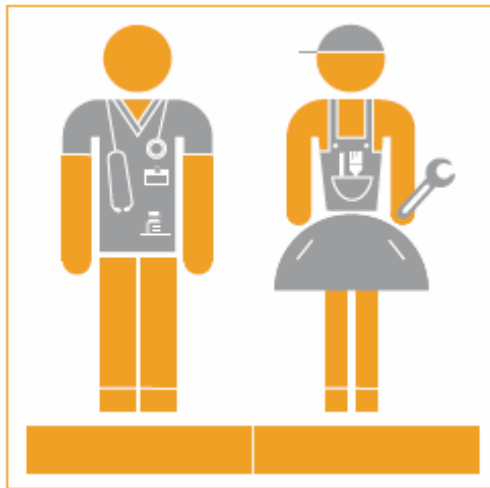


Genderaspekte in der Berufswahl und Berufsberatung: Rollen ins Rollen bringen



Referentin:

Prof. Dr. Bettina Franzke

Tel.: 0621 124 74 36; Mobil: 0171 110 58 40

Email: bettina.franzke@t-online.de

Internet: www.hdba.de, www.bettina-franzke.de

Fachkongress

„Männlichkeit im Wandel“

Berlin, 03. Dezember 2013

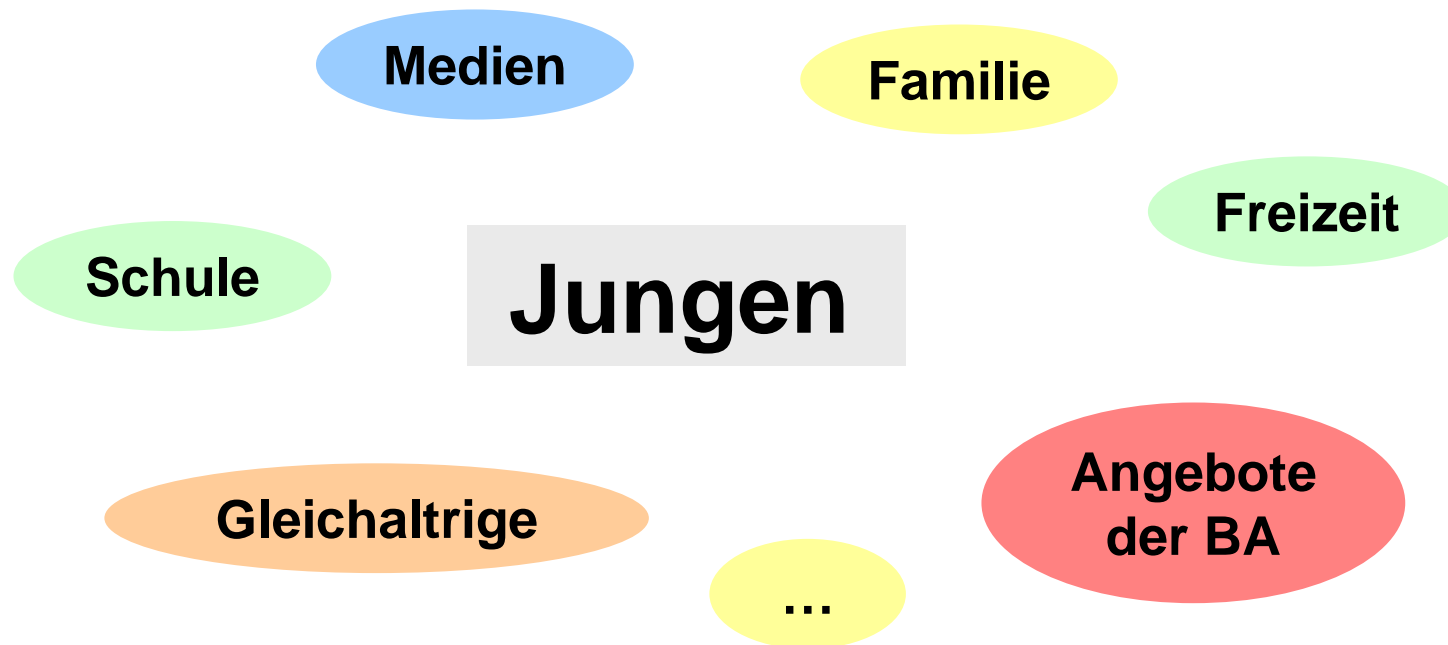
Übersicht

- 1. Doing Gender: Berufsfindung und Berufswahl**
- 2. Undoing Gender: Aufbrechen von Stereotypen**
- 3. Handlungsbedarfe**
- 4. Literatur**
- 5. Kontakt**

1. Doing Gender: Berufsfindung und Berufswahl

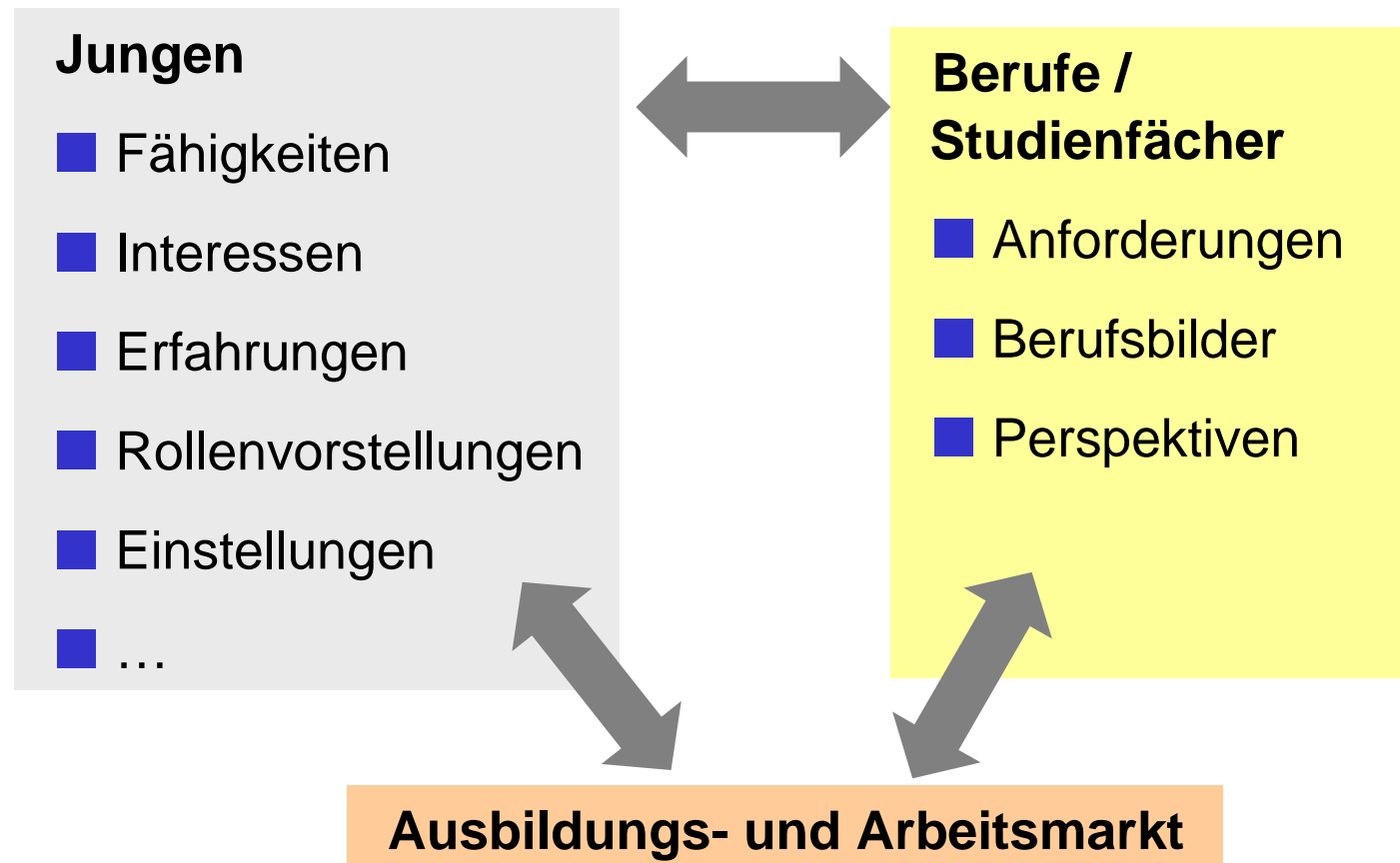
Berufsfindung

Die Berufsfindung ist ein komplexer Prozess, der durch zahlreiche Faktoren inner- und außerhalb der Person bestimmt ist und sich über einen längeren Zeitraum erstreckt.



Berufsfindung

Den Merkmalen der jungen Menschen stehen Berufsbilder und Möglichkeiten des Arbeits- und Ausbildungsmarktes gegenüber.



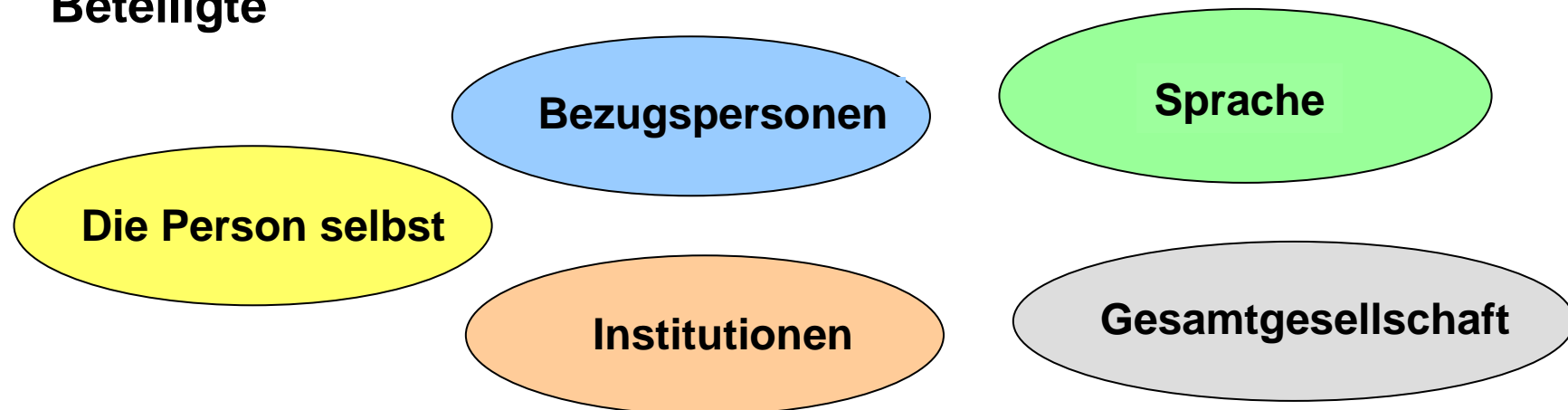
Sozialisation und Konstruktion von Gender

Jungen und Mädchen werden immer noch geschlechtstypisch sozialisiert und es werden Berufsbilder geschlechtstypisch vermittelt.

Am sog. „Doing Gender“ sind verschiedene Personen und Organisationen sowie die Medien beteiligt.

Doing Gender = Herstellen /soziale Konstruktion von Geschlecht:
findet permanent statt, eine Person kann sich dem nicht entziehen

Beteiligte



Sozialisation und Konstruktion von Gender

Beteiligte

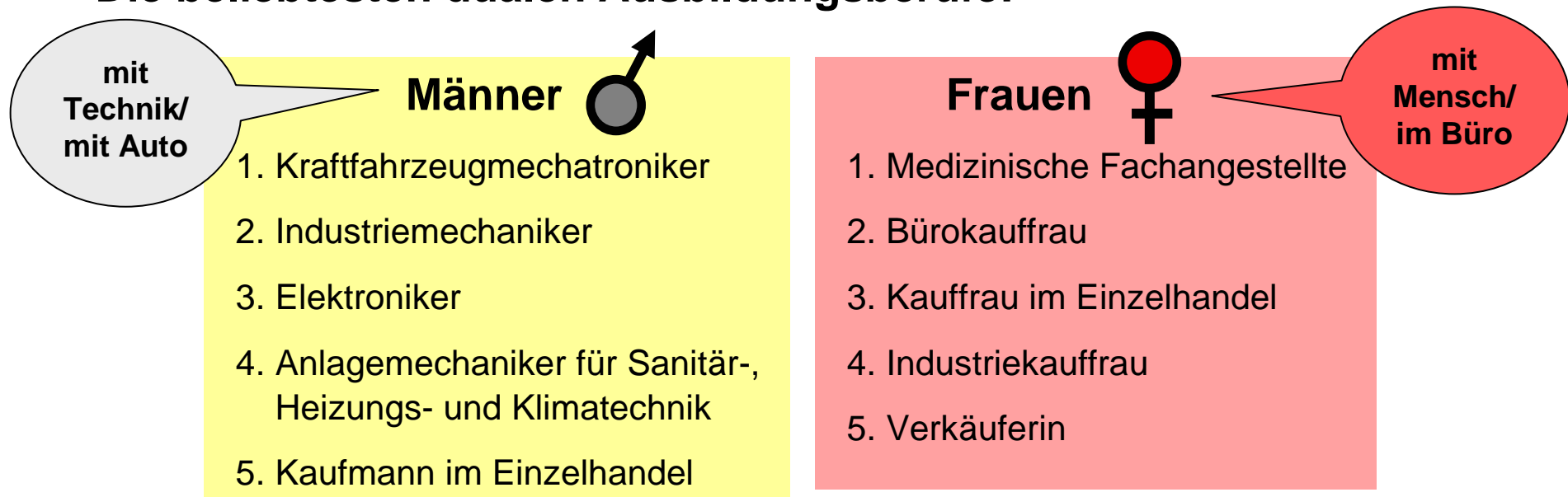
- Die Person selbst
- Bezugspersonen / Gruppen: Eltern, Geschwister, Gleichaltrige, FreundInnen, LehrerInnen
- Sprache: verbal, nonverbal, Bilder, Werbung, Bücher, TV, Computerspiele usw.
- Institutionen: Kitas, Schulen, Betriebe, Behörden
- Gesamtgesellschaft: politische Strukturen, Lehrpläne, Familienrecht, Lohnstruktur, Bildungsangebote

Orte: Alltag im Privatleben, im Beruf und in der Gesellschaft

Geschlechtstypische Berufswahl

Junge Frauen und Männer entscheiden sich nach wie vor für unterschiedliche Ausbildungsberufe.

Die beliebtesten dualen Ausbildungsberufe:



35 % der Männer

54 % der Frauen

entscheiden sich für nur 10 Ausbildungsberufe!

Geschlechtstypische Studienwahl

Frauen und Männer haben unterschiedliche Präferenzen bei der Studienwahl.

Rang	Männer	Frauen
1.	Betriebswirtschaftslehre	Betriebswirtschaftslehre
2.	Maschinenbau/-wesen	Germanistik/Deutsch
3.	Informatik	Rechtswissenschaften
4.	Elektrotechnik/Elektronik	Medizin (Allgemein-Medizin)
5.	Rechtswissenschaften	Erziehungswissenschaft (Pädagogik)
6.	Wirtschaftswissenschaften	Psychologie
7.	Wirtschaftsingenieurwesen	Wirtschaftswissenschaften
8.	Bauingenieurwesen/Ingenieurbau	Anglistik/Englisch
9.	Wirtschaftsinformatik	Biologie
10.	Medizin (Allgemein-Medizin)	Mathematik

Negative Implikationen und Folgen für Jungen und Männer

→ Viele Berufe haben noch immer „ein“ Geschlecht:

→ Es gibt „weibliche“ und „männliche“ Arbeitswelten.

Die negativen Folgen für Frauen sind hinreichend bekannt, sollten jedoch auch für Männer reflektiert werden, z.B.:

- Jungen, die Verlierer des Bildungssystems?
- Leistungs- und Motivationsdefizite bei der Arbeit, wenn diese nicht Fähigkeiten und (oder) Interessen entspricht
- höhere Arbeitslosigkeit als Frauen, insbesondere zwischen 15 und 24 Jahren
- Erwartung eines hohen beruflichen Engagements und eines hohen Einkommens
- Begutachtung nach Status, Einkommen und Versorgerqualitäten, insbesondere bei der Suche nach einer Partnerin
- weniger Anteil an Erziehung und Aufwachsen der eigenen Kinder
- Druck der „Versorgerrolle“
- Zurechtfinden in männlichen Organisationskulturen

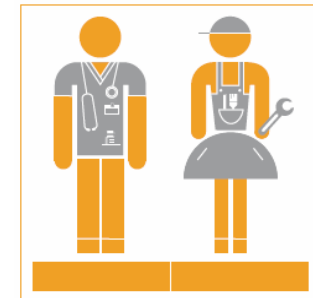


2. Undoing Gender: Aufbrechen von Stereotypen

Politische Ziele

Politische Ziele sind,

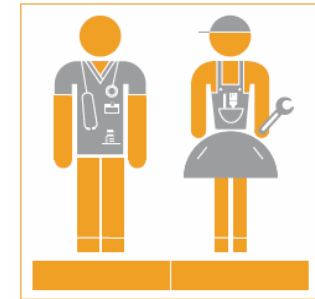
- 1. Beruf und Studium nach Eignung, Neigung und Leistungsfähigkeit – nicht nach Stereotyp**
 - 2. Gendergerechte Vermittlung von Berufsbildern**
durch Akteurinnen und Akteure in der Berufsorientierung und Berufsberatung.
Entgegenwirken der Stereotypen in Bildung, Ausbildung und Beschäftigung
- ➔ Deutscher Bundestag Drucksache 17/901, 03.03.2010
 - ➔ 23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) 5. September 2013 in Magdeburg



Politische Ziele

Die GFMK bittet die Bundesregierung,

- eine Evaluierung der Berufs- und Studienberatungspraxis... der Bundesagentur für Arbeit zu veranlassen, um vertiefte Erkenntnisse darüber zu gewinnen, ob diese geeignet ist, Mädchen und Jungen gleichermaßen ohne Rollenstereotype zu informieren und zu beraten.



→ **Um stereotype Berufswünsche aufzubrechen und neue Perspektiven aufzuzeigen**, bedarf es einer **hohen Gendersensibilität** bei denjenigen Personen, die junge Menschen bei ihren Zukunftsvorstellungen im professionellen Kontext begleiten und beraten.

Angebote der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt die Berufsfindung von Menschen durch Berufsorientierung und Berufsberatung.

- **Berufsberatung** (§30 SGB III): Erteilung von Auskunft und Rat
 - zur Berufswahl, beruflichen Entwicklung und zum Berufswechsel
 - zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe
 - zu den Möglichkeiten der beruflichen Bildung
 - zur Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche
 - zu Leistungen der Arbeitsförderung

- **Berufsorientierung** (§33 SGB III, §48 SGB III): Unterrichtung
 - zu Fragen der Berufswahl, den Berufen und ihren Anforderungen und Aussichten, über Wege und Förderung der beruflichen Bildung und Entwicklungen in den Betrieben und auf dem Arbeitsmarkt
 - ➔ Vorbereitung auf Berufswahl sowie Information
 - vertiefte BO und Berufswahlvorbereitung bis zu 4 Wochen (50% Kofinanzierung)

Akteurinnen und Akteure...

die Jungen in einem professionellem Kontext beraten:

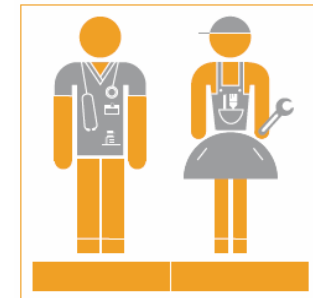
In der Bundesagentur für Arbeit

- 2.115 Beraterinnen und Berater U25 (Frauenanteil: 65%)
- 864 Beraterinnen und Berater für akademische Berufe (Frauenanteil: 53%)

Die Beratungsmethodik orientiert sich an der Beratungskonzeption der BA, Format Orientierungs- und Entscheidungsberatung

Außerhalb der Bundesagentur für Arbeit

- alle, die mit Jungen und jungen Männern zusammenarbeiten (Lehrer_innen, Akteur_innen in Jungenprojekten usw.)
 - Fragen der beruflichen Orientierung und Entwicklung sind stets präsent, da existenziell



Quellen: Zahlen zu den Mitarbeiter_innen der Bundesagentur für Arbeit: interne Berechnung
Beratungskonzeption der BA: Rübner, Matthias / Sprengard, Barbara (2011). Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit – Grundlagen. Verfügbar unter: <https://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Beratung/Beratungskonzeption-der-BA-Grundlagen.pdf>

Fremdwahrnehmungen

... von Beratungen der Agenturen und Jobcenter

„bürokratisch“ (Jobcenter)

„Die BIZ-Leute spulen ihr Programm ab.“

„eher Abfertigung“

„nicht individuell genug“

„wollen Stereotype nicht verstärken, wirken diesen jedoch nicht immer entgegen“

„kein Beziehungsangebot“

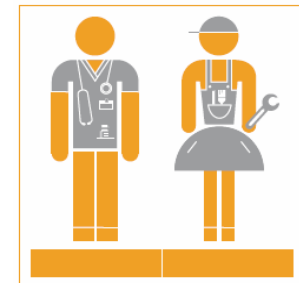
„die Motivation der Mitarbeiter_innen ist gering“

Ziele gendergerechter beruflicher Beratung

Ziel: Undoing Gender

→ Perspektivwechsel und -erweiterung, keine Berufslenkung!

- **Auflösung von Rollenprägungen beim Beratenden**
- Wahrnehmen und Erkennen geschlechts(un)typischer Berufswünsche
- **Gendersensible Vermittlung von Berufsbildern**
- Beratung von **Arbeitgebern** zur Beschäftigung von Frauen und Männern entgegen klassischer Rollenbilder
- **Genderkompetenz in der Beratung**
 - Genderkompetenz als Reflexion des eigenen Anteils am Doing Gender



→ Gendertraining für Berater_innen und Akteur_innen

Undoing Gender

**Ziel von Genderarbeit: „Undoing gender“
= Auflösung von Geschlechterrollen
durch Bewusstmachung von Genderaspekten**



**Begleiterscheinungen: „gender troubles“ = Verwirrungen ,
die entstehen, wenn Einschätzungen und Emotionen auftreten,
die mit dem gewählten Lebensmuster und den gängigen
Geschlechterstereotypen in Widerspruch stehen**

Inhalte von Gendertrainings

Fachinhalte – Wissen – „Kopf“

- Basiswissen Gender, Verantwortlichkeiten
- Frauen und Männer auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie Folgen für die Erwerbsbiografie
- geschlechtsspezifische Sozialisation

Sensibilisierung – Fühlen – „Herz“

- Bewusstmachen eigener Rollenvorstellungen
- die Kategorie „Gender“ bei Führung, Beratung und Integration

Handlungskompetenz – Handeln – „Hand“

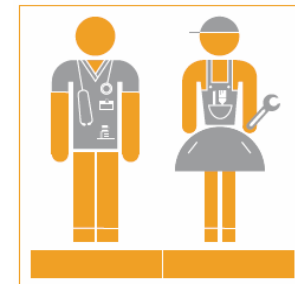
- Beratungshaltungen und -techniken für gendersensibles Beratung
- Fälle zum gendergerechten Beraten
- geschlechtsspezifische Kommunikationsmuster

Gendertrainings für Berater_innen

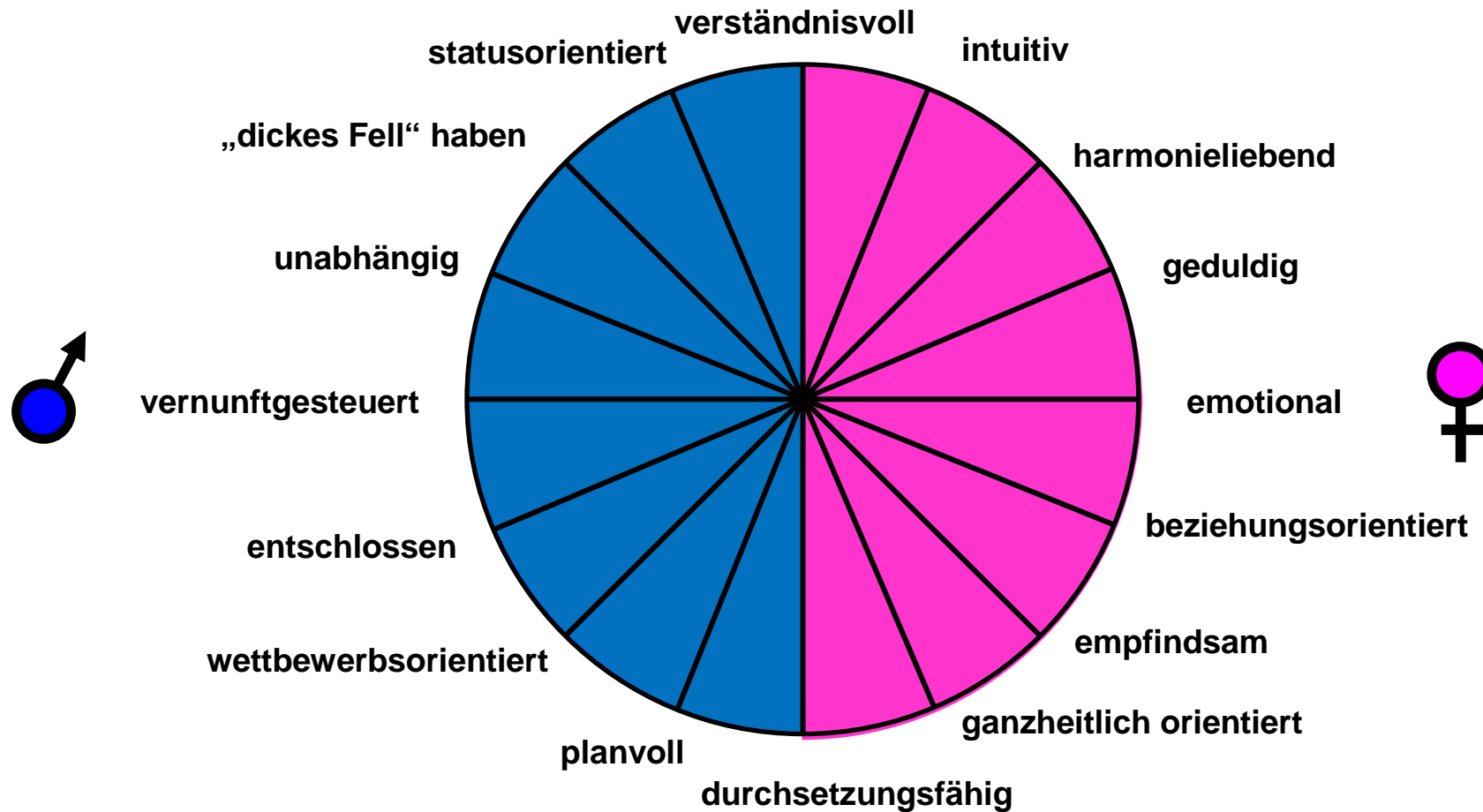
Die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit hat Gendertrainings für angehende und berufserfahrene Beratungsfachkräfte durchgeführt.

Einblicke und Erfahrungen zu:

1. Genderrad
2. Figuren malen
3. Szenarien: Lisa und Ralf
4. Fallanalysen und Beratungsgesprächen



Genderrad



Das Genderrad zeigt, dass soziales und biologisches Geschlecht voneinander unabhängig sein können; Es löst den „Aha-Effekt“ aus, als Berater oder Beraterin nicht auf das biologische Geschlecht reduziert sein zu müssen, sondern zu weiblichen und männlichen Anteilen stehen zu dürfen.

Übung „Figuren malen“

Ratsuchende in der Berufsberatung – Sicht von Studenten

Ratsuchende Frau

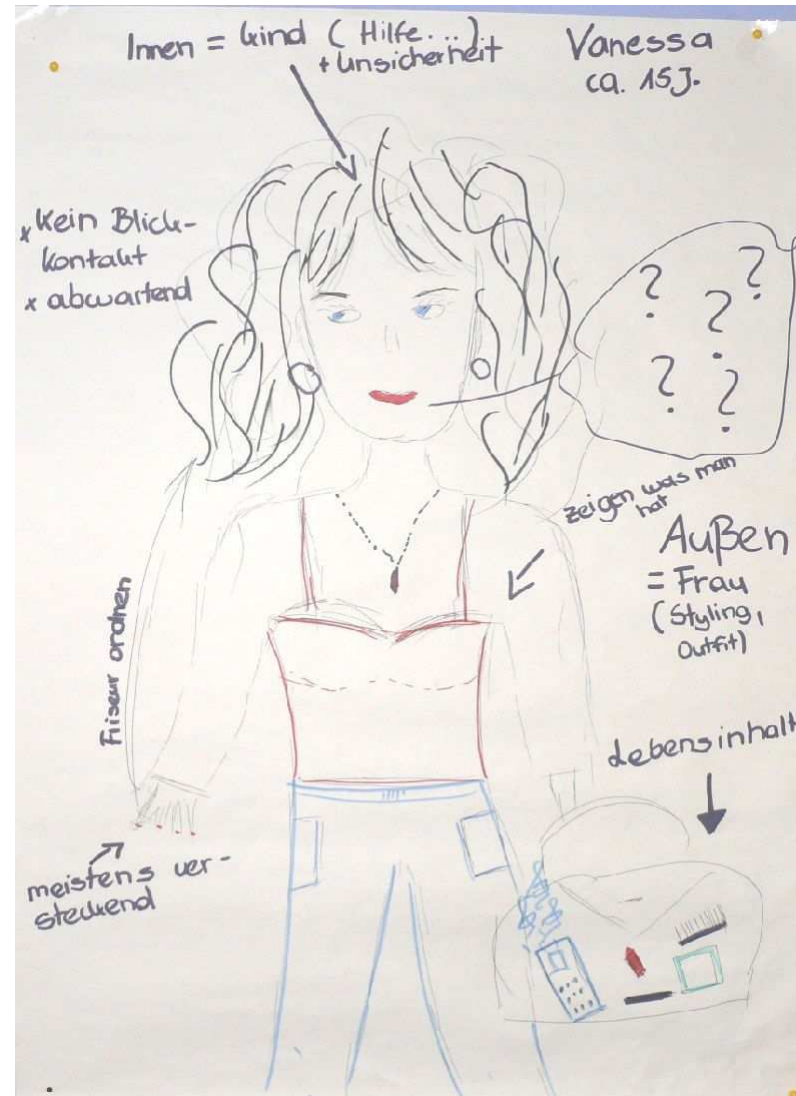
Ratsuchender Mann



Übung „Figuren malen“

Eine „typische Frau“ aus Frauensicht

- lange Haare, sehr gut gestylt,
- zeigt, was sie hat
- Lebensinhalt findet sich in der Handtasche wieder



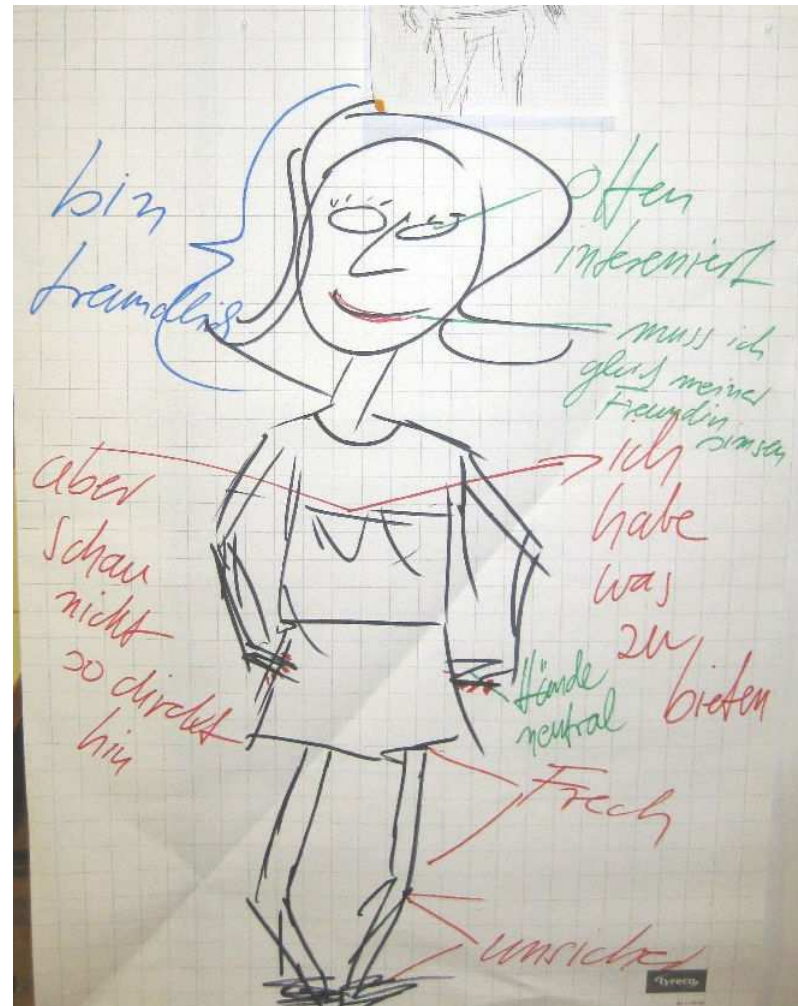
Übung „Figuren malen“

Vorskizze



Eine „typische Frau“ aus Männersicht

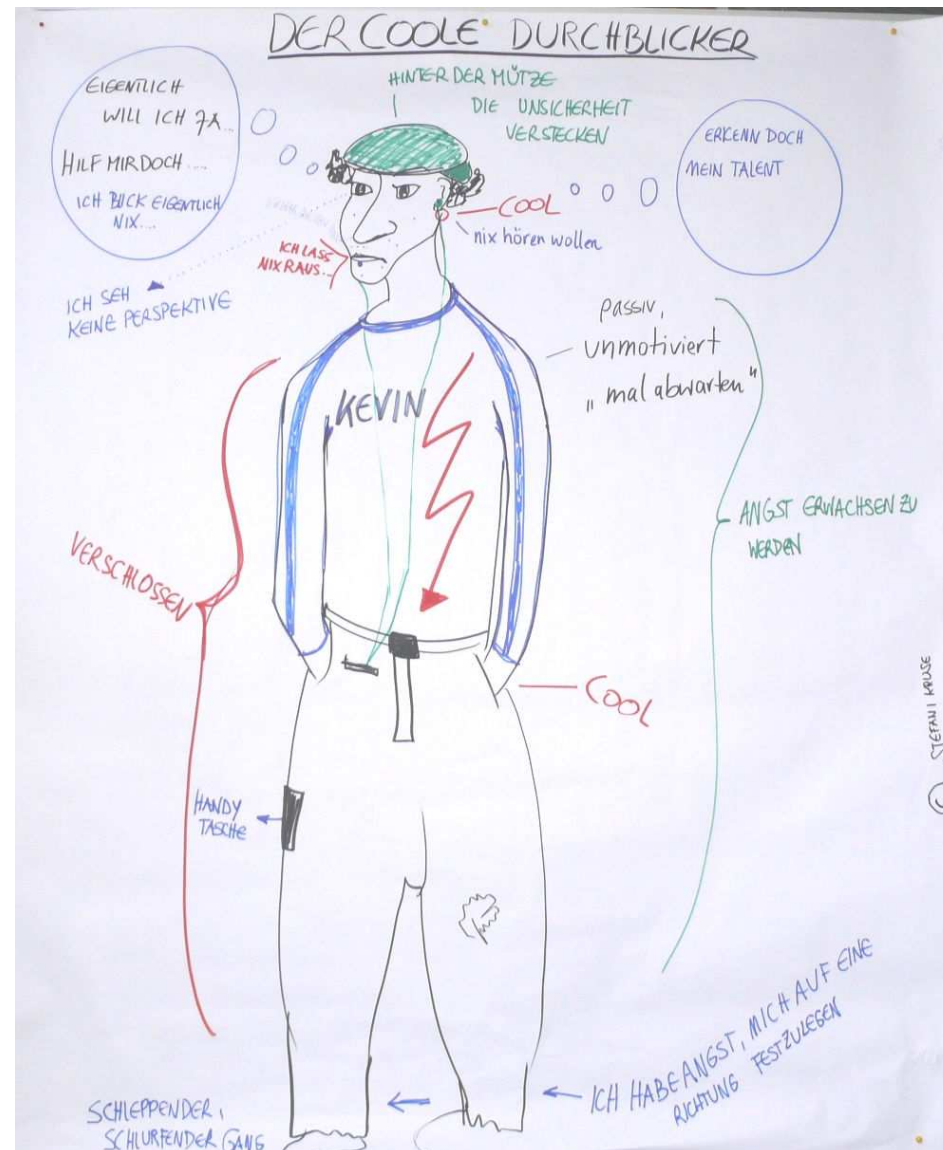
- zeigt, dass sie was zu bieten hat
- freundlich, offen und interessiert
- simst sich mit ihrer Freundin
- unsicherer Stand



Übung „Figuren malen“

Ein „typischer Mann“ aus Frauensicht

- cool und verschlossen, eher abwartend und unmotiviert
- Angst, erwachsen zu werden
- „Eigentlich will ich ja, hilf mir doch.“
- schleppender, schlurfender Gang



Übung „Figuren malen“

Ein „typischer Mann“
aus Männersicht

- gibt sich cool
- abwartend bis herausfordernd
- Turnschuhe und Kappe
- Arme verschränkt vor der Brust

Vorskizze



Übung „Figuren malen“



Ratsuchender in
der Berufsberatung:
Sicht von Studenten

Übung „Figuren malen“



**Ratsuchende in
der Berufsberatung:
Sicht von Studenten**

Übung „Figuren malen“

Beraterin

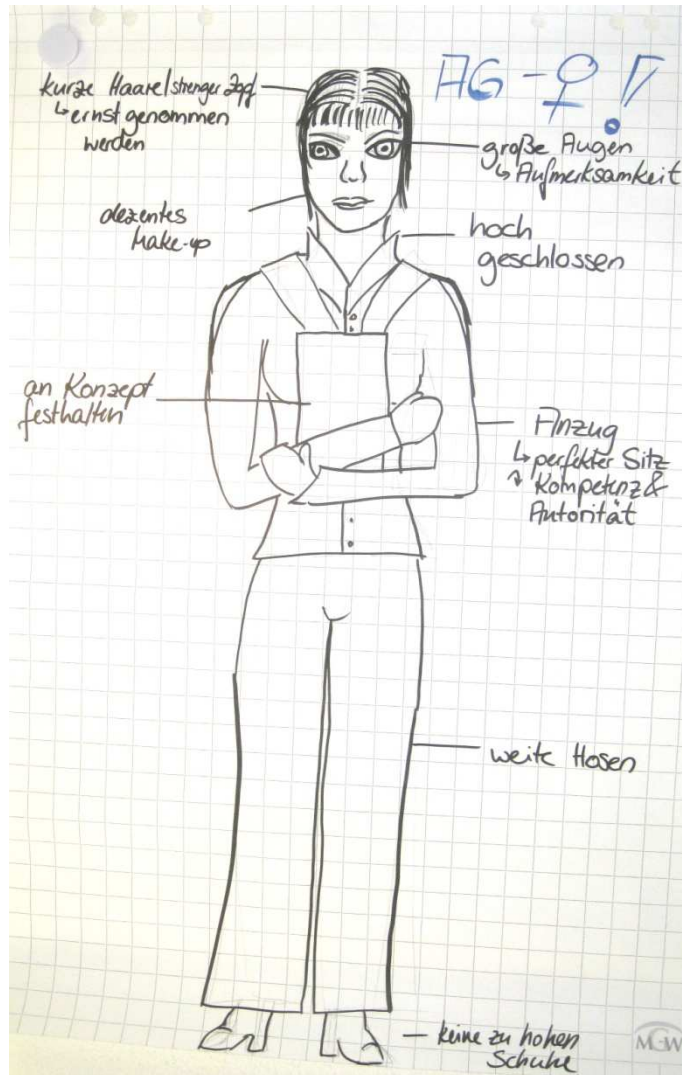


Berater

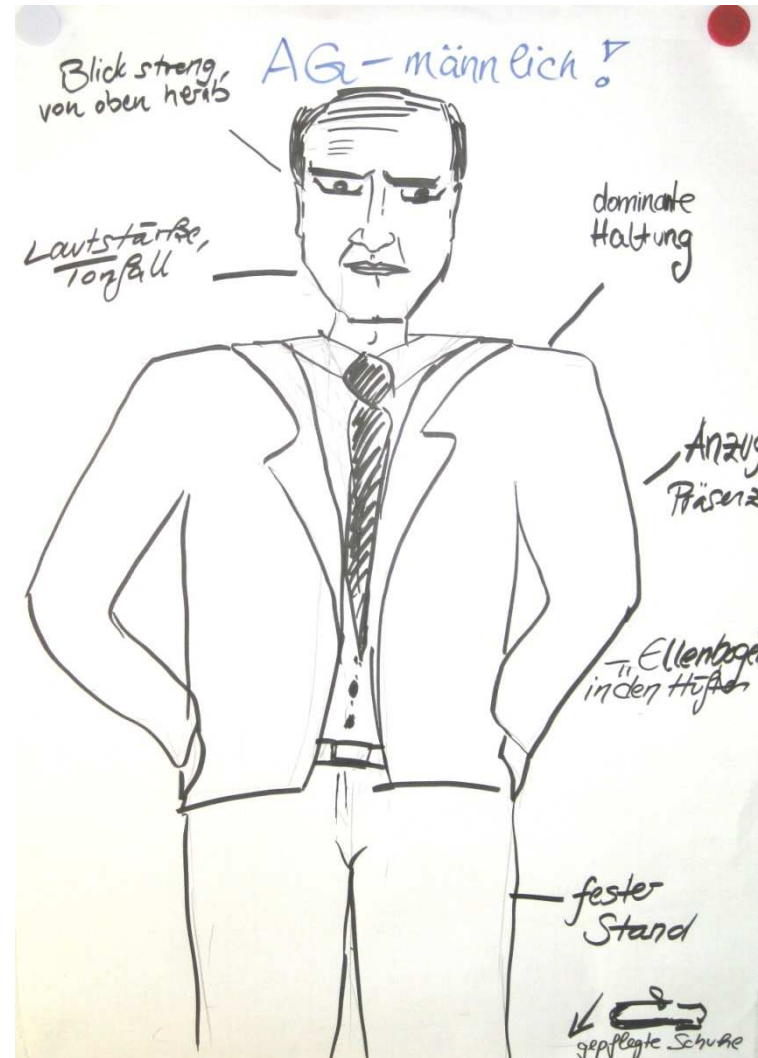


Übung „Figuren malen“

Arbeitgeberin



Arbeitgeber



Übung „Figuren malen“

Erfahrungen/ Erkenntnisse über verschiedene Trainings hinweg

Jungen und Mädchen werden oft stereotype Eigenschaften zugeschrieben. So werden junge Männer häufig als unmotiviert, distanziert und wenig kommunikativ angesehen.

Männliche Studierende sehen männliche Ratsuchende mitunter positiver, und zwar gesprächiger und selbstbewusster. Sie bringen auch zum Ausdruck, dass junge Frauen oftmals hohe Erwartungen an sich und das Leben stellen, um den verschiedenen Anforderungen in Beruf und Familie zu entsprechen.

Neben Ratsuchenden werden auch Beraterinnen und Berater stereotypisiert: Männer seien analytischer, Frauen empathischer.

Bei den Arbeitgebern wird die Frau als streng und perfektionistisch eingeschätzt, der Mann als dominant beschrieben.

Szenarienübung

Lisa und Ralf

Lisa und Ralf sind in Klasse 9 der Realschule und seit Klasse 8 ein Paar. Das Lieblingsfach von __ ist Chemie, das Lieblingsfach von __ ist Kunst.

Lisa entscheidet sich für den Beruf der Industriemechanikerin. Ralf beginnt eine Ausbildung zum Altenpfleger. Sich selbst bezeichnet __ als häuslichen Typ. __ stellt heraus, dass er / sie gerne kocht, sich gerne um andere Menschen kümmert, gut im Team arbeiten kann und kein Problem mit Unterordnung hat. __ gibt weiter an, dass er / sie nicht so viel beim Arbeiten denken will.

__ muss 50 Bewerbungen schreiben, bis er / sie einen Ausbildungsplatz findet. __ hat es leichter: Schon __ zweite Bewerbung führt zum Erfolg.

Nach der Ausbildung hat __ das höhere Gehalt. Lisa und Ralf entscheiden sich, zusammenzuziehen.

Nach der Geburt entschließt sich __ zu Hause zu bleiben. Nach einem halben Jahr ist __ unzufrieden und sucht sich eine Teilzeitstelle.

Zwei Jahre nach dem ersten Kind ist Lisa wieder schwanger und bekommt ihr zweites Kind.

Szenarienübung

Erfahrungen/ Erkenntnisse über verschiedene Trainings hinweg

Die Namen für die Geschichte mit den traditionellen Berufswahlen sind schnell gefunden: Auch nach Ende der Ehe und bei finanziellen Schwierigkeiten gibt es in der Regel ein Happy-End.

Dagegen löst die Geschichte mit den untypischen Berufswahlen lebhaftere Diskussionen aus: Sie mündet oft in traditionellen Rollenaufteilungen – beruflich und privat. Wird kein positives Ende vorgegeben, endet die Geschichte in der Regel in einem Desaster. Das Ungewohnte ist kaum vorstellbar.

Oder: Kann nicht sein, was nicht sein darf?

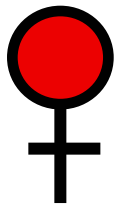
Quelle: Franzke (2013/2014, im Erscheinen).

Konzeption auf Grundlage einer Übung („Lena und Gerd“), die sich inhaltlich und methodisch anlehnt an Boldt, Uli (2005). Jungen stärken. Materialien zur Lebensplanung (nicht nur) für Jungen. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Szenarienübung

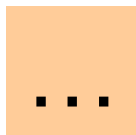
Was wären Sie, wenn alle Berufe die gleichen Arbeitsmarkt- und Verdienstmöglichkeiten hätten?

→ Antworten entlang stereotyper Berufswünsche



Kosmetikerin

Tierärztin



Soldat

Politiker

Musiker

Fallbeispiele

Erste Betrachtungen sind nicht immer gendersensibel...

■ **Fall 1: Klaus, Realschule:**
„Ich habe gehört, da verdient man richtig viel Kohle“, Schüler strebt IT-Beruf an, wenig analytisch Fähigkeiten, aber ausgeprägte soziale Kompetenzen

■ **Fall 2: Andi, Fachoberschule:**
„Die wollen keine Männer als Erzieher“, Ablehnung bei der Suche nach einem Praktikum

Gedanken und erste Reaktionen von Teilnehmenden an Gendertrainings

„Man kann doch froh sein, dass er überhaupt einen Berufswunsch hat.“

So viele Bewerbungen und kein Praktikumsangebot? Das macht misstrauisch: „Hat er einen Makel oder einen Fehler?“

Fallbeispiele

Gedanken und erste Reaktionen
von Teilnehmenden an Gender-
trainings

**Erste Betrachtungen sind nicht
immer gendersensibel...**

■ **Fall 3: Kevin, Abiturient:**
„Ich will Pilot, Arzt, Architekt
oder Bau-Ingenieur werden.“

„Kann ich ihn
doch noch zum
Medizinstudium
führen?“

■ **Fall 4: Herr Reuter.**
„Wenn es nur nach mir ginge,
wäre ich Sozialpädagoge und
würde mit schwierigen
Jugendlichen arbeiten.“
Betriebswirt, zurzeit arbeitslos,
in beruflicher Um- und
Neuorientierung

„Der hat doch
irgendwas...“

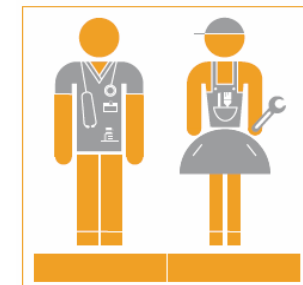
Leitfragen zur gendersensiblen Beratung von Jungen

- Welchen Unterschied würde es machen, wenn die **ratsuchende Person** nicht **Mann**, sondern **Frau** wäre?
- Inwieweit kann es einen Unterschied machen, ob das Gespräch von einem **Mann oder einer Frau geführt** wird?
- Welche Erfahrungen möchte ich **Jungen ersparen** bzw. wovor möchte ich sie schützen? Ist das gerecht?
- Was dagegen **erwarte ich von Jungen**? Ist das gerecht?
- Wann provoziere ich sog. **Gender Troubles**? Wie können die ausgelösten Gefühle produktiv genutzt werden?
- Wie gelingt es mir, **Berufsbilder ausgewogen** und in angemessener **Vielfalt** darzustellen (z.B. soziale Kompetenzen auch in technischen Berufen und technisch-wirtschaftliche Kompetenzen in sozialen Berufen)?
- Zu welchen Berufsbildern habe ich eine besondere **Affinität**?

Leitfragen zur gendersensiblen Beratung von Jungen

- Wie decke ich die **Potenziale** eines Jungen auf und wie gebe ich ihm hierüber konstruktives, ermutigendes **Feedback**?
- Welche **Argumente** brauche ich, um mein Gegenüber zu überzeugen?
- Wie gelingt es mir, zu meinem Gegenüber eine echte und **wertschätzende Beziehung** aufzubauen?
- Welchen **Handlungsspielraum** hat die Person?
- Welche **Personen/Organisationen** aus meinem Netzwerk können auf dem Weg der Berufsfindung hilfreich sein?
- Wie kann ich eine **Brücke** vom Wunschberuf zu einer guten Berufswahl bauen?

Entscheidend: tragfähiges Arbeitsbündnis



3. Handlungsbedarfe

Handlungsbedarfe

Empfehlungen an Politik, Wirtschaft und Gesellschaft

- **Korrekturmöglichkeiten** bei verfehlter und (oder) geschlechtstypischer Berufswahl im Laufe der Erwerbsbiografie zulassen sowie beraterisch und finanziell unterstützen
 - Männer in soziale Berufe
 - Frauen in MINT
 - ➔ auch Teilzeitangebote schaffen (u.a. für Berufstätige)
- **Beratungsangebote in den Schulen, bei der Bundesagentur für Arbeit** und weiteren Organisationen hinsichtlich Perspektiverweiterung und Steigerung von Beratungsqualität weiterentwickeln
- **Gendertrainings** für Akteurinnen und Akteure in der Berufsorientierung und Berufsberatung, auch Einbeziehung von Mitarbeiter_innen der U25-Beratung in den Jobcentern

Handlungsbedarfe

Empfehlungen an Politik, Wirtschaft und Gesellschaft

- **Schwerpunktwahlen in Schulen** sollten nicht zum Fokus auf bzw. zum Ausschluss bestimmter Berufsfelder führen
- **soziale und finanzielle Aufwertung sozialer Berufe**
- **Veränderungen der Arbeitswelten und von Berufsbildern**, bedingt durch Genderwandel, positiv nutzen
- Einbeziehung **vielfältiger Lebensformen** in Beratung und Arbeitswelt
- Eingehen auf **Migrationserfahrungen**
- **Korrekturen seitens der Politik** zur Beseitigung von Hürden, die untypischen Berufswahlen, neuen Lebensformen und einer eigenständigen Existenzsicherung entgegen stehen

4. Literatur über Gendertrainings

- Franzke, Bettina (2010): Vermittlung von Berufsbildern – Wirkung und Relevanz von Rollenmustern und Geschlechterstereotypen bei der Beratung junger Menschen. Konzeption eines Gendertrainings. HdBA-Arbeitspapiere. Verfügbar unter: <http://www.hdba.de> > Forschung > Berichte
- Franzke, Bettina (2013/2014): Genderaspekte in der beschäftigungsorientierten Beratung: Neue Entwicklungen im SGB II und SGB III. Im Erscheinen.

Weiterhin

- Blickhäuser, Angelika & Barga, Henning von (2006). Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer.
- Burbach, Christiane & Schlottan, Heike (Hrsg.). Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Merz, Veronika (2001a). Salto, Rolle und Spagat. Basiswissen zum geschlechterbewussten Handeln in Alltag, Wissenschaft und Gesellschaft. Gender Manual I. Zürich: Verlag Pestalozzianum.
- Merz, Veronika (2001b). Salto, Rolle Pflicht und Kür. Gender-Training in der Erwachsenenbildung. Gender Manual II. Zürich: Verlag Pestalozzianum.

5. Kontakt

Gendertrainings und Skriptautorin

Prof. Dr. Bettina Franzke (Dipl.-Psych.)

bis 2013: Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Mannheim
Professur für Beratung

ab 01.01.2014: Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW, Köln
Professur für interkulturelle Kompetenzen und Diversity-Management

Email: bettina.franzke@t-online.de

Mobil: (0171) 110 58 40

Internet: www.bettina-franzke.de, www.hdba.de