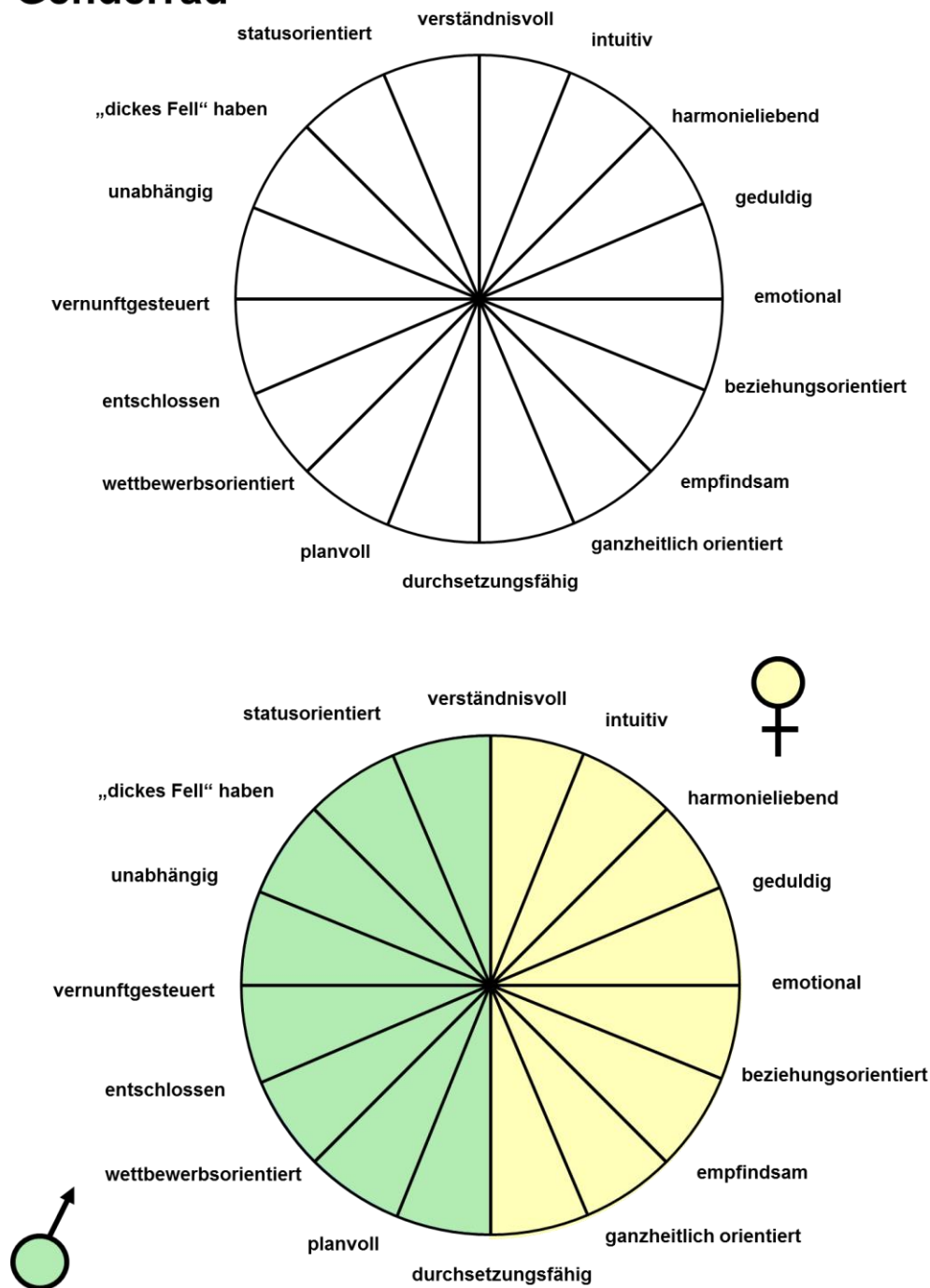


Abbildung 5: Genderrad (Franzke, 2014, S. 112)

Auf einem Übungsblatt schätzen sich die jeweiligen Personen auf den im sog. „Genderrad“ aufgeführten Eigenschaften ein (s. Abb. 5). Wer die Ausprägung einer Eigenschaft für sich als eher gering bewertet, macht sein Kreuz in der Mitte des Kreises. Wer dagegen eine hohe Ausprägung für sich beansprucht, macht das Kreuz eher außen. Mittlere Ausprägungen finden sich in einem Kreuz in der Mitte des Kreises wieder. Haben die Personen ihre Einschätzungen vorgenommen, sollten diese mit einem dicken Stift verbunden werden. Erst wenn alle ihre Einschätzungen abgegeben haben, wird offenbart, dass auf der linken Seite des Kreises „männliche“ und auf der rechten Seite des Kreises „weibliche“ Eigenschaften stehen.

In der Auswertungsphase werden einzelne Profile (z.B. männliche, weibliche oder androgyne Ausprägungen) in der Gruppe vorgestellt bzw. aufgezeigt. In der späteren Arbeit zur Berufsfindung kann auf die Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem Genderrad zurückgegriffen werden. Insofern unterstützt das Genderrad die kritische Reflexion über Gender und Stereotypen und kann als Argument für geschlechteruntypische berufliche Präferenzen herangezogen werden.

## **2. Berufsinformationen (Info)**

Berufsinformationen zu vermitteln, gehört zu den Kernaufgaben der Berufsorientierung. Hierzu steht eine Vielzahl von Medien zur Verfügung, zum Beispiel „Planet Berufe“ und das Internetportal „Berufenet“ der Bundesagentur für Arbeit:

<http://www.planet-beruf.de>

<http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/index.jsp>

Darüber hinaus wird Wissen über Berufe mit Hilfe von „Tafeln“ und anderen Medien wie Broschüren oder Internetportale transportiert, die es über einzelne Berufsbilder gibt oder Informationen über Berufe enthalten. Kritisch ist, dass diese Medien oft nicht durchgängig gendergerecht aufbereitet sind.

Sehr gut und vorrangig an junge Frauen gerichtet, sind die Themenbroschüren des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., die MINT-Berufe vorstellen, zum Beispiel in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik und Energie, verfügbar unter:

<http://material.kompetenzz.net/komm-mach-mint/themenbroschueren>

Materialien und Informationen, um Männer gezielt über Berufe im sozialen Bereich zu informieren, finden sich ebenfalls beim Kompetenzzentrum, und zwar unter:

<http://material.kompetenzz.net/boys-day/infos-fur-schulen>

Ferner sind die Fachinformationen zu Berufen in der Pflege und zum Erzieher zu nennen, die abrufbar sind unter:

[http://www.zukunftsberuf-pfleger.de/Zukunftsberuf\\_Pfleger/](http://www.zukunftsberuf-pfleger.de/Zukunftsberuf_Pfleger/)

[http://www.zukunftsberuf-erzieher.de/Zukunftsberuf\\_Erzieher/](http://www.zukunftsberuf-erzieher.de/Zukunftsberuf_Erzieher/)

Die Frage ist, wie sich junge Menschen Berufsinformationen aneignen können, ohne dass sie bereits durch eine „Geschlechterbrille“ gefiltert suchen. Verhindert werden soll, dass sie nur bestimmte geschlechtertypische Berufe ins Visier nehmen oder Berufe einseitig nach bestimmten Kriterien (z.B. Verdienstmöglichkeiten) betrachten.

Ein Weg, wie Genderaspekte bei Berufen bewusst gemacht und Diskussionen darüber in Gang gebracht werden können, ist die Übung „Berufe ordnen“ (vgl. Franzke, 2014, S. 112f.). Es werden drei Kleingruppen gebildet. Jede der drei Teilgruppen bekommt sechs (Moderations-)Karten, auf denen jeweils bestimmte Berufe notiert sind, zum Beispiel:

- Profi-Fußballerin und -Fußballer
- Leiterin und Leiter Finanzamt
- Kfz-Mechatronikerin und -Mechatroniker
- Grundschullehrerin und -lehrer
- Kranken- und Gesundheitspflegerin und -pfleger
- Schuhverkäuferin und -verkäufer

Jede Teilgruppe erhält eine andere Instruktion, wie sie die Berufe ordnen soll. Ordnungskriterien sind:

- gesellschaftliches Ansehen (Gruppe 1)
- Verdienstmöglichkeiten (Gruppe 2)
- Frauenanteil (Gruppe 3)

Die Ergebnisse werden an eine Pinnwand geheftet und die jeweils nicht beteiligten Teams sollen raten, nach welchen Kriterien sortiert worden ist. In der Regel werden die Sortierungen schnell ersichtlich. Sie verdeutlichen, dass Berufe, die das meiste Ansehen haben und bessere Verdienstmöglichkeiten mit sich bringen, diejenigen sind, die von Frauen seltener ausgeübt werden. Es kann auch überraschende Erkenntnisse geben, zum Beispiel dass die Pflegeberufe heute oft besser vergütet sind als traditionell männlich besetzte gewerbliche Berufe (z.B. Kfz-Mechatroniker/in).

Angaben zu den Durchschnittsverdiensten und Geschlechteranteilen finden sich bei Franzke (2014, S. 113). Die hier exemplarisch angeführten Berufe können durch andere ersetzt werden, die besser zur jeweiligen Zielgruppe passen.

### 3. Szenarienübungen (Szenarien)

Szenarienübungen vermitteln realistische und vielfältige Bilder einer Lebensplanung und eines Lebensverlaufs, lassen kritische Reflexionen über Weiblichkeit und Männlichkeit sowie Geschlechterstereotypen zu und unterstützen Argumentationen für geschlechteruntypische Berufe. Sie existieren in unterschiedlichen Varianten.

Die klassische Form (Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V./Diaz, 2006) ist diejenige, bei der junge Menschen in der Berufsorientierung einen kurzen Lückentext ausfüllen: „Lena“ und „Gerd“ beginnen, zusammen ihr Leben zu gestalten. Sie haben sich in der Schule kennen gelernt, eine Ausbildung in der Bank gemacht, ziehen nach der Ausbildung zusammen in eine Wohnung und bekommen ein Kind. Nun soll entschieden werden, wie Berufs-, Sorge- und Hausarbeit verteilt sind, wer was macht, zum Beispiel einkauft, bügelt oder sich um das Kind kümmert. In dieser Version hat die Übung die Zielsetzung, Aufgaben und Rollen im Leben, auch aus Genderperspektive, zu erkennen und diese zu reflektieren.

Noch weiter geht die von Franzke (2014, S. 114f.) entwickelte Szenarienübung, die für die Auswirkungen geschlechtertypischer und -untypischer Berufswahl sehr umfassend sensibilisiert: Dabei werden mehrere Aspekte bewusst gemacht: individuelle Herausforderungen (keine/wenig Vorbilder), partnerschaftliche Konflikte (wenn die Orientierung an klassischen Rollen nicht funktioniert und neue Regeln geschaffen werden müssen) sowie berufliche und gesellschaftliche Chancen und Probleme (Wie ist die Sorgearbeit aufzuteilen, wenn bei einer Familie mit zwei Kindern die Mutter deutlich mehr verdient als der Vater?). Es wird aufgezeigt, an welchen Punkten im Leben „Weichen“ für die Zukunft gestellt werden und dass berufliche, familiäre und persönliche Aspekte eng miteinander verwoben sind.

Es werden zwei Kleingruppen gebildet, die möglichst in zwei getrennten Räumen arbeiten. Jede Kleingruppe bekommt eine von zwei Geschichten zugewiesen (vgl. Franzke, 2014, S. 283–286): Anna und Nikolai wählen geschlechtertypische Berufe; ihr Leben folgt traditionellen Rollen und Werten. Hingegen entscheiden sich Lisa und Ralf für geschlechteruntypische Berufe; Rollen und Werte sind hier nicht vorgezeichnet und müssen situativ ausgehandelt werden.

Die Übungsteilnehmenden erhalten den Auftrag, in die Lücken denjenigen Namen einzusetzen, der ihrer Meinung nach in diesem Zusammenhang am besten passt. Sie sollen die Geschichte so schreiben, wie sie wahrscheinlich passieren wird, und ihre Entscheidungen begründen. Am Ende sind die Teilnehmenden aufgefordert, ein paar Fragen zur weiteren Entwicklung des Lebens der beiden Personen zu beantworten. Das Ende der traditionellen Geschichte ist bewusst offengehalten; dagegen soll die untraditionelle Geschichte auf jeden Fall positiv enden. Ohne diese Vorgabe, so zeigt die Erfahrung, enden traditionelle Berufswahlen stets im Glück und geschlechteruntypische Berufswahlen in der

Katastrophe, nach dem Motto: Es kann nicht sein, was sich der Mensch nicht vorstellen kann.

Vertreterinnen oder Vertreter aus den beiden Teilgruppen lesen ihre Geschichten vor. An markanten Stellen fragt die Übungsleitung nach, weshalb die Gruppe so und nicht anders entschieden hat. Gerade bei zuvor kontroversen Entscheidungen ist Nachfragen sinnvoll.

Da es zu den Geschichten keine „richtigen“ oder „falschen“ Lösungen gibt, ruft die Aufgabe teilweise heftige Diskussionen und Gefühle hervor. In der Übung wird im Prinzip das simuliert, was tagtäglich in Beruf, Alltag und Partnerschaft stattfindet: Es wird um Rollen gehandelt. Das Fehlen von Orientierungspunkten führt dazu, dass Menschen Zuflucht in traditionellen Werten suchen und sogar untypische Berufswahlen irgendwann in traditionellen Lebensweisen enden. Doch auch klassische Orientierungen stoßen an ihre Grenzen, zum Beispiel ist das in der Geschichte mit Anna und Nikolai bei den Fragen der Fall, wer wen verlässt oder wer der beiden einen Burnout hat bzw. an Zukunftsängsten leidet.

#### **4. Zielbilder: Was ist für mich ein gutes Leben? Wertebestimmung: Was ist mir wichtig und wertvoll im Leben? (Ziele, Werte)**

Zielbilder tragen zu verschiedenen Aspekten von Geschlechtergerechtigkeit bei, unter anderem unterstützen sie realistische Bilder einer Lebensplanung und eines Lebensverlaufs und stärken Motivation, Sicherheit und Argumentationskraft, einen Beruf jenseits von Stereotypen zu wählen. Weiblichkeit und Männlichkeit zu diskutieren und zu reflektieren, ist dabei inbegriffen.

Ziele beziehen sich auf den Gesamtlebensplan genauso wie auf persönliche Lebensziele, den Beruf, die Arbeitsgestaltung, soziale Beziehungen, Gesundheit und Freizeit.

Der Berufs- und Lebensplanung liegen die Fragen zugrunde:

- Was ist für mich ein gutes Leben?
- Wie möchte ich leben?
- In welcher Umgebung wohne ich, arbeite ich, lebe ich, wie sehen mein Zuhause und meine Lebensumstände aus?
- In welchem Arbeitsumfeld und in welchen Arbeitsstrukturen bin ich tätig?
- Mit welchen Inhalten beschäftige ich mich, auf der Basis welcher Werte?
- Welche Beziehungen sind mir wichtig?
- Für wen und was trage ich Verantwortung?
- Wie sind Aufgaben in Beruf, Beziehungen und Familie im Leben verteilt?
- In welcher finanziellen bzw. materiellen Situation befinde ich mich?
- Wie steht es um mein geistiges und körperliches Wohlbefinden?

Diese Fragen sind nicht leicht zu beantworten, auch nicht jeder Erwachsene wird dazu etwas sagen können, da das Leben durch viele äußere Zwänge geprägt ist. Umso wichtiger ist es, jungen Menschen klar zu machen, dass sie selbst die Verantwortung für die Gestaltung ihres Lebens tragen.

Die skizzierten Fragen können in einem moderierten Gespräch behandelt werden. Sinnvoller ist es jedoch, dass diese mit einer bestimmten Zeitangabe in einem „Zielbild“ ausgedrückt werden, bei denen junge Menschen auf einem großen Blatt Papier und bunten Stiften darstellen, wie sie sich ihre Zukunft (z.B. in 10 Jahren) vorstellen. Die einzelnen Fragen müssen nicht „abgearbeitet“ werden, sondern es geht vielmehr darum, Selbstvertrauen in die eigene Zukunft zu gewinnen und überhaupt einen Zugang zu diesem Thema zu finden. Anfangs mögen die Ergebnisse wie „Traumbilder“ und unwirklich erscheinen. Doch in der Diskussion können aus ihnen zahlreiche Gefühle, Bedürfnisse und Wertvorstellungen für die Zukunft abgeleitet werden.

Gendersensibel ist die Übung „Zielbilder malen“ dann, wenn in der Auswertung die Wechselwirkung zwischen den verschiedenen Lebensbereichen und Selbstbeschränkungen über tradierte Rollenmuster sichtbar gemacht werden.

Die Erfahrung zeigt, dass Mädchen ihre Zukunftsplanung ganzheitlicher angehen als Jungen. Mädchen haben schon früh die verschiedenen Lebensbereiche im Blick, während sich Jungen sehr auf den Beruf fokussieren. Eine Möglichkeit, insbesondere mit Jungen über die persönliche Berufs- und Lebensplanung ins Gespräch zu kommen, bietet das Spiel „Mannopoli“ (Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., 2015a). Das Spiel richtet sich an Jungen und könnte für Mädchen adaptiert übernommen werden:

<http://neue-wege-fuer-jungs.de/Media/Downloads/Methodensammlung/Mannopoli-das-Ratespiel-zur-Berufs-und-Lebensplanung>

Zwei Gruppen lösen abwechselnd Fragen und Aufgaben zur Zukunftsplanung wie bei einer Art Fernseh-Quiz. Die Fragen sind den Bereichen Beruf, Erziehung, Jungen, Zukunft und Hausarbeit zugeordnet. Hier ein paar Beispiele:

- Welchen Ausbildungsberuf ergreifen Jungen am häufigsten? (Beruf)
- Wenn Du ein Kind hättest: Wie erziehst Du einen Jungen? Wie erziehst Du ein Mädchen? (Erziehung)
- Wovor haben Männer Deiner Meinung nach am meisten Angst? (Jungen)
- Du hast drei Wünsche an die Zukunft! (Zukunft)
- Du heiratest eine Bauingenieurin, die ein gutes Einkommen erzielt und möchtest mit ihr eine Familie gründen. Wer von Euch bleibt zu Hause und sorgt sich um Kindererziehung und Haushalt? (Zukunft)
- Nenne mindestens 10 Arbeiten, die im Haushalt erledigt werden müssen. (Haushalt)

Entscheidend ist, dass die Übung junge Menschen ermutigt, positiv und in ganzheitlichen Bezügen über ihre Zukunft nachzudenken. Mögliche Ängste, zum



Beispiel vor Arbeits- oder Perspektivlosigkeit, sollten sensibel aufgefangen werden.

## **5. Kompetenzfeststellungsverfahren (KFV): Kompetenzen messen und ausbauen**

Kompetenzfeststellungsverfahren tragen unter anderem dazu bei, dass Menschen ihre Potenziale entdecken, so auch diejenigen für geschlechteruntypische Berufsbilder.

Heutzutage gibt es für junge Menschen vielfältige Angebote, ihre Interessen und Fähigkeiten kennenzulernen und daraus Berufswünsche abzuleiten.

Selbst- und Fremdeinschätzungen erfahren junge Menschen oftmals über Tests oder verhaltensorientierte Verfahren (Assessment Center, Potenzialanalysen), bei denen Einzel-, Partner- und Gruppenübungen kombiniert sind. Die Frage ist stets, welche Reichweite die Ergebnisse haben, ob sie lediglich eine Standortbestimmung bedeuten, Fördermöglichkeiten offen lassen oder zu einer (endgültigen) Entscheidung führen.

Kompetenzfeststellungsverfahren beruhen auf menschlichen Beobachtungen und sind damit fehleranfällig. Umso wichtiger ist es, dass die Ergebnisse in einem Gespräch aufbereitet und nicht automatisch zum Ein- oder Ausschluss bestimmter Berufe führen.

Bei dem Einsatz von Kompetenzfeststellungsverfahren sollte darauf geachtet werden, dass diese genderfair im Sinne des Handlungsansatzes sieben (Kompetenzfeststellungsverfahren geschlechtergerecht gestalten) sind (s. Abschnitt 3.2). Darüber hinaus sollten junge Menschen mit den entsprechenden Stärken-Schwächen-Profilen nicht allein gelassen werden, sondern es ist erforderlich, die Ergebnisse in einem Gespräch nachzubereiten.

## **6. Haushalts- und Technikparcours (HTP)**

Der Haushaltsparcours hat den Charakter eines kleinen Kompetenzfeststellungsverfahrens und lässt somit ebenfalls die Entdeckung geschlechteruntypischer Kompetenzen zu. Ferner erzeugt er Diskussionen über Rollen und die Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit in der Gesellschaft.

Der Haushaltsparcours ist für die Arbeit mit Jungen entwickelt worden. Er verfolgt das Ziel, Jungen stärker zur selbstständigen Erledigung und partnerschaftlichen Teilung von Haushalts- und Familienarbeit zu ermutigen und ihre diesbezüglichen Kompetenzen auszubauen.

Eine Beschreibung findet sich auf den Internetseiten des Kompetenzzentrums (Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., 2011):

[http://mediaserve.kompetenzz.net/filestore/6/2/0/6\\_c024820b3b4d1a5/6206\\_f9a789029efa69c.pdf?v=2013-09-25+15%3A11%3A52](http://mediaserve.kompetenzz.net/filestore/6/2/0/6_c024820b3b4d1a5/6206_f9a789029efa69c.pdf?v=2013-09-25+15%3A11%3A52)

In der Übung geht es darum, dass junge Männer ihre Fähigkeit im Haushalt erproben, zum Beispiel ein T-Shirt bügeln, einen Knopf annähen, einen Obstsalat zubereiten, einen Fahrradreifen reparieren oder eine Wunde versorgen.

Der Haushaltsparcours ist ein Instrument, das nicht nur die Intention hat, über neue Arbeits- und Rollenaufteilungen zu sprechen, sondern er will Menschen darin stärken, diese auch wirklich umzusetzen und Defizite geschlechtsspezifischer Sozialisation auszugleichen.

Analog zum Haushaltsparcours ist ein Parcours entwickelt worden, bei dem Mädchen und junge Frauen ihre Potenziale und Interessen in den Bereichen Technik, Handwerk, Naturwissenschaften und Informatik entdecken können (Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., 2015b). Informationen und Materialien stehen unter:

[http://www.girls-day.de/Service\\_Material/Girls\\_Day-Parcours](http://www.girls-day.de/Service_Material/Girls_Day-Parcours)

## **7. Filme (Filme)**

Filme können große Wirkungskraft entfalten. Sie decken eine Vielzahl unterschiedlicher Teilziele ab, die mit geschlechtergerechter Berufswahl verbunden sind. Voraussetzung ist, dass sie gendersensibel aufbereitet und umgesetzt werden. Neben realistischen Einblicken in Berufsbilder können Filme Identifikationen mit den darin handelnden Akteurinnen und Akteuren fördern und so das Selbstbewusstsein bzw. die Motivation stärken, eine Berufswahl jenseits von Stereotypen zu verfolgen.

Das Video „Eigentlich wollte ich Fußballprofi werden...“ stellt zehn junge Männer in „untypischen“ Berufsfeldern vor, zum Beispiel einen angehenden Grundschullehrer, der in seiner Freizeit begeisterter Fußballspieler ist, sowie einen Altenpfleger, der nach Feierabend gerne an seinem Auto schraubt. Die einzelnen Filmclips zeigen die Personen auch in ihrer Freizeit (Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., 2015c). Sie sind abrufbar unter:

<http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/Neue-Wege-fuer-Jungs/Praxis/Didaktische-Medien/Film-Eigentlich-wollte-ich-Fussballprofi-werden>

Zur Ermutigung von Frauen für MINT-Studienfächer ist die Video-Reihe „MINT-live“ empfehlenswert: Acht Frauen, die in MINT-Berufen tätig sind, berichten über ihre Arbeit (Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancen-gleichheit e.V., 2015d). Die Videos sind abrufbar unter:

<http://www.komm-mach-mint.de/MINT-Life/MINT-Podcast>

## **8. Vorbilder und Expertengespräche (Expertinnen und Experten)**

Rollenmodelle des gleichen Geschlechts wirken auf junge Menschen stark motivierend und stärken ihr Selbstvertrauen (vgl. Wentzel, 2014). Sie entfalten vor allem in der Realisierungsphase ihre volle Kraft, wenn es darum geht, positive Identifikationen aufzubauen, Modelllernen zu fördern, konkrete Einblicke in den Beruf zu erhalten und während der Praxisphasen betreut zu werden. Vorbilder haben den Ruf, besonders glaubwürdig oder „echt“ zu sein: Was sie zu sagen und zu berichten haben, kann kaum angezweifelt werden. Gerade bei untypischen Berufen sind diese Informationen von unschätzbarem Wert. Vorbilder in geschlechteruntypischen Berufen sind sowohl in den Medien als auch unter den Fachkräften der sozialen Arbeit und im Berufsalltag selten anzutreffen. Die systematische Begleitung junger Menschen durch berufserfahrene Modelle wird als Mentoring bezeichnet. Entsprechende Programme sind rar und wenn es sie gibt, dann werden sie eher vor Ort realisiert.

Als Best-Practice-Beispiel zur Information und Motivation von Frauen für MINT-Studienfächer kann das Projekt „MINT Role Models“ angesehen werden, bei dem Schülerinnen und Studentinnen in Veranstaltungen zusammengebracht werden, um ihnen die Hemmung vor einem MINT-Studium bzw. Berufseinstieg in MINT zu nehmen (Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., 2015e). Eine ähnliche Zielsetzung hat das Ada-Lovelace-Projekt in Rheinland-Pfalz (Ada-Lovelace-Projekt, 2015), bei dem Studentinnen in MINT-Studiengängen und junge Frauen in MINT-Ausbildungsberufen Schülerinnen über MINT Studiengänge und -Berufe informieren, beraten und sie zur Studien- bzw. Berufswahl betreuen.

## **9. Praxiseinblicke und -erfahrungen (Praxis)**

Praxiseinblicke und -erfahrungen können über Berufsmessen, Betriebsbesichtigungen und -erkundungen sowie über Betriebspraktika gewonnen werden (vgl. Bertelsmann Stiftung, Bundesarbeitsgemeinschaft SchuleWirtschaft, MTO Psychologische Forschung & Beratung GmbH, 2012). Je dichter die Einblicke und Erfahrungen an der Wirklichkeit sind, umso nachhaltiger wirken sie: Gespräche mit Praxisvertreterinnen und -vertretern sind gut, doch konkrete Aufgaben, die sich in einem Beruf stellen, selbst angepackt und gelöst zu haben, ist noch besser.

Damit Praxiseinblicke und -erfahrungen ihre Wirkungskraft hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit entfalten, beispielsweise die Entdeckung Geschlechter untypischer Kompetenzen ermöglichen und das Selbstbewusstsein stärken, einen Beruf jenseits Geschlechterstereotypen zu wählen, sollten diese stets intensiv vor- und nachbereitet werden. Im Vorfeld sollte geklärt werden, wie offen ein Betrieb bzw. die Vertreterinnen und Vertreter eines Betriebs für die Ausbildung und Beschäftigung von Frauen und Männern in geschlechteruntypischen Berufsfeldern sind. Denn Praxiseinblicke und -erfahrungen können nicht nur positiv, sondern auch enttäuschend und frustrierend ausfallen. Daher sollte genau

überlegt werden, welche konkreten Themen und Tätigkeiten jungen Menschen im Betrieb angeboten und vermittelt werden. Ferner sollte darauf geachtet werden, dass sowohl das „Was“ als auch das „Wie“ während eines Praxiseinsatzes Frauen und Männer gleichermaßen anspricht. Idealerweise werden die jungen Menschen durch Personen des gleichen Geschlechts betreut. Abgewogen werden sollte ebenfalls, wie intensiv bzw. lang ein Praktikum sein sollte: Im Austausch mit Akteurinnen und Akteuren in der Berufsorientierung, die bei der AWO in die praktische Arbeit mit jungen Menschen eingebunden sind, wurde herausgestellt, dass eher kürzere und damit verbunden auch mehr Praxiseinblicke die Ziele gendergerechter Berufsorientierung unterstützen. Dies ermöglicht mehrere Praxiseinsätze und damit beispielsweise einen Vergleich von frauen- und männerdominierten Berufen. Schließlich ist es auch entscheidend, den jungen Menschen ein fundiertes Feedback über den Praxiseinsatz zu geben und die dabei gemachten Erfahrungen geschlechterbezogen zu reflektieren.

## **10. Querschnittsthemen und -instrumente (Quer)**

Einmal im Jahr findet bundesweit am gleichen Tag der Girls'- und Boys'Day statt, bei dem Mädchen und Jungen separat entsprechend geschlechteruntypische Berufe kennenlernen und sich in diesen erproben können. Weitere Informationen finden sich unter:

<http://www.girls-day.de> und <http://www.boys-day.de>

Für Jungen gibt es darüber hinaus das Projekt „Soziale Jungs“, bei dem junge Männer über einen längeren Zeitraum hinweg soziale Einrichtungen wie Kindertagesstätten, Altenheime, Behindertenwerkstätten oder Nachbarschaftszentren besuchen und sich dort über einen Freiwilligendienst engagieren. Informationen über das Projekt stehen auf:

<http://www.sozialejungs.de>

Ferner können Ausstellungen, Planspiele und Übungsfirmen – sofern sie gut durchdacht und umgesetzt werden – zur gendersensiblen Berufsorientierung beitragen, wenn Genderaspekte ausreichend berücksichtigt und Ziele der Geschlechtergerechtigkeit aktiv verfolgt werden.

In der Netzwerkarbeit ist es wichtig, dass Eltern, Schulen und Betriebe in die Berufsorientierung junger Menschen mit einbezogen werden. Ein hilfreicher, an Eltern gerichteter Leitfaden zur Berufsorientierung ihrer Kinder wurde von der Bundesagentur für Arbeit zusammen mit SchuleWirtschaft (2014) entwickelt. Kurz- und Langversion sind verfügbar unter:

[http://www.schulewirtschaft.de/www/schulewirtschaft.nsf/id/PageElternleitfaden\\_DE?open&ccm=010](http://www.schulewirtschaft.de/www/schulewirtschaft.nsf/id/PageElternleitfaden_DE?open&ccm=010)

### 4.3 Exkurs: Arbeitgeberorientierte Ansprache

Arbeitgeber stellen einen Schlüssel zur Realisierung von (geschlechteruntypischen) Berufswünschen dar. Deshalb sollen hier zwei Ansätze beschrieben werden, zu welchen Themen Träger der sozialen Arbeit Unternehmen beraten sollten und sie somit unterstützen, geschlechtergerechte Berufswahlen mitzutragen.

#### 1. Arbeitgeber und bestehendes Personal zur Beschäftigung von Frauen und Männern entgegen traditioneller Rollenmuster beraten

Träger der sozialen Arbeit kommen bei der Förderung von Berufsorientierung mit Unternehmen oder Arbeitgebern in Kontakt. Eine enge Vernetzung ist wünschenswert, damit die gesamte Prozesskette zwischen berufsorientieren-der Veranstaltung oder Beratung einerseits und Erprobung bzw. Bewährung im Betrieb andererseits begleitet und evaluiert werden kann. Unternehmen oder Arbeitgeber sind wichtiger Bestandteil der Prozesskette und sollten zur Beschäftigung von Frauen und Männern in untypischen Berufen beraten werden: Sie sind es, die die Umsetzung geschlechteruntypischer Berufswünsche über Praktika, Auswahlverfahren, Beschäftigungspraktiken und ein bestimmtes Betriebsklima fördern bzw. blockieren. Damit geschlechtergerechte Berufswahl gelingt, bedarf es zweierlei: Zum einen die Bereitschaft von Betrieben, Frauen und Männer entgegen bisheriger Gewohnheiten zu beschäftigen und sich darauf einzulassen, dass durch das andere Geschlecht neue Impulse in den Betrieb kommen. Zum anderen sind die jungen Menschen selbst das Zünglein an der Waage, denn die betrieblichen Rahmenbedingungen müssen für sie so attraktiv sein, dass sie sich für den Betrieb und eine geschlechteruntypische Ausbildung entscheiden. Anregungen hierzu finden sich in der Broschüre „So kriegen Sie alle!“ (Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg, 2009).

#### 2. Unternehmenskultur weiterentwickeln

Ob junge Menschen Interesse für einen geschlechteruntypischen Beruf entwickeln und letztlich in einen solchen einmünden, hängt ganz entscheidend von der in einem Betrieb anzutreffenden Unternehmenskultur ab. Diese zu erfassen und hinsichtlich Gendersensibilität einzuschätzen, ist nicht leicht, da viele qualitative und nicht direkt messbare Aspekte berührt sind: zum Beispiel die Art und Weise des Umgangs der Beschäftigten untereinander, die Interaktion zwischen Frauen und Männern in dem Betrieb, Macht- und Rollen Aspekte, Konfliktstile, informelle Regeln und Gewohnheiten sowie geschlechterbezogene Konstruktionen. Träger können Arbeitgeber für diese Aspekte in der Unternehmenskultur sensibilisieren. Nach Kanter (1977) sind Untergruppen innerhalb einer Gesamtgruppe solange markiert und werden primär in der ihnen zugeschriebenen (Geschlechter-)rolle wahrgenommen, wie sie nicht mehr als 15 Prozent erreichen. Dies ändert sich erst bei Angehörigen von Untergruppen, die 15 bis 30 Prozent der Gesamtgruppe ausmachen: Hier werden die Menschen stärker als

Individuen wahrgenommen, können Koalitionen bilden und Einfluss auf die Organisationskultur nehmen. Erstaunlicherweise haben aus Sicht von Lehrkräften an Schulen Jungen in Berufen mit hohem Frauenanteil deutlich bessere Akzeptanzchancen als umgekehrt Mädchen in Berufen mit einem hohen Männeranteil (Diaz, 2013, S. 43).

Die betreffenden Menschen in geschlechteruntypischen Berufen brauchen ein Umfeld, in dem sie die Möglichkeit haben, sich individuell und entgegen Geschlechterstereotypen entwickeln und entfalten können. Dies zu gewährleisten und die jeweiligen Frauen und Männer nicht erneut in Schubladen zu stecken, die sie mit ihrer Berufswahl schon lange hinter sich gelassen haben, bedeutet eine große Herausforderung.

#### **4.4 Methoden und Techniken zur Gendersensibilität in der beruflichen (Einzel-)Beratung**

Professionelle Beratung ist neben Gruppenveranstaltungen eine weitere Herangehensweise, über welche die Berufsorientierung junger Menschen in allen Phasen gefördert und unterstützt werden kann. Dabei wird Beratung als eine vertrauensvolle, zielgerichtete und nach Rat suchende Interaktion verstanden (Mutzeck, 2014, S.12), die sich sehr stark an der ratsuchenden Person und ihren Anliegen orientiert. Dies bietet die Chance, individuell und sehr konkret auf die Berufs- und Lebensplanung einzugehen.

Damit eine Beratung als gendersensibel bezeichnet werden kann, sollte sie zum einen bestimmte Inhalte im Blick haben und dies explizit oder implizit zum Thema machen. Dazu gehören unter anderem die Aspekte: (geschlechteruntypische) Fähigkeiten und Interessen, eigene Kompetenzen, Ziele und Werte der Person, ihre Vorstellungen über das Leben und den Lebensverlauf und Erwartungen des sozialen Umfeldes.

Zum anderen bieten Gesprächstechniken die Möglichkeit, Perspektivwechsel und -erweiterungen zu fördern, stereotype Berufswünsche aufzubrechen und eine nachhaltige Berufs- und Lebensplanung zu fördern. Manche Techniken sind dabei eher auf die Gefühle, Selbstreflexion und Motivation der ratsuchenden Personen gerichtet, andere setzen mehr auf Erkenntnis, Wissenszuwachs und rationale Entscheidungsfindung. Das Zusammenspiel der verschiedenen Ansätze sollte im Einzelfall ausgewogen sein.

Nachfolgend werden verschiedene Gesprächstechniken beschrieben und mit Blick auf die Chancen für eine gendersensible Berufsorientierung erläutert.

## 1. Empathie zeigen

Berufsorientierung besteht aus vielen Schritten – informieren, suchen, konkretisieren und umsetzen. Jede Phase ist immer auch mit Emotionen verknüpft, was bedeutet, dass man als begleitende Fachkraft mit diesen Emotionen um- und auf sie eingehen sollte.

Zu den negativ besetzten Emotionen gehören dabei Unsicherheit und Orientierungslosigkeit genauso wie Ungeduld, Überforderung, Frustration, Skepsis, Pessimismus bzw. Perspektivlosigkeit, Furcht vor Verantwortungsübernahme, verbunden mit trügerischer Gelassenheit sowie der Angst vor Ablehnung im sozialen Umfeld oder bei Arbeitgebern. Mitunter kann auch eine mehr oder weniger lähmende Ambivalenz auftreten. Dabei handelt es sich um einen Spannungszustand oder eine innere Zerrissenheit, wenn ein junger Mensch zum Beispiel Schritte gehen soll, die nicht zum gewünschten Ziel führen oder zu weit weg von den persönlichen Vorstellungen liegen. Doch auch das Vorhandensein mehrerer möglicher Alternativen kann Unruhe herbeiführen. Insbesondere geschlechteruntypische Berufswünsche können ambivalent besetzt sein und im Umfeld zu Irritationen führen.

Als positive Gefühle während der Berufsorientierung sind unter anderem Zuversicht, Mut, Begeisterung, Sicherheit, Selbstbestätigung und Anerkennung zu nennen.

Es gehört zu den Basistechniken sowohl in der beruflichen als auch persönlichen Beratung, die Gefühle der ratsuchenden Person zu würdigen und widerzuspiegeln. Gute Beratungsarbeit lässt sich nur mit Empathie leisten, die auch immer eine Voraussetzung für ein gutes Arbeitsbündnis ist (vgl. Rogers, 1977). Ratsuchende werden also eher erreicht, wenn ihre Fragen ernst genommen und im Einklang mit ihren Gefühlen beantwortet werden.

Gendersensibilität heißt, die Gefühle der ratsuchenden Person in Zusammenhang mit den Berufs- und Lebensvorstellungen aufzugreifen und mit diesen zu arbeiten. Technisch betrachtet bedeutet dies, dass der Berater oder die Beraterin die Gefühle des Gegenübers so präzise und sensibel erfasst, als ob er oder sie der junge Mensch selbst wäre. Gesagt werden kann z.B.: „Ich sehe, Sie sind (Gefühl).“ Um der Antwort eine gewisse Lösungsorientierung zu geben, kann diese durch eine Verbalisierung des bei der ratsuchenden Person mitschwingenden Bedürfnisses oder Wunsches ergänzt werden: „Und ich sehe, Sie wünschen sich (Wunsch)“ ODER „Und ich sehe, Sie brauchen (Bedürfnis)“.

Gendersensibilität bedeutet ebenso, dass die durch Interventionen zum Perspektivwechsel und zu Perspektiverweiterung ausgelösten Irritationen und anderweitige Gefühle widergespiegelt werden. Sich von einem geschlechterkonformen Berufswunsch und von traditionellen Lebensvorstellungen zu lösen oder dies auch nur in Frage zu stellen, wird heutzutage immer noch (Westdeutschland) oder wieder (Ostdeutschland) mit Gefühlen der Verunsicherung begleitet.

Gleichzeitig kann in der beraterischen Arbeit neue Sicherheit aufgebaut werden, wenn erkannt wird, dass geschlechteruntypische Ausbildungsberufe oder neue Lebensformen passend zum individuellen Werte- und Stärkenprofil sind und persönliches Glück, Zufriedenheit, gesellschaftliche Anerkennung und gute Arbeitsmarktchancen versprechen.

## **2. Fragen stellen**

Fragen haben vielfältige Funktionen (Patzek, 2013, S. 65ff.): In ihnen drückt sich Interesse am Anderen aus, es werden Informationen über Motivation und Motive gewonnen, Einwände und Barrieren können erkannt und geklärt werden, Floskeln und Phrasen werden hinterfragt, ein Konsens hergestellt und schließlich können Fragen Denkanstöße geben und den Perspektivwechsel anregen (s. Punkt 3 in diesem Abschnitt).

In der Beratung sind Fragen zu Beginn eines Gesprächs in der Regel offen, das heißt sie beginnen mit einem W-Fragewort, zum Beispiel was, wie, wann, wen, welche oder wozu. Wichtig ist, genau hinzuhören, auch „zwischen den Zeilen“ zu lesen und eventuelle Andeutungen, Unklarheiten und Generalisierungen zu hinterfragen. Fragen können auf diese Weise Interesse signalisieren. Sie tragen zur Konkretisierung bei und zeigen auf, wo noch Unsicherheiten oder Lücken bestehen.

Mögliche berufsorientierende Fragen lauten:

- Wie stellen Sie sich Ihre berufliche Zukunft vor? Wo sehen Sie sich in zehn Jahren – persönlich und beruflich?
- Was haben Sie sich bisher überlegt?
- Was haben Sie schon getan, um sich über den Beruf XY zu informieren?
- Was haben Sie schon getan, um Ihren Berufswunsch anzugehen/umzusetzen?
- Was sagen Ihre Eltern zu Ihren Vorstellungen? Und was Ihr Freundeskreis?
- Was sind Ihre Ziele im Leben? Was macht für Sie ein gutes Leben aus?
- Was sind Ihre Stärken? Was sind Ihre Lieblingsfächer? Was machen Sie gerne in Ihrer Freizeit?
- Welche Erfahrungen haben Sie im Praktikum gemacht?

Jugendliche in der Berufsorientierung befinden sich in einer Phase, in der sie Entwicklungen oder Wünsche oft noch nicht direkt benennen können oder sich dessen noch nicht bewusst sind. Darum ist es hilfreich, erst einmal um das Thema und die Person „herum“ zu fragen und beispielsweise von der Frage „Wofür würden Sie in den Ferien freiwillig früh aufstehen?“ zu weiteren Persönlichkeitsmerkmalen vorzustoßen. Ebenso sind sich junge Menschen über ihre Stärken oft noch nicht im Klaren; diese Informationen lassen sich über verwandte Fragen herausfinden.



Bei der Formulierung von Fragen sollte darauf geachtet werden, dass diese zum Verständnis und zur Lösungsfindung beitragen. Die Voraussetzung für gelungene Fragestellungen ist, dass diese lebensnah und auf Augenhöhe gestellt werden. Im Sinne von Gendersensibilität ist es wichtig, dass nicht vorschnell Stereotypen oder Rollenmuster bestätigt werden. Fragen wie „Haben Sie sich schon mal überlegt, ob Sie diesen Beruf mit einer Familie vereinbaren können?“ oder „Meinen Sie, dass Sie mit Ihren Ausgangsvoraussetzungen überhaupt dahin kommen werden?“ sind suggestiv und daher zu vermeiden.

Große Chancen für Geschlechtergerechtigkeit beinhalten systemische Fragen, die im nachfolgenden Abschnitt separat vorgeschellt werden.

### **3. Perspektivwechsel und -erweiterungen anregen**

Den Perspektivwechsel anregen und eine Perspektiverweiterung herbeiführen, sind Kernmerkmale gendersensibler Beratung. Bisherige Denkgewohnheiten sollen hinterfragt und neue Gedankenimpulse eingeführt werden. Darüber hinaus werden Ressourcen aufgedeckt und können für die weitere Beratungsarbeit genutzt werden. Gesprächstechnisch werden Perspektivwechsel und -erweiterungen – als hauptsächliche Zielsetzung geschlechtergerechter Berufsorientierung – über systemische Fragen umgesetzt (vgl. Bamberger, 2010; Patrzek, 2013; Schlippe & Schweitzer, 2013).

Eine erste Technik sind hypothetische Fragen: In Gedanken werden neue, ungewohnte oder unerwartete Situationen eingeführt und durchgespielt. Der einleitende Satzteil beginnt mit „Angenommen...“, „Was wäre, wenn...“, „Stellen Sie sich vor...“ oder „Gesetzt den Fall...“ und wird weitergeführt mit „Wie wäre das?“, „Was geschieht dann?“, „Welche Folgen hätte dies für Sie?“ oder „Wie würden Sie sich dann entscheiden?“. Hier einige Beispiele:

- Angenommen, alle Berufe hätten die gleichen Verdienst- und Arbeitsmarktchancen, welchen Beruf würden Sie dann wählen?
- Angenommen, Sie hätten während der Ausbildung eine feste Ansprechperson für Ihre Anliegen, wie wäre das für Sie?
- Was wäre, wenn Ihre Eltern Ihren Berufswunsch XY mittragen würden, welche Folgen hätte dies für Sie?
- Stellen Sie sich vor, Sie hätten nach der Ausbildung zum (Beruf) die Möglichkeit, sich weiter zu qualifizieren und (Beruf) zu werden, wie wäre das für Sie?
- Gesetzt den Fall, ein Arbeitgeber würde Ihnen einen Ausbildungsplatz in (Beruf) anbieten, wie würden Sie sich entscheiden?

Die große Chance hypothetischer Fragen hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit liegt darin, dass Gedankenexperimente spielerisch eingeführt werden, ohne dass diese eine Festlegung bedeuten. Darüber hinaus werden Restriktionen oder

Barrieren, die den Blick auf alternative Berufsvorstellungen und Lebensformen versperren, aufgehoben und somit die Perspektive erweitert.

Eine zweite Technik sind ressourcenorientierte Fragen: Diese führen die Befragten in eine Position der Handlungsfähigkeit, (Selbst-)Verantwortung und aktivieren ihre Stärken und Potenziale. Formulierungshilfen sind hier unter anderem:

- Was können Sie richtig gut?
- Wie schaffen Sie es...? Oder: Wie haben Sie es bisher geschafft...?
- Wer oder was hilft Ihnen dabei ...?
- Was klappt gut bei...?

Ressourcenorientierte Fragen lenken den Blick weg von dem, was nicht klappt, hin zu dem, was die jeweiligen Menschen können. Dies ist ein wichtiger Punkt bei der (geschlechtergerechten) Berufsorientierung, die stets an den Potenzialen und nicht an den Defiziten einer Person ausgerichtet sein sollte.

Eine dritte Technik zu Perspektivwechsel und -erweiterungen sind Ausnahmefragen: Hier erkundigen sich Beraterinnen und Berater gezielt nach Zeiten oder Momenten, bei denen etwas anders war, ein Problem oder Konflikt nicht bestand. Die Ausnahmen oder Unterschiede können genutzt werden, um neue Ideen einzuführen oder zu verstärken. Die Befragten erkennen, dass sie nicht ohnmächtig in einer Situation gefangen sind, sondern sich hieraus befreien können. Formulierungshilfen sind:

- Gibt es Situationen, in denen Sie positiv in die Zukunft schauen? Wie ist das? Was ist dann anders als sonst?
- Gab es in Ihrem Praktikum auch Punkte, die Ihnen gut gefallen haben?
- Wann kommt es vor, dass Sie morgens motiviert und zuversichtlich in den Tag starten?

Bezogen auf Geschlechtergerechtigkeit in der Berufsorientierung tragen Ausnahmefragen dazu bei, den Blick zu weiten und das (Selbst-)Bewusstsein zu vermitteln, dass nicht alles in gewohnten Bahnen weiterlaufen muss, sondern Menschen dazu fähig sind, aus sich selbst heraus Kraft zu schöpfen und eigene Wege zu gehen.

Eine vierte Technik, welche den Blick über die eigene Perspektive auf die anderer lenkt, sind zirkuläre Fragen. Diese führen die Perspektive einer oder mehrerer anderer Personen ein und regen somit an, sich in die Sichtweise anderer hineinzusetzen. Die Personen werden nach den vermuteten Gedanken, Gefühlen und Reaktionen einer zweiten Person ihnen gegenüber gefragt, zum Beispiel durch Fragen wie diese:

- Stellen Sie sich vor, ich würde Ihre Eltern fragen, was sie sich für Sie wünschen, was würden sie mir antworten?

- Angenommen, ich frage Ihren Chef im Praktikum, wie er Ihre Leistungen einschätzt, was würde er mir sagen?
- An einen Elternteil gerichtet: Angenommen, ich würde Ihre Tochter fragen, wie sie ihre berufliche Zukunft sieht, was würde sie mir antworten?

Berufswahl findet auch immer im sozialen Kontext statt und gerade die zirkulären Fragen ermöglichen es, das soziale Umfeld in die Beratung mit einzubeziehen. In die Berufsorientierung fließen schließlich nicht nur die Interessen der direkt betroffenen Person ein, sondern stets auch die von Eltern, Freundeskreis usw. Gendersensibilität heißt, auf diese Einflüsse und Ressourcen einzugehen.

#### **4. Feedback geben**

Über das Geben und Nehmen von Rückmeldungen (Feedback) können Denk- und Verhaltensweisen verstärkt oder hinterfragt werden (vgl. Gehm, 2006). In der Berufsorientierung werden vor allem Rückmeldungen gegeben zu:

- individuellen Fähigkeiten, Fertigkeiten und motivationalen Aspekten einer Person,
- Bewerbungen und Bewerbungsaktivitäten,
- Verhaltensweisen in Praktika und Maßnahmen,
- Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt,
- Stand und Fortschritt bei der Berufsorientierung und -einmündung.

Im Sinne der Chancengleichheit ist es bedeutsam, sowohl positive als auch verbesserungswürdige Aspekte zum Thema zu machen. Mitunter werden unkritische Punkte oder Randerscheinungen ignoriert, wodurch Potenziale unerkant oder damit ungenutzt bleiben. Aber auch negative Aspekte müssen schonungslos angesprochen werden, wovor manche Fachkräfte aus Angst, die Arbeitsbeziehung zu riskieren, zurückscheuen. Wer grundsätzlich Empathie zeigt, kann und muss auch negative Botschaften übermitteln können.

Gendersensibilität heißt, jungen Frauen und Männern neben den positiven Facetten auch die negativen Begleiterscheinungen eines Berufsbildes aufzuzeigen: lange oder unregelmäßige Arbeitszeiten (z.B. immer noch in vielen Managementpositionen oder im Einzelhandel gegeben), prekäre Beschäftigungsverhältnisse (z.B. im „Frauenberuf“ Friseurhandwerk anzutreffen), große psychische Beanspruchung (z.B. in der Frauendomäne „Verkauf“ verbreitet), Erwartung hoher Mobilität und von Auslandseinsätzen (z.B. in der „Männendomäne“ Bundeswehr zu erwarten), eingeschränkte Weiterentwicklungsmöglichkeiten oder Konjunkturanfälligkeit (z.B. bei vielen Berufen im Automobilbereich der Fall).

Feedback ist auch notwendiger Bestandteil von Kompetenzfeststellungsverfahren, durch die über eine Passung bzw. Nichtpassung des persönlichen Stärkenprofils zu bestimmten (stereotypen) Wunschberufen entschieden wird. Zudem

können Eignungen für (geschlechteruntypische) Berufsfelder sichtbar gemacht werden, die bisher außerhalb des Vorstellungsvermögens lagen.

Das Überbringen kritischen Feedbacks bedeutet ein sachgerechtes Konfrontieren. Fehlwahrnehmungen, Missverständnisse und die Wirkung auf Andere werden aufgedeckt, Lern- und Korrekturmöglichkeiten eröffnet. Rückmeldungen sollten möglichst persönlich übermittelt werden. Entscheidend ist die Einhaltung der Feedback-Regeln, von denen eine der Wichtigsten das beschreibende Wiedergeben von Beobachtungen ist. Dies steht im Gegensatz zum Interpretieren oder Bewerten. Zudem sollte bedacht werden, auf kritische Rückmeldungen auch aufbauendes Feedback folgen zu lassen und mit etwas Positivem zu schließen, damit dies in Erinnerung bleibt. Unterstützend sollte beim Feedback sowie beim Stellen von Fragen auf die Körpersprache geachtet werden: zugewandtes Sitzen, Augenkontakt, offene Körperhaltung. Außerdem sollte der Adressat oder die Adressatin des Feedbacks Gelegenheit erhalten, nachzufragen und darauf reagieren zu können.

## **5. Ermutigen und verstärken**

Eine spezielle Form der Rückmeldung oder des Feedbacks dient dazu, die (geschlechteruntypischen) Berufswünsche von jungen Menschen zu verstärken und sie damit in ihren Vorstellungen zu ermutigen. In diesem Zusammenhang sollten keine pauschalen Bewertungen stattfinden, sondern die Rückmeldungen sollten an konkreten Beobachtungen und den Antworten der Jugendlichen festgemacht werden. Dies fördert das Selbstvertrauen und die Selbstsicherheit der jungen Menschen. Beispielsweise kann ein Hobby des Jugendlichen (z.B. Sport, Musik) mit Tätigkeiten eines Berufs verknüpft werden (z.B. Beruf Erzieherin oder Erzieher: Betätigung mit Kindern, musizieren). Ein Interesse an den Inhaltsstoffen von Lebensmitteln führt vielleicht in einen Beruf der Chemieindustrie, auch wenn dies vorher noch gar nicht in Erwägung gezogen wurde.

Ermutigung und Verstärkung untypischer Berufswünsche können auch dadurch erfolgen, dass Zuschreibungsprozesse relativiert und objektiviert werden. Aus der Forschung zur geschlechtsspezifischen Sozialisation und Konstruktion (s. auch Abschnitt 2.3) ist allgemein bekannt, dass Jungen gerne Fähigkeiten im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich zugeschrieben werden (zusammengefasst bei Solga & Pfahl, 2009, S. 7f.). Haben Mädchen entsprechende Stärken, wird das seltener auf deren Fähigkeiten, sondern häufiger auf Fleiß und Anstrengung zurückgeführt. Umgekehrt – so ist anzunehmen – werden soziale Kompetenzen von Jungen nicht als deren Fähigkeiten (an)erkannt, sondern sind nicht männlich konnotiert. Sie werden daher kaum gefördert und im Gegensatz dazu von Mädchen erwartet. Solche Fehlzuschreibungen können in der Beratung aufgedeckt und korrigiert werden.

## 6. Informieren

Das Vermitteln von Informationen ist ein Teilaspekt der beruflichen Beratung. Informiert wird sowohl über Berufe und Berufsfelder als auch über Zugangsweisen zu bestimmten Berufen. Dabei liegt die Verantwortung für den Wissenszuwachs keinesfalls nur bei der Beraterin oder dem Berater. Vielmehr kommt es auch darauf an, dass die Ratsuchenden ermuntert und befähigt werden, sich Berufsinformationen eigenständig zu suchen und zu erschließen.

Welche Informationen die Beraterin oder der Berater vermittelt und wie dies geschieht, kann mehr oder weniger geschlechtergerecht sein. Gendersensibilität kommt dadurch zum Ausdruck, dass das gesamte Spektrum beruflicher Möglichkeiten berücksichtigt und nicht nach Geschlechterstereotypen selektiert wird. Darüber hinaus sollten Berufe nicht mit „femininen“ oder „maskulinen“ Attributen versehen werden. Denn in den klassischen (stereotypen) Frauen- und Männerberufen sind sowohl die Eigenschaften und Kompetenzen notwendig und erfolversprechend, die klischeehaft dem männlichen als auch dem weiblichen Geschlecht zugeordnet werden.

Helfen, Unterstützen und Beraten sind Tätigkeiten, die in technischen Berufen gefragt sind. Umgekehrt ist technisches Verständnis (vor allem IT) heute in den Pflegeberufen eine wichtige Voraussetzung, z.B. um hochmoderne Geräte bedienen zu können (Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V./Thoma, Werner & Köhler, 2006). Hilfreich ist es, wenn Beraterinnen und Berater selbst über ein großes, praxisnahes und aktuelles Wissen über Berufe und Zugangswege verfügen und in engem Kontakt mit Betrieben stehen.

In der Beratung sollten die Ratsuchenden gefragt werden, über welche Wege sie sich bisher über Berufe informiert haben. Liegt die Annahme nahe, dass das Wissen über Berufe nach Geschlechtermustern bzw. über Medien/Wege, welche Geschlechterstereotypen verstärken, angeeignet worden ist, sollte in der Beratung gegengesteuert und dies zum Thema gemacht werden.

Das Informieren ist in der Beratung nie Selbstzweck. Qualität und Quantität der Informationen sind immer vom Informationsbedürfnis und der Berufswahlreife der ratsuchenden Person abhängig. Beratung lebt gerade davon, keine Einweg-Kommunikation zu sein, sondern gemeinsam und interaktiv eine Fragestellung zu bearbeiten oder auf ein Anliegen einzugehen.

## 7. Argumentieren

Mitunter ist es sinnvoll, dass Beraterinnen und Berater bestimmte (geschlechter-untypische) Berufe ins Gespräch bringen und diese mit guten Argumenten versehen. Dabei sollen die Ratsuchenden nicht gelenkt, sondern ihnen gute Gründe für Berufe aufgezeigt werden. Die Adressaten beruflicher Beratung und berufsorientierender Veranstaltungen können die Argumente ihrerseits nutzen, wenn

es darum geht, Eltern und Freundeskreis von neuen beruflichen Ideen zu überzeugen.

Beispielhaft werden hier zwei Argumentationstechniken dargestellt, die in der Beratung eingesetzt werden können.

Die Nutzenargumentation, welche umgangssprachlich „Vorteilsübersetzung“ genannt wird, hat zum Ziel, den Ratsuchenden Sachargumente zu vermitteln. Nach einem Angebot folgen ein überleitendes Verb („ermöglicht es Ihnen“, „unterstützt Sie dabei“, „garantiert Ihnen“, „bietet Ihnen“, „erspart Ihnen“) und dann der Vorteil.

Hier ein paar Beispiele, die sich an Jungen in der Berufsorientierung richten können, um sie von der Attraktivität sozialer Berufe zu überzeugen:

- Ein Beruf mit Menschen ermöglicht es Ihnen, Ihre sozialen Kompetenzen intensiv in Ihrem Beruf einzusetzen.
- Ein sozialer Beruf garantiert Ihnen vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten sowie hervorragende Aufstiegschancen.
- Der Jungentag bietet Ihnen Gelegenheit, mit Männern zu sprechen, die in einem sozialen Beruf Karriere gemacht haben.

Noch weitreichender ist die 5-Satz-Argumentation. In dieser ist das Nutzenargument sprachlich von einem Standpunkt und Beispiel umgeben. Am Ende stehen ein Fazit und eine konkrete Handlungsaufforderung (Appell).

An eine Frau adressiert, könnte eine 5-Satz-Argumentation für eine Ausbildung in der IT lauten:

- Standpunkt: Eine betriebliche Ausbildung in der IT ist spitze.
- Argument: Sie erwerben damit eine gleichermaßen theoretisch fundierte als auch praxisnahe Qualifikation.
- Beispiel: Sie können damit später sowohl in einem IT- als auch in vielen anderen Unternehmen tätig sein.
- Fazit/Konsequenz: Daraus resultieren eine hohe Flexibilität und sehr gute Beschäftigungschancen.
- Appell: Besuchen Sie den Schnuppertag beim IT-Unternehmen XY.

Die hier vorgestellten sieben Gesprächstechniken leisten einen Beitrag zur Gendersensibilität in der (Einzel-)Beratung. Insbesondere

- 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

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

#### 4.5 Fallanalysen zur gendersensiblen Beratung

Die Ansätze, Vorgehensweisen, Methoden und Techniken sowie nicht zuletzt die Chancen gendersensibler Beratung sollen an zwei Fallanalysen verdeutlicht werden, die auf tatsächlichen Gegebenheiten beruhen. Es werden die Beratungssituationen mit einer jungen Frau (Andrea) sowie einem jungen Mann (Heiko) und seinem Vater (Herrmann Schlosser) beschrieben.

**Fall 1: „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 Friseurausbildung nicht klappt, wäre Andrea bereit, auf Kosmetikerin auszuweichen.

Analyse und Herangehensweisen entlang der Leitfragen zur gendersensiblen Beratung (s. Kapitel 7/Anhang)

### **A) Genderaspekte in der Lebenslage, in den Berufswünschen, im Denken und Handeln – Analyse**

- 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 – Herangehensweisen**

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 (s. Ausführungen zu den Zielen des Gesprächs). 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 grundsätzliche 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 der Gender Trouble vorbereitet: 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 Deinen 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

### Beratung ohne Gendersensibilität

- 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

- 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.

**Fall 2: „Nur, weil ich was mit Menschen (...) machen will, bin ich noch lange nicht schwul.“**

**Heiko, Wunsch nach einem Beruf mit Menschen, Ablehnung durch den Vater**

Heiko Schlosser ist 16 Jahre und besucht die 10. Klasse der Gesamtschule. Im nächsten Jahr wird er den erweiterten Hauptschulabschluss machen. Heiko lebt zusammen mit seinem allein erziehenden Vater, Herrmann Schlosser, sowie seinen beiden jüngeren Brüdern. Die Mutter ist vor fünf Jahren verstorben.

Durch ein Praktikum bei einem Automobilzulieferer hat Heiko festgestellt, dass der Beruf des Kfz-Mechatronikers nicht seinen Vorstellungen entspricht. Seitdem

hat er sich nicht weiter beworben, weder um Praktika noch um Ausbildungsstellen.

Sein Vater, der im Karosserie- und Fahrzeugbau eines mittelständigen Unternehmens tätig ist, kritisiert seinen Sohn: „Heiko, Du weißt, dass Du jederzeit in meinem Betrieb anfangen kannst. Warum bewirbst Du Dich denn nicht? Auf jeden Fall machst Du was im handwerklichen Bereich, so wie ich.“

Sohn Heiko reagiert genervt: „Ja klar, das Handwerk kann ich ganz gut. Aber das Praktikum war einfach nicht so, wie ich es mir vorgestellt habe.“ Gefragt nach seinen Vorstellungen, antwortet er: „Ich will unbedingt mit Menschen arbeiten!“ Zögerlich gibt er zu erkennen, dass er sich für soziale Berufe interessiert, zum Beispiel Erzieher oder Gesundheits- und Krankenpfleger.

Vater Herrmann Schlosser ist empört: „Was ist das denn für eine Schnapsidee? Kindererziehung ist Frauensache. In so einem Beruf verdient man nichts und Du machst Dich lächerlich. Da kannst Du ja gleich Friseur werden!“

Heiko reagiert mit: „Nur, weil ich was mit Menschen und nichts im Handwerk machen will, bin ich noch lange nicht schwul.“

#### **A) Genderaspekte in der Lebenslage, in den Berufswünschen, im Denken und Handeln der Personen – Analyse**

- Der Vater hat ein bestimmtes Männerbild und wünscht für den Sohn einen handwerklichen Beruf.
- Sohn Heiko fällt mit seinem Wunsch nach einem sozialen Beruf „aus der männlichen Rolle“ und inszeniert in der Beratung einen Gender Trouble.
- Es stellt sich die Frage, ob die Suche nach Männlichkeit oder die Bestätigung von Männlichkeit die treibende Kraft hinter den Überlegungen des Vaters ist, der in der Familie offenbar Erziehungs- und Sorgearbeit ausübt.
- Die Abwertung von sozialen Berufen kann eine Abwertung von Weiblichkeit bedeuten und aus Sicht des Vaters den Versuch darstellen, hegemoniale Männlichkeit zu behaupten. Möglich ist auch, dass dahinter eine Überforderung mit oder Ablehnung der von ihm geforderten Erziehungs- und Sorgearbeit steht.

#### **B) Genderaspekte in der Beratung – Herangehensweisen**

Ziel des Gesprächs ist die Unterstützung des Ratsuchenden bei der Berufsorientierung und -findung. Wäre der Ratsuchende alleine gekommen, wäre es beraterisch gesehen einfacher gewesen, mit ihm zusammen soziale Berufsbilder auszuarbeiten. Jetzt, da der Vater mit dabei ist, treten Konflikte auf. In diesem Fall wird der Gender Trouble nicht von der Beratungsfachkraft initiiert, sondern von dem Ratsuchenden Heiko selbst inszeniert. Der Sohn bringt die Idee eines

sozialen Berufs ins Gespräch ein und stößt damit auf schroffe Ablehnung seitens des Vaters. Die Komplexität des Falls hat dabei auch ein Gutes: Die Auseinandersetzung zwischen Vater und Sohn kann in der Beratung moderiert werden, während Heiko seinem Vater ansonsten allein gegenüber stünde.

Es wäre ideal, wenn die Beratung nicht einmalig bleibt, sondern Heiko und Herrmann Schlosser über einen Zeitraum von mehreren Wochen beraten und begleitet werden. Je nach weiterer Entwicklung sind sowohl Einzel- als auch gemeinsame Gespräche mit den beiden denkbar. 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 Heiko und seinem Vater Ziele, Inhalte, Vorgehensweisen und Rahmenbedingungen in der Beratung abgestimmt werden (s. Ausführungen zu den Zielen des Gesprächs). Damit die Beratung und Berufsorientierung einer realistischen Zeitachse und der Prozess einem Denken „vom Ziel“ her folgen, sollte die Frage gestellt werden, bis wann Heiko eine Entscheidung getroffen haben will oder muss, um mit der Umsetzung zu beginnen.

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

Heiko wird gefragt, wie seine derzeitige Situation ist und was er sich für seine berufliche Zukunft überlegt hat. Hier wird er das schildern, was in der Fallbeschreibung genannt ist: dass ihn das Praktikum im Bereich Kfz nicht gefallen und er sich seither nicht beworben hat. Die Auseinandersetzung darüber führt nun zu der Aussage von Heiko: „Nur, weil ich was mit Menschen und nichts im Handwerk machen will, bin ich noch lange nicht schwul.“ Dieser Satz impliziert einen Gender Trouble und verändert die Beratung insofern, als dass starke Emotionen transportiert und beim Gegenüber ausgelöst werden.

Die Beratungsfachkraft paraphrasiert das Gesagte und greift die mit der Schilderung verbundenen Gefühle (hypothetisch: Unzufriedenheit von Heiko mit einem Beruf im Kfz-Bereich; bisherige Unsicherheit von Heiko, mit dem Vater über soziale Berufe zu sprechen; Sorge des Vaters, dass sein Sohn aus seiner Sicht kein richtiger Mann werden könnte) empathisch auf.

Um das familiäre Gefüge besser kennenzulernen, könnten die Rollen von Vater und Sohn gegenüber den anderen Kindern bzw. Geschwistern erfragt und das soziale Umfeld näher erforscht werden.

### 3. Berufswunsch klären, Berufs- und Lebensweg erfragen

Es muss sondiert werden, wie Heikos Satz: „Nur, weil ich was mit Menschen und nichts im Handwerk machen will, bin ich noch lange nicht schwul“ kommunikationspsychologisch gemeint ist und verstanden wird.

Es stellt sich die Frage, ob sich Heiko wirklich für soziale Berufe interessiert oder dies (primär) Ausdruck von Autonomiestreben und Protest gegenüber dem Vater ist. Denkbar wäre auch, dass er auf diese Weise Überforderung, Unlust usw. in Zusammenhang mit der Berufsorientierung signalisiert und (oder) es sich um eine Behauptung von Männlichkeit im Sinne von „Sexuell ist alles in Ordnung mit mir“ handelt. Jungen, die sich für weiblich konnotierte Berufe interessieren, laufen Gefahr, Männlichkeit aberkannt zu bekommen. Mit der Abgrenzung zum „Schwulsein“ könnte er versuchen, einer „Verweichlichung“ und „Verweiblichung“ entgegen zu wirken und damit seine Form von Männlichkeit zu behaupten. Für den weiteren Verlauf nehmen wir an, dass das Interesse an sozialen Berufen echt und nicht vorgeschoben ist.

Im Beisein des Vaters, zur Versachlichung und Deeskalation, können Heiko und dem Vater Fragen zu ihren Werten und Vorstellungen zum Lebens- und Berufsweg gestellt werden, zum Beispiel: „Was ist Dir/Ihnen wichtig im Leben?“, „Was ist für Dich/Sie ein gutes Leben?“, „Wie sieht Dein Leben aus, wenn Du 30 Jahre alt bist?“ (an Heiko) bzw. „Wie sieht Ihr Leben aus, wenn die Kinder aus dem Haus sind?“ usw. Aus den Reaktionen ist ersichtlich, ob der Vater ähnlich wie der Sohn Beratung zum Lebensweg braucht. Gleichzeitig können wechselseitige Erwartungen aneinander erforscht werden, zum Beispiel mit den Fragen: „Was meinen Sie, was sich Ihr Sohn von Ihnen wünscht?“ (Frage an den Vater), „Was meinst Du, was sich Dein Vater für Dich wünscht?“ (Frage an den Sohn), „Wie denkst Du/Wie denken Sie über diese Erwartungen?“.

### 4. Ressourcenaktivierung und Potenzialanalyse vornehmen

In diesem Schritt werden Ressourcen aktiviert, zum Beispiel die Würdigung von Heiko, von sich aus eine Perspektiverweiterung vollzogen zu haben und positive Anerkennung seines Selbstbewusstseins, die berufliche Ausrichtung dem Vater mitgeteilt zu haben. Gut ist auch, dass sich Heiko mit seinen Interessen auseinandergesetzt hat, eigenständig denkt und den Mut hat, sich über Rollenklischees hinwegzusetzen. Beim Vater könnte beispielsweise anerkennend hervorgehoben werden, dass ihn die Berufswahl seiner Kinder interessiert und er hierbei behilflich sein möchte.

Eigentlich wäre es angeraten, an dieser Stelle das Gespräch zu beenden und beide Personen noch einmal zu einem Einzelgespräch einzuladen. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die weitere Beratung mit Heiko, ohne Vater.

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

Es wird erörtert, wie sich Heiko einen Überblick über soziale Berufe und die Zugangswege verschaffen sowie Informationen zu den von ihm genannten Berufen Erzieher und Gesundheits- und Krankenpfleger gewinnen kann. Gleichzeitig wird über das Potenzial von Heiko für einen sozialen Beruf und über die lokalen Arbeitsmarktchancen für Berufe im Sozialwesen aufgeklärt.

Normalerweise müssen sich Beratungsfachkräfte darauf einstellen, dass Jugendliche oft keine konkreten Vorstellungen über die von ihnen genannten Wunschberufe haben. Allerdings ist in dem Fall davon auszugehen, dass Heiko die sozialen Berufe nicht zufällig nennt, sondern er bereits auf eine Informationsquelle gestoßen ist.

## 6. Perspektivwechsel stärken

Mit Hilfe systemischer Fragen wird der Perspektivwechsel gestärkt, zum Beispiel: „Was wäre, wenn Du eine Ausbildung zum (...) oder im Sozialwesen machen würdest?“, „Was wäre in einem sozialen Beruf anders als in einem technischen/handwerklichen?“, „Wie würde Dein Vater darüber denken, wenn Du die Ausbildung im Sozialwesen machen würdest, zufrieden bist und auf eigenen Füßen stehst?“ „Was würde bestenfalls/schlimmstenfalls nach einer Ausbildung im Sozialwesen/technischen/handwerklichen Bereich passieren?“

Die Beratungsfachkraft sollte sich bewusst sein, dass diese Fragen zum Vergleich von geschlechtertypischen und -untypischen Berufen aus Sicht von Jugendlichen schwierig sind. Es gilt, darauf gegebenenfalls empathisch zu reagieren.

## 7. Berufsinformationen vermitteln

An dieser Stelle können Informationen über Berufe im Sozialwesen gegeben werden, sofern die Erschließung nicht ganz bei Heiko liegen soll (s. Punkt 5: Feedback über Folgen der Berufswahl und zu dem Arbeitsmarkt geben).

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

Die Bereitschaft von Heiko, sich mit sozialen Berufen auseinander zu setzen, sollte gestärkt werden. Es können Filme und Gespräche in Betracht gezogen werden, in denen Männer zum Beispiel über ihre sozialen Berufe berichten. Außerdem sollten Argumente für soziale Berufe gefunden und Heiko sollte befähigt werden, diese gegenüber seinem sozialen Umfeld (vor allem dem Vater gegenüber) überzeugend vertreten zu können. Einen wichtigen Aspekt betrifft die Frage, wie Heiko seine Identität als Mann stärken kann, auch oder gerade dann, wenn er keinen männlich konnotierten Beruf wählt. Zu überlegen ist, ob



zu einem der nächsten Gespräche der Vater wieder mit eingeladen wird. Denn es ist sehr wahrscheinlich, dass sich Heiko nicht gegen die Meinung seines Vaters für eine Ausbildung entscheiden wird.

Starke Motivation, Perspektivwechsel und -erweiterung können praktische Einblicke in soziale Berufsbilder hervorrufen. Ob Schnuppertag, Einrichtungsbesuch, Praxiserprobung oder Praktikum, hier sollte zusammen mit Heiko überlegt werden, welches Format seine Berufsorientierung weiter voranbringt und welche, für die Beschäftigung von Männern entgegen klassischer Rollenbilder offene und hierbei möglichst erfahrene Einrichtung in Frage kommt (und wo es für ihn männliche Ansprechpartner oder Vorbilder gibt).

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

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

Abschließend spricht die Beratungsfachkraft mit Heiko 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. Auch der weitere Austausch mit dem Vater im Beratungsprozess sollte geklärt werden.

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

Beratungsfachkraft, Heiko und Herrmann Schlosser sollten in weiterem Kontakt bleiben, so dass die Berufsorientierung und -findung mit Heiko und Abstimmungen mit seinem Vater bei Bedarf weiter begleitet werden. Ein Einzelgespräch mit dem Vater zu führen, wäre wünschenswert. Themen in diesem Gespräch könnten seine Vorstellungen über die weitere Entwicklung seiner Kinder sein und Möglichkeiten, sie auf ihrem künftigen Weg zu unterstützen. Bei fortgeschrittener Berufsorientierung und Bewegung hin auf einen sozialen Beruf könnte ein gemeinsames Gespräch zusammen mit Heiko, seinem Sohn und einem männlichen Vertreter aus dem anvisierten sozialen Beruf (z.B. Erzieher) die Berufswahl unterstützen.

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

#### Beratung ohne Gendersensibilität

- Es wird rein sachlich und informativ über Berufsbilder im Handwerk und Sozialwesen aufgeklärt ohne Berücksichtigung von Genderaspekten und

ohne zu erkennen, dass bei den Berufsvorstellungen von Vater und Sohn auch um Geschlechtsidentität „verhandelt“ wird.

- Die Motivation von Vater und Sohn wird nicht hinterfragt, diese wird nicht in den Beratungsprozess einbezogen.
- Die Beratungsfachkraft sieht einen sozialen Beruf bei jungen Männern als unrealistisch an.
- Der Berufswunsch wird als postpubertierender Protest des Sohnes gegenüber dem Vater betrachtet und nicht ernst genommen.
- Bei Heiko Schlosser werden psychische Auffälligkeiten gesucht bzw. vermutet und ein sozialer Beruf wird für abwegig erklärt.

#### Mögliche Folgen/Worst Case

- Das Konfliktpotenzial zwischen Vater und Sohn steigt. Der Sohn reißt aus, lebt bei Freunden oder auf der Straße.
- Heiko beugt sich dem Wunsch des Vaters und beginnt widerwillig eine Ausbildung im Bereich Kraftfahrzeuge. Er ist leistungsschwach, schließt die Ausbildung nicht ab und (oder) gerät in Konflikt mit Kollegen und Chefs.
- Der Ratsuchende schöpft das in ihm liegende Potenzial nicht aus. Er „beißt sich“ einige Jahre lang durch eine Ausbildung und Beschäftigung mit Autos und schult dann in einen sozialen Beruf um, was ihm viel Verzicht abverlangt, da es hierfür keine oder nur eine geringe Finanzierung gibt. Er bedauert im Nachhinein, sich dem Willen des Vaters gebeugt zu haben und distanziert sich emotional und persönlich stark von Männern, die klassische Rollen leben.

## **5. Das Handwerkerinnenhaus Köln e.V. Mitmischen und vernetzen – für Mädchen und Frauen im Handwerk**

Das Handwerkerinnenhaus Köln e.V. ist Träger der freien Jugendhilfe und politisch sowie konfessionell unabhängig. Seit der Gründung 1989 setzt sich der Verein für Chancengleichheit und die Förderung von Mädchen und Frauen in Handwerk und Technik ein.<sup>1</sup>

Der Verein hat sich darauf fokussiert Mädchen und junge Frauen bei der Entwicklung ihrer persönlichen Lebens- und Berufsperspektiven zu unterstützen und zu begleiten. Ziele sind die Stärkung der Selbstwirksamkeit, Handlungs- und Entscheidungskompetenzen sowie die Erschließung alternativer Berufsperspektiven außerhalb des „Mainstreams“ des in Deutschland stark geschlechtersegregierten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes.

---

<sup>1</sup> Förderer und Förderinnen der Arbeit des Handwerkerinnenhaus Köln e.V.: Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen; Landschaftsverband Rheinland; Stadt Köln; Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Köln; IKEA Stiftung; HIT Stiftung. Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds; Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen; Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen.

Um den Zugang von Mädchen und jungen Frauen zu Berufen in Handwerk und Technik zu verbessern, ist das Handwerkerinnenhaus in der Gesellschaft, Politik und bei Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen aktiv. Im Raum Köln wird jährlich mit ca. 50 Schulen aller Schulformen sowie Einrichtungen der Jugendhilfe kooperiert, je nach Kursstruktur werden pro Jahr bis zu 2.000 Schülerinnen, Eltern und Multiplikator/innen erreicht. Die Arbeitsbereiche umfassen Angebote zur Berufsorientierung, Intervention bei Schulverweigerung<sup>2</sup>, Prävention bei Schulmüdigkeit sowie Frauenkurse. Seit 2011 widmet sich das Handwerkerinnenhaus dem Thema „Genderkompetenz in der Berufsorientierung“. In diesem Bereich werden Qualifizierungsbausteine, Fachberatungen und Tagungen für Multiplikator/innen umgesetzt<sup>3</sup>.

Mehr Information finden Sie unter:

[www.handwerkerinnenhaus.org](http://www.handwerkerinnenhaus.org)

[www.genderkompetent-nrw.de](http://www.genderkompetent-nrw.de)

[www.keinabschlussohneanschluss.nrw.de](http://www.keinabschlussohneanschluss.nrw.de)

## **5.1 Umsetzung und Gelingensfaktoren gendersensibler Berufsorientierung**

Gendersensibilität wird im Handwerkerinnenhaus als ein Qualitätsmerkmal verstanden, dessen konsequente Anwendung mit der Verknüpfung interkultureller Aspekte in der Berufsorientierung nachhaltige, positive Effekte auf der individuellen und gesellschaftlichen Ebene zur Folge hat: Eine kompetenzbasierte Berufsentscheidung verringert beispielsweise die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruches.

Ausgangsvoraussetzung gelungener Berufsorientierung ist die erworbene bzw. zu erwerbende Gendersensibilität der Akteurinnen und Akteure und der Einsatz geeigneter Methoden und Arbeitsmaterialien im jeweiligen Handlungsfeld. Auch die Gestaltung der Örtlichkeit, in der die Berufsorientierung stattfindet, stellt einen wirksamen Faktor dar. Im Mittelpunkt der fachlichen Aktivitäten steht immer der/die Jugendliche in seiner/ihrer Individualität.

### **Fachfrauen als Rollenmodelle**

Im Handwerkerinnenhaus arbeiten Handwerkerinnen und Sozialpädagoginnen bewusst als Rollenmodelle. Um für die Mädchen und jungen Frauen diese „Rolle“ erfolgreich auszugestalten, werden bestimmte Grundhaltungen und Arbeitsweisen erarbeitet und gelebt:

Die Mädchen und jungen Frauen werden im Handwerkerinnenhaus wertschätzend und gendersensibel angeleitet und beraten. Berufsorientierung wird von den Mitarbeiterinnen als ein ganzheitlicher, lebenslanger Prozess verstanden, der grundsätzlich in Bezug zur individuellen Berufs- und Lebensplanung steht.

---

<sup>2</sup> in Kooperation mit der städtischen Förderschule Emotionale und Soziale Entwicklung Auguststraße

<sup>3</sup> unter anderem seit 2013 im Rahmen des Projektes „GenderKompetent-NRW“ in Zusammenarbeit mit dem Frauenforum Münster e.V., der FUMA Fachstelle Gender NRW und dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Als Bestandteil des Bildungs- und Beratungsprozesses werden sich Geschlechterrollenbilder in ihrer Wirksamkeit auf die Lebensplanung und die Berufswahl bewusst gemacht. Die eigenen Erfahrungen werden reflektiert, da diese die Ergebnisse und Schlussfolgerungen beispielsweise hinsichtlich der Kompetenzfeststellung bei Praxisanteilen beeinflussen. In den Kursen wird ein breites Spektrum an Berufen ohne Einschränkung bezüglich der geschlechtlichen Zuschreibung vorgestellt. Einkommen und Perspektiven unterschiedlicher Berufe sowie mögliche Auswirkungen im Lebensverlauf werden transparent gemacht, geschlechtsuntypische Rollenmodelle und Lebensentwürfe vorgestellt.

## **5.2 Die Werkstatt als zentrales Handlungsfeld am Beispiel des Bereiches „Holly Wood – Berufsorientierung für Mädchen“**

In unterschiedlichen Praxiskursen können Mädchen ab Klasse 5 und junge Frauen Spaß an handwerklich-technischem Arbeiten entwickeln und vertiefen. Die Werkstatt ist das zentrale Handlungsfeld. Die Umsetzung erfolgt in den professionell ausgestatteten Werkstätten und im Beratungsraum des Handwerkerinnenhauses. Einige Kurse sowie Projektwochen zur Raumgestaltung werden an Schulen durchgeführt. Die Gruppen sind geschlechtshomogen und weisen maximal acht Teilnehmerinnen auf. Die Geschlechtshomogenität verstärkt die Konzentration der Mädchen auf die eigene handwerkliche Arbeit. Zuschreibungen, wie zum Beispiel: „Jungs sind besser in Technik“, werden in der praktischen Tätigkeit entsprechend weniger wirksam.

Weibliche Fachkräfte in Vorbildfunktion tragen als Rollenmodelle maßgeblich dazu bei, dass die Mädchen hinsichtlich handwerklich-technischer Berufe Schwellenängste überwinden. Die Fachfrauen agieren in den Kursen ganz selbstverständlich als Handwerkerinnen. Entgegen der üblichen Konnotation in der Alltagswelt „Handwerk und Technik sind männlich“ wird über diese gelebte Normalität eine Passung zwischen den Fähigkeiten der Teilnehmerinnen und handwerklich-technischen Berufen hergestellt. Dies eröffnet die Chance, das neue Können als zur eigenen Person gehörend wahrzunehmen: „Die Tätigkeiten sind für mich gut erlernbar. Ich kann das, und es macht Spaß“.

Angeboten wird ein lebens- und arbeitsweltnaher Erfahrungsraum für ein ganzheitliches Lernen mit allen Sinnen. Die Teilnehmerinnen erhalten die Möglichkeit, sich zu erproben, bislang unbekannte Interessen und Fähigkeiten an sich zu entdecken und auszubauen. Über individuell gestaltbare Werkstücke gelingt es den Fachfrauen, die Mädchen an für sie oftmals ungewohnte Arbeitsfelder heranzuführen. In der Werkstatt erhalten die Schülerinnen einen ersten Einblick in handwerkliches Arbeiten und damit in Tätigkeitsfelder unterschiedlicher handwerklicher Berufe. Das produktorientierte Arbeiten ermöglicht sichtbare und greifbare Erfolgserlebnisse, das Erleben von Selbstwirksamkeit und die Stärkung des Selbstbewusstseins.

Um den Ausbau ihrer Kompetenzen zu fördern, wird bei den eigenen Ressourcen der Schülerinnen angesetzt. Handwerklich-technische Kenntnisse und fachgerechter Umgang mit verschiedenen Materialien, Werkzeugen und (Hand-)Maschinen werden vermittelt und vertieft. In theoretischen Einheiten wird eine Selbst- und Fremdeinschätzung durchgeführt und ein konkreter Bezug zur Berufs- und Lebensplanung hergestellt. Im gemeinsamen Austausch mit der Handwerkerin und der Pädagogin werden Zuschreibungen und traditionelle Rollenbilder bewusst gemacht um den individuellen Entscheidungsprozess im Übergang Schule/Beruf zu optimieren. Die Mädchen werden dahingehend unterstützt, an Regelangeboten zur Berufsorientierung, wie beispielsweise Praktika, erfolgreich teilzunehmen.

Das fertige Werkstück können die Mädchen mitnehmen. Hierbei handelt es sich um ein wichtiges Element: Die haptische, konkrete Erinnerung an die eigene Leistung ist abrufbar, das Vorzeigen ermöglicht nachhaltig den Beweis des eigenen Könnens innerhalb der sozialen Systeme Familie und Peergroup. Gespräche über das Erlebte und Geschaffene, über die anstehende Berufswahl und Rollenklischees können hierüber angeregt werden.

Durch Berufsinformationsveranstaltungen, Betriebsbesichtigungen und/oder (Ferien-)Betriebspraktika können Verknüpfungen der fachpraktischen Erfahrungen mit konkreten und realistischen Berufsbildern und Perspektiven hergestellt und vertieft werden. Ein Zertifikat über die erfolgreiche Teilnahme kann Bewerbungen oder einem Portfolioinstrument, wie zum Beispiel dem Berufswahlpass, beigelegt werden.

## **Angebotsstruktur**

Um möglichst viele Mädchen frühzeitig zu erreichen, hat das Handwerkerinnenhaus im Bereich „Holly Wood“ ein umfassendes, aufeinander aufbauendes und gleichzeitig durchlässiges Kurssystem zusammengestellt:

- Projekttag und Workshops bieten den Schülerinnen beim Bau eines Werkstücks einen ersten Einblick in handwerkliches Arbeiten. In Kooperation mit der schulseitigen Ansprechperson können im Anschluss bedarfsgerecht Gruppen für weitere, ggf. längerfristige Kurse zusammengestellt werden.
- Fortlaufende Kurse werden in enger Kooperation mit Schulen durchgeführt. Die Werkstatt wird zum Beziehungsaufbau, zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und fachpraktischen Kenntnissen genutzt. Beim Bau zunehmend anspruchsvollerer Werkstücke erlernen die Mädchen den fachgerechten Umgang mit unterschiedlichen Werkzeugen und Materialien. Das Erfassen komplexer Arbeitsprozesse, vorausschauendes Planen und strukturiertes Umsetzen von Arbeitsschritten werden geübt.
- Projektwochen zur Raumgestaltung vermitteln den beteiligten Schülerinnen arbeitsweltnahe Einblicke in handwerkliche Berufsfelder. Die Teilnehmerinnen renovieren und gestalten Räume für Mädchen, zur allgemeinen Nut-

zung und/oder für repräsentative Zwecke im Innen- oder Außenbereich der Schule. Die gesamte Planung und Umsetzung der Projekte findet in Zusammenarbeit mit den Schülerinnen statt. Hierdurch wird eine größtmögliche Identifikation erreicht. Das Arbeitsergebnis macht die technische und gestalterische Kompetenz der Mädchen im öffentlichen Raum sichtbar.

- Berufsinformationsveranstaltungen zeigen exemplarisch Berufsbilder und -perspektiven im dualen Ausbildungssystem auf. Fragen zur Berufs- und Lebensplanung werden gendersensibel behandelt.
- Beratung und Begleitung
  - Teilnehmerinnen werden individuell und bedarfsgerecht bei der Berufs- und Lebensplanung unterstützt. Dies kann die persönliche Stabilisierung ebenso wie die Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Praktikums- oder Ausbildungsplatz beinhalten.
  - Eltern bzw. Erziehungsberechtigte werden nach Möglichkeit gender- und kultursensibel in den Prozess der Berufsorientierung einbezogen. Beispielsweise werden in der bedarfsorientierten Beratung kulturspezifisch Zuschreibungen der unterschiedlichen Berufe erörtert, Wege und Perspektiven im deutschen dualen System erläutert. Gemeinsam können Argumente erarbeitet werden, die den Berufswunsch der jungen Frau(en) unterstützen und fördern.

### **5.3 Wirksamkeit gendersensibler Berufsorientierung am Beispiel des Projektes „Mädchen machen Karriere – Zukunft in Handwerk und Technik“**

Als Anregung für die Arbeitspraxis von Akteurinnen und Akteuren in der Berufsorientierung wird im Folgenden die Wirksamkeit gendersensibler Berufsorientierung für die Berufs- und Lebensplanung von Mädchen am Beispiel des im fünften Jahr laufenden Projektes „Mädchen machen Karriere – Zukunft in Handwerk und Technik“ dargestellt<sup>4</sup>.

#### **Beschreibung**

Das Projekt ist ein geschlechtsspezifisches, präventives Angebot zur Stärkung der Persönlichkeitsentwicklung und Förderung der beruflichen Teilhabe von Mädchen entsprechend ihren persönlichen Interessen und Neigungen, besonders in handwerklich-technischen Berufsfeldern. Im Fokus stehen die Entwicklung einer passgenauen und nachhaltigen Anschlussperspektive im Übergang Schule-Beruf sowie eine beratende Begleitung über das erste Ausbildungsjahr hinaus.

Teilziele des schulformübergreifenden Projektes sind die Stärkung der Motivation und des Selbstbewusstseins der Schülerinnen. Erreicht werden soll dies über eine langfristige, fachlich begleitete, lebens- und arbeitsweltnahe Auseinandersetzung mit der Berufs- und Lebensplanung der Teilnehmerinnen. Es werden

---

<sup>4</sup> Dank der Unterstützungen durch die RheinEnergieStiftung Jugend/Beruf und Wissenschaft von 2011 bis 2014 sowie ab 2015 durch die HIT Stiftung.

Chancen und Perspektiven von Mädchen im (dualen) Ausbildungssystem aufgezeigt, sogenannte „Frauenberufe“ sowie mögliche Folgen traditioneller Geschlechterrollen aus der Lebensverlaufsperspektive deutlich gemacht.

Umgesetzt werden werk- und sozialpädagogische Bausteine, die eine individuelle, bedarfsgerechte Förderung und Unterstützung auf der Basis einer nachhaltigen gendersensiblen, empathischen Beziehungsarbeit gewährleisten.

Ein freiwilliges, kontinuierliches Engagement der Schülerinnen und Auszubildenden auf selbstverpflichtender Basis ist für die Teilnahme unabdingbar: Einmal wöchentlich findet ein mehrstündiger Gruppentermin im Nachmittagsbereich statt. Des Weiteren werden Coachings nach Bedarf sowie gemeinsame Termine an Wochenenden umgesetzt. Gezielte Praktika in den Schulferien, möglichst in Ausbildung anbietenden Betrieben, schaffen realistische Einblicke und erste Kontakte zu Ausbildern und Ausbilderinnen.

Die Mädchen bringen ihre Interessen in die Konzeption der Praxisblöcke ein. Praxiseinheiten werden beispielsweise aus den Bereichen Fliesen (Mosaik), Holz, Stuck, Farbe, Elektrotechnik und Silberschmieden umgesetzt. Die Werkstücke werden eigenen Wünschen entsprechend entworfen und weisen einen ansteigenden Schwierigkeitsgrad auf. Ausprobiert werden grob- und feinmotorische Fertigkeiten. Über Betriebsbesichtigungen und Praktika wird die Verknüpfung der fachpraktischen Erfahrungen mit konkreten und für die Teilnehmerinnen realistischen Berufsbildern und Perspektiven hergestellt, vertieft und reflektiert.

Das sozialpädagogische Angebot beinhaltet u. a. bedarfsorientierte Beratung, Sozial- und Bewerbungstraining, Coaching, Krisenintervention, Freizeitaktivitäten (gemeinsame Feste, Klettern, Eislaufen, Schwimmen etc.) sowie die Zusammenarbeit mit Ausbilderinnen und Ausbildern. Eine wichtige Schnittstelle bilden die Akteure und Akteurinnen der beteiligten Schulen. Die Eltern als wichtige Akteure in der Berufsorientierung werden unter Berücksichtigung ihres kulturellen Hintergrunds zur aktiven Mitarbeit angeregt und systematisch einbezogen. Damit sie die Berufswünsche ihrer Töchter unterstützen, werden sie umfassend über die Chancen und Perspektiven ihrer Mädchen informiert. Erreicht wird dies u.a. durch Kommunikations- und Informationsangebote wie Elternabende, gemeinsame Feste und Beratung. Bei Bedarf werden Dolmetscher/innen hinzugezogen. Wenn die Mädchen ihren Übergang in passgenaue Anschlussperspektiven bzw. Ausbildungen erreicht haben, wird ihnen und den Ausbilderinnen und Ausbildern bedarfsorientierte Unterstützung angeboten, um Ausbildungsabbrüchen vorzubeugen.

### **(Zwischen-)Ergebnisse des o.g. Projektes**

Die Mädchen erreichen im Projekt die Lernziele erste Erfahrungen mit handwerklichem Arbeiten zu gewinnen, Fertigkeiten und Interessen zu entdecken und

auszubauen sowie das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu stärken. Gleichzeitig werden die Mädchen dazu angeregt, sich umfassend und frühzeitig mit ihren Lebensentwürfen und Berufswünschen auseinanderzusetzen. Sie sind stolz auf ihre sichtbaren Erfolge und werden dadurch in ihrem Selbstwertgefühl gestärkt. Sie sind motiviert, ihre Fähigkeiten wahrzunehmen und weiter auszubauen. Die kleine Gruppengröße ermöglicht den Aufbau tragfähiger Beziehungen, das Eingehen auf die Bedarfe der Teilnehmerinnen und eine individuelle Förderung. Die Teilnehmerinnen identifizieren die Örtlichkeit Handwerkerinnenhaus, dessen Mitarbeiterinnen und die anderen Mädchen der Gruppe als „eigenen“ positiven Bezugspunkt.

Die Eltern werden als wichtige Ansprechpersonen aktiv in den Prozess der Entscheidungsfindung mit einbezogen, damit diese die Ausbildung der Mädchen langfristig unterstützen. Teilnehmerinnen, die sich in Ausbildung/Anschlussperspektive befinden, erhalten dem persönlichen Bedarf entsprechend Coaching und Begleitung. Bei der Prävention von Ausbildungsabbrüchen ist das Angebot gemeinsamer Gespräche mit den Ausbildern und Ausbilderinnen und den jungen Frauen ein wichtiger Bestandteil.

Bislang werden vierzehn Teilnehmerinnen unterschiedlicher Schulformen kontinuierlich begleitet. Fünf Mädchen der achten Klasse besuchen die wöchentlichen Termine, sie befinden sich im Berufsorientierungsprozess. Neun Ausbildungsverträge/passgenaue Anschlussperspektiven wurden im bisherigen Projektverlauf abgesichert. Die jungen Frauen lernen Ergotherapeutin, Hotelfachfrau, Raumausstatterin, Optikerin, Fachkraft im Gastgewerbe, Chemisch-Technische Assistentin an einer Fachschule. Eine Teilnehmerin besucht die Höhere Berufsfachschule für Sozial- und Gesundheitswesen und hat den Wunsch, anschließend eine Ausbildung zur Orthopädiemechanikerin zu beginnen. Im Berufsgrundschuljahr Holztechnik am Berufskolleg befindet sich eine weitere Teilnehmerin, sie beginnt im Anschluss eine Ausbildung als Tischlerin. Eine Fertigungsmechanikerin hat ihre Ausbildung beendet und eine berufsbegleitende Weiterbildung zur geprüften Industriemeisterin Fachrichtung Metall begonnen.

## **Zwischentöne**

In den laufenden Ausbildungen der Mädchen spiegelt sich die Vielfalt ihrer individuellen, erprobten Kompetenzen und ihrer auf dieser Basis getroffenen Entscheidungen wider.

Gendersensible Berufsorientierung bedeutet für die Mitarbeiterinnen des Handwerkerinnenhauses, die Jugendlichen ernst zu nehmen, ihnen auf dem Weg in die Adoleszenz bestmögliche Unterstützung zu geben. Eine bewusste „Gratwanderung“ kann erforderlich werden, um die Jugendlichen nicht zur Realisierung der „Leitvorstellungen“ der Beratungsperson zu bringen, auch nicht zu denen eventueller Gegenentwürfe: „Jungs ins Soziale, Mädchen in die Technik“. Berater/innen sollten Jugendliche ermutigen, sich gut informiert auszuprobieren, um



im Anschluss individuelle, kompetenzbasierte und damit möglichst nachhaltige Entscheidungen für einen für sie passenden Beruf oder Studiengang zu treffen.

Unsicherheiten bis hin zu Ängsten vor (beruflichen) Entscheidungen zeigen sich nicht nur in der Pubertät. Diese können reduziert werden, wenn der lebenslange Berufsfindungsprozess als solcher benannt, ein schrittweises Vorgehen transparent gemacht und gegenüber der Zielgruppe in adäquate Formulierungen „übersetzt“ wird.

Aufgrund der langjährigen Begleitung der Teilnehmerinnen können nachfolgende Beobachtungen beschrieben werden:

1. In der Regel erfolgt der Einstieg der Mädchen in dieses Projekt zu Beginn der achten Klasse mit ca. vierzehn Jahren. Fast alle Teilnehmerinnen äußern zu diesem Zeitpunkt „klassische, mädchenstypische“ Berufswünsche. Hervorzuheben sind Tierpflegerin, Kosmetikerin, Erzieherin und ähnliches. Dies entspricht auch den Beobachtungen innerhalb des weiteren Kurssystems. Die Lebensentwürfe weisen zu diesem Zeitpunkt in der Mehrzahl ein Eigenheim, den finanziell und emotional versorgenden Mann, eigene Kinder, Hund oder Katze und tolle Reisen auf. Sind dies Stereotype? Handelt es sich um das oft in der Forschung beschriebene Resultat aus Zuschreibungen, Vorbildern und Sozialisation?
2. Wenn Vertrauen entsteht, wird deutlich, dass die Mädchen die oben genannten Stereotype oftmals als Träume und Gegenentwurf zu ihrer erfahrenen, gelebten Realität auffassen.

Die Teilnehmerinnen scheinen häufig in der oben genannten Phase der Pubertät bezüglich ihrer Verortung, Möglichkeiten und Ziele verunsichert. Das Thema Berufsorientierung wird oft mit ansteigendem Erwartungs- und Entscheidungsdruck von außen verknüpft und kann die beschriebene Verunsicherung noch verstärken. Wenn zu diesem Zeitpunkt mit positiver (Selbst-) Erfahrung gearbeitet wird und die Mädchen ihre Selbstwirksamkeit erleben, können die Stereotype in Bewegung geraten. „Realistische“ Selbsteinschätzungen werden vorgenommen und es entstehen Räume für „neue“ Ideen, bezogen auf ihre eigene Lebens- und Berufsplanung.

Im Verlauf der Berufsorientierung treten Phasen der Verunsicherung, „Troubles“ (mit oder ohne „Gender“) bei den Teilnehmerinnen auf. Manchmal ist Krisenintervention erforderlich. Unterstützende Wirkung entfaltet das Zurverfügung-Stellen eines zeitlichen und örtlichen Fensters für vielfältige Wahrnehmungen und Gespräche mit den Beteiligten: Kommunikation, Reflexion, positive Bestärkung, konkrete Abmachungen. Fragen wie: „Was genau war los in der Schule, im Betrieb, zu Hause, mit den Freunden und Freundinnen...? Wie und bis wann genau erfolgt Dein nächster für dich passender Schritt auf Deinem Weg?“ fördern hier die weitere Auseinandersetzung.

3. Weiter geht's. Auf in die nächste Runde. Berufsorientierung ist ein Prozess.

### **Gelebte Chancen**

Beispiele aus dem Projekt:

Eine ausgebildete Fertigungsmechanikerin, die sich für eine berufsbegleitende Weiterbildung zur geprüften Industriemeisterin Fachrichtung Metall entschieden hat. Sie ist eine der wenigen Frauen in diesem Berufsfeld. Das Unternehmen beabsichtigt die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Eine zufriedene Hotelfachfrau im gehobenen Hotel, die ihre Möbel selbstständig tischlern, Malerarbeiten ausführen und im Handumdrehen Lampenfassungen reparieren kann.

Eine Ergotherapeutin, die den Beruf nicht aus Zufall ergriffen hat. Eine junge Frau, die bewusst mit gehandicapten Menschen in Werkstätten ergebnis- und produktorientiert arbeiten möchte.

Eine zukünftige Auszubildende im Tischlerhandwerk, die über sich selbst sagt: "In der achten Klasse habe ich überhaupt keine Ahnung gehabt, was ich mal werden will." Sie hat ihre Fähigkeiten intensiv ausprobiert. Seit der neunten Klasse wollte sie unbedingt beruflich mit Holz arbeiten. Die ersten Maschinenscheine hat sie während des Berufsgrundschuljahres im Berufskolleg gemacht. Jetzt hat sie endlich den ersehnten und zäh erkämpften Ausbildungsvertrag als Tischlerin. Das Berufskolleg muss also nicht zu einer „unnötigen“ Warteschleife werden, wenn die Jugendlichen wissen, wohin sie wollen.

Zuerst wollte sie Buchhändlerin werden, weil sie gerne las. Die Geschäftsführung ihres Praktikumsbetriebes bescheinigte ihr Talent im Umgang mit Kundinnen und Kunden – bei weniger guten Zukunftsperspektiven. Aber da war noch was: ein ausgesprochenes Interesse für Physik. Wieder wurde ein Praktikum gemacht, diesmal als Augenoptikerin. Jetzt ist die junge Frau eine angehende Optikerin, die Physik total spannend findet, gerne feinmotorisch arbeitet und ihre sozialen Fähigkeiten praxisnah einsetzt. Erst einmal diesen handfesten Beruf erlernen, später vielleicht studieren.

Eine klare Entscheidung für die Ausbildung zur Chemisch-Technischen Assistentin fiel, nachdem der zunächst bestehende Wunschberuf der Erzieherin per Praxistest ausgeschlossen wurde. Ein Praktikum in der chemischen Industrie löste nachhaltig Begeisterung aus. Ein Ausbildungsplatz in einem Unternehmen wurde aufgrund des Konkurrenzdrucks von Abiturient/innen und Studienabbrecher/innen nicht gefunden (Rückmeldung der Unternehmen). Der selbständige Entschluss: erst einmal gut orientiert zur Fachschule für Chemietechnik, die Zukunftspläne fest im Blick.

Die Liste der gelebten Chancen ist länger und wird stetig erweitert. Das Leben schreibt seine eigenen Geschichten. Und das auf mindestens zwei Arten: individuell und kollektiv.

Ein Anfang ist gemacht. Die Mitarbeiterinnen des Handwerkerinnenhauses sind gespannt auf die Bewegungen in den Lebensläufen der Mädchen, die sie begleiten dürfen. Wie werden die jungen Frauen ihr Leben weiter gestalten?

### **Weitere Projektinformationen**

Kurzfilme:

- „Typisch männliche Berufe – typisch weibliche Berufe?“  
<http://www.rheinenergiestiftung.de/jbw/film.php>
- „Yesim baut sich ihre Zukunft“  
<https://jam.aktion-mensch.de/verstehen/zukunfts-portraits.html>

### **5.4 Ausblick**

Gendersensibilität in der Berufsorientierung ist kein Zauberwerk. Sie benötigt als Basis nur drei Aspekte: Den Wunsch nach Reflexion sowie nach individueller und gesellschaftlicher Weiterentwicklung.

... und es braucht eine Portion Neugierde, um den Gendertroubles zu begegnen. In sich selbst, gemeinsam mit den Jugendlichen und mit den Akteurinnen und Akteuren der unterschiedlichen Arbeitsebenen.

Probieren Sie es aus! Mit Humor. Das macht Spaß!

## 6. Literatur

Ada-Lovelace-Projekt (2015). Verfügbar unter: <http://www.ada-lovelace.com> (Abruf am 19.01.2015)

AWO Bundesverband e.V. (1999/2005). Grundsatzprogramm der Arbeiterwohlfahrt. Verfügbar unter: [http://www.awo.org/fileadmin/user\\_upload/documents\\_Awo/Die\\_Arbeiterwohlfahrt/Grundsatzprogramm\\_layout\\_neu\\_09.pdf](http://www.awo.org/fileadmin/user_upload/documents_Awo/Die_Arbeiterwohlfahrt/Grundsatzprogramm_layout_neu_09.pdf) (Abruf am 30.11.2014)

Bamberger, G. (2010). Lösungsorientierte Beratung (4. Aufl.). Weinheim, Basel: Beltz.

Beirat Jungenpolitik (Hrsg.) (2013). Jungen und ihre Lebenswelten – Vielfalt als Chance und Herausforderung. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.

Bertelsmann Stiftung, Bundesarbeitsgemeinschaft SchuleWirtschaft, MTO Psychologische Forschung & Beratung GmbH (2012). Leitfaden Berufsorientierung, Praxishandbuch zur qualitätszentrierten Berufs- und Studienorientierung (5. Aufl.). Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Blickhäuser, A. & Borgen, H. von (2006). Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer.

Böhnke, K., Franzke, B. & Nalbach, H.-O. (2014). Thesen zur geschlechtergerechten Berufsorientierung. Unveröffentlichtes Manuskript.

BoriS-Berufswahl-SIEGEL Baden-Württemberg (2014). Kriterienkataloge. Verfügbar unter: <http://www.boris-bw.de/kriterienkataloge/kriterienkataloge-20142015/> (Abruf am 03.01.2015)

Budde, J. (2009): Männer und soziale Arbeit? Verfügbar unter: [http://www.psych.tu-dortmund.de/cms/ISO/de/arbeitsbereiche/soziologie\\_der\\_geschlechterverhaeltnisse/Medienpool/AM-Beitraege\\_sechste\\_Tagung/budde.pdf](http://www.psych.tu-dortmund.de/cms/ISO/de/arbeitsbereiche/soziologie_der_geschlechterverhaeltnisse/Medienpool/AM-Beitraege_sechste_Tagung/budde.pdf) (Abruf am 30.12.2014)

Bundesagentur für Arbeit (2010). Schulische Ausbildung. Verfügbar unter: <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Ausbildung/Berufsausbildung/SchulischeAusbildung/index.htm> (Abruf am 30.12.2014)

Bundesagentur für Arbeit (2013). BA 2020. Antworten der Bundesagentur für Arbeit auf Fragen der Zukunft. Verfügbar unter: [http://www.bvtb.de/fileadmin/Themen\\_und\\_Publikationen/BA-2020.pdf](http://www.bvtb.de/fileadmin/Themen_und_Publikationen/BA-2020.pdf) (Abruf am 27.12.2014)

Bundesagentur für Arbeit & SchuleWirtschaft (2014). Leitfaden Elternarbeit. Wie Zusammenarbeit in der Berufs- und Studienorientierung gelingen kann (2. Aufl.). Verfügbar unter: [http://www.schulewirtschaft.de/www/schulewirtschaft.nsf/id/PageElternleitfaden\\_DE?open&ccm=010](http://www.schulewirtschaft.de/www/schulewirtschaft.nsf/id/PageElternleitfaden_DE?open&ccm=010) (Abruf am 29.12.2014)

Bundesarbeitsgemeinschaft *SCHULEWIRTSCHAFT* (2014). Netzwerk Berufswahl-Siegel. Verfügbar unter: <http://www.netzwerk-berufswahl-siegel.de/projekt.0.html> (Abruf am 03.01.2015)

Bundesinstitut für Berufsbildung (2013). „Assistierte Ausbildung“: Brücke zwischen Betrieben und Jugendlichen. Pressemitteilung vom 31.01.2013. Verfügbar unter: [http://www.bibb.de/de/pressemitteilung\\_371.php](http://www.bibb.de/de/pressemitteilung_371.php) (Abruf am 20.01.2015)

Bundesinstitut für Berufsbildung (2014). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Verfügbar unter: [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBB\\_Datenreport\\_2014.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBB_Datenreport_2014.pdf) (Zugriff am 27.01.2015).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2008). Frauen und Männer. Gleich geht's weiter. Medienkoffer mit Film und Begleitmaterialien. Verfügbar unter: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aktuelles,did=119868.html> (Abruf am 27.12.2014)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2013). Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Verfügbar unter: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=126762.html> (Abruf am 27.12.2014)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2014). Strategie „Gender Mainstreaming“. Verfügbar unter: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=192702.html> (Abruf am 27.12.2014)

CDU Deutschlands, CSU-Landesleitung & SPD (2013). Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode. Verfügbar unter: <https://www.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/koalitionsvertrag.pdf> (Abruf am 02.01.2015)

Debus, K., Stuve, O. & Budde, J. (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 27.12.2014)

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Landesverband Baden-Württemberg (2014). Assistierte Ausbildung – Das Projekt carpo. Verfügbar unter: <http://www.carpo-esf.de/assistierte-ausbildung-startseite> (Abruf am 27.12.2014)

DGB (2013a). Von der eigenständigen Existenzsicherung zur selbstbestimmten Erwerbsbiographie von Frauen und Männern. Beschluss der DGB-Bundesfrauenkonferenz vom 22. November 2013.

DGB Bundesvorstand (2013b): Ausbildungsreport 2013. Verfügbar unter: <http://www.dgb.de/presse/++co++2e341cbe-156e-11e3-af23-00188b4dc422> (Abruf am 27.12.2014)

DGB Bundesvorstand (2014): Ausbildungsreport 2014. Verfügbar unter: <http://jugend.dgb.de/meldungen/ausbildung/++co++ca0324b4-3287-11e4-9c58-525400808b5c> (Abruf am 27.12.2014)

Diaz, M. & Tiemann, R. (2006). Methoden zur Förderung sozialer Kompetenzen und zur Berufs- und Lebensplanung von Jungen. Ein Reader für die soziale Gruppenarbeit mit Jungen, erstellt vom Bremer JungenBüro und dem Projekt Neue Wege für Jungs. Verfügbar unter: <http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/Neue-Wege-fuer-Jungs/Praxis/Methodenreader> (Abruf am 27.12.2014)

Die Bundesregierung (2014). ESF-Bundesmodellprogramm „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ startet. Verfügbar unter: [http://www.esf.de/portal/generator/21930/2014\\_11\\_06\\_bmfsfj\\_quereinstieg.html](http://www.esf.de/portal/generator/21930/2014_11_06_bmfsfj_quereinstieg.html) (Abruf am 27.12.2014)

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.hdba.de/forschung/publikationen/berichte](http://www.hdba.de/forschung/publikationen/berichte) (Abruf am 27.12.2014)  
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 27.12.2014)

Gehm, T. (2006). Kommunikation im Beruf. Hindernisse, Hilfen, Strategien (4. Aufl.). Weinheim, Basel: Beltz.

Hans Böckler Stiftung (2011). Die Sache mit dem Einparken: Hirnforschung jenseits von Rollenklischees. Impuls 18/2011, 6–7.

Institut für Demoskopie Allensbach (2013). Der Mann 2013: Arbeits- und Lebenswelten – Wunsch und Wirklichkeit. Hamburg: Bild der Frau. Verfügbar unter: [http://www.axelspringer.de/downloads/21/16383966/BdF\\_Studie\\_Ma\\_776\\_nner1-86\\_finale\\_Version.pdf](http://www.axelspringer.de/downloads/21/16383966/BdF_Studie_Ma_776_nner1-86_finale_Version.pdf) (Abruf am 20.01.2015)

Kanter, R. M. (1977). Men and Women of the Corporation. New York: Basic Books.

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (Hrsg.)/Diaz, M. (Autor) (2006). Medienset Neue Wege für Jungs. Informationen und Materialien für Lehr- und Fachkräfte. Verfügbar unter: <http://material.kompetenzz.net/neue-wege-fur-jungs/methoden/medienset-fuer-lehr-und-fachkraefte.html> (Abruf am 27.12.2014)

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (Hrsg.)/Thoma, S., Werner S. & Köhler, U. (Autorinnen) (2006). Technikkompetenzen in Gesundheitsberufen. Gender Networking Handreichung. Bielefeld: Band 2 der Schriftenreihe des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. Verfügbar unter: <http://material.kompetenzz.net/kompetenzz/schriftenreihe-heft-2-technikkompetenzen-in-gesundheitsberufen.html> (Abruf am 30.12.2014)

Kompetenzzentrum Technik–Diversity–Chancengleichheit e.V. (2011). Haushaltungsparcours für Jungen. Verfügbar unter: [http://mediaserve.kompetenzz.net/filestore/6/2/0/6\\_c024820b3b4d1a5/6206\\_f9a789029efa69c.pdf?v=2013-09-25+15%3A11%3A52](http://mediaserve.kompetenzz.net/filestore/6/2/0/6_c024820b3b4d1a5/6206_f9a789029efa69c.pdf?v=2013-09-25+15%3A11%3A52) (Abruf am 10.01.2015)

Kompetenzzentrum Technik–Diversity–Chancengleichheit (2015a). Mannopoli – das Ratespiel zur Berufs- und Lebensplanung. Verfügbar unter: <http://neue-wege-fuer-jungs.de/Media/Downloads/Methodensammlung/Mannopoli-das-Ratespiel-zur-Berufs-und-Lebensplanung> (Abruf am 10.01.2015)

Kompetenzzentrum Technik–Diversity–Chancengleichheit e.V. (2015b). Girls'Day-Parcours. Anleitung zur Durchführung eines Technikparcours für Mädchen. Verfügbar unter: [http://www.girls-day.de/Service\\_Material/Girls\\_Day-Parcours](http://www.girls-day.de/Service_Material/Girls_Day-Parcours) (Abruf am 18.01.2015)

Kompetenzzentrum Technik–Diversity–Chancengleichheit e.V. (2015c). Film „Eigentliche wollte ich Fußballprofi werden“. Verfügbar unter: <http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/Neue-Wege-fuer-Jungs/Praxis/Didaktische-Medien/Film-Eigentlich-wollte-ich-Fussballprofi-werden> (Abruf am 10.01.2015)

Kompetenzzentrum Technik–Diversity–Chancengleichheit e.V. (2015d). Video-Reihe „MINTlive“: Wir gucken 8 MINT-Frauen über die Schulter. Verfügbar unter: <http://www.komm-mach-mint.de/MINT-Life/MINT-Podcast> (Abruf am 10.01.2015)

Kompetenzzentrum Technik–Diversity–Chancengleichheit e.V. (2015e). MINT Role Models. Verfügbar unter: <http://www.komm-mach-mint.de/MINT-Projekte/Abgeschlossene-Projekte/MINT-Role> (Abruf am 27.12.2014)

Kroll, S. (2010). Ausbildungsverträge 2009: Nur wenige Berufe dominieren. In: Berufsbildung für Wissenschaft und Praxis, 1/2010, S. 8–9.

Macha, H. (1991). Das Verhältnis von Jungen und Mädchen im Vorschulalter zu Technik: Weichenstellungen in Familie und Kindergarten. Frauenforschung, 9 (4), S. 22–29.

Metz–Göckel, S. & Roloff, Ch. (o.J.). Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation. Verfügbar unter: <http://dimeb.informatik.uni-bremen.de/documents/artikel.-.Metz-Goeckel.Genderkompetenz.pdf> (Abruf am 02.01.2015)

Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden–Württemberg (2009). So kriegen sie alle!“. Verfügbar unter: <http://mfw.baden-wuerttemberg.de/de/service/publikation/did/so-kriegen-sie-alle> (Abruf am 02.01.2015)

Mutzeck, W. (2014). Kooperative Beratung: Grundlagen, Methoden, Training, Effektivität. Weinheim: Beltz.

National Institute of Education (1975). Guidelines for the assessment of sex bias and sex fairness in career interest inventories. Measurement & Evaluation in Guidance, 8, 7–11.

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (*nfb*) und Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (2012). Qualitätsmerkmale guter Beratung. Verfügbar unter:

<http://www.beratungsqualitaet.net/qualitaetsmerkmale/qualitaetsmerkmale.html>

(Abruf am 03.01.2015)

Österreichischer Gewerkschaftsbund ÖGB (2007). „Ich Tarzan – Du Jane?“ Frauenbilder – Männerbilder. Weg mit den Klischees! Anleitung für eine geschlechtergerechte Mediengestaltung (2. Aufl.). Verfügbar unter:

[http://www.voegb.at/cms/S08/S08\\_30.3/wo-finden-wir-informationen](http://www.voegb.at/cms/S08/S08_30.3/wo-finden-wir-informationen)

(Abruf am 02.01.2015)

Patrzek, A. (2013). Fragekompetenz für Führungskräfte: Handbuch für wirksame Gespräche (6. Aufl.). Leonberg: Rosenberger Fachverlag.

Rogers, C. (1977). Therapeut und Klient. Grundlagen der Gesprächspsychotherapie. Frankfurt a.M.: Fischer.

Schlippe, A. & Schweitzer, J. (2013). Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I: Das Grundlagenwissen (2. Aufl.). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Solga, H. & Pfahl, L. (2009). Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Verfügbar unter:

<http://bibliothek.wz-berlin.de/pdf/2009/i09-502.pdf> (Abruf am 27.12.2014)

Statistisches Bundesamt (2013a). Absolventen/Abgänger nach Abschlussart. Verfügbar unter:

[https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschung-Kultur/Schulen/Tabellen/AbsolventenAbgaenger\\_Abschlussart.html](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschung-Kultur/Schulen/Tabellen/AbsolventenAbgaenger_Abschlussart.html) (Zugriff am 27.01.2015).

Statistisches Bundesamt (2013b). Fachserie 11, Reihe 3. Zahlen aufbereitet und übermittelt vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Statistisches Bundesamt (2014). Fachserie 11, Reihe 2. Zahlen aufbereitet und übermittelt vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Wentzel, W. (2014). Qualitätskriterien bei der Gestaltung von Girls'Day-Aktionsprogrammen. In L. Funk & W. Wentzel, Mädchen auf dem Weg ins Erwerbsleben: Wünsche, Werte, Berufsbilder. Forschungsergebnisse zum Girls-Day – Mädchen-Zukunftstag 2013 (S. 135–170). Opladen, Berlin, Toronto: Budrich.

Welskop-Deffaa, E.-M. (2014). Jobvermittlung und Berufsberatung im Lebensfairlauf – Geschlechter- und Generationenresponsivität als Profil der BA 2020. In B. Franzke, Genderaspekte in der beschäftigungsorientierten Beratung. Neue Entwicklungen im SGB II und SGB III (S. 51–65). Bielefeld: Bertelsmann.

Verfügbar unter: [www.professor-franzke.de](http://www.professor-franzke.de) (Veröffentlichungen)

(Abruf am 27.12.2014)

Wetterer, A. (Hrsg.) (1995). Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt a. M., New York: Campus.



## Abbildungsverzeichnis

<b>Abbildung 1:</b> Einflussfaktoren während der Berufsfindung .....	9
<b>Abbildung 2:</b> Wechselwirkungen bei der Berufsfindung: Den Merkmalen der jungen Menschen stehen Berufsbilder und Möglichkeiten des Arbeits- und Ausbildungsmarktes gegenüber .....	11
<b>Abbildung 3:</b> Orientierungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsphase sowie die ihnen zugeordneten zehn Handlungsansätze .....	17
<b>Abbildung 4:</b> Handlungsspielräume in der Jugendsozialarbeit .....	25
<b>Abbildung 5:</b> Genderrad (Franzke, 2014, S. 112) .....	33

## Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Die zehn beliebtesten dualen Ausbildungsberufe in Deutschland nach Geschlecht (Statistisches Bundesamt, 2013b) .....	6
Tab. 2:	Die zehn beliebtesten schulischen Ausbildungsberufe in Deutschland nach Geschlecht (Statistisches Bundesamt, 2014) ...	7
Tab. 3:	Übungen und Instrumente zur gendersensiblen Berufsorientierung hinsichtlich verschiedener Aspekte von Geschlechtergerechtigkeit .....	32

## 7. Anhang: Leitfragen zur gendersensiblen Beratung

Die Leitfragen sind bei Franzke (2014, S. 142f.) veröffentlicht und werden hier adaptiert wiedergegeben.

### 7.1 Gendersensibel arbeiten

Drei übergeordnete Fragen zur Beratung und an die Person, die berät:

#### A) Genderaspekte in der Lebenslage, in den Berufswünschen, im Denken und Handeln

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)

#### 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?

### 7.2 Detailfragen zur Beratung und an die Person, die berät

#### 1. Relevanz der Kategorie Gender

- Wo zeigt sich die Kategorie „Gender“ in der Situation, bei den Beratungsthemen und in der Lebenslage der ratsuchenden Person?
- Wie stark greifen andere Kategorien wie „Situation“ (z.B. soziales Umfeld), „Person“ (z.B. Ängstlichkeit, Introversion) oder „Kultur“ (Migrationshintergrund) in die Berufsorientierung/die Lebensphase ein, so dass Gender überlagert wird?

#### 2. Person der Beraterin bzw. des Beraters

- Macht es einen Unterschied, ob das Gespräch von einer Frau oder einem Mann geführt wird? (z.B. hinsichtlich Empathie für die ratsuchende Person, Selbstöffnung der ratsuchenden Person, geschlechtsspezifische Kommunikationsmuster)

- Hat eine Frau als Beraterin aufgrund ihrer Sozialisation und ihres Lebenskontextes eine größere Nähe zu und Vertrautheit mit dem Umfeld und der Lebenslage der ratsuchenden Frau? (und entsprechend Nähe/Vertrautheit eines Mannes als Berater zu einem ratsuchenden Mann)
- Wie parteilich kann und will die Beraterin oder der Berater für die Frau oder den Mann arbeiten?

### 3. Stereotype/Rollenprägungen

- Inwieweit ist Ihre Beratung von eigenen stereotypen Erwartungshaltungen und tradierten Rollenvorstellungen geprägt?
- Was würden Sie anders tun, wenn die ratsuchende Person nicht Frau bzw. nicht Mann wäre? (kann, aber muss nicht ein Hinweis auf Stereotypisierung sein)
- Weshalb tun Sie etwas bei einer Frau, aber nicht bei einem Mann und umgekehrt?

### 4. Sozialer Kontext

- In welchem sozialen Umfeld lebt die ratsuchende Person?
- Welche Handlungsspielräume hat sie in ihrem sozialen Kontext?
- Lebt der junge Mensch in einem familiären Kontext, autonom oder in einer Jugendhilfeeinrichtung?
- Welche Entscheidungen darf die ratsuchende Person selbst treffen? Bei welchen Fragen ist sie von dem Willen und den Entscheidungen anderer abhängig?

### 5. Werte und Bedürfnisse

- Was ist der ratsuchenden Person wertvoll und wichtig im Leben, wo sieht sie sich nach der Schule bzw. Ausbildung?
- Inwieweit wurden diese Werte durch traditionelle Rollenerwartungen und geschlechtsspezifische Sozialisationsmuster mit geprägt?
- Welche Motive und grundlegenden Bedürfnisse treiben die ratsuchende Person an, in das ausgewählte Berufsfeld eintreten zu wollen?
- Inwieweit werden in dem Beratungsprozess die Werte und Vorstellungen der ratsuchenden Person berücksichtigt? In welcher Weise können Sie gendersensibel auf ihre Lebenswirklichkeit eingehen, um Stereotype aufzubrechen, aber ihre individuellen Wünsche zu respektieren? Können Sie dem jungen Menschen Klischees verdeutlichen?
- Falls nicht: Können Sie eventuell bestimmte Werte und Motive in Frage stellen und dabei sog. Gender Troubles auslösen? (d.h. emotionale Reaktionen nach Infragestellung bisheriger Geschlechterrollen und Geschlechtsidentitäten)

### 6. Ressourcenaktivierung

- Wo liegen Stärken und Potenziale (Ressourcen) der ratsuchenden Person?

- Was macht der junge Mensch richtig gerne, was sind seine Hobbies?
- Wie gestaltet die ratsuchende Person ihren Alltag? Gibt es Ehrenämter, freiwillige Aufgaben (Babysitting, Hausaufgabenhilfe, Hilfe im Haushalt etc.)?
- Welche Ressourcen hat sie in Krisen und schwierigen Situationen gezeigt? Fragen Sie behutsam nach konfliktbeladenen, schwierigen Situationen im Leben des jungen Menschen und nach den jeweiligen Lösungsstrategien.
- Welcher Bezug lässt sich zwischen den Ressourcen und der beruflichen Orientierung, den Stärken für die Ausbildungsplatzsuche und Berufen herstellen? Inwieweit sind diese Ressourcen für die berufliche Orientierung und Ausbildungsplatzsuche aktivierbar und nutzbar?

## 7. Zielgruppenspezifische Angebote

- Welche der in Ihrer Einrichtung vorhandenen Angebote (Methoden, Instrumente usw.) passen für die ratsuchende Person und zu ihrer spezifischen Lebenssituation und ihrem Berufswunsch?
- Wodurch könnte man die vorhandenen Angebote ergänzen? (z.B. Praktika)
- Was ist ggf. eine geeignete Organisation, mit der kooperiert werden kann? Passen ggf. die Angebote des Trägers und des Kooperationspartners gut zusammen? (z.B. inhaltlich, zeitlich, „ideologisch“)