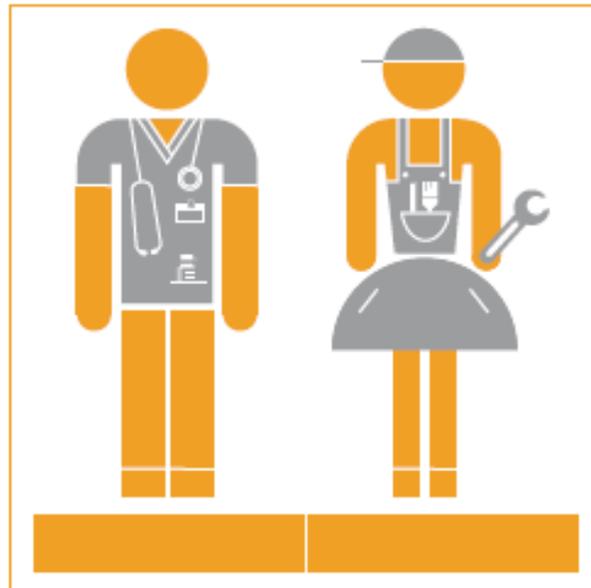


# Geschlechtergerechte Berufs- und Studienwahl: Ziele, Nutzen und Umsetzungsaspekte



Referentin:

**Prof. Dr. Bettina Franzke**

Tel.: 0621 5957 3833; Mobil: 0160 / 9838 7660

Email: [bettina.franzke@t-online.de](mailto:bettina.franzke@t-online.de)

Internet: [www.bettina-franzke.de](http://www.bettina-franzke.de)

Vortrag für



**„Rollen ins Rollen bringen...“  
Düsseldorf, 24.02.2015**

# Überblick

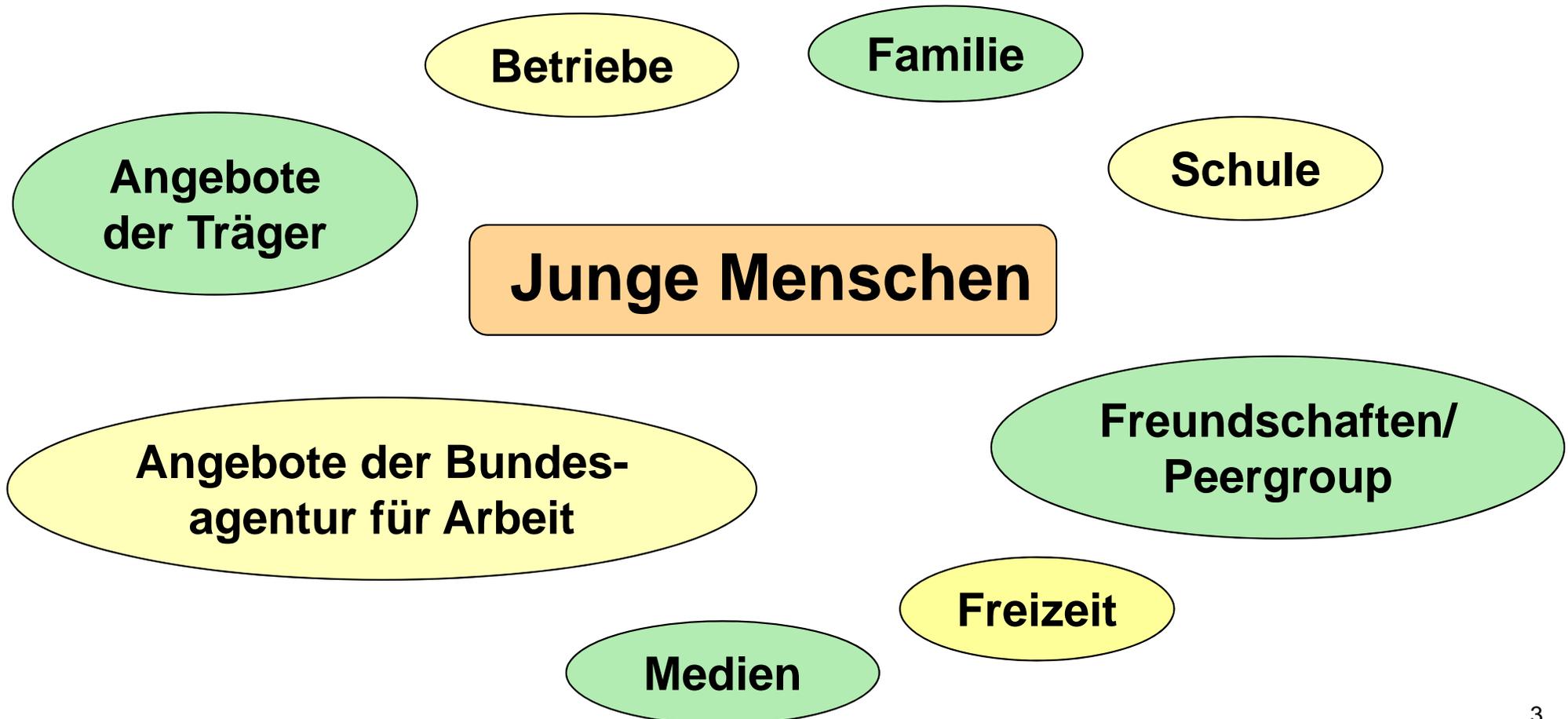


Visuelle Umsetzung/Graphic Recording: Marie Jacobi

Foto: Joe Kramer

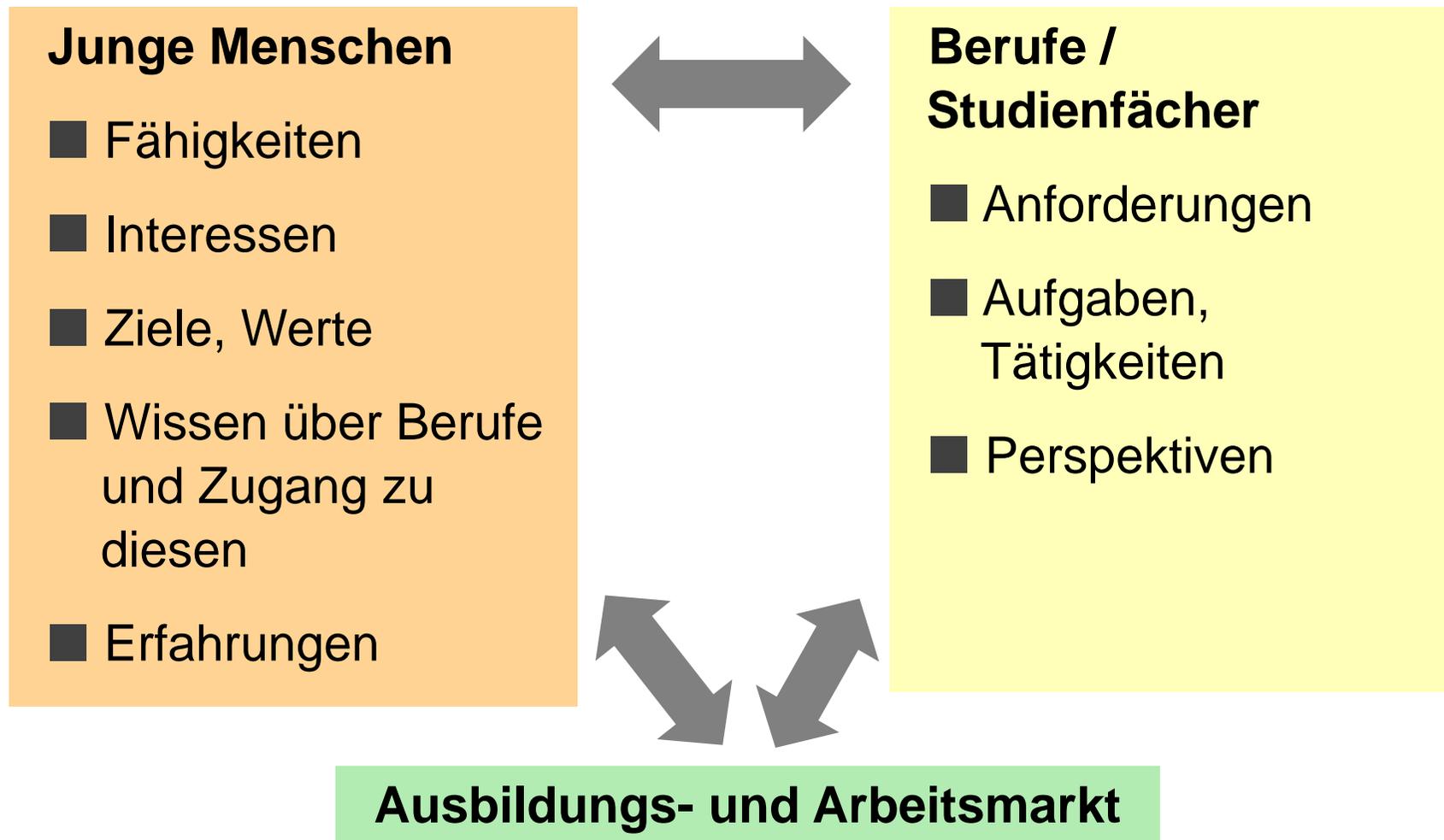
# Berufsfindung

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 bzw. Studienfächer und Möglichkeiten des Arbeits- und Ausbildungsmarktes gegenüber.



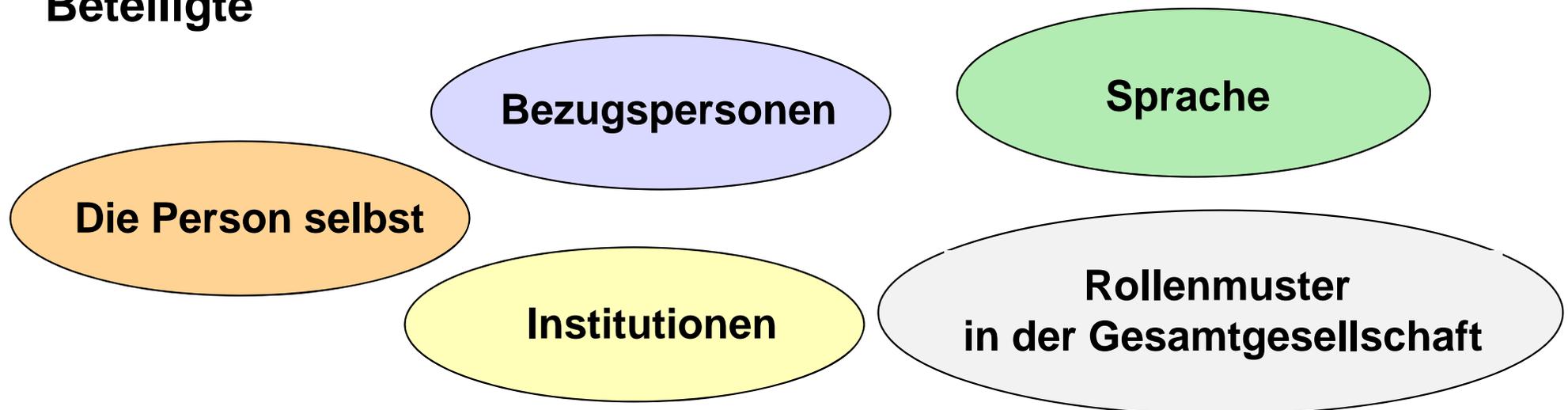
# Sozialisation und Konstruktion von Gender

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

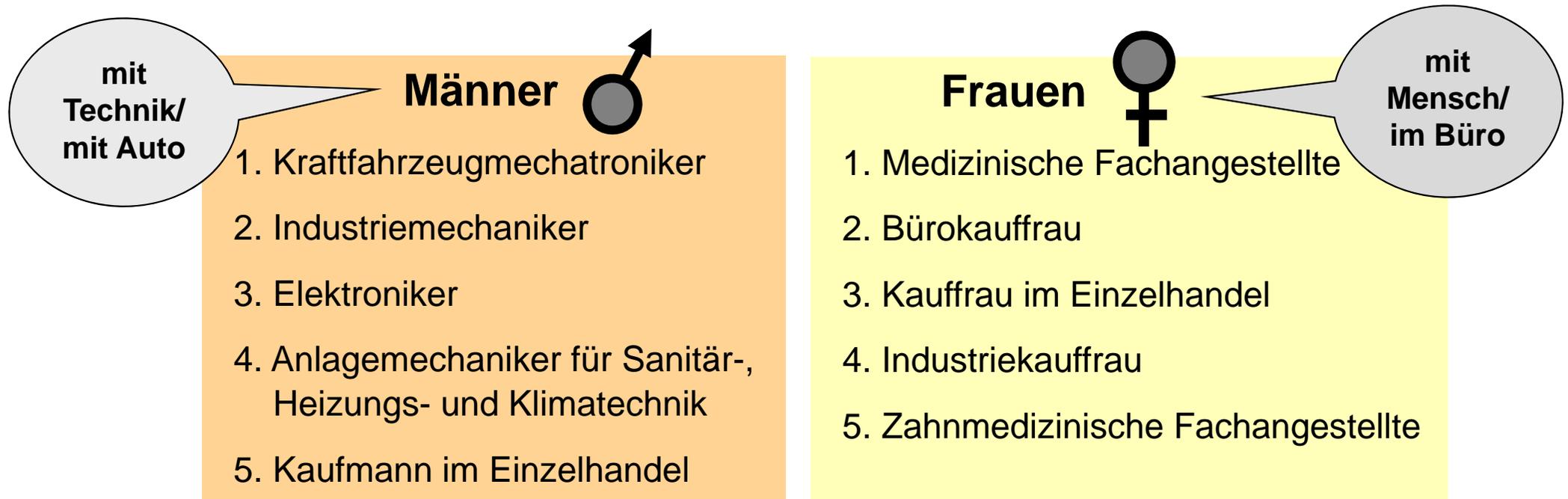
## Beteiligte



# Geschlechtstypische Berufswahl

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

**Die beliebtesten dualen Ausbildungsberufe:**



**35 % der Männer**

**54 % der Frauen**

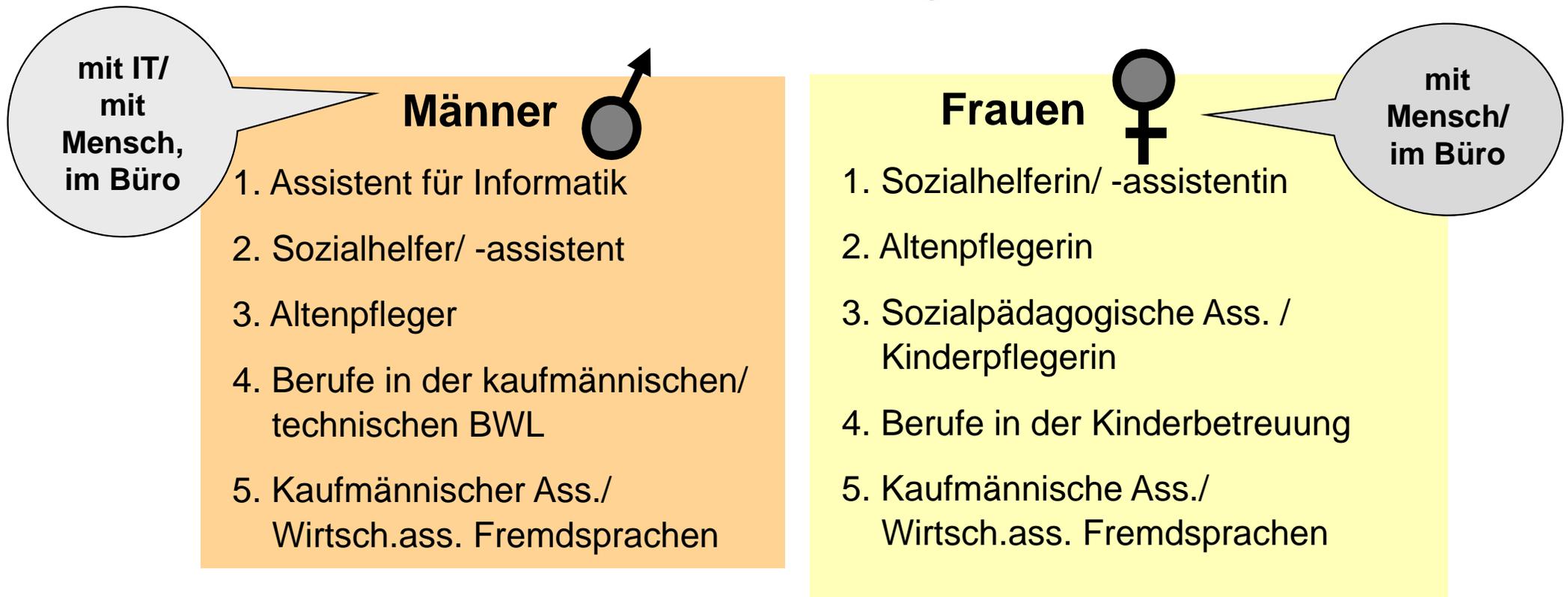
**entscheiden sich für nur 10 Ausbildungsberufe!**

Quelle: Statistisches Bundesamt (2013). Fachserie 11, Reihe 3. Zahlen aufbereitet und übermittelt vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. auf Basis von [www.destatis.de](http://www.destatis.de)

# Geschlechtstypische Berufswahl

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

## Die beliebtesten schulischen Ausbildungsberufe:



Quelle: Statistisches Bundesamt (2014). Fachserie 11, Reihe 2. Zahlen aufbereitet und übermittelt vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. auf Basis von [www.destatis.de](http://www.destatis.de)

# 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.	Wirtschaftswissenschaften	Erziehungswissenschaft (Pädagogik)
6.	Rechtswissenschaft	Psychologie
7.	Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwiss. Schwerpunkt	Wirtschaftswissenschaften
8.	Wirtschaftsinformatik	Anglistik/Englisch
9.	Bauingenieurwesen/Ingenieurbau	Biologie
10.	Physik	Mathematik

— MINT-Fächer

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.1, WS 2013/2014, Zahlen aufbereitet und übermittelt vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. auf Basis von [www.destatis.de](http://www.destatis.de)

# Geschlechtstypische Berufs- und Studienwahl

## Erklärungsansätze u.a.

- geschlechtsspezifische Sozialisation
- traditionelle Rollenzuschreibungen
- Konstruktion von Gender: Mit Berufs- und Studienwahl werden Weiblichkeiten und Männlichkeiten unter Beweis gestellt
- Lebenswelten in Abhängigkeit von Geschlecht und sozialem Milieu
- Überforderung/ innere Leere, die zu Rückgriff auf Stereotype führt (Komplexitätsreduktion, Sicherheits-, Konformitäts- und Zugehörigkeitsgewinn)
- Stereotype als Übergang zwischen junger und erwachsener Identität (als Antwort auf Freiraum; sich nicht entscheiden wollen)

Quelle: u.a. Cornelißen, Waltraud (2009): Zur Relevanz von Geschlechterstereotypen für Berufswahlentscheidungen - eine Herausforderung für die Gleichstellungspolitik. In Susanne Baer, Sandra Smykall & Karin Hildebrandt (Hrsg.), Schubladen Schablonen Schema F. Stereotype als Herausforderung für die Gleichstellungspolitik, München (Seite 67-88). Bielefeld: Kleine Verlag.

# Folgen geschlechtstypischer Berufswahl

## Für Männer

- Erwartung eines hohen beruflichen Engagements und eines hohen Einkommens
- bei der Partnersuche Begutachtung nach Status, Einkommen und Versorgerqualitäten
- weniger Anteil an Erziehung und Aufwachsen der eigenen Kinder
- Druck der „Versorgerrolle“
- Zurechtfinden in männlichen Organisationskulturen

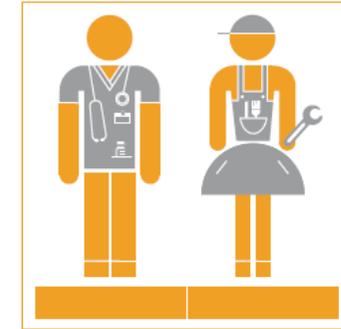


## Für Frauen

- geringeres Einkommen
- weniger Führungspositionen
- häufiger Teilzeitarbeit
- geringere Erwerbsquote von Müttern
- schlechtere Vermittlungschancen
- weniger Rente



# Ziele und Nutzen im Überblick



## WOZU und WAS?

### Politische Ziele

Was wollen wir bewirken?  
Was wollen wir erreichen?

Geschlechtergerechtigkeit  
als Beitrag zu:

- freie Entfaltung der Persönlichkeit
- Chancengleichheit
- Teilhabe
- Vielfalt von Lebensformen
- Existenzsicherung
- Lebensqualität
- Fachkräftesicherung / funktionierende (Volks-) Wirtschaft
- Erreichen polit. Ziele

Nachhaltigkeit

Die richtigen Dinge tun

## WIE?

### Genderkompetenz

- allgemein
- bei Akteur\_innen am Arbeitsmarkt

### Gendersensibilität in der Beratung

- übergreifende Beratungskompetenz
- Gendersensibilität in der Beratung

Gender explizit oder implizit?

### Gendersensibilität in der Berufsorientierung

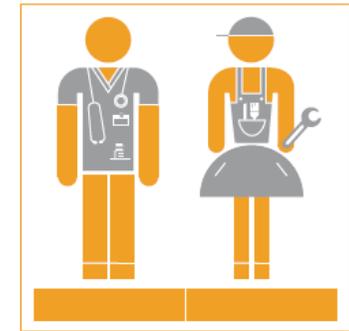
- Erfüllung
  - pädagogischer Kriterien
  - organisatorischer Kriterien

Ziele, Inhalte, Methoden/ Didaktik

Zielgruppenspezifik  
Projektmanagement  
Anbieter

Personen

Produkte/DL



# Geschlechtergerechtigkeit und Gendersensibilität

- „**Geschlechtergerechtigkeit**“ bezieht sich
  - ➔ auf das **Ergebnis** von Gendersensibilität in beruflicher Beratung und Orientierung: Was soll erreicht werden?
- „**Genderkompetenz**“, „**-sensibilität**“ und „**Geschlechterreflexion**“ beziehen sich
  - ➔ auf den **Weg** dorthin: Wie soll es erreicht werden?



# Ziele und Nutzen

**... einer geschlechtergerechten  
Berufs- und Studienwahl**

1. Freie Entfaltung der Persönlichkeit
2. Chancengleichheit
3. Teilhabe
4. Vielfalt von Lebensformen
5. Eigenständige Existenzsicherung
6. Lebensqualität
7. Fachkräftesicherung

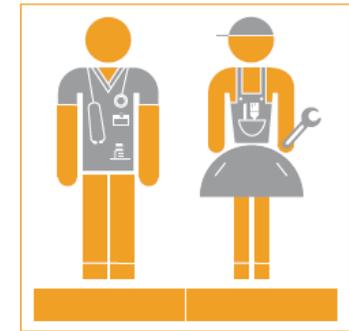
Individuelles Motiv

Individuelle  
und gesellschaftliche  
Motive

Wirtschaftliches Motiv

# Politische Ziele

## Politische Motive



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
  - ➔ Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 18. Legislaturperiode
  - ➔ 23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) 5. September 2013 in Magdeburg

# Politische Ziele Bund

**Im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 18. Legislaturperiode heißt es:**



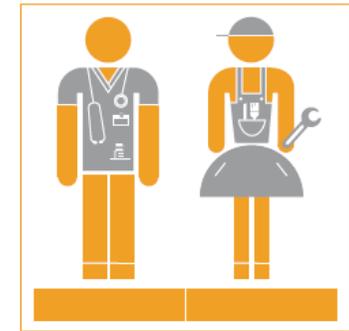
*Geschlechtergerechte Berufswahl:* Die Berufs- und Studienfachwahl von jungen Frauen und Männern ist von traditionellen Rollenbildern geprägt. Der Berufs- und Studienberatung sowie der Berufsorientierung in der Schule kommt eine große Bedeutung zu. Gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels bei mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Berufen und Sozial-, Bildungs- und Gesundheitsberufen wollen wir eine geschlechtergerechte Berufsberatung. Sie muss verbindlich Informationen über alle Berufs- und Verdienstmöglichkeiten für Mädchen und Jungen bieten.

Quelle: CDU Deutschlands, CSU-Landesleitung & SPD (2013). Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode. S. 73. Verfügbar unter: <https://www.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/koalitionsvertrag.pdf> (Abruf am 02.01.2015)

# 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.

# Politische Ziele NRW



**In dem Beschluss „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule – Beruf in NRW“ heißt es:**

Der Ausbildungskonsens des Landes NRW beschließt zur Einführung eines transparenten geschlechtersensiblen „Neuen Übergangssystems Schule – Beruf in NRW“ mit klaren Angebotsstrukturen für Schüler und Schülerinnen (...) Umsetzungsschritte in den vier Handlungsfeldern: Berufs- und Studienorientierung, Übergangssystem, Attraktivität des dualen Systems, kommunale Koordinierung (...)

Die flächendeckende Einführung einer nachhaltigen geschlechtersensiblen und systematischen Berufs- und Studienorientierung dient dem Ziel, dass die Jugendlichen zu reflektierten Berufs- und Studienwahlentscheidungen kommen und realistische Ausbildungsperspektiven zum Anschluss an die allgemeinbildende Schule entwickeln.

Quelle: Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule – Beruf in NRW. Zusammenstellung der Instrumente und Angebote (2012). S. 6 und 8. Verfügbar unter: [http://www.arbeit.nrw.de/pdf/ausbildung/uebergang\\_gesamtkonzept\\_instrumente.pdf](http://www.arbeit.nrw.de/pdf/ausbildung/uebergang_gesamtkonzept_instrumente.pdf) (Abruf am 08.02.2015)

# Ziele geschlechtergerechter beruflicher Orientierung und Beratung

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



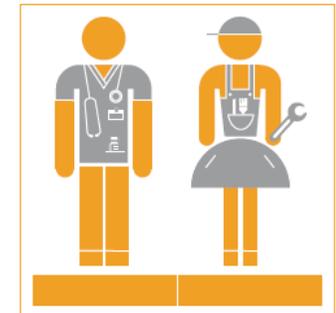
**Begleiterscheinungen: „gender troubles“ = Verwirrungen** ,  
die entstehen, wenn Einschätzungen und Emotionen auftreten,  
die mit dem gewählten Lebensmuster und den gängigen  
Geschlechterstereotypen in Widerspruch stehen

# Ziele geschlechtergerechter beruflicher Orientierung und Beratung

Ziel: Undoing Gender

→ Perspektivwechsel und -erweiterung, keine Berufslenkung!

- Auflösung von Rollenprägungen bei Berater\_innen
- Gendersensible Vermittlung von Berufsbildern
- Wahrnehmen und Erkennen geschlechts(un)typischer Berufswünsche
- 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



- Was heißt geschlechtergerechte BO und Beratung genau?
- Woran zeigt sich Gendersensibilität in der Beratung?

# Gendersensibilität in der Berufsorientierung und beruflichen Beratung

Beobachtung: Große Unsicherheit darüber, was Gender ist, wozu es gut ist und wie sich die Akteur\_innen verhalten sollen

## Häufige Fragen

- Soll ich Mädchen und Jungen gleich oder unterschiedlich behandeln?
- Soll oder darf ich auf Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen Rücksicht nehmen?
- Sollen Geschlechterunterschiede und Geschlechterrollen bestätigt oder durchbrochen werden?
- Soll ich einen Gender Trouble machen oder kann ich auch den bequemen Weg gehen, wenn er mit dem Gesetz und den Handlungsroutinen in der Organisation vereinbar ist?

**Gendersensibilität bedeutet, Mädchen und Jungen mal gleich und mal unterschiedlich zu behandeln. Mal werden Rollen gewürdigt und mal durchbrochen.**

# Die eigene Rollenbilder

## Erfahrungen/ Erkenntnisse aus der Übung „Figuren malen“, die in Gendertrainings mit Akteurinnen und Akteuren am Arbeitsmarkt durchgeführt wurde

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.

# Die eigenen Rollenbilder...

Ratsuchende in der Berufsberatung – Sicht von Studenten

Ratsuchende Frau



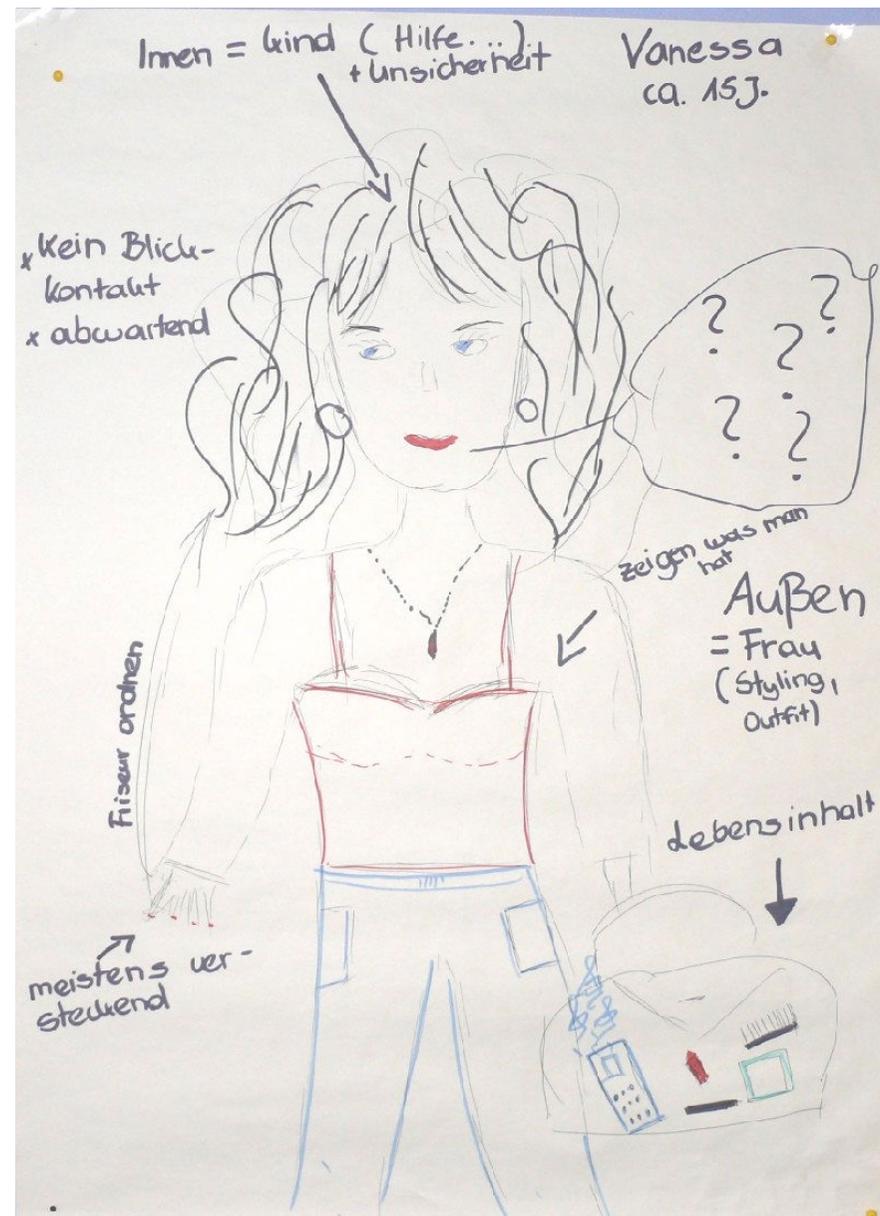
Ratsuchender Mann



# Die eigenen Rollenbilder...

## Eine „typische Frau“ aus Frauensicht

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



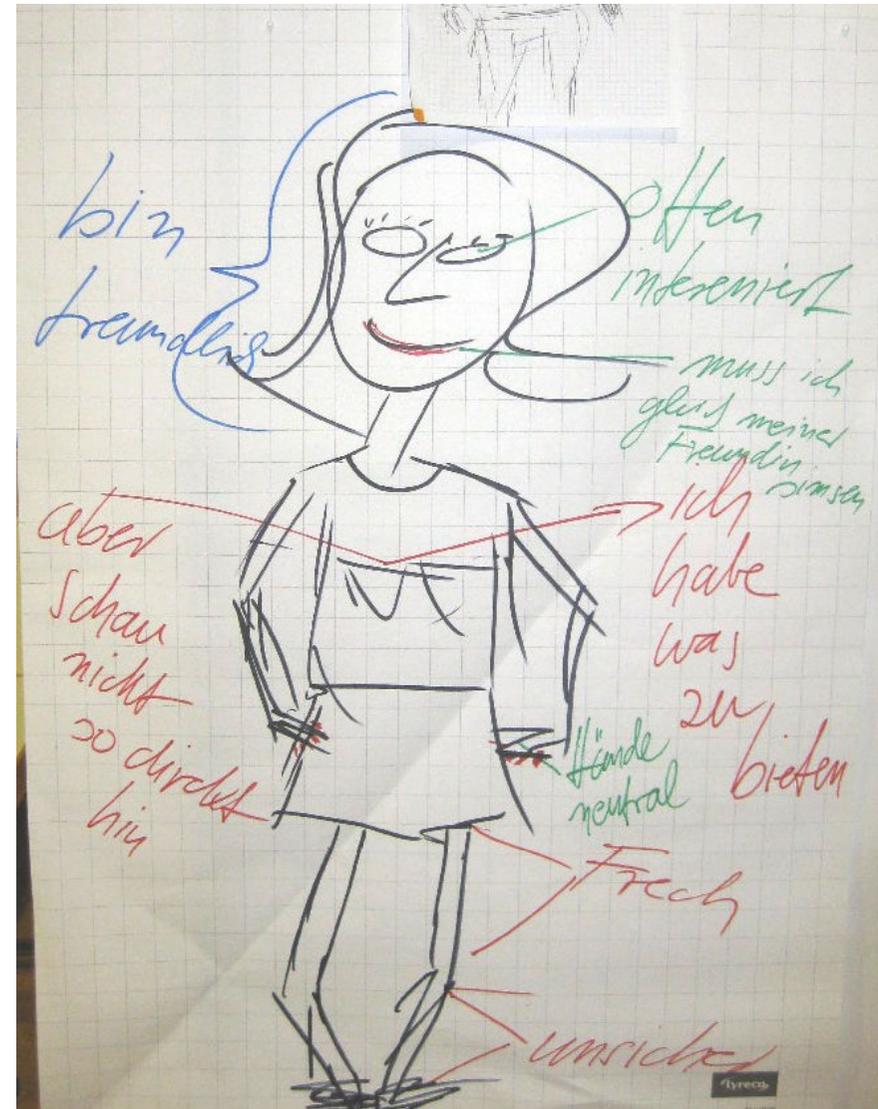
# Die eigenen Rollenbilder...

Vorskizze



## Eine „typische Frau“ aus Männersicht

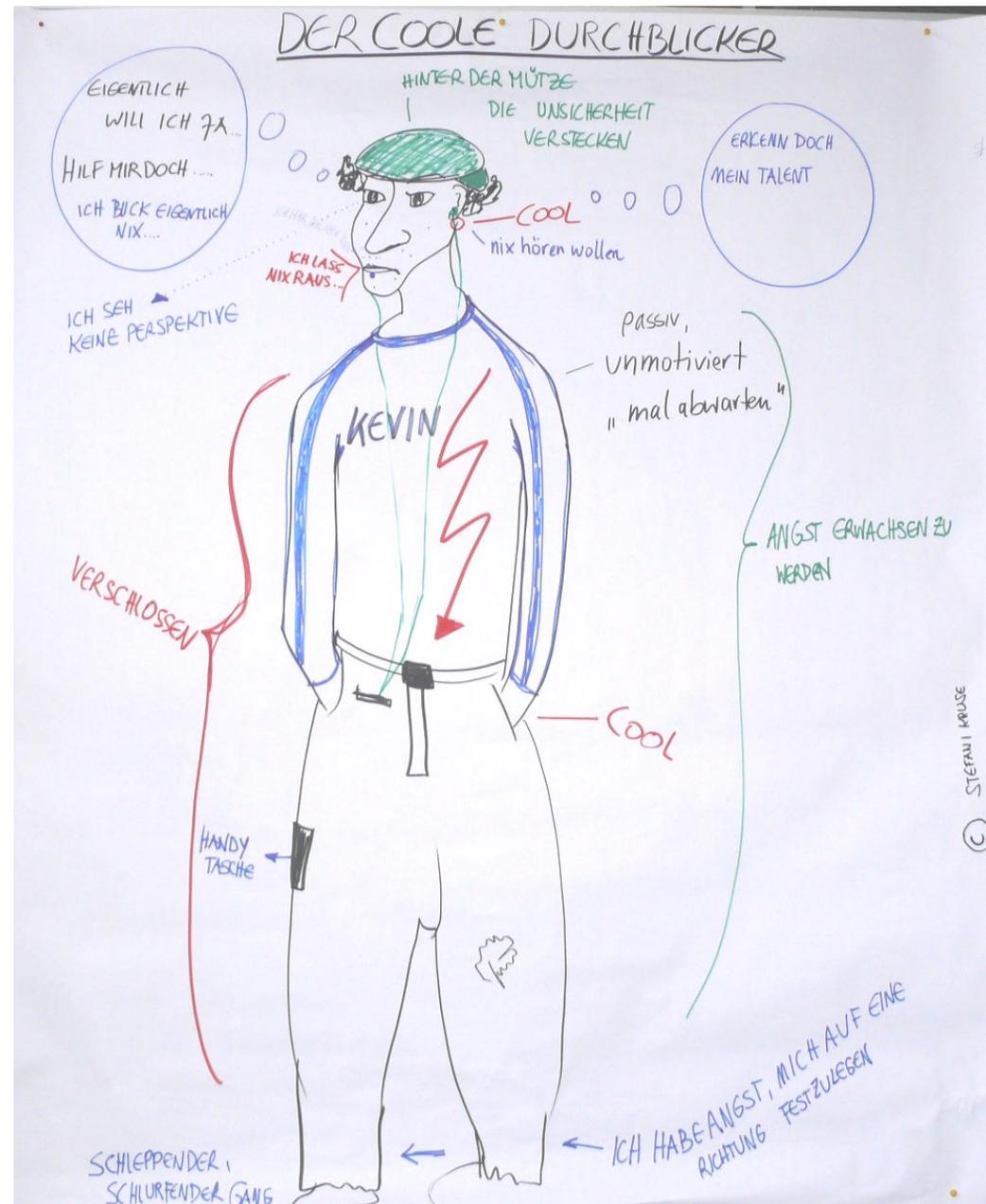
- zeigt, dass sie was zu bieten hat
- freundlich, offen und interessiert
- simst sich mit ihrer Freundin
- unsicherer Stand



# Die eigenen Rollenbilder...

## 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



# Die eigenen Rollenbilder...

## Ein „typischer Mann“ aus Männersicht

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

Vorskizze



# Die eigenen Rollenbilder...



Ratsuchender in  
der Berufsberatung:  
Sicht von Studenten

# Die eigenen Rollenbilder...



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

# Die eigenen Rollenbilder...

## Beraterin

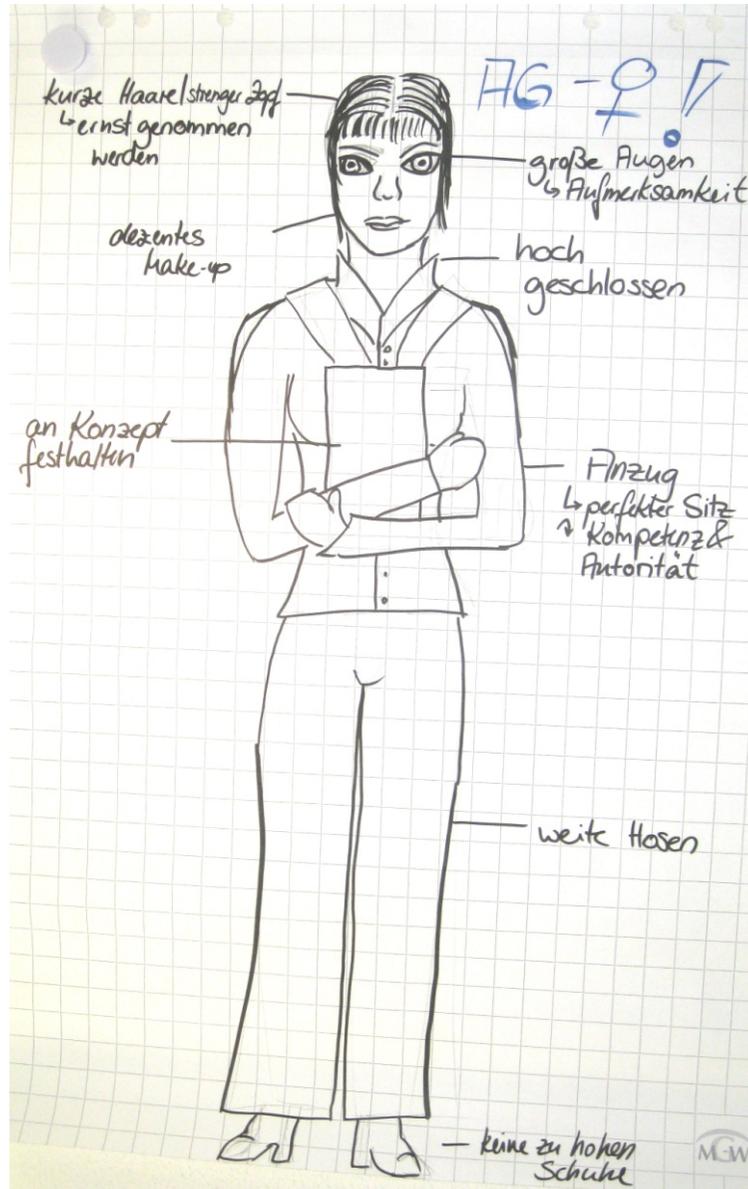


## Berater

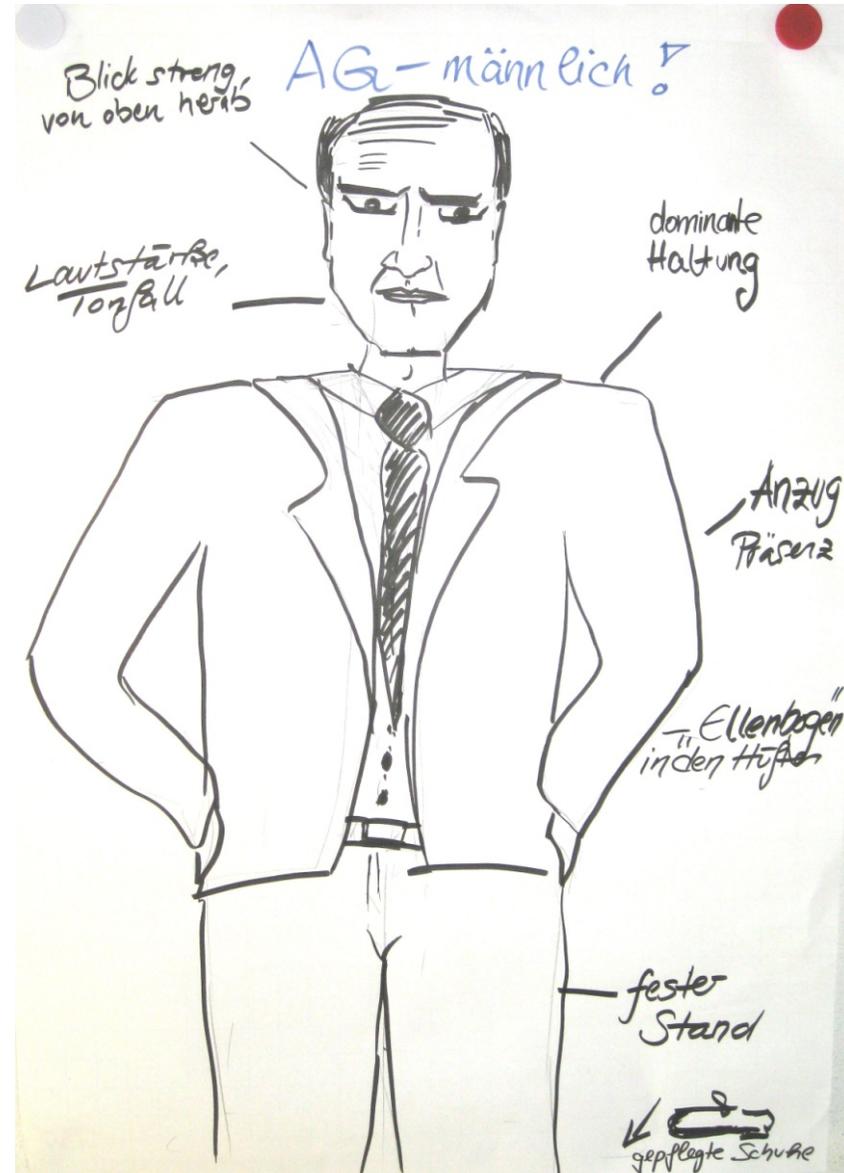


# Die eigenen Rollenbilder...

## Arbeitgeberin



## Arbeitgeber



# Fallbeispiele

## Erste Betrachtungen sind nicht immer gendersensibel...

- **Fall 1: Andrea**, Hauptschule:  
„Elektronik ist nicht mein Fall. Friseurin dagegen ist total trendy.“  
Motivation für einen geschlechter-  
untypischen Beruf möglich?
- **Fall 2: Andi**, Fachoberschule:  
„Die wollen keine Männer als Erzieher“, Ablehnung bei der Suche nach einem Praktikum

Gedanken und  
erste Reaktionen

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

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

# Fallbeispiele

Erste Betrachtungen sind nicht immer gendersensibel...

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

Gedanken und erste Reaktionen

„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...“

# Umsetzung gendersensibler Beratung

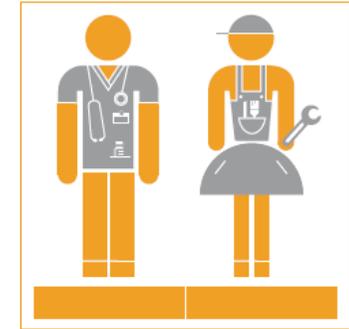
... gelingt u.a. über

- Empathie
- Perspektivwechsel
- Ressourcenaktivierung
- ehrliche und fundierte Feedbacks
- Verstehen und Auflösen von Genderkonstruktionen

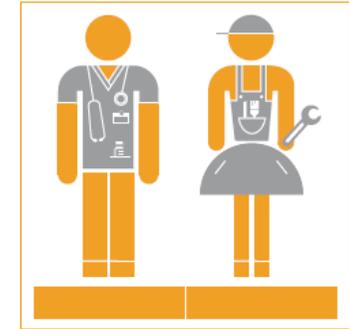
**Entscheidend sind ein tragfähiges Arbeitsbündnis und die fachlich-professionelle Haltung des Beraters/der Beraterin.**

Junge Menschen brauchen nicht nur Informationen, sondern Beziehung. So sind z.B. Online-Tests nicht nur sehr zeitaufwendig, sondern sie bedürfen stets einer Erklärung und Beratung.

# Leitfragen zur gendersensiblen Beratung



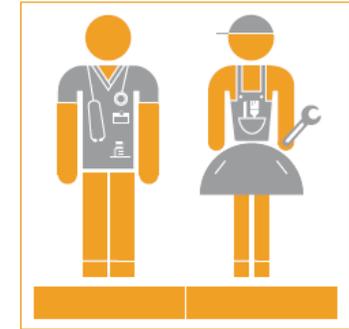
- Welchen Unterschied würde es machen, wenn die **ratsuchende Person** ein anderes Geschlecht hätte?
- Inwieweit kann es einen Unterschied machen, ob das Gespräch von einem **Mann oder einer Frau** geführt wird?
- Welche Erfahrungen möchte ich **einem Mädchen oder einem Jungen ersparen** bzw. wovor möchte ich sie oder ihn schützen? Ist das gerecht?
- Was dagegen **erwarte ich von Mädchen und 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?
- Zu welchen Berufsbildern habe ich eine besondere **Affinität**?



# Leitfragen zur gendersensiblen Beratung

- Wie decke ich die **Potenziale** eines jungen Menschen 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?

# Handlungsbedarfe



## Empfehlungen an Politik, Wirtschaft und Gesellschaft

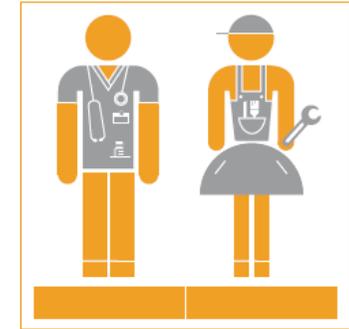
- **Beratungsangebote in den Schulen, bei der Bundesagentur für Arbeit** und weiteren Organisationen hinsichtlich Gendersensibilität, Perspektivwechsel und -erweiterung sowie Steigerung von Beratungsqualität weiterentwickeln
- **Gendertrainings bzw. Qualifizierungseinheiten zur gendersensiblen Beratung** für Akteurinnen und Akteure in der Berufsorientierung und Berufsberatung, auch Einbeziehung von Mitarbeiter\_innen der U25-Beratung in den Jobcentern und von Beratungsfachkräften in Trägerorganisationen
- **Schwerpunktwahlen in Schulen** sollten nicht zum frühen Fokus auf bzw. zum Ausschluss bestimmter Berufsfelder führen
- Einbeziehung **vielfältiger Lebensformen** in Beratung und Arbeitswelt
- Eingehen auf **Vielfaltserfahrungen**

# Handlungsbedarfe

## Empfehlungen an Politik, Wirtschaft und Gesellschaft

- **Veränderungen der Arbeitswelten und von Berufsbildern**, bedingt durch Genderwandel, positiv nutzen
- **soziale und finanzielle Aufwertung sozialer Berufe**
- **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)
- **Korrekturen seitens der Politik** zur Beseitigung von Hürden, die untypischen Berufswahlen, neuen Lebensformen und einer eigenständigen Existenzsicherung entgegen stehen



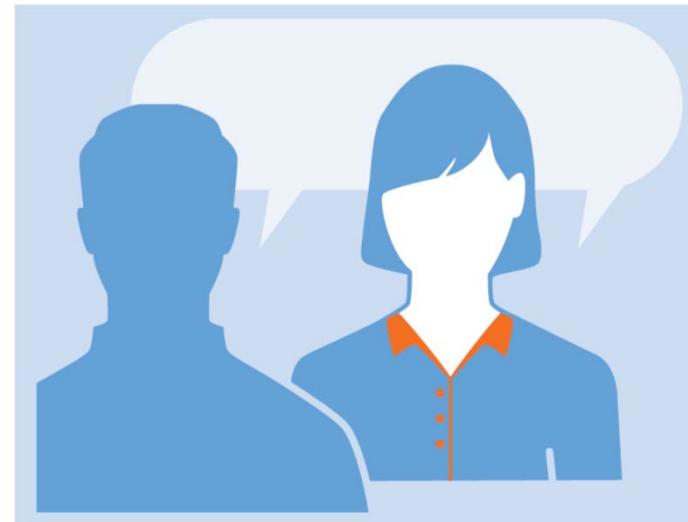
# Vielen Dank.

Impulse für die Umsetzung von gendersensiblen Beratungen finden sich zum kostenlosen Herunterladen unter

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



**Vermittlung von Berufsbildern**



**Genderaspekte  
in der beschäftigungs-  
orientierten Beratung**