

Bettina Franzke



Genderaspekte in der beschäftigungsorientierten Beratung

Neue Entwicklungen im SGB II und SGB III

Bettina Franzke

Genderaspekte in der beschäftigungsorientierten Beratung

Neue Entwicklungen im SGB II und SGB III



© W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Bielefeld 2014

Gesamtherstellung:
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld
wbv.de

Umschlagabbildung:
Anna Becker, Büro für Gestaltung

Bestell Nr.: 6004406
ISBN: 978-3-7639-5343-1 (Print)
ISBN: 978-3-7639-5344-8 (E-Book)

Printed in Germany

Das Werk einschließlich seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Insbesondere darf kein Teil dieses Werkes ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder unter Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Inhalt

	Abbildungsverzeichnis	7
	Tabellenverzeichnis	9
	Vorwort	13
1	Einleitung	15
2	Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt	25
2.1	Geschlechtsspezifische Berufs- und Studienwahl	26
2.2	Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt	32
2.3	Handlungsbedarfe	36
3	Chancengleichheit am Arbeitsmarkt: Auftrag, Aufgaben und Herausforderungen der Bundesagentur für Arbeit	37
3.1	Rechtliche Rahmenbedingungen	38
3.2	Verantwortung für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in der Bundesagentur für Arbeit	40
3.3	Aspekte der Chancengleichheit in der Beratung, Vermittlung und Integration ...	45
3.4	Die Bundesagentur für Arbeit im sozialen und politischen Spannungsfeld	47
4	Jobvermittlung und Berufsberatung im Lebensfairlauf – Geschlechter- und Generationenresponsivität als Profil der BA 2020	51
4.1	BA 2020 – Globalisierung, Digitalisierung und demografischer Wandel	51
4.2	Wir leben länger – wir entscheiden mehr	54
4.3	Gemeinsame Entscheidungen mit unterschiedlichen Folgen für Frauen und Männer	57
4.4	Langfristeffekte und Folgerichtigkeit	60
4.5	Generationenvielfalt wahrnehmen	62
4.6	Minijobs – ein gutes Angebot in der Jobvermittlung?	63
4.7	Fazit	65
5	Ziele und Nutzen von Gendertrainings in den Arbeitsfeldern der Bundesagentur für Arbeit	67
6	Einarbeitungsstrategien für Genderexpertinnen und -experten	73

7	Seminarkonzepte	77
7.1	Konzept für das Seminar „Genderaspekte und Rollenwerkstatt für Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im SGB II“	78
7.1.1	Modulbeschreibung	78
7.1.2	Strukturplan	79
7.1.3	Trainerleitfaden	86
7.2	Konzept für das Seminar „Genderkompetenz für Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im SGB III: Führungs- und Beratungsprozesse gendersensibel unterstützen“	96
7.2.1	Modulbeschreibung	96
7.2.2	Strukturplan	97
7.2.3	Trainerleitfaden	103
8	Neue Übungen für Gendertrainings	109
8.1	Einteilung der Übungen	109
8.2	Übungen für Gendertrainings in der beschäftigungsorientierten Beratung	110
9	Argumentationen für genderuntypische Berufe	121
9.1	Nutzen und Einsatzfelder der Argumentationslinien	121
9.2	Berufe, in denen mehr Frauen bzw. Männer wünschenswert sind	122
9.3	Argumente für Frauen in untypischen Berufen	124
9.4	Argumente für Männer in untypischen Berufen	127
9.5	Interaktionsübung: Nutzenargumente zur Entkräftung von Einwänden	130
10	Fallbeispiele	141
10.1	Vorüberlegungen	141
10.1.1	Leitfaden zur gendergerechten Beratung	141
10.1.2	Mit Fallbeispielen arbeiten: Methoden und Leitfragen für die Analyse	143
10.2	Fallbeschreibungen	147
10.2.1	Fallbeispiele im Kontext SGB II	147
10.2.2	Fallbeispiele im Kontext SGB III	157
10.2.3	Fallbeispiele aus der Arbeitswelt im Allgemeinen	168
10.3	Lösungsmuster zu den Fällen	173
10.3.1	Lösungen zur Fallsammlung SGB II	174
10.3.2	Lösungen zur Fallsammlung SGB III	183
10.3.3	Lösungen zur Fallsammlung Arbeitswelt allgemein	188
11	Evaluation von Gendertrainings – empirische Ergebnisse	195
11.1	Einleitung	195
11.2	Forschungsansatz und Methodik der Studie	197
11.3	Ergebnisse	199
11.4	Diskussion und Interpretation der Ergebnisse	208
11.5	Ausblick und Empfehlungen	213

12	Genderaspekte in der Existenzgründungsberatung	215
12.1	Gründungsberatung in Deutschland und die Rolle der Bundesagentur für Arbeit	215
12.2	Genderaspekte in der Existenzgründung	218
12.3	Das Modul „Existenzgründungsberatung“ an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit: Ziele, Inhalte, Methoden und Prüfungsleistung	220
12.4	Analyse des Films „Die Friseurin“	223
12.5	Film versus Wirklichkeit: Die wahre Geschichte der Kathleen Cieplik	227
12.6	Fälle und Übungen zur Existenzgründungsberatung	236
12.6.1	<i>Fall 1: Existenzgründung mit einem Friseursalon</i>	237
12.6.2	<i>Fall 2: Existenzgründung mit einem Küchenstudio</i>	244
12.7	Fazit	248
13	Genderaspekte aus Unternehmenssicht – Einblicke in die Diversity-Strategie von Ford	251
14	Literatur	273
15	Anhang	281
15.1	Anhang 1: Übungen für Gendertrainings	282
15.1.1	<i>Genderrad</i>	282
15.1.2	<i>Szenarienübung</i>	283
15.1.3	<i>Argumentationsschema für Genderexpertinnen und -experten</i>	287
15.1.4	<i>Situationen und Argumentationen zur Chancengleichheit am Arbeitsmarkt</i>	287
15.1.5	<i>Fallbeispiele Recht</i>	297
15.2	Anhang 2: Materialien zur gendersensiblen Existenzgründungsberatung	299
15.2.1	<i>Literatur zum Wahlmodul Existenzgründungsberatung</i>	299
15.2.2	<i>Fragen und Aufgaben zum Film „Die Friseurin“ von Doris Dörrie</i>	302
15.2.3	<i>Fälle und Übungen zur Existenzgründungsberatung</i>	305
	Abkürzungen	312

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Dissertationen, Habilitationen und Professuren an Hochschulen 2011 nach Geschlecht	32
Abb. 2 A-D	Ergebnisse zur Sensibilisierung für Geschlechterstereotype und Geschlechterrollen durch Gendertrainings	201
Abb. 3 A-B	Ergebnisse zum Erkennen stereotyper Verhaltensweisen im Familien- und Bekanntenkreis	203
Abb. 4 A-B	Ergebnisse zum Praxistransfer von Gendertrainings	204
Abb. 5	Kathleen Cieplik: Inhaberin eines Friseursalons in Berlin Prenzlauer Berg; Ihre Erfahrungen und ihre Persönlichkeit liegen der Protagonistin im Film „Die Friseurin“ von Doris Dörrie zugrunde.	229
Abb. 6	Diversity Office Ford-Werke GmbH in Köln; Frau Maus-Thiel, Frau Kasztan, Frau Löhle-Parg (von links nach rechts)	252
Abb. 7	Diversity-Preis bei Ford	263

Tabellenverzeichnis

Tab. 1	Schulabgängerinnen und Schulabgänger allgemeinbildender Schulen	27
Tab. 2	Die fünf beliebtesten Ausbildungsberufe in Deutschland nach Geschlecht	27
Tab. 3	Ausbildungsberufe mit hohem Männeranteil im Jahr 2010	28
Tab. 4	Ausbildungsberufe mit hohem Frauenanteil im Jahr 2010	29
Tab. 5	Die zehn beliebtesten Studienfächer in Deutschland nach Geschlecht im Wintersemester 2011/2012	30
Tab. 6	Anteil an Auszubildenden, die sich häufig ungerecht behandelt fühlen	31
Tab. 7	Arbeitslose nach Geschlecht 2012	34
Tab. 8	Arbeitslose Alleinerziehende nach Geschlecht und Rechtskreisen, Jahresdurchschnitt 2012	34
Tab. 9	Erwerbstätige in Deutschland 2011	34
Tab. 10	Erwerbstätige Leistungsberechtigte, Jahresdurchschnitt 2012	35
Tab. 11	Aufgabenbereiche von Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) in den Agenturen für Arbeit	41
Tab. 12	Aufgabenbereiche von Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) in den Jobcentern (gE)	42
Tab. 13	Beispiele für konkrete Aufgaben von Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) in den Jobcentern (gE)	42
Tab. 14	Strategische Themen der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im SGB II	43
Tab. 15	Anforderungen an Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt – über das spezifische Stellenprofil hinaus	44
Tab. 16	Genderkompetenz in der beschäftigungsorientierten Beratung	44

Tab. 17	Beiträge von Genderkompetenz/Genderexpertise zur Erfüllung politischer Vorgaben sowie zur Erreichung geschäftspolitischer Ziele und Vorhaben der Bundesagentur für Arbeit im Bereich der Arbeitslosenversicherung	69
Tab. 18	Trainingskonzepte für verschiedene Zielgruppen	78
Tab. 19	Modul „Genderaspekte und Rollenwerkstatt für BCA im SGB II“: Ziele, Inhalte, Methoden und Organisatorisches	79
Tab. 20	Materialien für das Seminar „Genderaspekte und Rollenwerkstatt für BCA im SGB II“	86
Tab. 21	Themen/Lerneinheiten des Seminars „Genderaspekte und Rollenwerkstatt für BCA im SGB II“ im Überblick	87
Tab. 22	Modul „Genderkompetenz für BCA im SGB III: Führungs- und Beratungsprozesse gendersensibel unterstützen“: Ziele, Inhalte, Methoden und Organisatorisches	97
Tab. 23	Materialien für das Seminar „Genderkompetenz für BCA im SGB III: Führungs- und Beratungsprozesse gendersensibel unterstützen“	103
Tab. 24	Themen/Lerneinheiten des Seminars „Genderkompetenz für BCA im SGB III: Führungs- und Beratungsprozesse gendersensibel unterstützen“ im Überblick	104
Tab. 25	Gesamtübersicht aller Übungen	110
Tab. 26	Beispiele für Berufe, in denen mehr Frauen wünschenswert sind	123
Tab. 27	Beispiele für Berufe, in denen mehr Männer wünschenswert sind	123
Tab. 28	Frauen in untypischen Berufen – individuelle Vorbehalte versus Argumente dafür	124
Tab. 29	Frauen in untypischen Berufen – gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Vorbehalte versus Argumente dafür	125
Tab. 30	Männer in untypischen Berufen – individuelle Vorbehalte versus Argumente dafür	127
Tab. 31	Männer in untypischen Berufen – gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Vorbehalte versus Argumente dafür	128

Tab. 32	Teilmodul „Gendertraining“ im Jahr 2012: Ziele, Inhalte, Methoden und Zeitansatz	196
Tab. 33	Inhalte eines Businessplans	222
Tab. 34	Gründungsideen von Studierenden der HdBA (Auswahl)	249
Tab. 35	Übersicht der Situationen zur Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	288

Vorwort

Liebe Akteurinnen und Akteure im Aufgabenfeld
Chancengleichheit,

liebe Beauftragte für Chancengleichheit
am Arbeitsmarkt,

liebe Kolleginnen und Kollegen,

Gesellschaft und Wirtschaft sind im Wandel – das stellt auch die Bundesagentur für Arbeit (BA) vor neue Aufgaben und Herausforderungen. Fachkräftesicherung und Verwirklichung von Teilhabechancen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sind zwei Megatrends, bei denen die BA mit ihrem gesetzlichen Auftrag an vorderster Stelle agiert.



Ziel ist es, die bislang nicht ausgeschöpften Potenziale unter Frauen, Älteren, Schwerbehinderten, Rehabilitanden, gering Qualifizierten und Menschen mit Migrationshintergrund zu heben und in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Professionelle Beratung ist hierbei ein wichtiger Schlüssel, um Vertrauen herzustellen und Menschen auf ihrem Weg in eine eigenständige Existenz zu begleiten.

Die BA ist einer der wichtigsten Akteure beim gleichstellungs- wie auch arbeitsmarktpolitischen Anspruch, Frauen und Männern in allen Phasen des Lebens gleichberechtigte und faire Teilhabechancen am Arbeitsleben zu ermöglichen. Mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt hat der Gesetzgeber in den Jobcentern und Arbeitsagenturen Schlüsselfunktionen etabliert, die gezielt auf die Teilhabe am Arbeitsleben und Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinwirken.

Die Beratungs-, Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte in der Grundsicherung und den Arbeitsagenturen entwerfen in ihrer täglichen Arbeit unmittelbare Lösungsansätze und stellen – ausgerichtet an den Stärken der Menschen – die richtigen Weichen. Insbesondere gendergerechte Beratung – professionell umgesetzt – ist ein wichtiger Hebel für die Megatrends der Zukunft. Wenn es gelingt, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür zu gewinnen, dass Gender im täglichen Aufgabenspektrum bei allen Entscheidungsprozessen mitgedacht wird, dann können in Infor-

mations- und Beratungsgesprächen Lebenslaufperspektiven geschaffen werden, die einerseits persönlichen Wünschen entsprechen und andererseits mit gesellschaftlichen Entwicklungen in Einklang stehen.

Viele von Ihnen wurden für Genderaspekte in Ihrer Arbeit über ein von Prof. Dr. Franzke und in Abstimmung mit dem Bereich Beteiligungsmanagement – Chancengleichheit im SGB II – der Zentrale der BA entwickeltes Qualifizierungsmodul sensibilisiert. Dieses Modul bildete den Ausgangspunkt für den vorliegenden Band.

Prof. Dr. Franzke hat hier ein Handbuch vorgelegt, das auf geschlechtsspezifische Herausforderungen aller Fachkräfte in der beschäftigungsorientierten Beratung und Vermittlung reagiert. Wissenschaftlich fundierte Weiterbildungs- und Seminarkonzepte, unterschiedliche Fallbeispiele und praxisnahe Lösungsansätze geben Handlungsimpulse und regen zum Umdenken an.

Ich wünsche mir, dass wir uns als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit dieses Themas weiter annehmen und gendergerechte Beratung als selbstverständliches Element unserer täglichen Aufgabe sehen. Wenn dieses Thema von uns allen gelebt wird, sind die entscheidenden Bedingungen zum Gelingen einer zukunftsfähigen Gesellschaft gesetzt.

Mein herzlicher Dank gilt Prof. Dr. Bettina Franzke für die erfolgreiche und praxisnahe Gestaltung dieses Bandes und die hervorragende Zusammenarbeit.

Nürnberg, im April 2014

Heidi Holzhauser

Expertin Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im SGB II

Bereich Beteiligungsmanagement – Zentrale der Bundesagentur für Arbeit

1 Einleitung

2010 erschien der Band „Vermittlung von Berufsbildern – Wirkung und Relevanz von Rollenmustern und Geschlechterstereotypen bei der Beratung junger Menschen. Konzeption eines Gendertrainings“ als Bericht in der Schriftenreihe der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA; vgl. Franzke, 2010a). Darin wurde ein für die Berufs- und Ausbildungsberatung konzipiertes und in diesem Bereich umgesetztes Gendertraining vorgestellt. Grundlage bildete das Projekt „Vermittlung von Berufsbildern – Wirkung und Relevanz von Rollenmustern und Geschlechterstereotypen bei der Beratung junger Menschen“, das von dem damaligen Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg sowie dem Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg finanziert und von der Bundesagentur für Arbeit (BA), Regionaldirektion Baden-Württemberg, unterstützt wurde.

Mit den Gendertrainings verband sich die Erwartung, dass sie Impulse für die künftige Arbeit in der BA geben. Zahlreiche weitere, sich daran anschließende Projekte stellten unter Beweis, dass dies in vollem Umfang der Fall war: Angeregt durch die damaligen Konzepte und Erfahrungswerte wurde 2012 für die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA), die in den von der BA und kommunalen Partnern gemeinsam betriebenen Einrichtungen der Grundsicherung (gE) tätig sind, eine Qualifizierung im Bereich Gender entwickelt und umgesetzt. In diesem Rahmen wurden 16 Mastertrainerinnen qualifiziert, die bis Juli 2013 in 22 Seminaren ihr Wissen an rund 250 BCA in den Jobcentern weitergegeben haben. Das Konzept wurde gemeinsam mit dem Geschäftsbereich Teilnehmendenmanagement Grundsicherung in der Zentrale der BA, der u.a. das Thema „Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im SGB II“ bearbeitet, sowie der Führungsakademie der BA entwickelt.

Doch nicht nur aus dem Bereich Grundsicherung (Sozialgesetzbuch (SGB) II), sondern auch aus dem Bereich Arbeitslosenversicherung (SGB III) kamen Anfragen zur Umsetzung von Gendertrainings und -workshops für BCA und weitere Zielgruppen. Parallel durchliefen alle Beratungsstudierenden an der HdBA ein 20 Lehrveranstaltungsstunden umfassendes Gendertraining, das im Rahmen des Moduls Beratungsprozesse II stattfand.

Hinzu kamen andere, BA-externe Organisationen und Firmen, die Interesse an Genderqualifizierungen bekundeten. So wurden zum Beispiel im Landkreis Holz-

minden Fachlehrerinnen und Fachlehrer für Arbeit, Wirtschaft und Technik an allgemeinbildenden Schulen und Schullotsen hinsichtlich Genderaspekten in der Berufswahl und Berufsorientierung sensibilisiert. Nicht zuletzt ist das Thema bei berufsbezogenen Coachings und Seminaren zu beruflichen Fragen in der Erwachsenenbildung ständig präsent.

Ziel des hier vorliegenden Bandes ist es, die in der Forschung, Weiterbildung und Beratungspraxis im Themenfeld „Gender“ gewonnenen Erkenntnisse zu dokumentieren. Wissenschaft und Praxis werden gleichermaßen Anregungen für die Arbeit gegeben. Die Veröffentlichung hat das Selbstverständnis eines Sammelbandes. Bei den meisten Beiträgen handelt es sich um Dokumentationen, die im Rahmen wissenschaftlicher Weiterbildungsveranstaltungen erstellt worden sind. In dem gesamten Band wird durchweg mit einem ganzheitlichen Verständnis von „Gender“ gearbeitet. Die Möglichkeiten von Frauen und Männern sind eng miteinander verbunden, insofern ist Gender kein frauenspezifisches Thema, sondern es geht stets um das Zusammenspiel von Weiblichkeit und Männlichkeit im sozialen Sinn.

Die Zielgruppe des Bandes ist bewusst offengehalten. Als Adressatinnen und Adressaten kommen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für das Thema „Gender“ im Bereich der beschäftigungsorientierten Beratung und Vermittlung infrage. Das können sowohl BA-interne als auch -externe Personen sein. Jede Gruppe (BCA, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Berufsberatung, arbeitnehmer- und arbeitgeberorientierten Vermittlung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Trägerorganisationen, freiberuflich tätige Coaches usw.) wird sich die für sie relevanten Kapitel herausnehmen.

„Genderkompetenz“ ist ein zentraler Begriff, der sich durch den gesamten Band zieht. Es geht darum, mittels Genderkompetenz Genderaspekte in der beschäftigungsorientierten Beratung zu erkennen, diese in den Kontext einzuordnen und Ableitungen für mehr Chancengleichheit am Arbeitsmarkt vorzunehmen. Genderkompetenz ist dabei die Fähigkeit „zu verstehen, wie die soziale Kategorie Geschlecht (Gender) gesellschaftliche Verhältnisse organisiert – Körper, Subjektivität und Beziehungsformen, aber auch Wissen, Institutionen sowie Organisationsweisen und Prozesse“ (Genderkompetenzzentrum, 2014). Sie umfasst nach Blickhäuser und Bargin (2006) unter anderem:

- „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).

Mit Gendersensibilität ist das Gespür für Genderaspekte bzw. sind die reflexiven Elemente der Genderkompetenz gemeint, während Genderexpertise mehr auf die kognitiven oder Wissensaspekte zielt. Die hier vorliegende Veröffentlichung steuert Beiträge zu den verschiedenen Elementen von Genderkompetenz bei.

Der Genderband führt mit dem **Kapitel „Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt“** ein. Dieses zeigt auf, dass der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt immer noch hochgradig geschlechtsspezifisch segmentiert ist.

Zwar haben Frauen, die heute die allgemeinbildenden Schulen verlassen, im Durchschnitt eine höhere Schulbildung als Männer. Bei der Berufs- und Studienwahl geht das Verhalten junger Frauen und Männer jedoch stark auseinander. Die Entscheidung für einen Ausbildungsberuf fällt nach wie vor sehr geschlechtsspezifisch aus. Mädchen zeigen sich dabei in ihrer Berufswahl stark eingeschränkt. So verteilen sich 55 Prozent der weiblichen Auszubildenden auf nur neun Ausbildungsberufe, während sich 50 Prozent der männlichen Auszubildenden in 17 verschiedenen Berufen wiederfinden (Kroll 2010, S. 9). Die geschlechtsspezifische Segregation in der Berufswahl und auf dem Ausbildungsmarkt lässt sich auf die Studienwahl übertragen. Auch hier verläuft die Fächerwahl geschlechtsspezifisch. Frauen sind in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie in der Medizin überrepräsentiert, während Männer häufig ingenieurwissenschaftliche sowie IT-bezogene Fächer studieren.

Eine Folge der geschlechtstypischen Berufswahl ist, dass Frauen und Männer im Beruf in vielen Bereichen unter sich bleiben. Frauen- und Männerberufe unterscheiden sich in verschiedener Hinsicht. In vielen frauendominierten Berufen sind die Verdienste geringer als in männerdominierten Berufen. Es sind mehrheitlich Frauen, die aufgrund familiärer Aufgaben (Kindererziehung/Pflege) ihr berufliches Vorkommen zurückstellen und den größeren Anteil an unbezahlter Haus- und Sorgearbeit leisten. Gerade Mütter haben eine geringere Erwerbsquote als Väter. Wenn Frauen weniger verdienen und kürzer arbeiten als Männer, so ist eine geringere Rente die logische Folge. Wenn Frauen arbeitslos werden, so fällt es ihnen schwerer, in eine Beschäftigung zurückzukehren.

Für die Arbeitsfelder der BA bedeuten die geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt, dass geschlechtstypische Berufswünsche hinterfragt, geschlechtsuntypische Berufswahl unterstützt und Wege gefunden werden sollten, damit sich Frauen und Männer entsprechend ihrer Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt einbringen können. Es bedarf Unterstützungsleistungen für mehr Frauen in Führungspositionen sowie für die Schaffung von Arbeitswelten, in denen Erwerbstätige familiären und beruflichen Aufgaben parallel und lebensphasenorientiert gerecht werden können.

Genau hier setzt das **Kapitel über „Chancengleichheit am Arbeitsmarkt: Auftrag, Aufgaben und Herausforderungen der Bundesagentur für Arbeit“** an. Die Gleichstellung von Männern und Frauen als durchgängiges Prinzip ist in den für die Arbeitsfelder der BA relevanten Sozialgesetzbüchern II und III fest verankert. Leistungen der

Arbeitsförderung sollen die berufliche Situation von Frauen verbessern und zur Überwindung des geschlechtsspezifisch geprägten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes beitragen. Darüber hinaus sind die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Wiedereinstieg von Berufsrückkehrerinnen zu fördern.

In beiden Rechtskreisen und auf allen Organisationsebenen der BA (Zentrale, Regionaldirektionen, Agenturen für Arbeit (AA) bzw. gemeinsame Einrichtungen) werden Aufgaben zur Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt wahrgenommen. In den Arbeitsagenturen und in den Jobcentern (gemeinsamen Einrichtungen) gibt es die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Sie beraten und unterstützen die Fach- und Führungskräfte bei Fragen der Chancengleichheit, leisten Netzwerkarbeit und haben Belange von Kundinnen/Kunden sowie strategische Themen im Blick. Von der BCA wird erwartet, dass sie über eine hohe Genderkompetenz verfügt, um geschlechtsspezifische Strukturen, Bedarfe und Anliegen am Arbeitsmarkt bzw. in der beschäftigungsorientierten Beratung zu erkennen und für diese zusammen mit den Geschäftsleitungen und Netzwerkpartnern passende Ansätze zu entwickeln und umzusetzen.

Darüber hinaus ist jede Beratungs-, Vermittlungs- und Integrationsfachkraft in der BA aufgefordert, die Kategorie Gender in ihrem Arbeitsfeld wahrzunehmen und damit umzugehen.

„Jobvermittlung und Berufsberatung im Lebensfairlauf – Geschlechter- und Generationenresponsivität als Profil der BA 2020“ lautet der Beitrag von **Eva Maria Welskop-Deffaa**, Vorstand bei ver.di und Mitglied des Verwaltungsrats der Bundesagentur für Arbeit. Die für die genderechte Beratung ausgearbeiteten Konzepte bekommen hier einen sozial- und frauenpolitischen Überbau. Der Schwerpunkt des Beitrages liegt bei Genderaspekten in der Berufsberatung und Arbeitsvermittlung aus Lebensverlaufperspektive. Die Gesellschaft ist durch tief greifende Veränderungen wie Globalisierung, Digitalisierung und demografische Dynamik geprägt. Im Zuge dieser Megatrends sowie der Individualisierung und Pluralisierung sind Menschen aufgefordert, den „roten Faden durchs Leben zu finden und das eigene Leben damit selbst zu ‚erfinden‘“. Frauen und Männer kommen an Lebenspunkte, an denen berufliche und familiäre Entscheidungen getroffen werden, deren langfristige Folgen schwer einschätzbar sind. Diese oft gemeinsam von Paaren und Familien getroffenen Entscheidungen sind für Frauen und Männer derzeit mit sehr unterschiedlichen Chancen und Risiken verbunden. Heutzutage übernehmen vor allem Frauen die Risiken, wenn sie ihre Erwerbsarbeit zurückstellen oder in Minijobs verbleiben.

Nach Welskop-Deffaa ist es Aufgabe der BA, Menschen an den Übergängen im Erwerbsverlauf beratend und vermittelnd zur Seite zu stehen. Kenntnisse des regionalen Arbeitsmarktes seitens der BA kämen den Ratsuchenden dabei besonders zugute. Die BA sei ein „wichtiger Akteur einer Politik der Verantwortungsmöglichkeit“. Akteure am Arbeitsmarkt sollten die Chancenunterschiede zwischen den Geschlechtern, aber auch zwischen den Generationen im Lebenslauf wahrnehmen und nach Möglichkeit ausgleichen.

Nachdem verdeutlicht wurde, welch hohen Stellenwert Fragen der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt haben, werden **„Ziele und Nutzen von Gendertrainings in den Arbeitsfeldern der BA“** vorgestellt. Chancengleichheit am Arbeitsmarkt leistet dabei einen Beitrag zur Erfüllung zentraler Ziele der BA. Genderexpertise berührt das Kerngeschäft der BA, die Beratung und Vermittlung. Es wird aufgezeigt, wie Genderkompetenz bzw. Genderexpertise mit den politischen Vorgaben sowie geschäftspolitischen Vorhaben und Zielen der BA in der Arbeitslosenversicherung zusammenhängt: Genderkompetenz steht in unmittelbarer Verbindung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, stellt eine qualitativ hochwertige Beratung und Vermittlung für Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkundinnen und -kunden sicher und damit einen Schlüssel dar, um Fachkräfte- und Beschäftigungspotenziale für den Arbeitsmarkt zu heben, marktfernen Kundinnen und Kunden die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen und mit Jugendlichen gute Zukunftsperspektiven zu erarbeiten. Auch Ziele im Bereich der Grundsicherung wie die Reduzierung von Hilfebedürftigkeit, eine verbesserte Integration in Erwerbstätigkeit und eine Verringerung langfristigen Leistungsbezugs sind berührt. In dem Kapitel wird deutlich, dass Genderkompetenz eine zentrale Bedeutung für die Ziele der BA hat und keinesfalls eine Randkompetenz für den Umgang mit einer kleinen Minderheit an Kundinnen und Kunden in besonderen Lebenslagen darstellt. Genderkompetenz berührt zentrale Fragen der sozialen Gerechtigkeit in unserem Land.

Das Kapitel **„Einarbeitungsstrategien für Genderexpertinnen und -experten“** stellt Strategien vor, wie sich neue Genderexpertinnen und -experten am Arbeitsmarkt ihrem Aufgabengebiet annähern können. Bestimmte Leitfragen ermöglichen ihnen eine Standortbestimmung als Fachperson sowie eine Ausrichtung ihrer Rolle als Genderexpertinnen und -experten. Die Frageliste versteht sich als Reflexionshilfe und ist auf Akteurinnen und Akteure über die BA hinaus übertragbar.

Das Kapitel **„Seminarkonzepte“** enthält die Ziele, Inhalte, Strukturpläne und Trainingsleitfäden für zwei Seminare, und zwar zum einen für „Genderaspekte und Rollenwerkstatt für BCA im SGB II“ und zum anderen für „Genderkompetenz für BCA im SGB III: Führungs- und Beratungsprozesse gendersensibel unterstützen“. Das Seminar für BCA im SGB II dient der Rollenfindung und Qualifizierung im Bereich „Gender“, nachdem die Funktion der BCA in den Jobcentern Anfang 2011 rechtlich verbindlich geschaffen wurde. Dem gegenüber richtet sich das Seminar für BCA im SGB III an zum Teil langjährige Funktionsinhaberinnen und -inhaber, die ihre Gendersensibilität insbesondere in der Beratungs- und Führungsunterstützung weiter stärken wollen. Gendertrainings für Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte in den Arbeitsagenturen und Jobcentern könnten sich an die hier vorgestellten Seminarkonzepte für BCA anlehnen.

Die „**Neuen Übungen für Gendertrainings**“ folgen der bei Franzke (2010a, S. 23) eingeführten Kategorisierung in drei Bereiche:

- Sensibilisierung für Geschlechterrollen und Geschlechterstereotype
- Vermittlung von Fachinhalten und
- Handlungsorientierung/Training von Handlungskompetenz.

Im Einzelnen werden folgende Übungen vorgestellt: Prewrite/Vorbereitungsaufgabe zum Seminar, Genderrad, Berufe ordnen, Szenarienübung (Lückentext), „Mein idealer Partner – meine ideale Partnerin“, Nutzenargumentation für Frauen und Männer in untypischen Berufen – eine Interaktionsübung, Nutzenargumentationen für Genderexpertinnen und -experten, Analyse von Critical Incidents (Alltagssituationen) aus Gendersicht, ethnografische Stichprobe (Beobachtung von Doing und Undoing Gender im Alltag) sowie Fallbeispiele Recht.

Besonders hervorzuheben sind die Nutzenargumentationen für Genderexpertinnen und -experten. Das eigens für die Genderarbeit entwickelte, fünf Schritte umfassende Schema, bestehend aus Beobachtung, Folgen aus Gendersicht, Ziele aus Sicht der Chancengleichheit, Empfehlung und Nutzenargumentation kann am Beispiel von zwölf Situationen eingeübt werden.

Das Kapitel „**Argumentationen für genderuntypische Berufe**“ beinhaltet eine Argumentationshilfe wider geschlechtstypische und für geschlechtsuntypische Berufswahl. Darin werden Argumente, die gegen eine typische und für eine untypische Berufswahl sprechen, benannt. Anschließend werden Einwände gegen untypische Berufe aus individueller, gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und politischer Sicht durchgeführt und entkräftet. Ziel ist es, Fachpersonen in der Beratung und politischen Arbeit eine Handreichung zu liefern, mit der betroffene Jugendliche bzw. junge Erwachsene, Eltern und Arbeitgeber von einer untypischen Berufswahl bzw. Beschäftigung entgegen traditioneller Rollenvorstellungen überzeugt werden können.

Neben einer Argumentationssammlung finden sich Bestandteile einer Interaktionsübung, die in Gendertrainings verwendet werden kann: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden mit Widerständen konfrontiert und sind aufgefordert, diese durch passende Nutzenargumente zu entkräften.

Die „**Fallbeispiele zur gendersensiblen Beratung**“ bilden aus Sicht der Autorin das „Herzstück“ des Bandes. Dargestellt werden 14 Fälle aus dem Kontext SGB II, 15 Fälle aus dem Kontext SGB III sowie acht Fälle aus der Arbeitswelt im Allgemeinen. In einem eigenen Abschnitt „Lösungsmuster“ findet sich eine Analyse der Fälle aus Gendersicht, welche die Kategorie „Gender“ in der Lebenslage der Ratsuchenden, ihrer Arbeitssituation sowie in der Beratung deutlich macht. Außerdem wird aufgezeigt, welche „Fallstricke“ es gibt, das heißt, welche Folgen es für den Einzelnen und seine Situation hat, wenn die Kategorie „Gender“ nicht erkannt und an dieser vorbei beraten wird.

Obwohl sich die in den Fällen erwähnten Menschen hinsichtlich Alter, Lebenssituation, Qualifikation und Beschäftigungsform sehr voneinander unterscheiden, be-

inhalten alle geschilderten Lebenslagen Genderaspekte und zeigen damit auf, dass es sich hierbei nicht um eine Rand- oder Nebenerscheinung handelt, sondern um eine zentrale Kategorie in der Betrachtung und Bewertung der Situation eines Menschen und seines sozialen Umfeldes.

Das Kapitel **„Evaluation von Gendertrainings – empirische Ergebnisse“** stellt die Ergebnisse einer Evaluation von Gendertrainings vor, die an der HdBA in der Aus- und Weiterbildung durchgeführt wurden. Maren Haßkerl hat sich in ihrer Bachelorarbeit und in ihrem Praktikumsauftrag dieses Themas angenommen und hierzu geforscht. Es wurden die Teilnehmenden von Gendertrainings befragt, Praktikumsaufträge zur gendersensiblen Beratung ausgewertet und ergänzend Hospitationen in Gendertrainings durchgeführt. Im Mittelpunkt der Analyse standen die Erwartungen an das Gendertraining, die selbst eingeschätzten Wirkungen bezogen auf die Sensibilität für Genderaspekte sowie die Gender- und praktische Beratungskompetenz.

Die Ergebnisse zeigen, dass Gendertrainings sowohl in der Aus- als auch Weiterbildung die Teilnehmenden nachhaltig für Geschlechterstereotype sensibilisieren. Die Umsetzung des Gelernten in die Praxis gelingt den bereits ausgebildeten und in der Praxis tätigen Beratungsfachkräften kurzfristig besser als den Studierenden, da sie unmittelbar in die beraterische Arbeit eingebunden sind und nicht auf eine Anwendungsmöglichkeit in einer Praxisphase warten müssen. Den Schlüssel zum Transfer in die Praxis stellt für die Studierenden ein Praktikumsauftrag zur gendersensiblen Beratung dar.

„Genderaspekte in der Existenzgründungsberatung“ sind ein spezielles Handlungsfeld gendersensibler Beratung. Die BA ist ein Akteur bei der Beratung von Existenzgründerinnen und -gründern. Um Gründungsvorhaben einschätzen und Gründungswillige beraten zu können, benötigen Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte spezifisches Fachwissen und hohe Beratungskompetenz. Wichtig ist dabei nicht nur die Kenntnis der formalen Voraussetzungen zum Gründungszuschuss bzw. Einstiegsgeld, sondern auch die Fähigkeit, relevante Informationen vermitteln, einen Businessplan „lesen“, Gründungsmotivation stärken und Gründungsvorhaben er- bzw. hinterfragen zu können.

Vor dem Hintergrund der hohen fachlichen als auch kommunikativen Anforderungen an die Gründungsberatung wurde das Modul „Existenzgründungsberatung“ an der HdBA konzipiert. Ziel ist es, Nachwuchskräfte für die Beratung von Existenzgründerinnen und -gründern im Rahmen des sozialpolitischen Auftrags der BA zu qualifizieren. Vermittlungsfachkräfte in den Agenturen und Jobcentern sollen sich als „Lotsen“ verstehen, die mit den Herausforderungen, Chancen und Stolpersteinen bei Gründungen vertraut sind und den Gründungspersonen Zugang zu relevanten Netzwerken und Mitteln verschaffen. Es werden Ziele, Inhalte und Methoden des Moduls dargestellt.

Das Modul an der HdBA bezieht Genderaspekte in die Existenzgründungsberatung mit ein. Aufgabe der Vermittlungsfachkräfte ist es, Gendersensibilität in der Grün-

dungsberatung zu zeigen und in das Beratungshandeln einfließen zu lassen. Teil des Moduls ist die Analyse des Films „Die Friseurin“, in dem die Regisseurin Doris Dörrie mit der Protagonistin „Kathi König“ eine Frauenpersönlichkeit schildert, die aus Arbeitslosigkeit heraus einen Friseursalon eröffnet. Der Film bietet anschauliches Material, anhand dessen die Herausforderungen einer Existenzgründung und Genderaspekte, insbesondere vor dem Hintergrund von Arbeitslosigkeit und einer frauenspezifischen Lebenslage, analysiert und verstanden werden können. Die Geschichte beruht in ihren Grundzügen auf einem tatsächlichen Fall, und zwar auf den Erfahrungen von Kathleen Cieplik. Mit ihr wurde ein Interview geführt, in dem Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Film und Wirklichkeit aufgezeigt werden.

Viele Unternehmen verorten die Akzeptanz und Wertschätzung von Menschen unter dem Begriff „Diversity“. Diversity beschreibt Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Menschen und betont deren Vielfalt in verschiedener Hinsicht, zum Beispiel bezüglich Geschlecht, kultureller Herkunft, Alter oder Gesundheitszustand. Frauenförderung und die Beachtung von Genderaspekten in der Arbeitswelt werden dabei als Teil von Diversity-Strategien verstanden.

Das Kapitel **„Genderaspekte aus Unternehmenssicht“** bietet Einblicke in die Diversity-Strategie der Ford Werke GmbH. Welches Interesse hat ein Unternehmen, die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt zu nutzen? Welche Bedeutung wird der Chancengleichheit von Frauen und Männern aus Unternehmenssicht beigemessen? Aus welchen Inhalten besteht eine firmeneigene Diversity-Strategie, welche Erfolge hat sie vorzuweisen und wo liegen Herausforderungen? Diese und ähnliche Fragen stellen sich, wenn Genderaspekte aus Unternehmenssicht betrachtet werden.

Der Automobilhersteller Ford ist dafür bekannt, sich als eines der ersten Unternehmen weltweit mit dem Thema „Diversity“ auseinandergesetzt zu haben. Das Diversity-Team der Ford-Werke GmbH in Köln gibt in einem Interview interessante Einblicke in seine Arbeit. Teil der Diversity-Strategie sind u. a. Eltern- und PflegeNetzwerke, stark im Handlungsfeld der Akteurinnen und Akteure verankerte Diversity-Trainings und ein Diversity-Preis. Gender geht als Teilaspekt von Diversity in diesem neuen Konzept auf.

Danksagungen

Ein solch umfangreiches Werk zu schreiben, setzt die Impulse und Vernetzung mit zahlreichen Personen und Organisationen voraus. Ihnen allen gilt mein besonderer Dank.

Mein allererster Dank gilt Heidi Holzhauser für ihr Vorwort, in dem sie die Chancengleichheit als notwendige, unabdingbare Voraussetzung für die Bewältigung künftiger Entwicklungen am Arbeitsmarkt unterstreicht. Ferner danke ich ihr, dass sie durch ihr unermüdliches Engagement und ihre Ermutigung viel dazu beigetra-

gen hat, dass in den Jobcentern Genderaspekte in den Fokus der Aufmerksamkeit gerückt werden und die Beratung hierbei den wichtigsten Schlüssel darstellt.

Ein besonderer Dank geht an Anja Taubner, die als hochkompetente Genderexpertin sowie Spezialistin für Personal- und Organisationsentwicklung meine Arbeit und so auch dieses Werk in allen Facetten begleitet und in fachlicher Hinsicht geprägt hat. Sowohl Frau Holzhauser als auch Frau Taubner haben am Kapitel „Chancengleichheit am Arbeitsmarkt: Auftrag, Aufgaben und Herausforderungen der Bundesagentur für Arbeit“ mitgewirkt. Frau Taubner hat zudem im Rahmen der Lehre an der Erhebung von Argumentationen für geschlechtsuntypische und wider geschlechtstypische Berufe mitgearbeitet, ebenfalls Michael Zöllner, der mich bei Lehraufträgen sowie Gendertrainings inner- und außerhalb der HdBA tatkräftig unterstützt.

Von höchstem Wert für den Band ist der Beitrag von Eva Maria Welskop-Deffaa. Auch ihr sei für ihre gleichermaßen politisch als auch fachlich unschätzbar wertvollen Ausführungen gedankt.

Zu Dank verpflichtet bin ich ebenso Sabine Dillmann und Ruth Weckenmann, die das Thema „Chancengleichheit“ in ihren Regionaldirektionen vorantreiben, mich bei meinen Forschungsprojekten stets unterstützt haben und Gelegenheit gaben, Gendertrainings für BCA in den Arbeitsagenturen und Regionaldirektionen umzusetzen. Die Argumentationen für BCA sind im Dialog mit den BCA in den Regionaldirektionen und Arbeitsagenturen entstanden.

Besonders wertvoll sind die Erkenntnisse aus der Evaluation der Gendertrainings, für die ich Maren Haßkerl sehr danke, die sich dieses Themas in ihrer Bachelorarbeit angenommen hatte.

Danken möchte ich ebenfalls sehr herzlich dem Team Diversity der Ford Werke GmbH in Köln und Dr. Wolfgang Runge, der den Kontakt ermöglichte. Brigitte Kasztan, Nathaly Maus-Thiel und Claudia Löhle-Parg eröffneten wertvolle und interessante Einblicke in ihre spannende Arbeit.

Auch Kathleen Cieplik bin ich zu Dank verpflichtet. Als tüchtige Geschäftsfrau nahm sie sich nicht nur die Zeit für ein ausführliches Interview, sondern auch für die Lektüre des gesamten Kapitels zur gendersensiblen Existenzgründungsberatung. In diesem Zusammenhang sei auch meiner früheren Kollegin an der HdBA Prof. Dr. Birgit Wiese gedankt, die durch ihre außerordentliche Fachkompetenz und Praxiserfahrung das konzeptionelle Fundament für ein Wahlmodul zur Existenzgründungsberatung legte.

Zu danken ist nicht zuletzt den vielen BCA in den Agenturen und Jobcentern, die vor, in und am Rande von Seminaren über ihre Arbeit erzählten. Hier sind insbesondere Jenny Brauttsch und Elke Heinrichs zu nennen, die mir erste Einblicke in die Arbeitswelt einer BCA verschafften. Dem Datenzentrum Statistik in der Zentrale der BA sei Dank für spezifische Analysen zum Arbeitsmarkt und die gute Betreuung. Dankbar bin ich auch Sigrun Brünig, die durch ihr Engagement im Landkreis

Holzminen eine Kommune geschaffen hat, in der das komplette, an den Schulen für die Berufsorientierung verantwortliche Personal in spezifischen Fortbildungen gendersensibilisiert worden ist.

Dank an Vitalia Shvaikovska und Laura Schumacher für die Durchsicht und Weiterentwicklung der Fallbeispiele entlang der Critical-Incident-Technik. Dank geht ebenso an Simone Schroeter für ihren Input zum Reha-Fall 11 SGB II. Bei der Auswertung der Argumentationen für geschlechtsuntypische und wider geschlechtstypische Berufe hat Christina Gallinat (B.A. Psychologie) wichtige Vorarbeiten geleistet. Anna Koschatzky danke ich für ihre Geduld beim Lösen kniffliger Formatierungsfragen. Auch Anna Becker verdient mit der kreativen Gestaltung einer ansprechenden und passenden Titelgrafik wie immer höchste Anerkennung. Melanie Friederich und Heidi Holzhauser sei Dank für ihr professionelles Lektorat.

2 Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

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

Dieses Kapitel skizziert überblicksartig die wichtigsten Daten über Frauen und Männer auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Das Material ist dabei weitgehend deskriptiv zusammengestellt und versteht sich als Hintergrundwissen zum Verständnis der in diesem Band vorgestellten Konzepte. Für aktuelle Zahlen und differenziertere Betrachtungsweisen sind der erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2013a), verschiedene Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (www.iab.de) sowie einschlägiges Datenmaterial der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de > Statistik > Arbeitsmarkt im Überblick) und des Statistischen Bundesamtes (www.destatis.de) zu empfehlen.

Ebenso wird an dieser Stelle nicht auf die Hintergründe und Forschungsbefunde zur geschlechterstereotypen Berufswahl eingegangen. Diese sind beispielsweise bei Franzke (2010b) dokumentiert. Dabei spielen zum einen Aspekte der bereits im Kindergartenalter beginnenden unterschiedlichen Sozialisation von Jungen und Mädchen eine Rolle. Zum anderen werden kulturell bedingte Vorstellungen über das, was für das entsprechende Geschlecht Normalität bedeutet, von Männern, Frauen, Bildungsinstitutionen und Arbeitsmarktorganisationen, einschließlich Arbeitgebern, 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). Dabei sind nach Wetterer (1995) „die Verfahren der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit (...) subtiler und indirekter geworden“ (S. 12).

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist ein wichtiger Akteur auf dem Arbeitsmarkt, mit dem viele Menschen im Laufe ihres Lebens in der einen oder anderen Weise in Kontakt kommen: sei es im Rahmen schulischer Berufsorientierungsveranstaltungen, in der Berufsberatung, bei der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz, zur Beantragung von Leistungen oder als Arbeitgeber, der z. B. Beratung und

Unterstützung bei der Personalsuche und Fachkräftesicherung sucht. Angehörige der BA sind Teil der sozialen Sozialisation sowie Konstruktion. Weder als Menschen (Frauen/Männer) noch als Angehörige der Institution sind sie frei davon (vgl. hierzu z. B. Albrecht, 2008 und Ostendorf, 2005).

Eine Studie zur Überprüfung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, bezogen auf das SGB II, zeigt, dass es im Analysezeitraum 2005 bis 2009 Anhaltspunkte dafür gab, dass Frauen bei den Förderungen (z. B. beim Eingliederungszuschuss) unterproportional vertreten sind. Vor allem Frauen mit (Klein-)Kindern waren hiervon betroffen. Außerdem wurden Männer in einer Bedarfsgemeinschaft stärker aktiviert als Frauen und es wurde selten hinterfragt, dass vorrangig Frauen ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Sorgearbeit zurückstellen. Mehr Männer als Frauen wurden in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen vermittelt. Mehr Frauen als Männer gingen in Nichterwerbstätigkeit über. Frauen wurden seltener sanktioniert, waren jedoch von Leistungskürzungen häufiger betroffen. Zu beobachten war zudem Leistungsgewährung auf das Konto des Mannes (Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, FIA – Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt & GendA – Forschungs- und Kooperationsstelle Arbeit, Demokratie, Geschlecht am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg, 2009). Auch wenn die Daten inzwischen überholt sein mögen, so zeigen sie doch sehr klar die Implikationen von Gender in der beschäftigungsorientierten Beratung.

Gerade Beratungs-, Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte sollten geschlechtsspezifische Besonderheiten kennen und es verstehen, diese in ihrer Arbeit so zu berücksichtigen, dass Beiträge zur Chancengleichheit geleistet werden. Angesichts der nachfolgenden Situationsbeschreibung, nach welcher Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt komplett unterschiedlich platziert sind, stellt dies alles andere als eine leichte Aufgabe dar.

2.1 Geschlechtsspezifische Berufs- und Studienwahl

Frauen, die heute die allgemeinbildenden Schulen verlassen, haben im Durchschnitt eine höhere Schulbildung als Männer. Ihr Anteil bei den Abgängen ohne Hauptschulabschluss ist mit 39,7 % deutlich geringer als derjenige der Männer mit 60,3 %. Darüber hinaus machen mehr Frauen als Männer das Abitur: Unter denjenigen, die 2011 die Fachhochschulreife erwarben, beträgt der Frauenanteil 52,6 %, bei der allgemeinen Hochschulreife liegt der Frauenanteil sogar bei 55,3 % (s. Tab. 1, Statistisches Bundesamt, 2011a, 2011b).

Tab. 1 Schulabgängerinnen und Schulabgänger allgemeinbildender Schulen

Abschlussart	Anteil Männer		Anteil Frauen	
	Absolute Zahl	%	Absolute Zahl	%
allgemeinbildende Schulen	445.008	50,4	437.905	49,6
davon:				
ohne Hauptschulabschluss	29.874	60,3	19.686	39,7
mit Hauptschulabschluss	97.595	57,9	71.065	42,1
mit Realschulabschluss	172.048	50,6	167.710	49,4
mit Fachhochschulreife	6.525	47,4	7.244	52,6
mit allgemeiner Hochschulreife	138.966	44,7	172.200	55,3

Eigene Darstellung aufgrund der Daten des Statistischen Bundesamtes, 2011a und 2011b

Diese scheinbare Gleichheit zwischen den Geschlechtern bleibt jedoch nicht lange bestehen. 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, 2013, S. 56) in Bezug auf die geschlechtsspezifische Unterteilung des Arbeitsmarkts.

Bundesweit gesehen stellen innerhalb des dualen Systems Ausbildungen zur medizinischen Fachangestellten, Bürokauffrau, Kauffrau im Einzelhandel, Industriekauffrau sowie Verkäuferin die von Frauen am häufigsten gewählten Berufe dar. Umgekehrt gehören unter den Männern Ausbildungen zum Kraftfahrzeugmechatroniker, Industriemechaniker, Elektroniker, Anlagemechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sowie Kaufmann im Einzelhandel zu den fünf Favoriten (s. Tab. 2, Statistisches Bundesamt, 2011c).

Tab. 2 Die fünf beliebtesten Ausbildungsberufe in Deutschland nach Geschlecht

Rang	Beruf	Männer		Beruf	Frauen	
		Absolute Zahl der Auszubildenden	Anteil Frauen in %		Absolute Zahl der Auszubildenden	Anteil Männer in %
1	Kraftfahrzeugmechatroniker	59.832	3	Medizinische Fachangestellte	38.610	1,2
2	Industriemechaniker	46.383	4,9	Bürokauffrau	38.040	27
3	Elektroniker	34.425	1,4	Kauffrau im Einzelhandel	37.524	44,7
4	Anlagemechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	31.542	0,9	Industriekauffrau	31.530	38,2

(Fortsetzung Tab. 2)

Rang	Männer			Frauen		
	Beruf	Absolute Zahl der Auszubildenden	Anteil Frauen in %	Beruf	Absolute Zahl der Auszubildenden	Anteil Männer in %
5	Kaufmann im Einzelhandel	30.333	55,3	Verkäuferin	29.847	38,7

Eigene Darstellung aufgrund der Daten des Statistischen Bundesamtes, 2011c

Während sich viele junge Frauen für Berufe aus dem Dienstleistungssektor entscheiden (Frauenanteil 61,7 %), sind bei jungen Männern Berufe in der Produktion besonders beliebt (Männeranteil 87,6 %) (s. Bundesinstitut für Berufsbildung, 2012, S.127). Auch das Handwerk wird von Männern stärker nachgefragt als von Frauen (Männeranteil 76,8 %).

Mädchen zeigen sich dabei in ihrer Berufswahl stark eingeschränkt. So verteilen sich 55 % der weiblichen Auszubildenden auf nur neun Ausbildungsberufe, während sich 50 % der männlichen Auszubildenden in 17 verschiedenen Berufen wiederfinden (Kroll 2010, S. 9). Das 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. So lernt derzeit im gesamten Bundesgebiet keine einzige Frau Rohrleitungsbauerin (609 männliche Auszubildende), Betonfertigteilbauerin und Betonstein- und Terrazzoherstellerin (405 männliche Auszubildende) oder Feuerungs- und Schornsteinbauerin (90 männliche Auszubildende). In vielen anderen dualen Ausbildungsberufen bilden Frauen eine marginale Minderheit, zum Beispiel unter den Gerüstbauern (1.179 Auszubildende, 99,5 % Männeranteil), Anlagemechanikern für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (32.799 Auszubildende, 99,2 % Männeranteil), Metallbauern (26.244 Auszubildende, 98,9 % Männeranteil), Elektronikern (35.091 Auszubildende, 98,6 % Männeranteil) und Kraftfahrzeugmechatronikern (62.949 Auszubildende, 97,2 % Männeranteil) (s. Tab. 3, Bundesinstitut für Berufsbildung, 2010).

Tab. 3 Ausbildungsberufe mit hohem Männeranteil im Jahr 2010

Rang	Ausbildungsberuf	Gesamtzahl Auszubildende	Gesamtzahl Männer	Männeranteil in %
1	Kraftfahrzeugmechatiker/-in	62.949	61.173	97,2
2	Industriemechaniker/-in	50.619	48.195	95,2
3	Elektroniker/-in	35.091	34.605	98,6
4	Koch/Köchin	33.633	25.626	76,2
5	Anlagemechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	32.799	32.526	99,2
6	Metallbauer/-in	26.244	25.950	98,9
7	Mechatroniker/-in	26.031	24.615	94,6

(Fortsetzung Tab. 3)

Rang	Ausbildungsberuf	Gesamtzahl Auszubildende	Gesamtzahl Männer	Männeranteil in %
8	Fachinformatiker/-in	23.838	22.353	93,8
9	Fachkraft für Lagerlogistik	22.968	20.424	88,9
10	Zerspanungsmechaniker/-in	22.698	21.822	96,1

Eigene Darstellung aufgrund der Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung, 2010

Im Vergleich dazu gibt es nur sehr wenige staatlich anerkannte Berufe mit minimalen Fallzahlen, in denen derzeit nur Frauen ausgebildet werden (z. B. lernen derzeit 18 Frauen Manufakturporzellanmalerinnen und kein einziger Mann). Dennoch sind in den weiblich dominierten Berufen mit einem großen Angebot an Ausbildungsplätzen Frauen beinahe unter sich, zum Beispiel – wenn man auch die schulischen Ausbildungen hinzuzieht – bei den Erzieherinnen (47.228 Auszubildende, 87,2 % Frauenanteil), den medizinischen Fachangestellten (39.168 Auszubildende, 98,8 % Frauenanteil) und den zahnmedizinischen Fachangestellten (30.387 Auszubildende, 99,4 % Frauenanteil) (s. Tab. 4, Bundesinstitut für Berufsbildung, 2010 und Bundesinstitut für Berufsbildung, 2012, S. 218).

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, Fachakademien 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, 2010a).

Tab. 4 Ausbildungsberufe mit hohem Frauenanteil im Jahr 2010

Rang	Ausbildungsberuf	Gesamtzahl Auszubildende	Gesamtzahl Frauen	Frauenanteil in %
1	Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	59.172	48.000 ¹	81,4
2	Altenpfleger/-in	51.965	42.000 ¹	80,8
3	Erzieher/-in	47.228	41.000 ¹	87,2
4	Medizinische/-r Fachangestellte/-r	39.168	38.718	98,8
5	Friseur/-in	34.338	30.861	89,9
6	Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	30.387	30.195	99,4
7	Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	29.439	27.144	92,2
8	Hotelfachmann/-fachfrau	26.955	20.559	76,3
9	Physiotherapeut/-in/ Krankengymnast/-in	23.097	16.000 ¹	69,6
10	Sozialassistent/-in	19.894	17.000 ¹	85
¹ Zahl gerundet, da keine genauen Zahlen verfügbar.				

Eigene Darstellung aufgrund der Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung, 2010

Die geschlechtsspezifische Segregation in der Berufswahl und auf dem Ausbildungsmarkt lässt sich auf die Studienwahl übertragen. Auch hier verläuft die Fächerwahl geschlechtsspezifisch. In Deutschland sind Frauen in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie in der Medizin überrepräsentiert, während Männer sich häufig in den Ingenieurwissenschaften sowie IT-bezogenen Fächern wiederfinden. In Tabelle 5 sind die zehn beliebtesten Studienfächer von Frauen und Männern im Vergleich wiedergegeben. Unter den Top-10 der Männer sind sechs Fächer aus dem Bereich MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) zu finden, deren Abschlüsse besonders gute Arbeitsmarktchancen versprechen. Hingegen sind unter den zehn am häufigsten von Frauen studierten Fächern aus dem MINT-Spektrum lediglich die Biologie und Mathematik, und zwar auf den Plätzen 9 und 10 (Statistisches Bundesamt, 2012a).

Tab. 5 Die zehn beliebtesten Studienfächer in Deutschland nach Geschlecht im Wintersemester 2011/2012

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

Eigene Darstellung aufgrund der Daten des Statistischen Bundesamtes, 2012a

Generell lässt sich sagen, dass je mehr die Themenbereiche „Mensch“ und „Leben“ vertreten sind, desto häufiger wählen Frauen dieses Fach. So sind in den Ingenieurwissenschaften Frauen und Männer in den Studiengängen Innenarchitektur und Raumplanung etwa zu gleichen Anteilen vertreten, in allen anderen Disziplinen sind Frauen hingegen unterrepräsentiert (Bundesagentur für Arbeit, 2011a, S.12). Ähnliches gilt für Männer im sozialen Bereich. Nur wenige junge Männer interessieren sich beispielsweise für ein Studium der Sozialarbeit oder im Bereich des Pflegemanagements (s. Bundesinstitut für Berufsbildung, 2012, S. 218).

Laut Ausbildungsreport des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) herrscht in Deutschland eine strukturelle Ungleichbehandlung der Geschlechter, der zufolge Frauen unter schlechteren Bedingungen arbeiten als Männer. Dies ist bereits in der Ausbildung ersichtlich. Der jährliche Ausbildungsreport dokumentiert dies jedes Mal aufs Neue (DGB Bundesvorstand, 2013).

Auszubildende in den frauendominierten Berufen leisten mehr unbezahlte Überstunden als diejenigen in den männerdominierten Berufen, bekommen für Überstunden seltener einen Ausgleich durch Freizeit oder Bezahlung und haben weniger Urlaub. Da ist es auch nicht weiter verwunderlich, dass über doppelt so viele Auszubildende in frauendominierten Berufen (37,6 %) als solche in den männerdominierten Berufen (17,1 %) angeben, nach der Arbeit nicht richtig „abschalten“ zu können und Schwierigkeiten haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen (DGB Bundesvorstand 2013, S. 53 f.). Was die Vergütung betrifft, so liegt das Gehalt im dritten Ausbildungsjahr in den männerdominierten Berufen mit durchschnittlich 716 Euro über 88 Euro höher als das der Auszubildenden in den frauendominierten Berufen (628 Euro) (a. a. O., S. 54). Letztlich erhalten Personen in männerdominierten Ausbildungsberufen auch häufiger von ihrem Ausbildungsbetrieb eine Übernahmezusage als diejenigen in den frauendominierten Ausbildungsberufen (35,8 versus 22,8 %, a. a. O., S. 54). Alle diese Fakten schlagen sich auf die Gesamtzufriedenheit der Auszubildenden nieder, die mit 76 % in den männlich geprägten Ausbildungen um mehr als 10 Prozentpunkte höher liegt als die der Auszubildenden in weiblich dominierten Ausbildungen (a. a. O., S. 55).

Im DGB-Ausbildungsreport von 2011 wurde auch untersucht, inwieweit sich die Auszubildenden ungerecht behandelt fühlen (s. Tab. 6, DGB Bundesvorstand, 2011, S. 47). Hier zeigte sich, dass die weiblich dominierten Berufe besonders anfällig für Ungerechtigkeiten sind: 9,4 % der Auszubildenden in frauendominierten Berufen, vor allem angehende Friseurinnen, zahnmedizinische Fachangestellte sowie Fachverkäuferinnen im Lebensmittelhandwerk, berichten davon. Demgegenüber sind die männlich dominierten Berufe und hier insbesondere die technischen Berufe (z. B. angehende Informatiker/innen) sowie gemischte Berufe wie z. B. Bankkaufleute wenig von Ungerechtigkeit betroffen (3,2 % in den männlich dominierten Berufen, 4,7 % in sonstigen).

Tab. 6 Anteil an Auszubildenden, die sich häufig ungerecht behandelt fühlen

Männlich dominierte Berufe	3,2 %
Weiblich dominierte Berufe	9,4 %
Sonstige Berufe	4,7 %

Eigene Darstellung aufgrund der Daten des DGB Bundesvorstandes, 2011

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

2.2 Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt

Eine Folge der geschlechtstypischen Berufswahl ist, dass Frauen und Männer im Beruf in vielen Bereichen unter sich bleiben. So sind Bau- und technische Berufe männerdominiert (z. B. Maurer, Erwerbstätige in Elektroberufen, Maler/Lackierer), während Berufe im Gesundheitswesen, im sozialen und pädagogischen Bereich (z. B. Erzieherin, Erwerbstätige in Pflegeberufen, Lehrerin an Grundschulen) weitgehend frauendominiert sind (vgl. Hans-Böckler-Stiftung, 2011, S. 6). Es gibt somit weibliche und männliche Arbeitswelten mit den jeweils ihnen spezifischen Eigenheiten.

Frauen- und Männerberufe unterscheiden sich insbesondere in der Bezahlung: In vielen frauendominierten Berufen wird grundsätzlich schlechter bezahlt, womit die Ungleichheit, die in der Ausbildung beginnt, sich im Berufsleben weiter fortsetzt. Frauen, die in Vollzeit arbeiten, haben in Deutschland ein um durchschnittlich 23 % geringeres Nettoeinkommen als Männer (Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, in: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2013a, S. 120). Damit liegt Deutschland bei der Chancengleichheit im europäischen Vergleich weit hinten; die Lohnungleichheit ist hier besonders stark ausgeprägt. Ebenso ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen mit 27 % in der Privatwirtschaft besonders gering (a. a. O., S. 133).

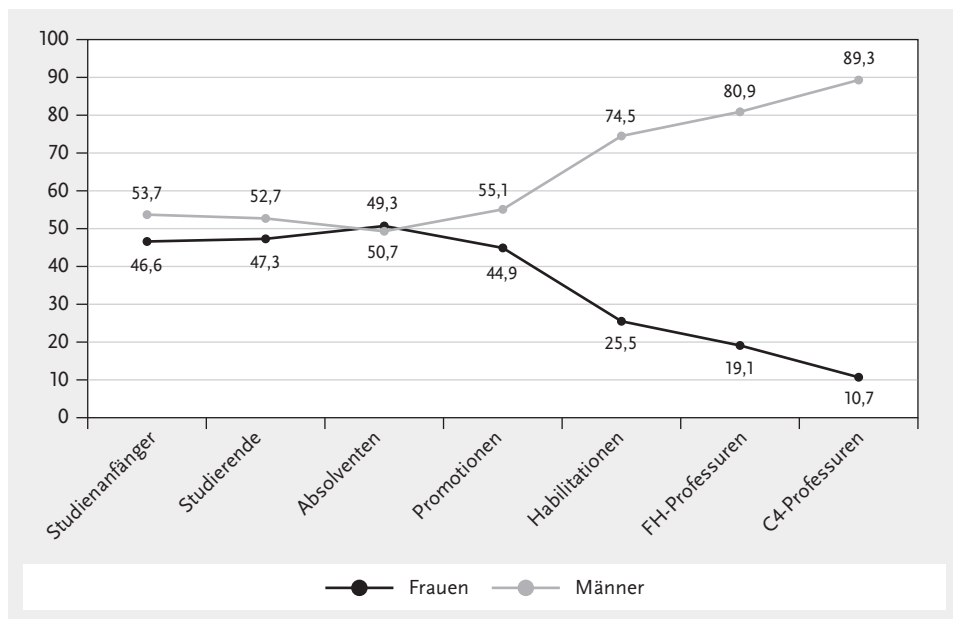


Abb. 1 Dissertationen, Habilitationen und Professuren an Hochschulen 2011 nach Geschlecht

Eigene Darstellung aufgrund der Daten des Statistischen Bundesamtes, 2012b

In der Wissenschaft sieht es nicht viel besser aus: Während Frauen über die Hälfte der Studienabsolventinnen und -absolventen stellen und ihr Anteil bei den Promotionen bei 45 % liegt, sind sie bei den Habilitationen nur noch zu 25 % und letztlich bei den Professuren unter 20 % vertreten (s. Abb. 1, Statistisches Bundesamt, 2012b).

Mehrheitlich sind es nach wie vor Frauen, die aufgrund familiärer Aufgaben (Kindererziehung/Pflege) ihr berufliches Vorankommen zurückstellen und auch sonst den größeren Anteil an unbezahlter Haus- und Sorgearbeit leisten. Die geringeren Erwerbsquoten von Müttern gegenüber Vätern sind offensichtlich. Zwar ist die Frauenerwerbsquote in den letzten Jahren auf 66 % angestiegen, jedoch stagniert das Erwerbsvolumen von Frauen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2013a, S. 110 f.). Das heißt, dass die gleiche Menge Arbeit von mehr Frauen geleistet wird, der Anteil von Frauen an dem gesamten Arbeitsvolumen jedoch konstant geblieben ist. Etwa jede zweite erwerbstätige Frau arbeitet Teilzeit, oft auf 50 %-Niveau der regulären Arbeitszeit (a. a. O., S. 112). Dabei wollen viele Frauen, die in „kurzer“ Teilzeit beschäftigt sind, länger arbeiten, meist zwischen 30 und 40 Stunden. Demgegenüber würden gern vollzeiterwerbstätige Frauen und Männer ihre Arbeitszeit eher verkürzen (a. a. O. S. 116 f.).

Verschärft tritt diese Situation bei Frauen in den MINT-Berufen auf: Sie haben größere Schwierigkeiten, Beruf und Familie miteinander zu verbinden. Hier brechen die an der männlichen Normalbiografie mit langen Arbeits- und Anwesenheiten orientierten Karrieremuster nur langsam auf. Frauen in MINT-Berufen sind dementsprechend eher geneigt, ihren Berufswunsch der Familie unterzuordnen oder sich für eine Erwerbsarbeit zu entscheiden, in der ihnen die Verwirklichung ihrer Lebensentwürfe realistischer erscheint (Schuster, Winker & Wolffram, 2004). Auch der Wiedereinstieg nach einer Familienphase gestaltet sich in den MINT-Berufen besonders schwierig (Ihsen, 2009).

Wenn Frauen weniger verdienen und kürzer arbeiten als Männer, so ist eine geringere Rente die logische Folge. Die Rente von Frauen in Westdeutschland liegt bei durchschnittlich 498 Euro netto, die von Männern bei durchschnittlich 1.034 Euro. In Ostdeutschland liegen die Renten von Frauen und Männern etwas näher beieinander mit durchschnittlich 672 Euro bei den Frauen und 994 Euro bei den Männern (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2013a, S. 203).

Bei der Höhe der Rente spielt es eine maßgebliche Rolle, wie häufig bzw. wie lange eine Person ihre Erwerbsarbeit unterbrochen hat. Familiäre Verpflichtungen, die bei der Rente nur in einem begrenzten Rahmen angerechnet werden, sind ein maßgebender Grund für Unterbrechungen und vor allem bei Frauen zu finden. Arbeitslosigkeit ist ein weiterer Einflussfaktor: Den offiziellen Zahlen nach waren 2012 im Durchschnitt mehr Männer von Kurzarbeitslosigkeit betroffen und beziehen deshalb Arbeitslosengeld I (2012 im Durchschnitt 902.174 Arbeitslose im SGB III, davon ca. 54,3 % Männer und 45,7 % Frauen). Von den rund 2 Mio. Arbeitslosen im SGB II waren 2012 53,1 % Männer und 46,9 % Frauen (s. Tab. 7, Bundesagentur für Arbeit, 2012a).

Tab. 7 Arbeitslose nach Geschlecht 2012

	Insgesamt		Frauen		Männer	
	Absolute Zahl	%	Absolute Zahl	%	Absolute Zahl	%
Insgesamt	2.896.985	100	1.346.676	46,5	1.550.309	53,5
SGB III	902.174	31,1	411.969	45,7	490.205	54,3
SGB II	1.994.811	68,9	934.707	46,9	1.060.104	53,1

Eigene Darstellung aufgrund der Daten der Bundesagentur für Arbeit, 2012a

Arbeitslose Alleinerziehende sind in der Regel Frauen (87 % Frauenanteil im SGB III und 93 % Frauenanteil im SGB II) und sie finden sich bei den Arbeitslosen mehrheitlich in der Grundsicherung (s. Tab. 8, Bundesagentur für Arbeit 2013a).

Tab. 8 Arbeitslose Alleinerziehende nach Geschlecht und Rechtskreisen, Jahresdurchschnitt 2012

	Insgesamt		Frauen		Männer	
	Absolute Zahl	%	Absolute Zahl	%	Absolute Zahl	%
Insgesamt	262.877	100	242.258	92,2	20.619	7,8
SGB III	28.850	10,9	25.075	86,9	3.775	13,1
SGB II	234.027	89,1	217.183	92,8	16.844	7,2

Eigene Darstellung aufgrund der Daten der Bundesagentur für Arbeit, 2013a

Auch der Frauenanteil unter den Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrern im SGB II und SGB III ist mit jeweils ca. 97 % markant (Bundesagentur für Arbeit, 2013b).

Zu beobachten ist allerdings auch, dass mehr Männer als Frauen in konjunkturabhängigen Beschäftigungen zu finden sind. So waren Männer von der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 stärker betroffen.

Tab. 9 Erwerbstätige in Deutschland 2011

	Insgesamt, in 1000	Anteil Männer		Anteil Frauen	
		Absolute Zahl, in 1000	%	Absolute Zahl, in 1000	%
Selbstständige	4.405	3.009	68,4	1.395	31,6
mithelfende Familienangehörige	236	75	31,8	161	68,2
Beamte	2.081	1.208	58,0	873	42,0
Angestellte	22.682	9.781	43,1	12.900	56,9
Arbeiter	10.465	7.425	71,0	3.040	29,0

Eigene Darstellung aufgrund der Daten des Statistischen Bundesamtes, 2012c

Ob das Einkommen zum Leben reicht, ist letztlich auch von der Beschäftigungsart abhängig (s. Tab. 9, Statistisches Bundesamt, 2012c). Frauen bilden mit 68 % die

Mehrheit der sogenannten mithelfenden Familienangehörigen, die oftmals ohne Arbeitsvertrag und eigenen Verdienst im Betrieb des Mannes mitarbeiten.

Bei den Selbstständigen sind Männer mit 68 % überproportional vertreten (vgl. auch Abschnitt 12.2 zu Geschlechterunterschieden in der Existenzgründung). Mit einem Anteil von 43 % sind Männer bei den Angestellten unter- und mit 71 % bei den Arbeitern überrepräsentiert (Statistisches Bundesamt, 2012c) was sicherlich mit den unterschiedlichen Sektoren der Beschäftigung, denen die Berufsbilder von Frauen und Männern zugeordnet sind (Dienstleistung versus Produktion), zusammenhängt.

Die unterschiedliche Lage von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt spiegelt sich auch in der Grundsicherung (SGB II) wider. Unter den erwerbstätigen Leistungsberechtigten in der Grundsicherung (s. Tab.10) sind 719.349 Frauen (und 605.107 Männer). Von den Frauen beziehen 93,7 % (Männer: 88,3 %) Einkommen aus abhängiger Erwerbstätigkeit. Das heißt, sie müssen zusätzlich Leistungen nach dem SGB II beantragen, weil das Einkommen aus der Erwerbsarbeit nicht reicht, um sich und ggf. die Familie zu ernähren. Von der Gesamtzahl der erwerbstätigen Leistungsberechtigten sind knapp 36 % (474.600) ausschließlich Minijobber, von denen Frauen nochmal mit 59 % (280.279) die Mehrzahl darstellen (Bundesagentur für Arbeit, 2013c und 2013e).

Tab. 10 Erwerbstätige Leistungsberechtigte, Jahresdurchschnitt 2012

	Insgesamt	Frauen		Männer	
	Absolute Zahl	Absolute Zahl	%	Absolute Zahl	%
Erwerbstätige Leistungsberechtigte	1.324.456	719.349	54,31	605.107	45,69
dar. mit Einkommen aus abhängiger Erwerbstätigkeit	1.208.696	674.349	55,8	534.348	44,2

Eigene Darstellung aufgrund der Daten der Bundesagentur für Arbeit, 2013c

Es scheint, dass die aktuelle Situation vor allem für Frauen nachteilig ist. Doch obwohl hierzu quasi keine wissenschaftlichen Studien vorliegen, ist eine enorme Belastung der Männer durch die aktuellen Ungleichheiten ebenfalls anzunehmen. So werden Jungen mitunter als „Verlierer des Bildungssystems“ angesehen, und (junge) Männer bewegen sich im Zwiespalt zwischen Genießen und Ertragen männlicher Organisationskulturen, haben einen geringeren Anteil an der Erziehung und dem Aufwachsen ihrer Kinder, werden bei der Partnersuche nach Status, Einkommen und Versorgerqualitäten begutachtet und übernehmen wegen schlechterer Beschäftigungschancen der Partnerinnen (u. a. auch wegen unzureichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten) gezwungenermaßen die Last des (Haupt-/Allein-)Ernählers einer Familie.

2.3 Handlungsbedarfe

Die Zusammenschau der Befunde verdeutlicht, dass die geschlechtsspezifische Berufs- und Studienwahl den Auftakt für sehr unterschiedliche Erwerbsbiografien von Frauen und Männern in Deutschland bildet. Durch die Fokussierung auf wenige Berufsbilder sowie geisteswissenschaftliche Studiengänge versperren sich Frauen Bereiche, die ihrer Eignung und Neigung möglicherweise stärker entsprechen und häufig bessere Erwerbschancen versprechen. Für die Arbeitsfelder der Bundesagentur für Arbeit bedeutet dies, dass geschlechtstypische Berufswünsche hinterfragt, geschlechtsuntypische Berufswahl unterstützt und Wege gefunden werden sollten, damit sich Frauen entsprechend ihrer Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt einbringen können. Es bedarf Unterstützungsleistungen für mehr Frauen in Führungspositionen sowie für die Schaffung von Arbeitswelten, in denen Erwerbstätige familiären und beruflichen Aufgaben parallel und lebensphasenorientiert gerecht werden können. Nur so werden Frauen und Männer ihre Berufe, Arbeitswelt und Lebensformen wirklich frei wählen können und nicht gezwungen sein, sich aus finanziellen Erwägungen oder stereotypen gesellschaftlichen Vorstellungen heraus in bestimmter Weise verhalten und unter Zwang Entscheidungen treffen zu müssen.

Der Auftrag der Bundesagentur für Arbeit und die Tätigkeit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, die sich der genannten Themen in besonderer Weise annehmen, werden im nächsten Kapitel näher ausgeführt.

3 Chancengleichheit am Arbeitsmarkt: Auftrag, Aufgaben und Herausforderungen der Bundesagentur für Arbeit

Im Handlungsfeld „Chancengleichheit am Arbeitsmarkt“ bewegt sich die Bundesagentur für Arbeit (BA) in einem Umfeld, das durch hohe Dynamik, große Komplexität und widersprüchliche Ansätze in der (Sozial-)Politik gekennzeichnet ist. Einerseits garantiert das Gesetz die Gleichstellung von Frauen und Männern, de facto sind die realen Gegebenheiten oft weit davon entfernt. Beratungs-, Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte sind herausgefordert, wenn Jugendliche geschlechterstereotype Berufswünsche äußern, die Verdienste in frauentypischen Beschäftigungen zum Leben nicht ausreichen bzw. eine eigene Existenzsicherung nicht zulassen oder wenn Frauen, die ihre Erwerbsarbeit familienbedingt unterbrochen haben, vor großen Schwierigkeiten stehen, in den Arbeitsmarkt wieder entsprechend ihrer Ausgangsqualifikation integriert zu werden.

Wie bereits Heidi Holzhauser in ihrem Vorwort herausstellte, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsagenturen und Jobcenter Stellhebel für die künftige Entwicklung des Arbeitsmarktes und die Sicherung von Teilhabechancen sein. Die damalige Bundesministerin für Arbeit und Soziales von der Leyen nannte sie beim Tag der Jobcenter 2013 „Goldsucher“ und „Pfadfinder“. Sie sprach von „Ideenreichtum“ und „Fantasie“, diese Potenziale zu heben und dass es „vom Menschen her gedachter Leistungen“ bedarf. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jobcentern und Arbeitsagenturen haben es in der Hand, in ihrer täglichen Arbeit Veränderungsprozesse einzuleiten. Es geht um Veränderungsprozesse, die zunächst im eigenen Kopf beginnen, jedoch ebenfalls um Veränderungsprozesse, die in den Köpfen von Kundinnen und Kunden eingeläutet und letztlich durch unterschiedliche Netzwerke in alle Bevölkerungsschichten, Gremien und Organisationen getragen werden müssen.

Dieses Kapitel behandelt die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie den politischen und gesetzlichen Auftrag der BA im Bereich der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt verfügt die BA

sowohl in der Arbeitslosenversicherung als auch in der Grundsicherung über Personen, die das Thema in besonderer Weise voranbringen. Doch auch jede einzelne Führungs- und Fachkraft, gerade in den Bereichen Beratung, Vermittlung und Integration, wird in ihrem Arbeitsbereich mit Genderfragen konfrontiert und setzt für Kundinnen, Kunden, ja oft für ganze Bedarfsgemeinschaften wichtige Impulse. So gut die BA im Feld der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt aufgestellt ist, darf dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass in der Gesellschaft und Politik derzeit traditionelle Lebensmodelle parallel zu untypischen Lebensformen existieren und – je nach Organisation oder politischer Lobby – mal das eine und mal das andere favorisiert und eingefordert wird. Der politische Streit um das Betreuungsgeld ist hier nur ein Beispiel und spricht für sich.

In beschäftigungsorientierten Beratungsprozessen, bedingt durch gesellschaftliche Realitäten, werden neue Lebens- und Beschäftigungsformen gesucht und verhandelt. Vor allem in den Jobcentern müssen oft die Folgen traditioneller Rollen (z. B. existenzielle Notlagen von Frauen nach Trennung bzw. Scheidung) aufgearbeitet und Pionierarbeit zur Gleichstellung der Geschlechter geleistet werden (z. B. die Aktivierung junger Mütter mit Kindern unter drei Jahren zu Ausbildung/Erwerbsarbeit). Am Ende dieses Kapitels wird das Spannungsfeld dargestellt, in welchem die BA tagtäglich bei ihrer gleichstellungsbezogenen Arbeit agiert.

Da Ausgangsbasis für den hier vorliegenden Genderband Qualifizierungskonzepte für das SGB II waren, wird dieser Bereich in diesem Kapitel besonders ausführlich beschrieben. Gleichzeitig soll hervorgehoben werden, dass die Arbeit der BCA im SGB II aufgrund der 2011 beschlossenen gesetzlichen Grundlage noch am Anfang steht. Demgegenüber erfolgt die Auseinandersetzung mit Themen der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im SGB III bereits seit ca. 15 Jahren. Die Strukturen im SGB II befinden sich noch im Aufbau, während diejenigen im SGB III etabliert sind. Die nunmehr in beiden Rechtskreisen definierten gesetzlichen Rahmenbedingungen erleichtern das Voranbringen strategischer Themen im Bereich Chancengleichheit am Arbeitsmarkt erheblich.

An dem vorliegenden Kapitel haben aus fachlicher Sicht Dipl.-Soz.-Wiss. Anja Taubner, Mitarbeiterin im Stab Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen, sowie Heidi Holzhauser, Expertin für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im SGB II im Geschäftsbereich Beteiligungsmanagement Grundsicherung in der Zentrale der BA, mitgearbeitet.

3.1 Rechtliche Rahmenbedingungen

Das Grundgesetz garantiert, dass Frauen und Männer gleichgestellt sind (siehe Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz).

Die Gleichstellung der Geschlechter ist auch in den für die Aufgabenfelder der BA relevanten Sozialgesetzbüchern II und III fest verankert. § 1 SGB II und § 1 SGB III

stellen gleichermaßen heraus, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen als durchgängiges Prinzip zu verfolgen ist. Dies entspricht dem Gender Mainstreaming-Ansatz, welchem sich die Politik und alle staatlichen Organisationen, einschließlich der Verwaltung, als Querschnittsthema verpflichtet haben. Gender Mainstreaming bedeutet, dass bei der Planung, Durchführung und Bewertung von Prozessen und Entscheidungen in einer Organisation den Lebensentwürfen von Frauen und Männern systematisch Beachtung geschenkt werden soll (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2012). Gender Mainstreaming oder „Einbringen der Geschlechterfrage in den Hauptstrom“ hat das Ziel, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt“ (BMFSFJ, 2012). Frauen und Männer sollen demnach am Arbeits- und Sozialleben gleichermaßen teilhaben. Bestehende Benachteiligungen sollen abgebaut werden und eine von traditionellen Rollenzuweisungen freie und selbstbestimmte Lebensgestaltung ermöglichen.

Eine Fülle weiterer gesetzlicher Vorgaben und staatlicher Leitlinien bzw. Strategien auf nationaler als auch europäischer Ebene unterstützen die mit dem Gender Mainstreaming-Gedanken verbundenen Ziele bzw. Intentionen, z. B.:

- das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG), nach dem u. a. Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu verhindern oder zu beseitigen sind.
- die Lissabon-Strategie, in welcher die Förderung der Chancengleichheit, u. a. auch im Beschäftigungsbereich, festgeschrieben wird.
- der Amsterdamer Vertrag von 1997, welcher spezifische Vergünstigungen zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn legitimiert.
- die 1998 vom Europäischen Rat verabschiedeten beschäftigungspolitischen Leitlinien, deren Inhalte wie die Verringerung geschlechtsspezifischer Unterschiede in Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Entgelt, die Förderung von Frauenerwerbstätigkeit und die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben überwiegend direkt in die deutschen Sozialgesetzbücher II und III übertragen wurden.
- die Gleichbehandlungsrichtlinien der Europäischen Union (EU), welche den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich beruflicher Bildung, Beschäftigung und Arbeitsbedingungen herausstellen.
- die EU-Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010 bis 2015, welche auf die wirtschaftliche Unabhängigkeit, gleiches Entgelt und die Gleichstellung in Entscheidungsprozessen (d. h. in Führungspositionen) hinwirkt und der Rolle der Männer für die Gleichstellung als Querschnittsfrage Beachtung schenkt (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2013d, zu den rechtlichen Grundlagen).

In der Arbeitslosenversicherung (SGB III) sind die Inhalte des §1 Abs. 2 Nr. 4 SGB III Ausgangspunkt gleichstellungsbezogener Aktivitäten, auch auf strategischer Ebene. Dort heißt es: „Die Leistungen der Arbeitsförderung sollen insbesondere (...) die berufliche Situation von Frauen verbessern, indem sie auf die Beseiti-

gung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung eines geschlechtsspezifisch geprägten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinwirken und Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit gefördert werden.“

Das SGB III betont ferner die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und konkretisiert dies in § 8 Abs. 1: „Die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sollen in ihrer zeitlichen, inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern berücksichtigen, die aufsichtsbedürftige Kinder betreuen und erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen oder nach diesen Zeiten wieder in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen.“ Darüber hinaus sollen Berufsrückkehrende „die zu ihrer Rückkehr in die Erwerbstätigkeit notwendigen Leistungen der aktiven Arbeitsförderung unter den Voraussetzungen dieses Buches erhalten. Hierzu gehören insbesondere Beratung und Vermittlung sowie die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten“ (§ 8 Abs. 2 SGB III).

Frauen, die in den Beruf zurückkehren wollen, werden im SGB III als konkrete Zielgruppe hervorgehoben, und so ist es nur konsequent, wenn die BA zusammen mit Kooperationspartnern hierfür besondere Programme geschaffen hat (z. B. Perspektive Wiedereinstieg (siehe www.perspektive-wiedereinstieg.de), ein Programm, das aufgrund seiner Wirkung und Übertragbarkeit mit dem United Nations Public Service Award in der CATEGORY 5 – Promoting Gender-Responsive Delivery of Public Services ausgezeichnet wurde (United Nations, 2013).

Im SGB II wird das Prinzip des Gender Mainstreamings konkretisiert, insofern Leistungen der Grundsicherung insbesondere darauf auszurichten sind, „dass geschlechtsspezifischen Nachteilen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten entgegengewirkt wird“ und „die familienspezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, berücksichtigt werden“ (§ 1 Abs. 1 Nr. 3 und 4 SGB II). Nach § 16 Abs. 1 Satz 4 SGB II gilt auch hier der § 1 Abs. 2 Nr. 4 SGB III. Der Fokus gleichstellungsbezogener Arbeit im SGB II liegt dabei stark auf der konkreten Hilfe für erwerbsfähige Leistungsberechtigte.

3.2 Verantwortung für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in der Bundesagentur für Arbeit

Der hohe Stellenwert von Chancengleichheit am Arbeitsmarkt aus Sicht des Gesetzgebers und der BA wird dadurch unterstrichen, dass in beiden Rechtskreisen (SGB II und SGB III) und auf allen Organisationsebenen der BA (Zentrale, Regionaldirektionen, Arbeitsagenturen, gemeinsame Einrichtungen) Aufgaben zur Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt wahrgenommen werden. Die Rolle

der BCA unterscheidet sich dabei sehr klar von derjenigen der Gleichstellungsbeauftragten: Während die Gleichstellungsbeauftragten das Thema Chancengleichheit in der Organisation verfolgen, wirkt – den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt betreffend – die BCA nach außen. Darüber hinaus handelt die Gleichstellungsbeauftragte maßgeblich auf Grundlage des Bundesgleichstellungsgesetzes und sie ist derzeit der Verwaltungsleitung zugeordnet. Demgegenüber hat die BCA die Sozialgesetze als Orientierungsmaßstab und arbeitet im Stab der Geschäftsführung einer Arbeitsagentur bzw. eines Jobcenters.

Die BCA in der Arbeitslosenversicherung ist seit 1998 fester Bestandteil der Organisation. Die Funktion der BCA ist im § 385 SGB III verankert: In den Arbeitsagenturen sind die BCA als Stabsstellen der bzw. dem Vorsitzenden der Geschäftsführung direkt unterstellt. Dort ist jeweils eine Vollzeitstelle vorgesehen (die natürlich auch geteilt und von zwei Personen ausgeübt werden kann, was in der Realität recht häufig der Fall ist). Darüber hinaus gibt es Stellen in den Regionaldirektionen und der Zentrale, die sich mit Chancengleichheit am Arbeitsmarkt befassen. Nach § 385 Abs. 2 und 3 SGB III werden den BCA vorrangig Aufgaben in der Beratungs- und Führungsunterstützung übertragen. Sie nehmen unter anderem die in Tabelle 11 zusammengefassten Aufgaben wahr (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2010b, Bundesagentur für Arbeit, 2012c).

Tab. 11 Aufgabenbereiche von Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) in den Agenturen für Arbeit

- Information und Beratung der Geschäftsführung und Fachkräfte zu Fragen der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (z. B. geschlechtstypische/untypische Berufswahl, Wiedereinstieg, Vereinbarkeit Beruf/Familie, familienfreundliche Personalpolitik, Frauenförderung im Beruf)
- Information und Beratung externer Partner wie Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Personalverantwortlichen, Verbunden, kommunalen Stellen und anderer Organisationen zu den o. g. Fragen
- Initiierung von Projekten, Netzwerken, Veranstaltungen, Studien und Ähnliches zur Förderung der Chancengleichheit
- Vorbereitung und Durchführung von Veranstaltungen, Workshops, Arbeitskreisen und Fortbildungen in den jeweiligen Agenturbezirken im Zusammenhang mit der Chancengleichheit, gezielte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- geschlechterrelevante Analyse und Bewertung zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie zur Geschäftspolitik (dabei u. a. Nutzung des Arbeitsmarktmonitors)

Im SGB III sind zum Beispiel die Themen Wiedereinstieg nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung sowie die Aktivierung junger Menschen für MINT-Berufe virulent. So ist die BA wichtiger Partner und Akteur im Rahmen von Perspektive Wiedereinstieg (s. www.perspektive-wiedereinstieg.de).

Mit der Neufassung des SGB II zum 01.01.2011 sind auch in den gemeinsamen Einrichtungen BCA zu bestellen (§ 18e SGB II). Die Bestellung der/des BCA erfolgt durch die Trägerversammlung der gemeinsamen Einrichtung, wobei die Geschäftsführung ein Vorschlagsrecht besitzt. Auf der Grundlage des § 18e SGB II nehmen die BCA Aufgaben in der Fach- und Führungsunterstützung, in der Beratung und

Unterstützung von Kundinnen und Kunden sowie in der Netzwerkarbeit wahr (s. Tab. 12, vgl. Bundesagentur für Arbeit, 201b, Auszug aus dem Fachkonzept „Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in gemeinsamen Einrichtungen“). In einigen Jobcentern üben die BCA ihre Rolle in Personalunion mit anderen Aufgaben aus, z. B. sind sie auch Migrationsbeauftragte, Beratungs-, Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte oder haben die Teamleitung inne.

Tab. 12 Aufgabenbereiche von Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) in den Jobcentern (gE)

Fach- und Führungsunterstützung

- Unterstützung und Beratung der Fach- und Führungskräfte in Fragen
 - der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende
 - der Frauenförderung sowie
 - der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern
- Beteiligung bei der Erarbeitung des örtlichen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms
- Mitwirkung bei der geschlechter- und familiengerechten fachlichen Aufgabenerledigung. Hierzu zählen insbesondere Fragen der Beratung, der Eingliederung in Arbeit und Ausbildung sowie des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen und Männern nach einer Familienphase.

Beratung und Unterstützung für Kundinnen und Kunden

- Unterstützung und Beratung
 - von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und deren Bedarfsgemeinschaften
 - von Arbeitgebern sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen
- in übergeordneten Fragen der Gleichstellung, Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Netzwerkarbeit

- Zusammenarbeit mit den in Fragen der Gleichstellung im Erwerbsleben tätigen Stellen
- Vertretung der gemeinsamen Einrichtung in kommunalen Gremien zu Themen, die den Aufgabenbereich der BCA betreffen

Tabelle 13 listet exemplarisch einige mögliche Aufgaben von BCA im SGB II auf (in Anlehnung an Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, FIA – Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt & GendA – Forschungs- und Kooperationsstelle Arbeit, Demokratie, Geschlecht am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg, 2009, S. 109).

Tab. 13 Beispiele für konkrete Aufgaben von Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) in den Jobcentern (gE)

- Vertretung der Grundsicherungsstelle nach außen hinsichtlich Gleichstellungsaktivitäten
- Vernetzung mit anderen (Frauen- und Gleichstellungs-) Organisationen, Verbänden und Gremien
- Genderspezifische Auswertung von Daten, teilweise im Rahmen des internen Controllings, teilweise für die Außendarstellung, Information von Gremien etc.
- Entwicklung und Umsetzung von Programmen für spezifische Zielgruppen: z. B. junge Mütter (Teilzeitausbildung), Alleinerziehende und Arbeitslose mit langjähriger Distanz zum Arbeitsmarkt
- Planung und Durchführung von Informationsveranstaltungen zu genderrelevanten Themen (z. B. Info-Veranstaltungen zu flexiblen Kinderbetreuungsangeboten, Teilzeitausbildung für Kundinnen)
- Ansprechperson für Kundinnen
- Mitwirkung in Netzwerken zur Gewalt gegen Frauen
- Zusammenarbeit mit Mehrgenerationenhäusern und Schwangerenberatungsstellen
- Ansprechperson für Fach- und Führungskräfte bei Gender-Fragen
- Planung (und Durchführung) von Gender-Schulungen für die Fach- und Führungskräfte
- Erhebung von Kinderbetreuungsbedarfen und Ausweitung/Verbesserung der Angebote

Auch wenn die Aktivitäten zur Umsetzung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in den Jobcentern noch relativ am Anfang stehen, so bedeutet die Etablierung von BCA und damit die Schaffung einer personellen Zuständigkeit gleichstellungspolitisch einen großen Fortschritt. Abgesehen von den wenigen Jobcentern, die bereits vor 2011 eine BCA bestellt hatten (z. B. Berlin-Neukölln oder Hannover), gab es für das Thema vor 2011 in der Regel keine festen Ansprechpartnerinnen oder -partner. Gleichstellung bzw. Gender Mainstreaming wurde mitgedacht, dabei bestand allerdings stets die Gefahr, dass Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im operativen Geschäft „unterging“. Mögliche Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in der Beratung, Vermittlung und Integration wurden oft nicht wahrgenommen, es gab viele Einzelaktivitäten, die erst jetzt zu einer Gesamtstrategie gebündelt werden (vgl. auch Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, FIA – Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt & GendA – Forschungs- und Kooperationsstelle Arbeit, Demokratie, Geschlecht am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg, 2009).

Die für die Gleichstellungsarbeit im SGB II Verantwortlichen haben auch strategische Themen im Blick, d. h. Frage- und Problemstellungen, denen bereits heute und in der Zukunft verstärkt Bedeutung zukommen wird. Einige dieser Themen sind in Tabelle 14 angeführt.

Tab. 14 Strategische Themen der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im SGB II

- geschlechtsspezifischer Ausgleich am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt
- Sicherung des Fachkräftebedarfs
- frühzeitiger Wiedereinstieg nach Betreuungszeiten/Pflege von Angehörigen
- (flexible) Kinderbetreuung, Verbesserung der Dienstleistungsketten
- Beratung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern u. a. zu familienfreundlichen Arbeitszeiten und zur Integration von Langzeitarbeitslosen, auch angesichts des Fachkräftebedarfs und des demografischen Wandels
- Risikobetrachtung 450-Euro-Jobs und niedrige Teilzeit, Altersarmut
- Beratung im interkulturellen Kontext
- Nutzen der Chancen von Mehrgenerationenhäusern
- Förderung von haushaltsnahen Dienstleistungen zur Entlastung von Erwerbstätigen und zur Integration von Frauen auf dem Arbeitsmarkt
- Präventionsarbeit durch enge Zusammenarbeit mit Schwangerenberatungsstellen

Um Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zu erwirken, bedarf es eines guten Zusammenspiels der BCA mit den operativen Bereichen in den Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern, der Geschäftsführung sowie der Selbstverwaltung bzw. Trägerversammlung. Die für „Chancengleichheit am Arbeitsmarkt“ zuständigen Personen in den Regionaldirektionen und in der Zentrale der BA bringen Genderaspekte am Arbeitsmarkt auf Länder- bzw. Bundesebene voran. Diese nehmen sich des Themas auf ihrer jeweiligen Organisationsebene an und beraten u. a. den Vorstand bzw. die Geschäftsführung zu gleichstellungsbezogenen Themen am Arbeitsmarkt.

Das Aufgabenspektrum von BCA in den Arbeitsagenturen und gemeinsamen Einrichtungen ist demnach sehr umfangreich angelegt. Die BCA haben stets die lokalen

und regionalen Gegebenheiten im Blick, setzen gemeinsam mit der Geschäftsführung Schwerpunkte in der Gleichstellungsarbeit und geben somit ihrer Stelle ein einzigartiges Profil.

Aus Auftrag, Aufgaben und Verantwortung der BCA ist ersichtlich, dass an diese Funktion hohe Anforderungen gestellt werden. Neben den in der Stellenbeschreibung genannten Voraussetzungen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die an das BA-spezifische Kompetenzprofil angelehnt sind, sind für BCA in den Arbeitsagenturen und gemeinsamen Einrichtungen die in Tabelle 15 angeführten Kompetenzen wünschenswert.

Tab. 15 Anforderungen an Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt – über das spezifische Stellenprofil hinaus

- gleichstellungspolitisches Bewusstsein: hohe Motivation, sich für Chancengleichheit von Frauen und Männern einzusetzen
- Genderkompetenz: Wissen, Sensibilität und Handlungskompetenz hinsichtlich Gender, Gender Mainstreaming und Diversity
- Beratungskompetenz auf individueller und organisationsbezogener Ebene
- Fähigkeit zum Netzwerkmanagement
- eigenverantwortliches Handeln
- Diskussions- und Durchsetzungsfähigkeit
- hohes Maß an Selbstsicherheit

Die BCA nehmen eine typische Schnittstellenfunktion zwischen Geschäftsführung, Beschäftigten, Kundinnen/Kunden und externen Netzwerkpartnern wahr. In der Praxis heißt dies, dass die BCA ihre Rolle klar positionieren und herausstellen muss, um nicht zwischen verschiedenen Anspruchshaltungen und der Fülle möglicher Aufgaben zerrissen zu werden.

Dabei ist Genderkompetenz als ein Schlüssel für wirkungsvolles und nachhaltiges Handeln anzusehen. Genderkompetenz für BCA wird – auch mit Blick auf die in den nachfolgenden Kapiteln dargestellten Qualifikationsprogramme – als die Fähigkeit verstanden, die Kategorie Gender in der Beratung, Vermittlung und Integration zu erkennen und gendergerechte Lösungen zu entwickeln. Konkrete Anforderungen sind in Tabelle 16 zusammengefasst.

Tab. 16 Genderkompetenz in der beschäftigungsorientierten Beratung

- Wissen über geschlechtsspezifische Strukturen und Ungleichheiten am Arbeitsmarkt, u. a. durch Anwendung von Gender-Analysen
- Wissen über geschlechtsspezifische Lebenslagen der unterschiedlichen Kundengruppen
- Kompetenz bei der Verknüpfung von Lebenslagen mit spezifischen Anforderungen und Möglichkeiten des SGB II/SGB III
- Bewusstsein für die Kategorie „Gender“ und deren Verbindung zu anderen Merkmalen (z. B. Migrationshintergrund) in Beratungsprozessen
- Bewusstsein für und Entgegenwirken von Stereotypen und Rollenzuschreibungen in Beratungsprozessen
- Fähigkeit zum Gestalten gendergerechter Problemlösungen

So notwendig die Funktion der BCA in der Arbeitslosenversicherung und Grund-sicherung ist, so soll gleichzeitig betont werden, dass die Verantwortung für Chan-cengleichheit am Arbeitsmarkt nicht nur bei den BCA liegt, sondern letztlich bei al-len Beschäftigten der BA. Sicherlich kann die BCA aus ihrer Funktion heraus in besonderer Weise koordinieren, im Arbeitsalltag muss jedoch jede Fach- und Füh-rungsperson mit ihrem Handeln und Entscheiden einen Beitrag leisten. Insbeson-dere Beratungs- bzw. Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte mit direktem Kun-denkontakt befassen sich in ihrer täglichen Arbeit mit Genderfragen, und zwar auch dann, wenn ihnen diese als solche nicht bewusst sind. Wie sich Gender im operati-ven Geschäft der Arbeitsagenturen und Jobcenter zeigt, wird im nächsten Abschnitt näher erläutert.

3.3 Aspekte der Chancengleichheit in der Beratung, Vermittlung und Integration

Berufsorientierung und Berufsberatung sind in der Regel die ersten Anlässe, bei de-nen junge Menschen mit der Bundesagentur für Arbeit in Kontakt kommen. Die Be-rufsberatung hat hier die grundlegende und langfristige Aufgabe, Jugendliche beim Übergang von der Schule in eine Ausbildung oder in ein Studium hinsichtlich ihrer Berufs- bzw. Studienwahl zu beraten. Viele Jugendliche haben unkonkrete oder un-realistische Vorstellungen und sind in einem Alter bzw. in einer Entwicklungsphase, in dem/der ihnen viele andere Themen wichtiger erscheinen, als sich über ihre be-rufliche Zukunft Gedanken zu machen. Viele junge Menschen favorisieren Berufs-bilder, die sie aus ihrem persönlichen Umfeld kennen und die im Freundes-, Be-kanntenkreis sowie im familiären Umfeld sozial erwünscht sind. Nicht selten hat dies geschlechtsspezifische Berufsvorstellungen zur Folge (vgl. Abschnitt 2.1 zur ge-schlechtsspezifischen Berufswahl).

Hier stellt sich für die Berufsberatung die Herausforderung, geschlechtstypische Vorstellungen zu hinterfragen und ggf. durch Perspektivwechsel und -erweiterung aufzubrechen.

Neben der Einzelberatung wirkt die Bundesagentur für Arbeit u. a. als Paktpartnerin des „Nationalen Paktes für Frauen in MINT-Berufen“ (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2008), im Rahmen des Modellprogramms des Europä-ischen Sozialfonds „MEHR Männer in KITAS“ (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2013b), am Girls'Day (vgl. Bundesweite Koordinie-rungsstelle Girls'Day, 2013) und Boys'Day (vgl. Bundesweite Koordinierungsstelle Boys'Day, 2013) sowie in weiteren Projekten, Veranstaltungen und Veröffentlichun-gen der Segregation des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes entgegen.

In der Arbeitsvermittlung haben die Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte in der Regel mit Frauen und Männern zu tun, die bereits ihren Beruf (oft geschlechts-

typisch) gewählt haben. Hier gilt es, Frauen und Männer, die von Arbeitslosigkeit bedroht oder betroffen sind, in ihrer aktuellen Lebenslage wahrzunehmen und ggf. auch geschlechtsspezifisch ungewöhnliche Wege anzuregen, um auf dem Arbeitsmarkt (wieder) Fuß zu fassen. Ferner werden mit Wiedereinsteigerinnen und Menschen in beruflicher Um- und Neuorientierung neue berufliche Perspektiven erarbeitet. Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt informieren in ihren Veranstaltungen für Wiedereinsteigerinnen, Berufsrückkehrerinnen und Nichtleistungsempfängerinnen über die Möglichkeiten eines beruflichen Wiedereinstiegs, zeigen Wege und Stolpersteine auf.

In den Jobcentern macht die große Zahl von Alleinerziehenden, die ein erhöhtes Risiko sozialer Armut haben, eine spezielle Handlungsstrategie notwendig. Der Zusammenhang zwischen frauenspezifischer Lebenslage und schwieriger Integration auf dem Arbeitsmarkt ist (leider) sehr offensichtlich. Die Herausforderung besteht darin, Personen mit Kind(ern) und schwierigen Rahmenbedingungen (unzureichende Betreuungsangebote, fehlende Unterstützung durch Partner oder Eltern etc.) so in den Arbeitsmarkt zu integrieren, dass sie ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten können und soziale Absicherung erfahren.

Die beraterische Kompetenz besteht darin, mit hoher Sensibilität bei den Kundinnen und Kunden Prozesse der Perspektiverweiterung in Gang zu bringen. Als gesamtgesellschaftliche Aufgabe in Bezug auf eine geschlechtsspezifische Chancengleichheit gilt es, „die Wunde vermeiden, das Pflaster sparen“ (Allmendinger, 2010, S. 105).

Für die Personen, die in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern Beratung und Vermittlung suchen, müssen ggf. passende Fördermaßnahmen gefunden und erörtert werden. Im Kontext der Förderung sollte auf Belange der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingegangen werden (z. B. Teilzeitangebote, E-Learning-Programme). Wichtig ist es, sich in der Beratung Geschlechterrollen, geschlechtsspezifisches Handeln und die Folgen für die Integration in den Arbeitsmarkt bewusst zu machen.

Dies gilt auch für die Beratung von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, bei der die Kategorie „Geschlecht“ ebenfalls eine wichtige Rolle spielt. Es handelt sich um einen Bereich, in dem Umschulungen hin zu neuen Berufen stattfinden, die – wenn nicht gendersensibel beraten wird – mitunter sehr geschlechtstypisch ausfallen können.

Die Arbeitgeberberatung steht vor der besonderen Herausforderung, Arbeitgeber angesichts des Fachkräftebedarfs hinsichtlich Fragen der familienorientierten Personalpolitik zu beraten, für die Nachfrage nach Teilzeitausbildungs- und -arbeitsstellen entsprechende Angebote zu akquirieren und beim Matching von Person und Stelle entsprechende Aspekte zu berücksichtigen.

Die BA berät zahlreiche weitere Akteure auf dem Arbeitsmarkt (u. a. Kammern, Sozialverbände, Gewerkschaften, kirchliche Organisationen) zu Fragen der Chancen-

gleichheit und zeigt Problemstellungen wie auch Handlungsmöglichkeiten auf. Neben der Beratung und Vermittlung informiert die BA im Rahmen der Arbeitsmarktberichterstattung über die geschlechtsspezifische Lage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. In den Regionaldirektionen werden hierfür jährliche Genderberichte erstellt. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und die HdBA setzen durch ihre Forschungsarbeit wichtige gesellschaftliche Impulse.

Im Januar 2011 hat der Vorstand der BA die Broschüre „Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland“ veröffentlicht (Bundesagentur für Arbeit, 2011b). Darin wird die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt genau analysiert und ein Bündel von Strategien und Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Milderung des drohenden Fachkräftemangels (auch angesichts der demografischen Entwicklung) aufgezeigt. Die BA benennt zehn zentrale Handlungsfelder, die gemeinsam den Schlüssel zur Deckung des Fachkräftebedarfs darstellen. Ziel ist die optimale Nutzung bisher ungenutzter Potenziale. Das Handlungsfeld 5 beabsichtigt, die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen und auf die Ausweitung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten hinzuwirken.

Die Zusammenschau zeigt, dass Aspekte der Chancengleichheit am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ein integraler Bestandteil aller Arbeitsfelder der BA sind. Die folgenden Kapitel in diesem Band werden dies weiter veranschaulichen.

3.4 Die Bundesagentur für Arbeit im sozialen und politischen Spannungsfeld

Geschlechtsspezifische Berufswahl, nicht genug Nachwuchskräfte in MINT-Berufen, das unattraktive Arbeitsfeld „Kindertagesstätte“ für Männer, beruflicher Wiedereinstieg von Frauen, arbeitslose Alleinerziehende, Vereinbarkeit von Beruf und Familie – dies alles sind Schlaglichter, die in der wissenschaftlichen und öffentlichen Diskussion eine stete Präsenz haben. Zugleich sind es aber gesellschaftliche Aufgaben, bei denen es immer noch einen großen Handlungsbedarf gibt.

Die BA unternimmt enorme Anstrengungen, ihren gleichstellungspolitischen Auftrag kompetent, wirkungsvoll und nachhaltig auszufüllen. Sie ist eine Akteurin, die alle Beteiligten auf dem Arbeitsmarkt zusammenbringt: Jugendliche, Arbeitsuchende, Arbeitslose und Unternehmen. Die BCA in den beiden Rechtskreisen leisten hierzu wichtige Beiträge und stellen eine große Ressource dar.

Allerdings stoßen BCA wie auch Beratungs- bzw. Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte an Grenzen. Denn bei Strategien zur Gleichstellung liegen Wunsch und Wirklichkeit gerade in Deutschland mitunter weit auseinander.

Gesellschaft und Politik schaffen teils widersprüchliche Bedingungen, die es den Akteuren in der beschäftigungsorientierten Beratung manchmal nicht leicht ma-

chen, den Gender-Mainstreaming-Gedanken voranzutreiben und Maßnahmen im Sinne der Chancengleichheit umzusetzen. Gerade die Beratungs-, Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte sind mit sozialer Ungleichheit konfrontiert: Berufsrückkehrerinnen werden beim Wiedereinstieg mitunter nicht von ihrem Partner unterstützt (vgl. Ebach & Franzke, 2013) und es widerstrebt, manche Frauen mangels Alternativen in prekäre Beschäftigungen (z. B. Minijobs) zu vermitteln, die keine eigene Existenzsicherung zulassen. Es kommt auch vor, dass jungen, alleinerziehenden Müttern, die Leistungen der Grundsicherung beziehen, die Chance auf eine Berufsausbildung bzw. Qualifikation und damit langfristig der Weg in eine Beschäftigung ohne Sozialleistungen verwehrt bleibt, da es keine passende Kinderbetreuung gibt oder entsprechende Förderungen fehlen. Manche Frauen wechseln zwischen den Rechtskreisen II und III hin und her (z. B. weil der Ehemann zeitweise eine schlecht bezahlte Arbeit hat), was eine kontinuierliche Beratung und Unterstützung erschwert.

Einerseits stehen die Agenturen für Arbeit und Jobcenter täglich vor der Aufgabe, solche Frauen in Arbeit zu bringen, die bisher ein traditionelles Rollenmodell gelebt haben: Die Frauen gingen davon aus, ganz in der Rolle der Ehefrau, Hausfrau und Mutter aufgehen zu können. Für sie bricht nach Trennung und Scheidung ihr bisheriger Lebensentwurf zusammen. So sind gerade die Jobcenter Orte, in denen sich die gesellschaftliche Wirklichkeit, enttäuschte Erwartungen und zusammengebrochene Lebensentwürfe in ihrer gesamten Bandbreite zeigen.

Andererseits sind traditionelle Rollenmodelle weit verbreitet und sozial akzeptiert: Die Lebensweisen von Frauen, die einen Mann als „Ernährer“ an ihrer Seite haben, bleiben unhinterfragt; die Frauen werden zu einer eigenen Existenzsicherung nicht ermutigt. Entsprechende Lebensweisen werden politisch unterstützt und finanziell gefördert (z. B. durch das Ehegattensplitting, siehe auch Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, in: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2013a).

Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte sind Teil der Gesellschaft und damit nicht nur beruflich, sondern auch persönlich diesem Spannungsfeld ausgesetzt. Sie selbst haben für ihr Leben eine Lebensweise gewählt (oder leben ein bestimmtes Modell), das ihnen spezifische Erfahrungen eröffnet, sie aber von bestimmten anderen fernhält.

Ziel ist es, dass die Akteure im Bereich Beratung und Vermittlung inmitten dieser Widersprüche handlungsfähig bleiben. Übergeordnete Handlungslinien und strukturelle Lösungen sind oft noch nicht verfügbar und helfen im Einzelfall wenig weiter. Insofern bleibt der Beratung und Vermittlung häufig nur die Option, sich in die individuelle Situation bzw. in den Einzelfall hineinzudenken, einzufühlen und hierzu spezifische Herangehensweisen, Hilfsangebote und Lösungsstrategien zu entwickeln. Dazu bedarf es eines hohen Bewusstseins für die Kategorie „Gender“ in Lebenslagen und Beratungsprozessen. Dieser Band zeigt auf Grundlage psychologischer Betrachtungsweisen Fallbeispiele für die beschäftigungsorientierte Beratung

auf, gibt Impulse und ermutigt, die Kategorie Gender als wichtige Variable in der Beratung und Vermittlung zu erkennen, um darauf aufbauend kompetent und wirkungsvoll beraten und vermitteln zu können.

Damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA Chancengleichheit als durchgängiges Thema sowohl übergeordnet als auch in der konkreten Einzelberatung „mitdenken“, ist eine Sensibilisierung und Qualifizierung sowohl für Nachwuchskräfte (Gendertrainings in der Ausbildung bzw. im Studium) als auch für (langjährige) Beschäftigte (Gendertraining in der Weiterbildung) unumgänglich.

Eva Maria Welskop-Deffaa wird im nächsten Kapitel aufzeigen, dass beschäftigungsorientierte Beratung und Vermittlung sowohl im politischen als auch individuellen Kontext gesehen werden sollten. Die Lebenslaufperspektive stellt dabei eine wichtige Schablone zum Verständnis von Lebenslagen und Lebensentwürfen in der modernen Gesellschaft dar.

4 Jobvermittlung und Berufsberatung im Lebensfairlauf – Geschlechter- und Generationenresponsivität als Profil der BA 2020

VON EVA M. WELSKOP-DEFFAA

Eva M. Welskop-Deffaa (geb. 1959), Sprecherin des Zentralkomitees der deutschen Katholiken für wirtschaftliche und gesellschaftliche Grundfragen und stellvertretende Vorsitzende des Hildegardis-Vereins. Bis Juli 2012 Leiterin der Abteilung Gleichstellung im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, seit Juni 2013 im Bundesvorstand von ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft zuständig für Arbeitsmarktpolitik und Sozialpolitik; Mitglied im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit.

4.1 BA 2020 – Globalisierung, Digitalisierung und demografischer Wandel

Zum Jahreswechsel 2012/2013 hat die Bundesagentur für Arbeit ein umfassendes Strategiepapier vorgestellt: „BA 2020 – Antworten der Bundesagentur für Arbeit auf Fragen der Zukunft“. Es entwirft für die Arbeitslosenversicherung und die Grundversicherung im Verantwortungsbereich der Bundesagentur für Arbeit (BA) ein Entwicklungsprogramm mit ehrgeizigem Anspruch: „In einer Welt im Wandel will die BA ein Anker sein, der das Vertrauen in die soziale Sicherung unseres Landes stärkt.“¹

Tatsächlich sind Leben und Arbeiten im zweiten Jahrzehnt des 21. Jahrhunderts geprägt von tief greifenden Veränderungen: Globalisierung, Digitalisierung und demo-

¹ BA (Hg.), BA 2020, Antworten der Bundesagentur für Arbeit auf Fragen der Zukunft, Januar 2013, S.4, abgerufen am 2. Mai 2013 unter www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-NRW/Hamm/.../BA-2020.pdf. Das Papier wurde nach einer gemeinsamen Strategieklausur von Vorstand und Verwaltungsrat der BA erarbeitet und abschließend in einer Sitzung des Verwaltungsrats zur Kenntnis genommen.

graphische Dynamik sind wirkmächtige und in ihrer Auswirkung auf das Arbeitsleben noch ungenügend verstandene gesellschaftliche Megatrends, die gerade bei denen, die im prekären Segment des Arbeitsmarktes beschäftigt sind, neue Ängste und Sorgen hervorrufen.

Internationalisierung erreicht Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über kapitalvernichtende Finanzkrisen und arbeitsplatzgefährdenden Standortwettbewerb. Der demographische Wandel wird in vielen Köpfen & Herzen angstvoll assoziiert mit „Rentenlast“, „Pflegebedürftigkeit“ oder „Alterspyramide“; er erscheint als Chiffre zur Legitimierung von schmerzhaften Einschnitten in das System der sozialen Sicherung.

Auch die Herausforderungen der Digitalisierung schaffen Verunsicherungen. Sie erreichen uns unter Schlagworten wie cloud working und crowd sourcing, ohne dass sich die meisten Menschen mehr darunter vorstellen können als dass im Berufsalltag der Einsatz von Computer und Handy immer selbstverständlicher wird. IT-Steuerung der Arbeitsprozesse, automatisierte Kontrolle der Arbeitsabläufe und programmierte Modularisierung von Projekten und Aufgaben sind Erfahrungen mit IT in der Arbeitswelt, die darauf verweisen, wie sehr sich Berufsbilder und Erwerbsleben insgesamt in der Informationsgesellschaft verändern.²

Teile von Produktionsketten – nicht zuletzt auch in IT-affinen Dienstleistungsbereichen – werden ins Ausland ausgelagert, Aufgaben suchen sich weltweit den schnellsten und billigsten Produzenten: Zurückverlagerung von Arbeit aus dem Betrieb in den Haushalt und Verteilung von Arbeit über die ganze Welt sind zwei Aspekte einer global vernetzten Arbeitsteilung, die durch Arbeitsmigrations-Ströme begleitet werden.

Treffend beschreibt „BA 2020“ die sich für die Bundesagentur unter diesen Vorzeichen ergebenden Herausforderungen. „In unserer Rolle als Akteur staatlicher Arbeitsmarktpolitik geht es künftig stärker darum, Information, Beratung, Vermittlung und Arbeitsförderung als Management der Übergangsprozesse im Erwerbsverlauf zu verstehen und zu akzentuieren“: „In einer zunehmend komplexer und unübersichtlicher werdenden Arbeitswelt geben wir Arbeitssuchenden Orientierung... Wir unterstützen Menschen in den Übergangsphasen des Erwerbslebens, sorgen für den sozialen Ausgleich in den Marktprozessen, erhalten und verbessern Beschäftigungsfähigkeit und sichern Existenzen. Mit unseren Leistungen im Arbeitsmarkt tragen wir zur *Chancengleichheit von Frauen und Männern* bei und unterstützen bei der Überwindung behindertenspezifischer Nachteile.“³

Die in dieser Programmatik sichtbar werdende Bereitschaft zur Neuausrichtung der BA und die Beschreibung prozedural angelegter Steuerungselemente stimmen opti-

2 vgl. u. a. Andreas Boes, Tobias Kempf, Zeitenwende im Büro, in: gegenblende Ausgabe März/April 2012, <http://www.gegenblende.de/19-2013/++co++145f1894-8a04-11e1-768c-001ec9b03e44> (abgerufen 20.4.2013) und Initiative „Ich bin mehr wert“ der Vereinten Dienstleistungsgesellschaft ver.di (Sprecher: Karl-Heinz Brandl)

3 beide Zitate BA 2020, 2013, S. 6 (kursive Hervorhebung von WeDe)

mistisch, dass der BA der Anpassungs- und Modernisierungsweg gelingt, den zu beschreiten sie sich vornimmt: Qualitativ hochwertige (Berufs-)Beratung, die Lebensfairläufe aktiv fördert, wird Profilleistung der BA 2020.

In expliziter Ausrichtung an den Kompetenzen der Mitarbeiterschaft und den Bedürfnissen der Arbeitsuchenden ist die BA 2020 vorbereitet auf den Spagat zwischen ausgeprägter regionaler Verwurzelung und verstärkter Vernetzung mit europäischen Arbeitsverwaltungen: Umfassende präventive und nachhaltige Beratung an den kritischen Übergängen im Erwerbsverlauf kann nur mit exzellenter Kenntnis des regionalen Arbeitsmarktes gelingen – der regionale Arbeitsmarktmonitor ist ein Instrument, mit dem die BA diese Kenntnisse zusammenträgt und für wichtige Netzwerkpartner verfügbar macht. In einem europäischen Arbeitsmarkt, der durch Arbeitnehmerfreizügigkeit und ein erhebliches Wohlstandsgefälle geprägt ist, gehören zugleich Präsenz in Brüssel und Aufmerksamkeit für die Beschäftigungssituation der Migrantinnen und Migranten zur Zukunftsausrichtung der BA unabdingbar dazu.⁴

Verfolgt man die durch Daten der BA im Frühjahr 2013 neu angefeuerten Debatten über die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen⁵, so zeigt sich, wie sehr die durch Internationalisierung und Digitalisierung geprägten Herausforderungen des Arbeitsmarktes überlagert und durchformt werden von den Dynamiken des demografischen Wandels.

Die grundsätzliche Dimension dieser Dynamik und die enge Verschränkung mit Fragen der Geschlechter- und Generationengerechtigkeit⁶ wird sichtbar, wenn wir einen auf den ersten Blick eher unscheinbaren Perspektivwechsel vornehmen: Anstelle des eingeübten „*Wir werden älter*“ lohnt es, die beobachteten Veränderungen

4 Die besondere Aufgabe, Frauen und Männern mit Migrationshintergrund in der beschäftigungsorientierten Beratung der BA, in der beruflichen Bildung und bei der Integration in den Arbeitsmarkt explizit anzusprechen, kann in diesem Aufsatz nur am Rande thematisiert werden. Die hohen Anforderungen an eine Willkommenskultur und die Gefahren, die sich durch stereotypisierende Zuschreibungen in der Arbeit mit Migranten ergeben können, sind unübersehbar. Statt vieler anderer einschlägiger Publikationen verweise ich exemplarisch auf Heike Klindworth, Bildungsbeteiligung unter Lebensverlaufsperspektive bei türkischen und osteuropäischen Migrantinnen – Sonderauswertung der Studie „Familienplanung und Migration im Lebenslauf von Frauen“ in: Ute Klammer, Markus Motz (Hg.), *Neue Wege – Gleiche Chancen*, Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Wiesbaden 2011, S. 89–124 und – als Hinweis auf die von der ILO-Konvention 189 zu Recht gesondert angesprochene besonders vulnerable Gruppe der Hausangestellten mit Migrationshintergrund – Christa Schnabl, *Arbeiter(innen) ohne Grenzen*. Zur Dringlichkeit einer sozioethischen Reflexion über transnationale Fürsorgearbeit, in: JSCW 52 (2011), S. 143–167

5 <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/robuster-arbeitsmarkt-aeltere-arbeitskraefte-sind-so-gefragt-wie-nie-12135324.html> (abgerufen am 2. Mai 2013)

6 Generationen- und Geschlechtergerechtigkeit werden in diesem Artikel aus Gründen der Lesefreundlichkeit synonym mit Generationen- und Geschlechterresponsivität verwendet. Tatsächlich geht der Anspruch der Responsivität über den der Gerechtigkeit hinaus: Generationen- und Geschlechterresponsivität fordert eine Maßnahme- und Strategieentwicklung unter aktiver Einbeziehung beider Geschlechter und verschiedener Generationen, um auf diese Weise Bedürfnisse und Gerechtigkeitserwartungen von Männern und Frauen verschiedener Generationen teilhabeorientiert zu berücksichtigen.

(auch) mit dem nur vordergründig identischen Satz „*Wir leben länger*“ zu beschreiben.⁷

4.2 Wir leben länger – wir entscheiden mehr

Im Durchschnitt leben die Menschen in Deutschland heute 30 Jahre länger als unsere Urgroßeltern vor 100 Jahren. Damit hat sich die Spanne des Lebens um ein Drittel verlängert. Wer heute 14 ist, hat im Durchschnitt nicht 40, sondern 70 Lebensjahre vor sich: eine ganz ungeheure Veränderung der statistischen Lebenserwartung – verbunden mit einer nicht zu übersehenden Veränderung der Lebenserwartung: Das, was dieses lange Leben von mir erwartet (an Verantwortung, Entscheidung, Gestaltung) und das, was ich von diesem langen Leben erwarte (an Glück, beruflicher Entwicklung, Wohlstand), sieht deutlich anders aus als vor 100 Jahren.

Die Frage des langen und länger werdenden Lebens berührt junge ebenso wie ältere Menschen, Frauen und Männer ganz unmittelbar: Wer mit 25 Jahren weiß, dass noch etwa 60 Lebensjahre vor ihm liegen, dem klingt ein Eheversprechen „bis dass der Tod euch scheidet“ ganz anders in den Ohren, als wenn es vor dem Standesamt um durchschnittlich 30 (Lebens- und Ehe-)Jahre geht. Wenn ich mit 20 Jahren ahne, dass etwa 50 Erwerbsjahre auf einem dynamisch sich verändernden Arbeitsmarkt zu bestehen sind, dann bekommt die Entscheidung für die Erstausbildung und den ersten Arbeitgeber eine spezifische Färbung. Wie sehr lege ich mich fest? Welche Wege halte ich mir offen? Wo wird es in 40 Jahren interessante Beschäftigungschancen geben? Welche Berufe erweisen sich als Karrieresackgasse für Frauen? Welche „Männer-Berufe“ von heute münden in sterbende Branchen von morgen? Welche Berufsausbildung bietet Wechsel- und Aufstiegsmöglichkeiten, die zu mir in 30 Jahren passen werden?⁸

„Länger leben“: Das geht die jungen Menschen in der Berufsorientierung und die sie bei der Berufswahl Beratenden sehr direkt an. Sie wissen um die langen Jahre, die im Berufsleben vor ihnen liegen und deren Gestaltung eine unabweisbare Herausforderung mit sich bringt.

7 Wesentliche Gedanken zum „langen Leben“ habe ich in meinem Beitrag „Watch the gap. Politik für eine Gesellschaft des langen Lebens“, HerderKorrespondenz 1/2013, S. 37–42 entwickelt, grundlegende Überlegungen zur daraus folgenden Lebenslaufpolitik im Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften 2012 (Lebenslaufpolitik – Anforderungen an Generationen- und Geschlechtergerechtigkeit in einer Gesellschaft des langen Lebens, JCSW 52 (2012), S. 17–35). Die Überlegungen sind – ebenso wie der Salzkörner-Beitrag „Lebensfairläufe im demografischen Wandel. Anforderungen an aktive Lebenslaufpolitik“ <http://www.zdk.de/veroeffentlichungen/salzkoeerner/detail/Lebensfair-laeufe-im-demografischen-Wandel-605P/> an vielen Stellen inspiriert durch den 1. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung „Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“, den ich als Leiterin der Abteilung Gleichstellung im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in seiner Entstehung über drei Jahre begleiten konnte. Der 1. Gleichstellungsbericht ist erschienen als BT-Drucksache, BTDr Nr. 17/6240.

8 Es „sinkt für alle Beteiligten die Planungssicherheit. Das Risiko exogener Schocks wird größer. Unter diesen Umständen treffen Akteure auf dem Arbeitsmarkt kurzfristige Entscheidungen. Sie müssen zwischen Risikoabsicherung und notwendigen, aber risikobehafteten Investitionen in die eigene Zukunft abwägen.“ BA 2020, S. 11

Die Möglichkeiten und Notwendigkeiten über den eigenen Lebens- und Arbeitsweg zu entscheiden, haben sich erheblich vergrößert und vervielfältigt: Wir können und müssen während der uns zur Verfügung stehenden langen Lebensjahre signifikant mehr (weichenstellende) Entscheidungen im Lebenslauf treffen als unsere Urgroßeltern, insbesondere auch Entscheidungen, die mit unserem Berufsleben zusammenhängen.

Die Vervielfältigung der Entscheidungen hat mit der quantitativen Verlängerung des Lebens zu tun, aber auch mit Individualisierung und Pluralisierung: Jeder und jede Einzelne steht vor der kontinuierlichen Anforderung, den roten Faden durchs Leben zu finden und das eigene Leben damit selbst zu „erfinden“.

Indem gesellschaftliche Normierungen heute fragwürdig und tradierte (Rollen-) Erwartungen weniger prägend sind, ist der Beruf des Vaters weniger maßgeblich als Erstorientierung für die eigene Berufswahl. Vorsortierungen des unübersichtlichen Feldes von Ausbildungsberufen und Studienfächern nach „Männer-“ und „Frauenberufen“ können kaum hilfreich sein bei der Entscheidung für eine Lehre, für ein Studium oder eine Umschulung.

An die Stelle klarer gesellschaftlicher Erwartungen an Frauen- und Männerleben ist die Fiktion des „anything goes“ getreten, die allerdings gerade in der Berufsberatung zu sich überlagernden Erfahrungen und Erwartungen verschiedener beteiligter Akteure führt. Da hört der junge Mann, der gern Erzieher werden möchte, von seinen Eltern und Freunden, davon werde er keine Familie ernähren können⁹, und die junge Frau, die sich wünscht, Dolmetscherin zu werden, sieht sich mit der Frage konfrontiert, ob sich die spannenden Perspektiven in diesem Beruf mit der Sorge für Kinder überhaupt vereinbaren lassen. Berufswahlentscheidungen und familiäre Entscheidungen sind eng verknüpft: Lebensplanung und Familienplanung müssen als integrierte Konzepte angesehen werden.¹⁰

Der 1. Gleichstellungsbericht benennt die besondere Herausforderung der vielen interdependenten Entscheidungen zu Berufs- und Lebensplanung als Herausforderung der „linked lives“: Die Gesichtspunkte, die bei der Berufswahl zu berücksichtigen sind, sind Gesichtspunkte aus verschiedenen Lebensbereichen. Ob ich als junger Mann Erzieher werden möchte, hängt also nicht nur mit der Frage zusammen, ob ich davon ausgehe, das Anforderungsprofil eines sozialpädagogischen Berufs zu erfüllen, sondern auch davon, wie ich die Lohnentwicklung in diesem Beruf einschätze, welche Familiengründungsperspektive ich vor Augen habe und in wel-

9 vgl. dazu die Publikationen und Informationen der vom BMFSFJ geförderten Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ <http://www.koordination-maennerinkitas.de>

10 Die Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung BZgA hat mit dem gemeinsam mit der BA NRW konzipierten und vom BMFSFJ finanzierten Projekt „Komm auf Tour – meine Stärken, meine Zukunft“ Versuche unternommen, genau diese Verbindung für die Sexualaufklärung und Berufsberatung in einem Erlebnisparscours für Schülerinnen und Schüler integrativ nutzbar zu machen, vgl. <https://www.sexualaufklaerung.de/index.php?suche=komm+auf+tour&x=0&y=0>

cher Verantwortung ich mich als „Familienernährer“ sehe.¹¹ Nicht wenige junge Männer lassen sich durch vermeintlich gute Einkommensaussichten in Berufe locken, in denen sie sich nach der Ausbildung ganz fehl am Platze fühlen. Eine geschlechtersensible Berufsberatung muss Rollenstereotype in den Köpfen überwinden – und damit der Unterbewertung sozialer Dienstleistungsberufe entgegenwirken.

Die an Übergängen im Lebenslauf fallenden weichenstellenden Entscheidungen – jede dieser Entscheidungen kann sich grundsätzlich als „richtig“ oder „falsch“ erweisen im Lichte der eigenen Anforderungen an ein „gutes“ Leben und vor dem Horizont kurz- und langfristiger Lebensoptionen – brauchen Vorbereitung und Begleitung.

Es kommt – wie der 1. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011 zu Recht hervorhebt – der *Befähigung* zur eigenverantwortlichen weichenstellenden Lebensentscheidung¹² zunehmende Bedeutung zu. Um diese Befähigung zu gewährleisten, ist mehr als fachlich solide Beratung vonnöten. Berater und Beraterinnen müssen sich selbst frei machen von der tradierten Vorstellung, dass ein gutes Leben von einer bestimmten chronologischen Abfolge von Lebensereignissen (Schulabschluss, Berufseintritt, Heirat, Geburt eines Kindes...) geprägt sein müsse. Für den Erfolg ihrer Arbeit ist es wichtig, sich nicht von persönlichen Geschlechterrollenvorstellungen leiten zu lassen. Berater und Beraterinnen – und die ihre Arbeit strukturierenden gesetzlichen und untergesetzlichen Vorgaben – müssen berücksichtigen, dass heute jede und jeder zum Gestalter des eigenen Lebenslaufs geworden ist, in den sich weichenstellende Übergänge *variationsreich* einfügen. Ob ein zweites Studium, ein Berufswechsel, eine neue Partnerschaft oder ein Umzug... richtig oder vertretbar sind, ergibt sich nicht aus dem Abgleich mit einem Musterlebensentwurf, der als gesellschaftliche Norm breit akzeptiert wäre. Es sind immer wieder neu eigene Entscheidungen und Wertungen gefordert – Umsteuerungen im Lebenslauf, für deren finanzielle Absicherung die Verantwortung weder automatisch der Arbeitslosenversicherung noch dem Einzelnen allein zugewiesen werden kann.¹³

Um die Folgen der vielen Lebensentscheidungen wirklich absehen und verantworten zu können, bedarf es der Vorbereitung, der Vorwarnung, der Befähigung. Die Fähigkeit zur folgerichtigen Entscheidung kann nicht einfach vorausgesetzt werden, sie auszubilden erhält besondere Bedeutung unter den Vorzeichen des langen Le-

11 vgl. Christina Klenner, Wer „ernährt“ wen? Auf der Suche nach einem neuen Leitbild, WSI-Mitteilungen 3/2013, Seiten 210–212, http://www.boeckler.de/wsi_42644_42652.htm und Annegret Kramp-Karrenbauer/Kristina Schröder (Hgg.), „Mama zahlt!“ – Familienernährerinnen berichten, Freiburg 2013

12 Die Münsteraner Professorin für Christliche Soziallehre Marianne Heimbach-Steins nennt dies – sozialethisch gewendet – treffend „Verantwortungsermöglichung“. Vgl. ihren Beitrag im Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften 2012, „Verantwortung ermöglichen, Generationen- und Geschlechtergerechtigkeit fördern: Zur sozial-ethischen Rezeption der Lebenslaufperspektive. Eine Bestandsaufnahme in programmatischer Absicht, S. 75–106

13 Wenn Weiterbildung im Lebenslauf unter den skizzierten Voraussetzungen zu gelingender Gestaltung des Berufslebens dazugehört, sind gesellschaftliche Rahmenbedingungen für ihre Finanzierung zu gestalten: Die starren Altersgrenzen der BAföG-Regelungen gehören dabei ebenso auf den Prüfstand wie die Vorgaben, unter denen die BA eine Umschulung finanzieren kann.

bens. In der englischsprachigen Literatur wird diese Befähigung als „Empowerment“ eingefordert. Da die wörtliche deutsche Übersetzung „Ermächtigung“ seit 80 Jahren in Misskredit geraten ist, bürgert sich in Teilen der Literatur „Verantwortungsermöglichung“ als deutsche Entsprechung ein: Verantwortungsermöglichung ist Aufgabe zahlreicher politischer und gesellschaftlicher Akteure, eine Aufgabe aber auch für die BA: Es geht darum, die Befähigung zur Verantwortungsübernahme von Beginn an zu fördern und durch die Ermöglichung umfassender und lebensbegleitender Bildungsbeteiligung für alle eine unerlässliche Grundlage für eine eigenständige Lebensführung zu schaffen. Die BA ist mit ihrer Berufsorientierung und Berufsberatung wichtiger Akteur einer Politik der Verantwortungsermöglichung. Es geht darum, den Blick der Kunden und Kundinnen in den Arbeitsagenturen und Jobcentern auf Effekte und Folgen von Entscheidungsalternativen zu lenken und so eine realistische Abwägung von Entscheidungsalternativen in Kurz- und Langfristsperspektive zu erleichtern.

4.3 Gemeinsame Entscheidungen mit unterschiedlichen Folgen für Frauen und Männer

Die skizzierte Gestaltungsaufgabe, die Abfolge wichtiger Entscheidungen und Ereignisse im Lebenslauf zu einer eigenen Lebensgeschichte zu verbinden, die ihnen Sinn verleiht, trifft in unserer Gesellschaft des langen Lebens Menschen nach sozialer Lage, Generation oder Geschlecht sehr unterschiedlich und: Sie trifft Männer und Frauen gerade da, wo sich berufliche und familiäre Entscheidungen verzahnen, gemeinsam!

Die Tatsache, dass Entscheidungen an weichenstellenden Übergängen in der Regel nicht von einer Person allein, sondern von mehreren Personen gemeinsam getroffen werden, ist von nicht zu unterschätzender Bedeutung für die neuen Gestaltungsanforderungen, denen sich die Einzelnen in einer Gesellschaft des langen Lebens gegenübersehen. Diese Tatsache und die sich daraus für (Arbeitsmarkt-)Politik und (Berufs-)Beratung ergebenden Folgerungen werden allerdings häufig übersehen oder missverstanden.¹⁴

Unser abendländisches Denken ist sehr grundsätzlich dadurch geprägt, den Einzelnen zum Träger von Entscheidungsverantwortung zu machen – und wir laufen Gefahr, damit für sehr typische Lebenskonstellationen über kein adäquates Interpretationsmuster zu verfügen. Der Fallmanager oder Berufsberater, der nur Frau W. sieht und ihren durch frühere (gemeinsame) Entscheidungen eingengten Entschei-

¹⁴ Im Konzept BA 2020 ist die Tatsache gemeinsamer weichenstellender Entscheidungen im Lebenslauf als Herausforderung für die Berufsberatung und -vermittlung nicht explizit angesprochen. Die konkrete Gestaltung einer auf Chancengleichheit zielenden beschäftigungsorientierten Beratung muss aber – ebenso wie eine gendergerechte (Arbeitsmarkt- und Beschäftigungs-)Politik die Tatsache zahlreicher gemeinsamer Entscheidungen im Lebenslauf aktiv aufgreifen.

derungsspielraum als gegeben annimmt, wird häufig keine perspektivöffnende Beratung und Vermittlung anbieten können.

Maria W. ist 45 und gibt in der Erstberatung in der Arbeitsagentur an, nach 17-jähriger Erwerbsunterbrechung den beruflichen Wiedereinstieg zu planen.¹⁵ Frau W. ist als Bankkauffrau sehr gut qualifiziert, das jüngste Kind kommt jetzt in die 2. Klasse. Nach der Berufsausbildung hat Frau W. mehrere Jahre erfolgreich in ihrem Beruf gearbeitet, während der anschließenden „Familienphase“ hat sie wiederholt für ihren alten Arbeitgeber und – nach dem durch den Beruf ihres Mannes bedingten Umzug und die Geburt eines Nachzüglers – auch für eine Versicherung im Rahmen geringfügiger Beschäftigung gearbeitet.

Frau W. hat das Glück von ihrer Agentur für Arbeit in ein Wiedereinsteigerinnen-Programm vermittelt zu werden – am Ende steht allerdings wieder nur die Rückkehr in einen Minijob. Was ist passiert?

Maria W. lebt mit ihrem Mann Karl W. und den drei Kindern in einem Eigenheim. Seit fünf Jahren lebt ihre Schwiegermutter mit ihnen unter einem Dach – in der Souterrain-Wohnung des Hauses. Damals war Oma W. mit 75 Jahren gesundheitlich so beeinträchtigt, dass ein Verbleib in der eigenen Wohnung nicht mehr ratsam erschien: Der Familienrat hatte die Souterrain-Wohnung von Karl als ideale neue Heimstatt für die Mutter identifiziert. Als Karls Mutter dann nach drei, vier Jahren in der Souterrain-Wohnung zunehmend pflegebedürftig wurde, war es die „freie Entscheidung“ von Karls Frau, mit dem Ende der Kindergartenzeit des jüngsten Kindes nicht wieder beruflich durchzustarten, sondern im Minijob zu arbeiten und die Schwiegermutter zu pflegen. Die vorangegangene gemeinsame Entscheidung der Geschwister über den Umzug der Mutter, die früheren mit dem Ehemann gemeinsam getroffenen Entscheidungen über die Verteilung von Erziehungs- und Erwerbsarbeit in der Familie und die gemeinsame ökonomische Rationalität im Paar- und Haushaltskontext, die durch gesetzliche (steuer- und sozialrechtliche) Anreize maßgeblich beeinflusst wurde, prägen die Entscheidungssituation des geplanten Wiedereinstiegs maßgeblich. Solange, das zeigt der Fall Maria W., in der Berufs- und Wiedereinstiegsberatung die Verantwortung der Mit-Entscheider nicht ausdrücklich zum Thema gemacht wird, werden sich Sackgassen in Minijobs und andere prekäre Arbeitsverhältnisse nicht vermeiden lassen.

Die vielen wichtigen von Frauen und Männern im Lebensverlauf gemeinsam (!) getroffenen Entscheidungen sind typischerweise mit strukturell sehr unterschiedlich auf beide Geschlechter verteilten Risiken und Chancen verbunden. Wenn beide Partner gemeinsam entscheiden, dass nach der Geburt eines Kindes der Vater beruflich am Ball bleibt und die Mutter eine längere familienbedingte Erwerbsunterbre-

15 zu den Fallkonstellationen von Wiedereinsteigerinnen vgl. Jutta Allmendinger, *Verschenkte Potenziale? Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen*, Frankfurt/New York 2010. Analytisch fasst Carsten Wippermann die Situation der Wiedereinsteigerin zusammen in seiner Studie „Zeit für Wiedereinstieg“, die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend veröffentlicht wurde im Rahmen des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“, das BMFSFJ und BA gemeinsam initiiert und durchgeführt haben.

chung einlegt, dann sind die Nachteile in der Rente für die Frau gravierend, die ökonomischen Vorteile einer nicht unterbrochenen Erwerbsbiografie liegen beim Mann.

Die Genderdimension der Berufsberatung und die gleichstellungspolitischen Herausforderungen der Lebensverlaufsperspektive sind in besonderem Maße mit der *Tatsache der vielen gemeinsamen Entscheidungen und ihrer Unsichtbarkeit* verknüpft.

Die neue politische Aktualität der Gleichstellungspolitik und die hohe Zustimmung der Bevölkerung zur Notwendigkeit gleichstellungspolitischen Engagements signalisieren den daraus resultierenden Handlungsbedarf – für Politik, BA und andere Arbeitsmarktakeure (nicht zuletzt auch die Sozialpartner):

80 % der Bevölkerung stimmen heute der Aussage zu: „Geschlechtergerechtigkeit ist wichtig für den gesellschaftlichen Zusammenhalt“! Und ebenso viele sagen, dass sie die konsequente berufliche und private Gleichstellung von Frauen und Männern befürworten. Diese Zahlen aus aktuellen Erhebungen des DELTA-Instituts für Sozial- und Ökologieforschung¹⁶ machen deutlich, dass in der Bevölkerung eine sehr genaue Kenntnis der verschränkten Lebenswirklichkeiten existiert. Es ist verstanden, dass ohne eine gesellschaftliche Korrektur der mit gemeinsamen Lebensentscheidungen verbundenen ungleichen Risikoverteilung dauerhaft der soziale Friede und der gesellschaftliche Zusammenhalt nicht zu gewährleisten sind.

Wir brauchen neue institutionelle Rahmungen für eine faire Verteilung von Chancen und Risiken gemeinsamer Entscheidungen im Lebenslauf.¹⁷ Männer und Frauen müssen darüber hinaus auf die Tatsache und Herausforderung gemeinsamer Entscheidungen vorbereitet sein. Gendersensibler Berufsberatung kommt hier eine entscheidende Bedeutung zu.

„Watch the gap“ – bei jedem Ein-, Aus- und Umstieg in den New Yorker U-Bahnen weisen Schilder, Lautsprecheransagen und Bahnsteigmarkierungen auf die Lücke (zwischen U-Bahn und Bahnsteigkante) hin, die bei mangelnder Vorsicht zu umgeknickten Knöcheln führen kann. Die gefährlich sich im Verlauf des Lebens potenzierenden Gerechtigkeitslücken, die sich mit bestimmten gemeinsamen Entscheidungen im Lebenslauf verbinden (gender pay gap, gender pension gap....), werden hingegen vielfach versteckt.

Auf rechtzeitige Warnungen und Gefahrenanzeigen konnten Maria W. und ihr Mann Karl nicht vertrauen! Manche Entscheidung wäre wohl anders gefallen, wenn sie

16 Diese noch nicht veröffentlichten Zahlen bestätigen auf der Grundlage größerer Befragungszahlen Ergebnisse, die das BMFSFJ bereits 2011 publiziert hat: 25 Jahre Bundesfrauenministerium, Berlin 2011

17 Gemeinsame Entscheidungen von Frauen und Männern im Lebenslauf sind eine bleibende Realität. Ihre Folgen können und müssen in klugen (familien-)rechtlichen Regelungen berücksichtigt und ausgeglichen werden. Vgl. Brudermüller, Dauner-Lieb, Meder, Wer hat Angst vor der Errungenschaftsgemeinschaft? Hannover 2013. Das Buch verweist auf den kompensatorischen Handlungsbedarf im Ehegüterrecht nach der Reform des Unterhaltsrechts in der letzten Legislaturperiode.

ähnlich: Partnerschaft und Ehe – Entscheidungen im Lebensverlauf, Studie von Carsten Wippermann hg. vom BMFSFJ, Berlin, 3. Auflage 2012 und „Rahmenbedingungen für das Gelingen stabiler Partnerschaften in Ehe und Familie verbessern“, Erklärung des Zentralkomitees der deutschen Katholiken, 3.5.2002, abzurufen unter www.zdk.de

rechtzeitig deutlichere Hinweise auf deren – spätere – Auswirkungen erhalten hätten. Stattdessen machte Frau W. die Erfahrung, dass ihre familiären Rahmenbedingungen auch und gerade in der Berufsberatung als „gegeben“ und als Ausdruck persönlicher Prioritätensetzung angesehen wurden. Frauen in vergleichbarer Lebenslage werden leicht als Betreuungskundin eingruppiert, wenn „auf der anderen Seite“ des Beratungsgesprächs der Wille zum Rollenwechsel und die Chancen beruflich-familiärer Neuorientierung unterschätzt werden.

Das Wissen, dass – bei entsprechender Begleitung – der Ehepartner von Wiedereinsteigerinnen durchaus Verständnis für die geschlechtshierarchischen Folgen von gemeinsam im Lebenslauf getroffenen Entscheidungen entwickeln kann, ist in der Berufsberatung noch nicht allgemein verbreitet. Begleitstudien des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“, gemeinsam durchgeführt von BA und BMFSFJ, zeigen den Handlungs- und Beratungsbedarf: „Zeit für Wiedereinstieg heißt Neuverteilung der Zeit für berufliche und familiäre Aufgaben zwischen den Partnern – das ist das klare Votum der Frauen, die den beruflichen Wiedereinstieg nach mehrjähriger Erwerbsunterbrechung geschafft haben. Um diese Austauschbeziehungen zu fördern, sind neue Anreize und Absicherungen von Interesse, die eine zumindest vorübergehende Reduktion der Arbeitszeit des (Ehe-)Partners der Wiedereinsteigerin erleichtern.“¹⁸ Befragt nach gezielten Unterstützungsmöglichkeiten beim beruflichen Wiedereinstieg fanden 86 % der Frauen und 83 % der Männer folgende Idee gut: Um den beruflichen Wiedereinstieg der Frau zu erleichtern, soll es für den Partner möglich sein, vorübergehend die eigene Arbeitszeit zu reduzieren und hierfür einen Entgeltausgleich zu erhalten. Das könnte z. B. eine Reduzierung der Arbeitszeit auf 70 % sein. Für den 30 %-igen Lohnausfall würde der Mann ein anteiliges staatliches Partnergeld erhalten.¹⁹

4.4 Langfristeffekte und Folgerichtigkeit

Die Fähigkeit und Bereitschaft bei wichtigen Entscheidungen Langfristeffekte für das eigene Leben (und das des Partners) mit zu bedenken, ist keineswegs automatisch mit der Länge des Lebens mitgewachsen. Menschen neigen heute (wie gestern) dazu, kurzfristigen Aspekten bei Entscheidungsabwägungen ein größeres Gewicht beizumessen als langfristigen. Es fällt schwer sich vorzustellen, dass und wie Entscheidungen heute die Lebenssituation in 30, 40 oder 50 Jahren beeinflussen werden und dass es sinnvoll sein könnte, diese Spätfolgen in heutige Entscheidungen maßgeblich einzubeziehen. Dies fällt umso schwerer, als Globalisierung und Digitalisierung das Leben immer schnelllebiger machen und die Langfristeffekte heutiger Entscheidungen immer schwerer abzuschätzen sind. Schnellere Taktung und zunehmende Unüberschaubarkeit haben die Neigung zur Kurzfristabwägung

¹⁸ Zeit für Wiedereinstieg, hg. von BMFSFJ, Berlin 2011, S. 44

¹⁹ Zeit für Wiedereinstieg, a. a. O., S. 45

tendenziell womöglich noch verstärkt; (gemeinsames) Umsteuern in Um- und Wiedereinstiegsphasen bedarf der aktiven Unterstützung, damit kurzfristige Herausforderungen langfristige Chancen nicht konterkarieren. Erfolgreiche beschäftigungsorientierte Beratung muss die Berücksichtigung von Langfristeffekten bei den Kund/innen der Jobcenter stärken. Hier liegt eine besondere Verantwortung, die nur in geschlechtersensibler Herangehensweise erfolgreich wahrgenommen werden kann.

Auch politischen Entscheider_innen, die die politischen Rahmenbedingungen für die Arbeit in der Berufsberatung gestalten, fällt es gelegentlich schwer Langfristfolgen adäquat zu berücksichtigen. Nicht nur sind Politiker_innen grundsätzlich den gleichen Unsicherheiten ausgesetzt wie die Bürger und Bürgerinnen und wissen ebenso wenig sicher zu sagen, wie sich die Welt in 20, 30 Jahren verändert haben wird. Zusätzlich gibt es unter Parlamentariern die begründete Vermutung, dass Wähler und Wählerinnen langfristig vorsorgende politische Entscheidungen für morgen, die heute wehtun, nicht unbedingt honorieren. Vierjahres-Wahlrhythmen stellen daher im Verbund mit der Möglichkeit, unbeschränkt häufig wiedergewählt zu werden, für politische Akteure einen dauernden Anreiz dar, ihr Verhalten jeweils am nächsten Wahltermin zu orientieren. Dabei trägt das kurze Gedächtnis in Politik und Öffentlichkeit dazu bei, dass Politik im Verlauf nur weniger Jahre von schier unglaublicher Sprunghaftigkeit und Inkonsistenz geprägt sein kann. Dem Anspruch auf *Widerspruchsfreiheit auf der Zeitachse*, dem Anspruch an Folgerichtigkeit, wird Politik unter diesen Bedingungen keineswegs ausreichend gerecht.

Es ist kein Zufall, dass das Bundesverfassungsgericht in den letzten Jahren Folgerichtigkeit als Anforderung an Gesetzgebung, Verwaltung und Rechtsprechung immer prominenter formuliert – besonders klar zuletzt in seinem Urteil zu den Hartz-Reformen aus dem Jahr 2010.²⁰ Gerade im Bereich der sozialen Sicherung und Beschäftigungspolitik kommt Folgerichtigkeit in einer Gesellschaft des langen Lebens erhöhte Bedeutung zu: Die Menschen, von denen wir bei der Gestaltung ihres Berufslebens Verantwortung und vorausschauendes Handeln erwarten, müssen sich der (gesetzlichen) Rahmenbedingungen, ihrer Maßstäbe und Nachvollziehbarkeit hinreichend sicher sein können, an denen sie ihre eigenen folgenreichen Entscheidungen ausrichten (sollen).²¹

Was vom Bundesverfassungsgericht zur Folgerichtigkeit in Bezug auf die gesetzlichen Regelungen des SGB II gesagt wurde, gilt – *cum grano salis* – auch für die Arbeit der Arbeitsverwaltung: für Leistungsgewährung, Berufsberatung und Jobvermittlung. Folgerichtigkeit fordert die Fähigkeit, Unterschiedliches sachgerecht unterschiedlich zu behandeln, sie fordert Transparenz und Nachvollziehbarkeit bei Abwägungsentscheidungen und Konsistenz auf der Zeitachse. Die verfassungsge-

20 Stephan Rixen, Was folgt aus der Folgerichtigkeit? „Hartz IV“ auf dem Prüfstand des Bundesverfassungsgerichts – Erste Anmerkungen zum Urteil des BVerfG vom 9.2.2010 in: SGB 04/10, S. 240–245

21 vgl. Anna Leisner, Kontinuität als Verfassungsprinzip, Tübingen 2002; zu weiteren Literaturangaben verweise ich auf meine beiden Veröffentlichungen zur Lebenslaufpolitik im Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften 53/2012 und in der HerderKorrespondenz 1/2013 und die dort angegebene Literatur

richtliche Anforderung, folgerichtig zu arbeiten, verstärkt die Erwartung an die Arbeitsverwaltung, Chancenunterschiede zwischen den Generationen und Geschlechtern (im Lebensverlauf) wahrzunehmen und nach Möglichkeit auszugleichen.

4.5 Generationenvielfalt wahrnehmen

In unserer Gesellschaft des langen Lebens lebt jeder Einzelne länger und hat die Zahl der gleichzeitig lebenden Generationen zugenommen – mit je unterschiedlichen generationenspezifischen Erfahrungen und Werten. Die Generation der digital natives, der heute jungen Berufseinsteiger, unterscheidet sich von der nächstälteren Altersgruppe – der Generation Golf, die Babyboomer-Generation und die Wirtschaftswunder-Generation unterscheidet mehr als das Geburtsjahr.

In einer Gesellschaft des langen Lebens ist es naheliegend, die eigene Selbst- und Standortbestimmung über eine Zuordnung zu einer Generation zu präzisieren. In einer unübersichtlichen Welt ordnen wir uns aktiv einer Alterskohorte zu, wir fühlen uns ihr durch ähnliche Lebenserfahrungen und Werte verbunden.

Verschiedene Generationen sind von anderen (historischen) Ereignissen betroffen und stehen objektiv vor anderen Herausforderungen.

Gesetzliche Reformen, Veränderungen der Förderkonditionen, Philosophiewechsel bei der aktiven Arbeitsmarktpolitik und Neuregelungen von Berufsberatung und Berufsbildern treffen diese Generationen simultan an sehr unterschiedlichen Wegpunkten im Lebenslauf!

Die Reform größerer Gesetzesmaterien, der Wechsel von Strategien der Arbeitsverwaltung sollte daher nicht nur daraufhin gründlich geprüft werden, ob sie für Frauen und Männer, sondern auch ob sie für Frauen und Männer verschiedener Altersgruppen und Kohorten eine gleichermaßen faire Lösung darstellt.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ist anhand von Berufseinstiegs geschichten verschiedener Kohorten der Frage nachgegangen, ob und wie sehr sich unterschiedliche (konjunkturelle) Startbedingungen beim Berufseinstieg dauerhaft in unterschiedlichen Berufs- und Einkommensperspektiven verschiedener Frauen- und Männergenerationen niederschlagen: Die Kohorten, die während eines Booms ihre Berufstätigkeit beginnen konnten, hatten auch viele Jahre später noch ein höheres Einkommen als gleich qualifizierte Kollegen und Kolleginnen (der nachfolgenden Generation), die während einer Rezession in den Beruf eingestiegen sind.

Ausbildungsniveau einer Geburtskohorte, Kohortengröße und Arbeitsmarktlage und damit Arbeitskräftenachfrage bei Erwerbseintritt entscheiden dauerhaft(!) über die Lebenslaufchancen, so das IAB in Nürnberg. Es macht damit anschaulich, wie sehr in einer Gesellschaft des langen Lebens „Ort und Zeit“ (= Generationenzugehörigkeit) über die Verteilung von Lebenschancen entscheiden – Unterschiede, die in ei-

ner geschlechter- und generationenresponsiven Berufsberatung und Arbeitsvermittlung mit bedacht werden sollten.

Eine generationsdifferenzierende Arbeit in den Arbeitsagenturen und Jobcentern, die die unterschiedlichen Bedürfnisse der verschiedenen Kohorten und Generationen wirklich berücksichtigt, ist nicht einfach.²² In unserer Gesellschaft des langen Lebens führt allerdings kein Weg an dieser Anforderung vorbei, denn die unterschiedlichen legitimen Erwartungen der verschiedenen gleichzeitig lebenden Generationen an Gerechtigkeit im Zeitverlauf machen Generationenblindheit zu einem hohen Risiko.

4.6 Minijobs – ein gutes Angebot in der Jobvermittlung?

Geschlechtergerechtigkeit, Generationenresponsivität und Folgerichtigkeit sind die wesentlichen Anforderungen, denen sich eine für eine Gesellschaft des langen Lebens passende Beratung stellen muss: Sie ist in diesem Sinne als Element aktiver Lebenslaufpolitik anzulegen.

Denn wenn Lebenslaufpolitik Frauen und Männer befähigen will, ihre Entscheidungen als persönliche und gemeinsame Entscheidungen so zu treffen, dass Langfristfolgen fair von denen verantwortet werden (können), die diese Entscheidungen (mit-) getroffen haben, dann kann Berufsberatung hier wirksam unterstützen und präventiv begleiten.

Wie mögliche Risiken entstehen und dass ihnen in der Arbeit von Arbeitsagenturen und Jobcentern gegengesteuert werden muss, zeigen (wie am Beispiel Maria W. schon angedeutet) Vermittlungsgeschichten in geringfügige Beschäftigung: Es werden, so scheint es, die geschlechtsspezifisch sehr unterschiedlichen Kosten, die mit Minijobs faktisch verbunden sind, in der Beratung noch nicht ausreichend angesprochen; der Sogwirkung auf verheiratete Frauen, die von den Minijobs faktisch ausgeht und die zu dramatischen und ungerechten Risikoverteilungen führt, treten Jobvermittlung und -beratung noch nicht entschlossen genug entgegen.

84 % der Frauen, die ausschließlich in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis arbeiten, sind verheiratet; das ist ein Drittel mehr als der Anteil der verheirateten Frauen unter den Frauen im erwerbsfähigen Alter insgesamt. Die in diesen Zahlen sichtbar werdende spezifische Attraktivität der Minijobs für verheiratete Frauen entfaltet sich durch die besondere steuer- und sozialversicherungsrechtliche Privilegie-

22 Hier geht es um die Arbeit für die Kunden; Michael Kühn beschreibt, wie in der Arbeit der BA für die Personalentwicklung im eigenen Bereich ähnliche Anforderungen gelten: Michael Kühn, Bundesagentur für Arbeit: Personalpolitik ist lebensphasenorientiert, Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften 2012 (53), S. 57–73

rung des im Minijob erworbenen Einkommens des (weiblichen) „Zweitverdieners“ in der Ehe.²³

Sträflich missachtet die Politik dabei die Wahrscheinlichkeit, mit der eine (verheiratete) Frau im Verlauf ihres Lebens zur (Haupt-) Ernährerin der Familie werden kann – weil der Ehemann arbeitslos wird, die Familie verlässt oder stirbt. Bereits heute steuert in 20 % der Mehrpersonenhaushalte die Frau den Löwenanteil zum Familieneinkommen bei. Freiwillig oder unfreiwillig, alt oder jung, mit oder ohne Erwerbsunterbrechungen – Familienernährerinnen sind eine gesellschaftliche Realität.²⁴ Jede Frau kann im Verlauf ihres Lebens in die Situation kommen, ihre Familie maßgeblich durch ihr eigenes Einkommen zu versorgen. Vorsorgende gendersensible Berufsberatung, die sich als Bestandteil aktiver Lebenslaufpolitik versteht, muss schon allein deswegen alles vermeiden, was verheirateten Frauen prekäre berufliche Arrangements attraktiv erscheinen lässt.

Eindrücklich zeichnet die Studie des Bundesfamilienministeriums „Frauen im Minijob“ nach, wo Frauen heute beruflich stehen, die nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung im Minijob neu gestartet sind. Das Ergebnis ist niederschmetternd: Einmal Minijob – immer Minijob. Die durchschnittliche Verweildauer von verheirateten Frauen im Minijob liegt bei über sieben Jahren. Je länger der Minijob währt, umso unwahrscheinlicher wird, dass der Wechsel in ein sozialversicherungspflichtiges Normalarbeitsverhältnis noch gelingt. Die gesetzlichen Regelungen des Minijobs bilden einen Zwei-Komponenten-Klebstoff: Sowohl auf der Ebene individueller Motive und Anreize als auch auf der Ebene objektiver Arbeitsmarktchancen erleichtert er den Wechsel in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis nicht, sondern erschwert ihn sogar.

Es ist unter den Vorzeichen langen Lebens eine zentrale Anforderung Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Frauen/Paaren leicht machen, unvorhersehbare Veränderungen im Lebenslauf ökonomisch möglichst gut zu bewältigen. Die geltenden Minijob-Regelungen entsprechen dieser Anforderung in keiner Weise, sondern schaffen im Gegenteil eine objektive Gefahr. Sie sind faktisch ein zusätzliches Risiko im Lebenslauf, weil der Einstieg in den Minijob im Paarkontext (als gemeinsame Entscheidung!) so attraktiv gemacht und gleichzeitig ein dauerhafter Klebeffekt (für die Frauen) bewirkt wird. Das gesetzliche Anreizbündel macht es vor allem verheirateten Frauen schwerer als nötig ein regulär sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis anzunehmen. „Durch die Anreizstrukturen des Minijobs wird indirekt die Ehe zu einem Risiko im Erwerbsverlauf von Frauen“, fasst die Minijob-Studie des BMFSFJ pointiert zusammen (S. 17).

23 Frauen im Minijob, BMFSFJ 2012; vgl. auch die Statements von Ingrid Sehrbrock und Carsten Wippermann bei der DGB-Presskonferenz zum Equal Pay Day 2012, 20.3.2013, abzurufen unter www.dgb.de

24 Klammer/Klenner/Pfahl, Frauen als Ernährerinnen der Familie: Politische und rechtliche Herausforderungen, in: BMFSFJ (Hg.), Zeit für Verantwortung im Lebensverlauf – Politische und rechtliche Handlungsstrategien, Berlin und München 2011, S. 55–115, Kramp-Karrenbauer/Schröder, Mama zahlt!, a. a. O. und Zeit für Wiedereinstieg a. a. O.

Durch ihren langen Verbleib im Minijob haben die Frauen am Ende keine ausreichenden eigenen Ansprüche, auf eine existenzsichernde Alterssicherung durch den Ehemann können sie gleichzeitig auch nicht mehr vertrauen. Die sich hieraus ableitende Notwendigkeit einer Reform der Rahmenbedingungen von Minijobs verbindet sich mit einem Auftrag an eine gendersensible beschäftigungsorientierte Berufs- und Wiedereinstiegsberatung: Auch für Frauen jener Generation, in der es gesellschaftlich (in Westdeutschland) ganz normal war, nach der Geburt eines Kindes die Erwerbstätigkeit vier, fünf oder mehr Jahre zu unterbrechen, sind gute Perspektiven für die nach dem Wiedereinstieg verbleibenden 15 oder 20 Erwerbsjahre zu eröffnen! Vermittlung in einen Minijob eröffnet solche guten Perspektiven nicht.

4.7 Fazit

Das Leitbild BA 2020 – „In einer Welt im Wandel will die BA ein Anker sein, der das Vertrauen in die soziale Sicherung unseres Landes stärkt“ – formuliert direkt und indirekt hohe Anforderungen an Geschlechter- und Generationenresponsivität in der Arbeit von Jobcentern und Arbeitsagenturen: In einer Gesellschaft des langen Lebens sind sozialer Zusammenhalt und Vertrauen in die soziale Sicherung unseres Landes nur zu stärken, wenn Generationen- und Geschlechtergerechtigkeit aktiv gewährleistet sind.

Die Zielformulierung des Leitbildes 2020: „BA = Anker sozialer Sicherung“ – setzt daher eine Berufsberatungs- und Vermittlungsarbeit voraus, die aktiv die Unterschiede in den Erwerbs- und Lebensverläufen von Frauen und Männern berücksichtigt und die unter den Vorzeichen von Globalisierung, Digitalisierung und demografischem Wandel Chancengleichheit für Frauen und Männer verschiedener Generationen weder dem Zufall noch der Zeit²⁵ überlässt.

25 Der beliebten Vermutung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern werde im Zeitverlauf „von allein“ erreicht werden, sei hier ausdrücklich noch einmal widersprochen. Positiven Tendenzen, die mit der wachsenden Bildungsteilnahme von Frauen und dem Fachkräftemangel in wichtigen Dienstleistungsberufen verbunden sind, stehen Tendenzen entgegen, die in die entgegengesetzte Richtung wirken (Höherwertung von IT-Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, dominante Vorstellungen der männlichen Familiernährer-Rolle bei Jungen aller Milieus...).

5 Ziele und Nutzen von Gendertrainings in den Arbeitsfeldern der Bundesagentur für Arbeit

Chancengleichheit am Arbeitsmarkt ist ein Querschnittsthema, das alle Aspekte der beruflichen Beratung, Förderung, Vermittlung und Integration berührt. Nicht selten läuft es „nebenbei“ mit und es wird darauf vertraut, dass Planungen und Handlungen des Managements, der Führungs-, Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte dem Gender Mainstreaming nicht entgegenlaufen.

Es stellt sich die Frage, wie politisch gedachte Konzepte eines Gender Mainstreaming und Anforderungen, die sich aus den Trends in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt ergeben, auf eine Organisation wie die Bundesagentur für Arbeit „übersetzt“ werden können. In diesem Abschnitt wird aufgezeigt, dass Chancengleichheit am Arbeitsmarkt einen Beitrag zur Erfüllung politischer Vorgaben sowie zentraler Ziele und Vorhaben der Bundesagentur für Arbeit leistet. Genderkompetenz bzw. Genderexpertise stiftet daher einen nachhaltigen Nutzen.

Es werden Antworten auf folgende, häufig gestellte Fragen gegeben:

- Inwieweit unterstützen Gendertrainings die geschäftspolitischen Ziele der BA?
- Wozu dient Genderkompetenz im operativen Geschäft, und inwiefern wirkt es sich positiv aus, wenn Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte über entsprechende Kompetenz verfügen?
- Welcher Nutzen lässt sich für Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte ableiten?
- Inwiefern wird die Zielsteuerung der BA positiv beeinflusst?

Politisch gesehen unterstützen Gendertrainings und die damit zu erwartende höhere Genderkompetenz bei Beratungs- und Vermittlungsfachkräften die Umsetzung allgemeiner Zielsetzungen. Sie signalisieren, dass die BA ihrem politischen Auftrag nachkommt, Gender Mainstreaming und den Gleichstellungsplan der Bundesregierung umzusetzen, und zwar sowohl innerhalb der Organisation als auch nach außen gegenüber Kundinnen und Kunden und in der Netzwerkarbeit mit Partnern. Die BA wird damit auch ihrem eigenen Selbstverständnis gerecht, mit ihren Leistungen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern beitragen zu wollen (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2013 f., S. 6).

Über die politische Argumentation hinaus unterstützen Gendertrainings die BA bei ihren geschäftspolitischen Zielen. Im Bereich der Arbeitslosenversicherung werden die geschäftspolitischen Ziele aus dem Programm „BA 2020“, in dem die BA Antworten auf arbeitsmarktbezogene Fragen der Zukunft gibt (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2013 f.), abgeleitet und lauten für 2014:

1. Wir leisten einen Beitrag zur Fachkräftesicherung.
2. Wir verbessern für marktferne Kundinnen und Kunden die Teilhabechancen am Arbeitsleben.
3. Wir erarbeiten mit Jugendlichen gute berufliche Zukunftsperspektiven.
4. Wir nutzen alle Beschäftigungsmöglichkeiten.

(vgl. Vorstandsbrief SGB III zur Planung für das Geschäftsjahr 2014 vom 30.08.2013)

Um einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten, sollen das Erwerbspersonenpotenzial und die Eingliederungsleistungen genutzt werden. Bei Bedarf werden Qualifizierungen durchgeführt. Das Ziel der Fachkräftesicherung knüpft an den Megatrend „Der demografische Wandel wird spürbar“ an (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2013f, S.10). Es steht dabei eng mit dem vierten Ziel in Zusammenhang, das sich auf das Nutzen aller Beschäftigungsmöglichkeiten bezieht und die Erschließung zusätzlicher Potenziale für den Arbeitsmarkt beinhaltet. Die Ansprache und Aktivierung der sog. stillen Reserve sowie die Integration qualifizierter Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen unterstützen dieses Vorhaben ebenso wie Initiativen in den Bereichen Altenpflege oder Erziehung.

Es sind vor allem Frauen, bei denen das Erwerbspotenzial nicht oder nicht ausreichend ausgeschöpft wird. Deren Erwerbsbeteiligung soll erhöht und die Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter gesteigert werden. Die sich daraus ergebenden Handlungsbedarfe u. a. hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und persönlicher Präferenzen werden in dem Fachkräfteprogramm der BA „Perspektive 2025“ herausgestellt (vgl. Handlungsfeld 5 in Bundesagentur für Arbeit, 2011, S. 31ff.). Auch im Programm „BA 2020 – Antworten der BA auf Fragen der Zukunft“ wird betont, dass die Potenziale von Frauen stärker für den Arbeitsmarkt genutzt werden und Beratungsangebote daraufhin ausgerichtet und dahingehend weiterentwickelt werden sollen (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2013f, S.13).

Für die verbesserte Teilhabe von marktfernen Kundinnen und Kunden am Arbeitsleben sowie für die Erarbeitung guter beruflicher Zukunftsperspektiven bedarf es einer hohen Beratungskompetenz, die auch das Lebensumfeld und ggf. die Familie einbezieht. Eine solche Beratungskompetenz ist unerlässlich, um komplexe Profildaten zu erkennen, zu verstehen und auf diese reagieren zu können. Ebenso ist eine hohe Qualität der Beratung Voraussetzung, um Jugendliche altersgerecht und entsprechend ihren individuellen Bedürfnissen beraten zu können. Insbesondere Mädchen und junge Frauen sollen u. a. in Berufsorientierungsveranstaltungen und Beratungsgesprächen für MINT-Berufe und junge Männer für erziehende und pflegende Berufe gewonnen werden.

In dem von ihr im Programm „BA 2020 – Antworten der BA auf Fragen der Zukunft“ abgegebenen Leistungsversprechen stellt die Bundesagentur für Arbeit heraus, dass Beratung und Vermittlung Kerngeschäft der BA sind und bleiben (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2013f, S.19). Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte sowie Fallmanagerinnen und Fallmanager sollen „künftig die Situation, die Stärken und die Profillagen von Arbeitnehmerkunden noch besser verstehen und individuelle Lösungen finden“ (a. a. O., S. 44). Es wird das Ziel unterstrichen, die Beratungsqualität und Beratungsleistungen der Vermittlungsfachkräfte weiter zu erhöhen, wofür in die Befähigung und Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investiert werden soll (a. a. O., S. 41). Darüber hinaus sollen neue Fähigkeiten entwickelt werden (a. a. O., S. 35).

Gendersensibilität und -kompetenz bzw. Genderexpertise sollten zu diesen neuen Fähigkeiten gehören. Sie leisten einen Beitrag hinsichtlich folgender Aspekte:

1. Erfüllung der gesetzlichen bzw. politischen Vorgaben und Forderungen nach Umsetzung von Gender Mainstreaming/Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
2. Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Beratung und Vermittlung für Arbeitnehmerkundinnen und -kunden, um Potenziale für den Arbeitsmarkt zu heben, marktfernen Kundinnen und Kunden die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen und mit Jugendlichen gute berufliche Zukunftsperspektiven zu erarbeiten
3. Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Beratung für Arbeitgeber zur Ausschöpfung aller Fachkräfte- und Beschäftigungspotenziale im Zuge des demografischen Wandels
4. Sicherstellung einer hohen Kundenzufriedenheit, welche sich in der Ergebnisbewertung positiv niederschlägt

Tabelle 17 fasst zusammen, in welcher Weise Genderkompetenz zu den einzelnen Punkten beiträgt.

Tab. 17 Beiträge von Genderkompetenz/Genderexpertise zur Erfüllung politischer Vorgaben sowie zur Erreichung geschäftspolitischer Ziele und Vorhaben der Bundesagentur für Arbeit im Bereich der Arbeitslosenversicherung

Nr.	Beitrag
1	Erfüllung der gesetzlichen bzw. politischen Vorgaben und Forderungen nach Umsetzung von Gender Mainstreaming/Chancengleichheit am Arbeitsmarkt • Den Gender Mainstreaming-Gedanken in der Praxis leben und damit einen Beitrag zur Chancengleichheit leisten: Die Lebenslagen und Anliegen von Frauen (z. B. von Wiedereinsteigerinnen und Alleinerziehenden) können noch genauer wahrgenommen werden. • Rollenprägungen auflösen: Durch Reflexion der Rollenprägungen von Beratungs-/Vermittlungsfachkräften Verzerrungen in der Wahrnehmung und im Handeln relativieren, bestenfalls aufheben. Es wird Beratung/Integration möglich, frei von den eigenen Rollenvorstellungen der Beratungs-/Vermittlungsfachkräfte. • Die Chancengleichheit auch nach innen fördern, was zur Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beiträgt. • Diversity fördern: Die Sensibilität für Genderaspekte in den Lebenslagen erhöhen, gerade auch in Kombination mit Behinderung und kulturellen Besonderheiten (Diversity-Ansatz).

Nr.	Beitrag
2	Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Beratung und Vermittlung für Arbeitnehmerinnen und -kunden, um Potenziale für den Arbeitsmarkt zu heben, marktfernen Kundinnen und Kunden die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen und mit Jugendlichen gute berufliche Zukunftsperspektiven zu erarbeiten • Die Situation, Lebenslagen und Anliegen von Ratsuchenden (arbeitslos, arbeitsuchend, Nicht-Leistungsempfänger/innen) genauer erkennen und damit passgenauere Maßnahmen, Interventionen, Beratungsmethoden/-strategien auswählen können. • Perspektiverweiterung und Perspektivwechsel anregen und professionell durchführen. Die Kundinnen und Kunden werden flexibler, es ergeben sich mehr Möglichkeiten, was eine nachhaltigere Berufswahl und schnellere Integration in den Arbeitsmarkt bedeutet, gerade bei Personen mit eingeschränkter Beschäftigungsfähigkeit (geringere bzw. nicht arbeitsmarktkonforme Profile usw.). • Die vorhandenen beraterischen Kompetenzen von Beratungs- und Vermittlungsfachkräften sowie die Arbeitsmarktinstrumente noch genauer auf die Kundinnen und Kunden und die Genderspezifika ihrer Berufsfelder abstimmen. Beratungs-/Vermittlungsfachkräfte begreifen, wie im Beratungs- und Vermittlungsalldag sowie in der Arbeitswelt insgesamt um „Gender“ gehandelt wird und wie sog. Gender Troubles eine Integration oft erschweren. Manchmal müssen Gender Troubles auch eingeleitet werden, damit Bewegung in eine festgefahrene Situation kommt. Beratungs-/Vermittlungsfachkräfte erleben diese erweiterte Perspektive als Bereicherung. • Die Umsetzung der Beratungskonzeption (vgl. Peters, Langer, Rübner, & Sprengard, 2010; Rübner & Sprengard, 2010) flankieren, indem Abläufe und Techniken gendersensibel interpretiert und eingebracht werden.
3	Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Beratung für Arbeitgeber zur Ausschöpfung aller Fachkräfte- und Beschäftigungspotenziale im Zuge des demografischen Wandels • Arbeitgebern Anregungen geben, wie sie das jeweilige Berufsfeld und die jeweilige Arbeitswelt für beide Geschlechter attraktiv gestalten. Frauen und Männer als Kundinnen bzw. Kunden öffnen sich bislang genderuntypischen Berufswelten. • In der Arbeitgeberorientierten Vermittlung mehr Stellen akquirieren und sie aus Gendersicht genauer bewerten, so dass das Matching passgenauer wird.
4	Sicherstellung einer hohen Kundenzufriedenheit, welche sich in der Ergebnisbewertung positiv niederschlägt • Ein besseres Arbeitsbündnis sichern und damit die Grundlage für eine konfliktfreie, schnelle und nachhaltige Beratung und hohe Kundenzufriedenheit schaffen. • Menschen und Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt passgenauer zusammenbringen: Bessere Passgenauigkeit bedeutet schnellere und nachhaltigere Integration in den Arbeitsmarkt und mehr Kundenzufriedenheit. • Einen Qualifikationszuwachs bei den Beratungs- und Vermittlungsfachkräften bewirken. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erleben die Genderperspektive als hilfreiche Kategorie zur Analyse, Bewertung und Ausrichtung ihrer Arbeit. Dies motiviert, denn es kann qualifizierter beraten und vermittelt werden.

Die Ziele im Bereich der Grundsicherung (SGB II) sind 2014:

- Verringerung der Hilfebedürftigkeit
- Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit
- Verringerung von langfristigem Leistungsbezug

(s. Vorstandsinformation „Planung und Steuerung 2014 für die gemeinsamen Einrichtungen der Grundsicherung“ vom 07.11.2013)

Ein zentrales geschäftspolitisches Handlungsfeld im SGB II ist dabei die Erstausbildung für junge Erwachsene, bei denen Kundinnen und Kunden ohne Berufsabschluss zu Fachkräften ausgebildet werden sollen. Die „Beschäftigungsmöglich-

keiten für Alleinerziehende nutzen“ ist 2014 ein weiteres geschäftspolitisches Handlungsfeld.

Es ist selbsterklärend, dass Genderkompetenz auch zu den Zielen in der Grund-
sicherung beiträgt und insbesondere für die geschäftspolitischen Handlungsfelder
„Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden“, „Beschäftigungsmöglichkeiten
für Alleinerziehende nutzen“ und „Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeits-
markt integrieren“ von höchster Bedeutung ist. Mit der Wahl und Einmündung in
einen Ausbildungsberuf, egal ob im Jugend- oder erst im Erwachsenenalter, werden
die Weichen für das spätere Erwerbsleben gestellt. Nur wenn der Ausbildungsberuf
der Eignung und den Neigungen der Menschen entspricht, können sie hier langfris-
tig erfolgreich und zufrieden sein und damit dem Arbeitsmarkt nachhaltig zur Ver-
fügung stehen. Die Integration von Menschen, die unterschiedlichste Qualifikati-
onsvoraussetzungen mitbringen und unterschiedlichste Lebenslagen aufweisen, ist
an sich schon eine Herausforderung. Sie ist dies umso mehr, wenn es darum geht,
Alleinerziehende in eine die Existenz sichernde Erwerbsarbeit zu vermitteln.

Rechtskreisübergreifend kann festgehalten werden, dass Genderexpertise auf das
Kerngeschäft der BA, die Beratung und Vermittlung zielt. Da Beratungsqualität über
u. a. Kundenzufriedenheit gemessen wird, ist von positiven Wirkungen auf diesen
Indikator auszugehen.

Die hier vorgestellten Argumentationen können insbesondere Genderexpertinnen
und -experten bzw. den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt hilf-
reich sein (s. auch das nächste Kapitel zu den Einarbeitungsstrategien für BCA so-
wie Abschnitt 15.1.3 im Anhang 1 zu Argumentationslinien).

6 Einarbeitungsstrategien für Gender-expertinnen und -experten

In diesem Abschnitt werden Strategien vorgestellt, wie sich Genderexpertinnen und -experten am Arbeitsmarkt, die neu in ihrer Rolle sind, ihrem Aufgabengebiet annähern können. Die nachfolgenden Fragen ermöglichen ihnen zum einen eine Standortbestimmung als Fachperson, zum anderen eine Ausrichtung ihrer Rolle als Genderexpertinnen und -experten. Die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern versteht sich als Anregung und Reflexionshilfe. Sie wurde für Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) in den Jobcentern entwickelt, lässt sich aber problemlos auf Akteurinnen und Akteure in anderen Institutionen übertragen.

1. Persönliche Standortbestimmung

- Zu welchen Qualifikationsprofilen und Berufsbildern habe ich eine hohe Affinität?
- Welche Qualifikationsprofile und Berufsbilder sind mir wenig vertraut?
- Mit welchen Lebenslagen, Maßnahmen und Förderinstrumenten kenne ich mich besonders gut aus?
- Mit welchen Lebenslagen, Maßnahmen und Förderinstrumenten kenne ich mich wenig aus?
- Inwiefern sollen meine bisherigen Interessen und Kenntnisse für die Arbeit als BCA leitend sein? In welchen Punkten will/muss ich umdenken und mich neu orientieren?

2. Zahlen und Fakten auf dem Arbeitsmarkt

- Welche Daten und Statistiken sind für mein Arbeitsfeld relevant?
- Welche Kennzahlen sind für mein Arbeitsfeld relevant? Wie sind diese in sich priorisiert?
- An welchen Kennzahlen mache ich Erfolge und Fortschritte meiner Arbeit fest?
- Wo und wie bekomme ich diese Daten und Statistiken?
- Wie werte ich die Zahlen aus bzw. wie arbeite ich damit? (ggf. Sekundäranalysen)
- An wen und wie kommuniziere ich Zahlen? (Zahlen schaffen Fakten, sie müssen gut aufbereitet und immer erklärt werden.)
- Welche Bedeutung kommt den Zahlen in meiner (Überzeugungs-)Arbeit zu?

Anregungen für erste Analysen:

- Was sind Qualifikationsprofile und Berufsbilder, die auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in meiner Region stark bzw. nicht oder kaum nachgefragt sind? Sind jeweils eher Frauen oder Männer betroffen?
- Was sind die häufigsten Maßnahmen, Förderinstrumente, Ausbildungs- und Stellenangebote, die das Jobcenter den Kundinnen und Kunden in meiner Region anbietet?
- Sprechen diese Maßnahmen, Förderungen, Ausbildungsberufe und Stellenangebote eher Frauen oder Männer an?

3. Beratung der Geschäftsführung

- Welche internen Leitungsgremien sind für meine Arbeit relevant?
- Wie verschaffe ich mir hier Zugang? Wer stellt mich dort vor?
- Wie präsentiere ich meine Ziele, Aufgaben und Pläne?
- Wie gewinne ich auf der Führungsebene Bündnispartnerinnen und -partner?
- Wie bringe ich mich in die Leitungsarbeit und in Leitungsentscheidungen ein?
- Wie sieht mein Beitrag zur Erreichung geschäftspolitischer Ziele aus? Wie mache ich diesen deutlich?
- Wie überzeuge ich entsprechende Personen in entsprechenden Situationen?

4. Beratung der untergeordneten Leitungsebene (z. B. Sachgebiets-/Teamleitung)

- Wie vermittele ich Personen auf untergeordneter Leitungsebene meine Rolle als BCA?
- Mit welcher Facette meines Rollenprofils trete ich ihnen gegenüber auf? (z. B. Kompetenz in gendergerechter Beratung, Schnittstelle zur Geschäftsführung und zu Netzwerkpartnerinnen und -partnern)
- Wie kann ich sie in ihrer Arbeit unterstützen?
- Welche Angebote kann ich ihnen machen?

5. Beratung von Fachkräften

- Wie vermittele ich meinen bisherigen Kolleginnen und Kollegen meine neue Rolle als BCA?
- Mit welcher Facette meines Rollenprofils trete ich ihnen gegenüber auf? (z. B. Kompetenz in gendergerechter Beratung, Schnittstelle zur Geschäftsführung und zu Netzwerkpartnerinnen und -partnern)
- Wie kann ich sie in ihrer Arbeit unterstützen?
- Welche Angebote kann ich ihnen machen?

6. Beratung, Förderung und Unterstützung von Kundinnen und Kunden

- Welches sind in meiner Region aus Gendersicht relevante Zielgruppen? (z. B. nach zahlenmäßigem Umfang der Zielgruppe oder Schwere der Benachteiligung)
- Zu welchen Zielgruppen habe ich eine größere, zu welchen eine geringere Affinität?
- Welchen Zielgruppen mache ich spezifische Angebote?
- Wer kann mich bei der Vertrauens- und Überzeugungsarbeit unterstützen bzw.

mit welchen bestehenden Programmen und Organisationen kann ich kooperieren?

7. Arbeit in Netzwerken und Kooperationen

- Welche genderrelevanten Netzwerke und Kooperationen bestehen bereits? Wer hat sich bisher darum gekümmert? Wer ist bisher Kontaktperson gewesen?
- Welche Netzwerkpartnerinnen und -partner bzw. Kooperationspartnerinnen und -partner sind für meine Arbeit darüber hinaus relevant?
- Wie verschaffe ich mir Zugang? Wer stellt mich ggf. dort vor?
- Wie präsentiere ich dort meine Ziele, Aufgaben und Pläne?
- Wie gewinne ich für die Netzwerkarbeit Bündnispartnerinnen und -partner?
- Wie bringe ich mich in entsprechende Gremien ein?
- Wie sieht mein Beitrag dort aus?
- Wie überzeuge ich entsprechende Personen in entsprechenden Situationen?

8. Kooperation mit der Arbeitsagentur und anderen BCA

- Wie vernetze ich mich mit der bzw. den BCA in der Arbeitsagentur bzw. den Jobcentern vor Ort?
- Wie kooperiere ich mit der Leitung BCA in der Regionaldirektion und Zentrale?

9. Beratung von und Kooperation mit Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen

- Wie gehe ich auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen zu?
- Wie unterscheiden sich Kommunikation und Umgangsweisen in der Wirtschaft von denen in der öffentlichen Verwaltung?
- Wie gewinne ich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für meine Anliegen und für gemeinsame Projekte?
- Welche Angebote kann ich ihnen machen?

10. Arbeit im sozialpolitischen Kontext

- Auf welche übergreifenden Ideen, Best Practices oder Restriktionen möchte ich aufmerksam machen?
- Wen spreche ich deshalb an? (z. B. Leitung Regionaldirektion, Leitung BCA Zentrale)
- Welche Fachtagungen, Konferenzen usw. sind für mich interessant und strategisch gesehen relevant?

11. Zeit- und Selbstmanagement

- Wie stark fordert mich die Arbeit als BCA?
- Wie priorisiere und vernetze ich ggf. unterschiedliche Aufgaben und Rollen meiner Stelle im Jobcenter? (z. B. BCA und Migrationsbeauftragte)
- Wie viele Termine und Verpflichtungen außerhalb der regulären Arbeitszeit möchte ich wahrnehmen?
- Inwieweit unterstützt mich mein privates Umfeld dabei?
- Wie gehe ich persönlich mit Erfolg und Misserfolg um?
- Wo hole ich mir ggf. Unterstützung und Supervision?

Es bietet sich an, die Auseinandersetzung mit diesen Leitfragen in einem Gender-training aufzugreifen, wie es im nächsten Kapitel für die Zielgruppe der Gender-expertinnen und -experten am Arbeitsmarkt beschrieben wird.

7 Seminarkonzepte

In diesem Kapitel werden die Konzepte für zwei Seminare vorgestellt, und zwar zum einen für „Genderaspekte und Rollenwerkstatt für BCA im SGB II“ und zum anderen für „Genderkompetenz für BCA im SGB III: Führungs- und Beratungsprozesse gendersensibel unterstützen“. Für jedes Seminar wurden Modulbeschreibungen und Strukturpläne entwickelt sowie ein Trainingsleitfaden geschrieben.

Das Seminar für BCA im SGB II dient der Rollenfindung und Qualifizierung im Bereich „Gender“, nachdem die Funktion der BCA in den Jobcentern Anfang 2011 rechtlich verbindlich geschaffen wurde. In einem Train-the-Trainer-Programm wurden rund 20 Mastertrainerinnen und -trainer qualifiziert, die nunmehr die Qualifizierung in der Fläche mit mehreren hundert BCA in den Jobcentern umsetzen.

Dem gegenüber richtet sich das Seminar für BCA im SGB III an zum Teil langjährige Funktionsinhaberinnen und -inhaber, die ihre Gendersensibilität insbesondere in der Beratungs- und Führungsunterstützung weiter stärken wollen.

Gendertrainings für die Zielgruppe Berufsberaterinnen und Berufsberater, einschließlich der dazugehörigen Trainingskonzepte, Übungen und Fallbeispiele, werden bei Franzke (2010a) vorgestellt.

Gendertrainings für Vermittlungsfachkräfte (Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler in den Agenturen für Arbeit) könnten sich an das hier vorgestellte Seminarkonzept für BCA im SGB III anlehnen. Für die Zielgruppe Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte in den Jobcentern kommt die Übertragung des Seminarkonzeptes für BCA im SGB II in Frage. Bestimmte, speziell auf BCA ausgerichtete Lerninhalte, wie z. B. die Rollenwerkstatt oder die Argumentationen, könnten bei Beratungs- und Vermittlungsfachkräften durch vertiefte Fallarbeit ersetzt werden.

Eine Übersicht der Trainingskonzepte für verschiedene Zielgruppen findet sich in Tabelle 18.

Tab. 18 Trainingskonzepte für verschiedene Zielgruppen

Zielgruppe	Trainingskonzept
(neue) BCA im SGB II	Genderaspekte und Rollenwerkstatt für BCA im SGB II
BCA im SGB III	Genderkompetenz für BCA im SGB III: Führungs- und Beratungsprozesse gendersensibel unterstützen
Persönliche Ansprechpartner/innen bzw. Vermittlungsfachkräfte SGB II	Übertragung des Seminars für BCA im SGB II
Vermittlungsfachkräfte SGB III	Übertragung des Seminars für BCA im SGB III
Berufsberaterinnen und -berater	s. Franzke (2010a)

An die Trainerinnen und Trainer, die Qualifizierungen zur Genderkompetenz durchführen, werden hohe fachliche und didaktische Anforderungen gestellt. Zu nennen sind hier vor allem:

- fundierte Erfahrung als Trainerin oder Trainer
- Erfahrung im Umgang mit Gruppen und Gruppendynamiken
- Beratungserfahrung
- hohes Bewusstsein für die Kategorie „Gender“ in Beratungs- und Führungsaufgaben
- reflektiertes Verständnis der eigenen Geschlechtsrollenprägung
- starke Identifikation mit den Zielen der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
- große Bereitschaft, sich mit Genderaspekten professionell auseinander zu setzen.

Die Durchführung von Genderseminaren erfolgt in Trainer-Tandems. Idealerweise arbeiten Frau und Mann in der Seminarleitung zusammen, um weibliche und männliche Sicht- und Lebensweisen bestmöglich abzubilden und in die Seminararbeit einzubringen. So können unterschiedliche Erlebensweisen und Lebenswelten im Themenfeld „Gender“ aufgefangen und bearbeitet werden.

7.1 Konzept für das Seminar „Genderaspekte und Rollenwerkstatt für Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im SGB II“

In diesem Abschnitt finden sich die Trainingsmaterialien für das Seminar, das an neue BCA in den Jobcentern adressiert ist.

7.1.1 Modulbeschreibung

Die nachfolgende Tabelle 19 fasst die Eckpunkte der Modulbeschreibung zusammen.

Tab. 19 Modul „Genderaspekte und Rollenwerkstatt für BCA im SGB II“:
Ziele, Inhalte, Methoden und Organisatorisches

Ziele

Das Seminar vermittelt die für BCA in den Jobcentern notwendige Genderkompetenz. Neben fachspezifischen Kenntnissen werden die Teilnehmenden für die Kategorie „Gender“ in der Führungs- und Beratungsunterstützung sensibilisiert und erweitern ihre Beratungskompetenz um genderbezogene Sichtweisen.

Mit der Teilnahme an dem Seminar werden folgende Zielsetzungen angestrebt:

- Erwerb fachspezifischer Kenntnisse über Gender und Gender Mainstreaming: rechtliche Grundlagen, Fakten über Frauen und Männer, Hintergründe geschlechtsspezifischer Unterschiede, Folgen für die Lebensweisen und Erwerbsbiografien von Frauen und Männern
- Sensibilisierung für eigene Rollenvorstellungen und deren Auswirkungen auf das Denken und Handeln im Beruf
- Reflexion der Motivation, Aufgaben und Rollen als BCA, Definition und Darstellung eines eigenen Rollenprofils
- Bewusstmachung der Kategorie „Gender“ in der Führungs- und Beratungsunterstützung
- Ausbau gendergerechter Beratungskompetenz
- Identifikation strategisch relevanter Themenfelder für BCA in den Jobcentern und Vernetzung untereinander

Inhalte

Das Seminar verknüpft die Vermittlung von Fachinhalten mit Sensibilisierungsübungen und einem Training von Handlungskompetenz. Konkrete inhaltliche Schwerpunkte sind:

- Basiswissen über Gender, Gender Mainstreaming und Diversity
- Fakten über Frauen und Männer auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie Folgen für die Erwerbsbiografien
- Aufgaben und relevante Zielgruppen für die Arbeit einer BCA in den Jobcentern
- Reflexion von Rollen und Motivation als BCA
- Bewusstmachung eigener Rollenvorstellungen
- Erkennen der Kategorie „Gender“ in der Beratungs- und Führungsunterstützung
- Grundlagen gendergerechter Beratung: Beratungshaltungen und -techniken
- Analyse und Bearbeitung von Fällen aus dem SGB II zum gendergerechten Beraten
- Argumentations- und Überzeugungstechniken für spezifische, die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt tangierende Situationen im SGB II

Methoden

Impulsvorträge, Einzel- und Kleingruppenarbeit, Übungen, Szenarienarbeit, Fallanalysen

Organisatorische Voraussetzungen

Zeitansatz

2 Tage (16 Lehrveranstaltungsstunden)

Teilnehmerzahl

6–14 Personen

Medien

2 Flipcharts, 2 Pinnwände, Beamer, PC, Skript

Raumbedarf

1 Seminarraum und 1 Gruppenraum

7.1.2 Strukturplan

Hier der Strukturplan für das Seminar „Genderaspekte und Rollenwerkstatt für BCA im SGB II“.

Strukturplan

Modul: Genderaspekte und Rollenwerkstatt für BCA im SGB II

Zeit in Min.	Lernziele (Feinziele)	Inhalte	Methodik	Hinweise
20	Die Teilnehmenden (TN) kennen die Ziele, Inhalte und den Ablauf des Seminars. Sie gewinnen Vertrauen in die Kompetenzen und das Engagement der Trainerinnen und Trainer.	0. Seminareinstieg 0.1 Begrüßung, ggf. Intro durch InitiatorIn/Gesamtverantwortliche/n 0.2 Vorstellung der Trainerin/des Trainers bzw. des Trainer-Teams 0.3 Ziele, Inhalte und Methoden des Seminars 0.4 Organisatorisches (Dauer, Pausen, Verpflegung usw.)	Impulsreden Powerpoint (PPT)-Folien (0.3)	Trainer/innen sollten der Gruppe die Fragen beantworten: • Seit wann und in welcher Funktion beschäftige ich mich mit dem Themenfeld „Gender“? • Was motiviert mich für die Arbeit im Themenfeld „Gender“ und was schätze ich daran? • Was motiviert mich für die Trainertätigkeit?
45	Die TN erfahren, wer die anderen sind, was sie vom Seminar erwarten, werden für ihr eigenes Rollenverständnis aus Gender und die Bedeutung von Gender in der Arbeitswelt sensibilisiert.	1. Vorstellung der TN 1.1 Vorstellung der Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer, einschließlich: 1.2 Erwartung der TN an das Seminar 1.3 Motivation als BCA 1.4 Reflexion von eigenen Rollenprägungen: Was tue ich weil ich Frau/Mann bin? Was tue ich nicht, weil ich Frau/Mann bin? 1.5 Wahrgenommene Bedeutung von Gender im eigenen Arbeitskontext	Moderierte Abfrage PPT-Folie Mitschrift der Motive und der Bedeutung von Gender im Arbeitskontext am Flip (1.3 und 1.5)	Trainer/innen geben Beispiele aus dem eigenen Erfahrungshorizont. Erweiterung möglich um • Was tue ich, obwohl ich Frau/Mann bin?
30	Die TN kennen die Ziele und Inhalte der Konzepte Gender, Gender Mainstreaming und Diversity und wissen um deren Überschneidungen und Abgrenzungen. Sie erwerben Wissen	2. Gender und Gender Mainstreaming: Rechtliche und konzeptionelle Grundlagen 2.1 Rechtliche Grundlagen: Gesetzlicher und politischer Rahmen in der Bundesrepublik Deutschland und in der EU	Impulsvorträge Trainer/-in PPT-Folien Übungsblatt (ÜB) Fallanalysen Recht	

(Fortsetzung Strukturplan – Modul: Genderaspekte und Rollenwerkstatt für BCA im SGB II)

Zeit in Min.	Lernziele (Feinziele)	Inhalte	Methodik	Hinweise
	über die rechtlichen Grundlagen ihrer Arbeit als BCA und erkennen die Bedeutung ihrer Aufgaben im sozialrechtlichen und politischen Kontext.	2.2 Gender Mainstreaming, Diversity, Gender: Begriffdefinitionen, Ziele, Umsetzungsstrategien 2.3 Bestimmungen im SGB zur Chancengleichheit 2.4 Unterschiedliche Rolle BCA/GleitB aufgrund rechtlicher Bestimmungen		
30	Die TN verstehen die Hintergründe und Zusammenhänge, aus denen heraus die Funktion der BCA geschaffen worden ist. Sie können die Ausgangssituation sowie den Startpunkt ihrer Arbeit als BCA abschätzen. Sie erkennen die an sie gestellten Anforderungen und den hohen Stellenwert von Genderkompetenz für ihre Arbeit.	3. Aufgaben der BCA in den Jobcentern 3.1 Ausgangspunkt: Ergebnisse der Studie zur Überprüfung des gleichstellungspolitischen Auftrags im SGB II 3.2 Aufgaben der BCA in den Jobcentern nach Tätigkeits- und Kompetenzprofil (Tuk) 3.3 Beispielaufgaben 3.4 Anforderungen an BCA in den Jobcentern: u. a. hohe Genderkompetenz	Impulsvorträge Trainer/-in PPT-Folien	
20	Die TN können den Begriff Gender erklären und dessen Vor- und Nachteile gegenüber dem deutschen Begriff „Geschlecht“ benennen. Sie verstehen, dass Gender im Zuge von „Doing Gender“ hergestellt und in geschlechtsspezifischen Sozialisationsprozessen begründet ist.	4. Basiswissen Gender 4.1 Grundlagen Gender und „Doing Gender“ (staatliche Institutionen als Teil von „Doing Gender“) 4.2 Geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse 4.3 Ziele und Folgen von „Undoing Gender“	Impulsvorträge Trainer/-in PPT-Folien Ggf. Rückbezug auf die Vorstellungsrunde „Wo Geschlecht im Jobcenter eine Rolle spielt“	
90	Die TN sind sich der Wirkungskraft geschlechtsspezifischer Sozialisationsprozesse bewusst und kennen die Fakten und Folgen, die daraus für die Erwerbsbiografien von Frauen und Männern resultieren.	5. Frauen und Männer auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt: Fakten und Folgen 5.1 Geschlechtsspezifische Berufswahl 5.2 Folgen für die Lebensläufe von Frauen und Männern (einschl. Erwerbsarbeit) 5.3 Fakten zur Erwerbsituation von Frauen und Männern	Impulsvorträge Trainer/-in PPT-Folien Szenarienübung	

Zeit in Min.	Lernziele (Feinziele)	Inhalte	Methodik	Hinweise
45	Die TN kennen die Ziele und Merkmale von Beratung im Alltagskontext und in der beschäftigungsorientierten Beratung (v. a. SGB II) im Besonderen. Sie definieren die für ihre Arbeit als BCA relevanten Zielgruppen und erweitern ihre bisherigen Beratungseinstellungen und -kompetenzen um genderbezogene Sichtweisen.	6. Gendergerechte Beratung, Teil 1: Grundlagen 6.1 Einführung Beratung: Merkmale, Besonderheit „Zwangs-kontext“ 6.2 Abfrage von Zielgruppen mit Relevanz für Chancengleichheit im SGB II/in den Jobcentern 6.3 Gendergerechte Beratung: Begriff, Ziele, Geschlechterrollen in der Beratung, Umgang mit Gender Troubles, Methoden und Techniken gendergerechter Beratung	Impulsvorträge Trainer/-in PPT-Folien Moderierte Abfrage (Zurufliste oder Kartenabfrage) (6.2) Ggf. kurze Interaktionsübungen zur Einübung und Verdeutlichung von Beratungsmethoden und -techniken	
120	Die TN erkennen die Kategorie „Gender“ in den Anliegen und Lebenslagen von Ratsuchenden im SGB II. Sie entwickeln Sensibilität und Handlungskompetenz für den Umgang mit spezifischen, für die Genderarbeit im SGB II relevanten Zielgruppen, einschließlich der Hilfe- und Unterstützungsmöglichkeiten in der Beratung, Förderung und Integration. Sie werden befähigt, Beratungsgespräche gendergerecht durchzuführen bzw. die Umsetzung gendergerechter Beratungen anzuleiten. Die TN erkennen, wie sich Rollenprägnanzen einer Beratungsfachkraft auf den Beratungsprozess auswirken können und wie diesen u. a. durch die Anwendung gender-	7. Gendergerechte Beratung, Teil 2: Fallanalysen und -bearbeitungen 7.1 Leitfragen zur gendergerechten Beratung im SGB II 7.2 Analyse und Bearbeitung ausgewählter Fälle u. a. hinsichtlich • genderspezifischer Besonderheiten in der Lebenslage • genderspezifischer Besonderheiten in der Beratung • genderspezifischer Fallstricke in der Beratung (z. B. Stereotypisierungen, Denken und Handeln in traditionellen Rollen) • Aufgaben und Rollen der BCA im Beratungskontext 7.3 Transfer in die Praxis: In welcher Weise können BCA ihr Beratungswissen und das Bewusstsein für gendergerechte Beratung in die Jobcenter einbringen?	Fallsammlung Analyse und Bearbeitung von Fallbeispielen anhand von Leitfragen (ÜB), die von den TN ergänzt werden können Vorbereitung in Kleingruppen (KG), anschließende Präsentation und Diskussion der Ergebnisse in der Gesamtgruppe Ggf. Simulation von Beratungssequenzen Moderierte Abfrage	Den Trainerinnen und Trainern steht es frei, aus der Fallsammlung solche Beispiele auszuwählen, für die sich die TN besonders interessieren. Aufgrund der hohen praktischen Relevanz sollte mindestens ein Fall einer Alleinerziehenden bearbeitet werden. Die TN können auch eigene Fallbeispiele einbringen.

Zeit in Min.	Lernziele (Feinziele)	Inhalte	Methodik	Hinweise
	gerechter Beratungstechniken entgegenzuwirken ist.			
45	Die TN erkennen und reflektieren - die in der Tätigkeit einer BCA liegenden Chancen - die Befürchtungen und Schwierigkeiten, die sich mit der Aufgabe verbinden und erarbeiten pragmatische Wege, um sich in der Institution bekannt zu machen.	8. Motivation für die Tätigkeit als BCA 8.1 Welche Chancen und Potenziale liegen in der Aufgabe als BCA? Was sind unsere Visionen? 8.2 Welche Befürchtungen haben wir? Was wird schwierig? Auf welche Widerstände treffen wir? 8.3 Was können wir tun, um uns in der Organisation bekannt zu machen und zu platzieren?	3 KG mit anschließender Präsentation und Diskussion im Plenum ÜB mit Leitfragen	Alternativ: Kartenabfrage
60	Die TN arbeiten die Vielzahl unterschiedlicher Rollen heraus und machen sich diese bewusst. Sie erkennen, dass Erwartungen von außen sehr vielfältig und zum Teil widersprüchlich sein können, d. h. jede Person mit Rollenkonflikten konfrontiert ist.	9. Analyse und Reflexion von Rollen an BCA im SGB II 9.1 Definition Rolle 9.2 Erarbeitung der Erwartungen an eine BCA aus verschiedenen Perspektiven KG 1 - des Gesetzgebers - der Geschäftsführung des Jobcenters - der Leitung CA in den RDn KG 2 - der Kolleginnen und Kollegen - der Kundinnen und Kunden KG 3 - Schnittstellen der Jobcenter - ggf. des privaten Umfeldes - weitere von den TN als bedeutsam erachtete Gruppen	Impulsrede TrainerIn PPT-Folie mit Übersicht zur Rollenvielfalt 3 KG mit anschließender Präsentation und Diskussion im Plenum Leitfrage: Was erwarten (Personen) von mir?	Zu den KG: Erst Stichworte, dann Benennung der Rollen, z. B.: „erwarten Analyse von Zahlen“ → Rolle „Controllerrin“, „erwarten Unterstützung bei Beratung“ → Rolle „Beraterin“ Die Rollen können pointiert auf den Punkt gebracht werden.
30	Die TN definieren und reflektieren ihr Rollenprofil als BCA. Sie gewinnen Handlungskompetenz zur Darstellung und Anwendung	10. Eigenes Rollenverständnis als BCA/ Einarbeitungsstrategien	„Lieblingsrollen“ und nicht gemochte Rollen punkten lassen	Diese Sequenz ermöglicht eine individuelle Reflexion

Zeit in Min.	Lernziele (Feinziele)	Inhalte	Methodik	Hinweise
	ihrer Rollen in der beruflichen Praxis. Sie sind in der Lage, im Rahmen einer BCA Rollen einzufordern, abzulehnen und mit anderen gemeinsam zu definieren. Sie finden sich in ihre neuen Aufgaben ein und nutzen passende Einarbeitungsstrategien.	10.1 Beantwortung von Fragen zur Profilschärfung, zum Rollenwechsel und zum Rollenmanagement 10.2 Definition eines eigenen Rollenverständnisses entsprechend den geschäftspolitischen Zielen des Jobcenters, den Kundenbedarfen, persönlichen Kompetenzen und Interessen 10.3 Abgleich der Aspekte mit dem aktuellen TuK, Implikationen und Folgen für die Arbeit als BCA 10.4 Empfehlungen zur Darstellung und dem Verhalten von Rollen 10.5 Einarbeitungsstrategien für neue BCA	Interpretation/Bewertung des Gesamtbildes TuK Impulse durch TrainerIn ÜB mit Leitfragen	und Standortbestimmung. Die Leitfragen können von der Gruppe ergänzt werden.
30	Die TN sind für Unterschiede in der verbalen und nonverbalen Kommunikation zwischen Frauen und Männern sensibilisiert und erkennen diese in der Beratungs- und Gremienarbeit wieder. Sie verstehen die Hintergründe und Folgen geschlechtsspezifischer Ausdrucksformen und können dies in ihrer Arbeit berücksichtigen.	11. Geschlechtsspezifische Kommunikationsmuster (optional) 11.1 Bedeutung geschlechtstypischer Kommunikationstypen für BCA 11.2 Geschlechtsspezifische Kommunikationsmuster verbal und nonverbal 11.3 Sprache und Bilder für beide Geschlechter	Impulsrede TrainerIn PPT-Folien Praxisbeispiele zur Veranschaulichung	
60	Die TN erkennen strategische Themen in der Zukunft und priorisieren deren Bedeutung. Sie klären zusammen mit den Kolleginnen, wie sie sich hierzu vernetzen wollen (s. auch Punkt 8).	12. Bestimmung strategischer Themen (optional) 12.1 Welche strategischen Themen werden in der Zukunft wichtiger? 12.2 Welchen Stellenwert räume ich der Arbeit daran ein? (z. B. zeitliche Ressourcen) 12.3 Wie wollen wir daran weiterarbeiten (s. Punkt 12: Information, Kommunikation und Networking)?	Moderierte Abfrage oder KG Ergebnisdokumentation	

Zeit in Min.	Lernziele (Feinziele)	Inhalte	Methodik	Hinweise
60	Die TN identifizieren für ihre Arbeit als BCA relevante Themen und priorisieren diese. Sie ver- ständigen sich darüber, wer die weitere Bearbeitung übernimmt und wie diese erfolgen soll. Ein- zelne BCA können sich zu The- mengruppen zusammenschlie- ßen. Im Seminar bestimmen sie die hierfür passenden Formate.	13. Information, Kommunikation und Networking/ Vernetzung untereinander (optional) 13.1 Zu welchen Themen besteht weiterer Bedarf an Information und Kommunikation? (z. B. Erar- beitung von Beratungsansätzen und Hand- lungskonzepten für spezifische Zielgruppen, Qualifikationsbedarfe für BCA) 13.2 Wer wird daran weiterarbeiten und wie soll dies geschehen? (z. B. in Themengruppen, Rollen- werkstätten, Supervisionsgruppen) 13.3 Ableitung entsprechender Formate (Kommuni- kationsmittel, Medien, Regeln usw.) für Infor- mation, Kommunikation und Networking	Moderierte Abfrage oder KG Cgf. kurze Abstimmung in Themengruppen Diskussion und ggf. Er- gebnisdokumentation, Schließen von Vereinba- rungen	Sollte der Chatroom über die BA-Lernwelt von den TN gewünscht werden, bitte Kontaktaufnahme zur FBA-BA-Lernwelt
15	Die TN geben ein Zwischenfazit, z. B. nach dem ersten Seminar- tag. Die Trainerinnen und Trai- ner erhalten dadurch Feedback und Anregungen für die weitere Arbeit.	14. Zwischenfazit nach Lerneinheiten , z. B. anhand der Frage: Der wichtigste Punkt für mich war...	Moderierte Abfrage	
30	Die TN formulieren ihre Denk- anstöße und nächsten Schritte. Sie geben Feedback zum Semi- nar und Anregungen zu dessen Weiterentwicklung.	15. Seminarabschluss 15.1 Ausblick: Weitere Qualifikationsmodule 15.2 Offene Fragen 15.3 Rückblick auf das Seminar • Denkanstöße, Emotionen, nächste Schritte • Ableitungen für die konkrete Arbeit 15.4 Feedback zum Seminar	Moderierte Abfrage ÜB	

7.1.3 Trainerleitfaden

Materialien

Der Trainerleitfaden ist Bestandteil der zu dem Seminar „Genderaspekte und Rollenwerkstatt für BCA im SGB II“ entwickelten und in Tabelle 20 angeführten Materialien, auf die unten näher eingegangen wird:

Tab. 20 Materialien für das Seminar „Genderaspekte und Rollenwerkstatt für BCA im SGB II“

Buchstabe	Material	Für Teilnehmende	Für Trainer/innen
A	Modulbeschreibung	X	X
B	Strukturplan		X
C	Teilnehmerunterlagen • PPT-Präsentation • Übungsblätter	X	X
D	Trainerleitfaden		X
E	Fallsammlung		X

A Modulbeschreibung

Die Modulbeschreibung fasst die Ziele, Inhalte und organisatorischen Voraussetzungen des Seminars zusammen. Sie ist in Tabelle 19 im Abschnitt 7.1.1 wiedergegeben.

B Strukturplan

Das Seminar „Genderaspekte und Rollenwerkstatt für BCA im SGB II“ bildete das erste Modul innerhalb einer mehrstufigen Qualifizierungsreihe für BCA in den Jobcentern. Neben diesem Basismodul wurden für diese Zielgruppe Seminare zur Vermittlung fachspezifischen Wissens im Bereich Controlling und Daten sowie zum Netzwerkmanagement durchgeführt. Ein weiteres Modul „Migrationssensibilität und interkulturelle Kompetenz“ ist derzeit als Vertiefungsmodul speziell für die BCA zusammen mit dem IQ-Netzwerk in Planung.

Der Strukturplan ist im Abschnitt 7.1.2 wiedergegeben. Er enthält die Lernziele, Inhalte, Methoden und Zeitansätze für die jeweiligen Lehreinheiten bzw. Themenblöcke des Seminars. Außerdem sind ergänzende Hinweise für die Trainerinnen und Trainer aufgeführt. Der Strukturplan bildet die konzeptionelle Grundlage des Seminars. Die Zeitansätze verstehen sich als grobe Orientierung. Je nach Arbeitsprozess und Interessenlage in der Gruppe kann davon abgewichen werden.

C Teilnehmerunterlagen (PPT-Präsentation, Übungsblätter)

Die Teilnehmerunterlagen bestehen hauptsächlich aus einer PPT-Präsentation. Aus dieser werden im Laufe des Seminars die meisten Folien gezeigt bzw. die meisten Inhalte erklärt. Ergänzend kommen Übungsblätter zum Einsatz, die in einem eigenen Dokument zusammengefasst sind.

D Trainerleitfaden

Der Trainerleitfaden beschreibt die Materialien für die Trainerinnen und Trainer und erläutert, worauf bei einzelnen Themenblöcken und Übungen zu achten ist bzw. welche typischen Reaktionen in Seminaren zu erwarten sind und wie Trainerinnen und Trainer diese handhaben können. Der Leitfaden enthält genau diejenigen Inhalte, die in diesem Abschnitt des vorliegenden Bandes wiedergegeben sind.

E Fallsammlung

Die Fallsammlung umfasst 14 Fälle aus dem SGB II bzw. der Praxis der Jobcenter mit genderrelevanten Implikationen. In der PPT-Präsentation sind die Fälle überblicksartig beschrieben. Die Teilnehmenden können die sie interessierenden Fälle auswählen. Die Fallsammlung wird somit nur in Teilen und nicht etwa in Gänze bearbeitet. Die Trainerinnen und Trainer teilen die entsprechende Fallbeschreibung als Kopie aus. Die komplette Fallsammlung ebenso wie die Lösungsstrategien sind ausschließlich für die Trainerinnen und Trainer bestimmt. In dem vorliegenden Band finden sich Fälle aus dem SGB II und deren Analyse aus Gendersicht im Abschnitt 10.2.1 bzw. 10.3.1.

Themen und Übungen

Dem Strukturplan ist zu entnehmen, dass das gesamte Seminar „Genderaspekte und Rollenwerkstatt für BCA im SGB II“ 15 Lerneinheiten umfasst (s. Tab. 21).

Tab. 21 Themen/Lerneinheiten des Seminars „Genderaspekte und Rollenwerkstatt für BCA im SGB II“ im Überblick

Nr.	Lehreinheit/Thema
0	Seminareinstieg
1	Vorstellung der Teilnehmenden
2	Grundlagen Gender und Gender Mainstreaming
3	Aufgaben der BCA in den Jobcentern
4	Basiswissen Gender
5	Frauen und Männer auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt: Fakten und Folgen
6	Gendergerechte Beratung, Teil 1: Grundlagen
7	Gendergerechte Beratung, Teil 2: Fallanalysen und -bearbeitungen
8	Motivation für die Tätigkeit als BCA
9	Analyse und Reflexion von Rollen an BCA
10	Eigenes Rollenverständnis als BCA/Einarbeitungsstrategien
11	Geschlechtsspezifische Kommunikationsmuster (optional)
12	Bestimmung strategischer Themen (optional)
13	Information, Kommunikation und Networking/Vernetzung untereinander (optional)
14	Zwischenfazit nach Lehreinheiten
15	Seminarabschluss

Auswahl und Priorisierung der Themen

Die Konzeption enthält mehr Lerneinheiten und Materialien, als im Seminar vermittelt bzw. eingesetzt werden können. Das heißt, es liegt im Ermessen des Trainer-Tandems, die Inhalte und Methoden bedarfsgerecht und gruppenspezifisch auszuwählen. Die im Strukturplan genannten Einheiten umfassen netto ca. 730 Minuten, das heißt etwa zwölf Zeitstunden oder 16 Lehrveranstaltungsstunden.

Bis auf die als optional gekennzeichneten Themen sollten alle im Strukturplan angeführten Themenblöcke behandelt werden, um eine einheitliche und organisationsübergreifende Wissensbasis der BCA sicherzustellen. Vertiefungen einzelner Themen und die Ausarbeitung von Fragestellungen, welche im Seminar auftreten, können in späteren Qualifizierungen oder Arbeitsgruppen behandelt werden.

In der Durchführung des Seminars sollten sich drei Kernbereiche wiederfinden:

- Gender
- Gendergerechte Beratung
- Rollenverständnis als BCA

Die Abfolge dieser Kerninhalte kann variieren. Es ist darauf zu achten, dass das Beratungsthema und die Fallbeispiele zur gendergerechten Beratung mit eingebunden werden. Beratung gehört zum Kerngeschäft der Bundesagentur für Arbeit und in den Jobcentern.

Die Rollenwerkstatt kann in dem Seminar vor das Themenfeld der Beratung gestellt werden. Hier ist seitens des Trainer-Tandems eine hohe Kompetenz bei der Strukturierung und Moderation der Diskussion unabdingbar. Persönliche Betroffenheiten und ggf. auch Missstände können von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ausgesprochen, müssen jedoch gleichzeitig wieder in eine konstruktive Richtung gelenkt werden. Die Bearbeitung von Einzelproblematiken würde über den Auftrag des Seminars hinausgehen und ist nicht vorgesehen. In diesem Fall empfiehlt es sich, die Thematik mit den betroffenen Personen am Rande des Seminars zu besprechen.

Mit den Materialien zum Seminar kann flexibel umgegangen werden. Fragestellungen können jederzeit auf die Gruppe angepasst und zugeschnitten werden. Auch in der methodischen Aufbereitung von Fachinhalten ist das Trainer-Tandem frei. Statt Powerpoint-Folien können z. B. auch am Flipchart Skizzen erstellt werden.

Weitere methodisch-didaktische Hinweise für die Trainerinnen und Trainer

An dieser Stelle sollen weitere methodisch-didaktische Hinweise zu den jeweiligen Einheiten gegeben werden.

0. Seminareinstieg

- Beachten Sie die im Strukturplan bei den Hinweisen angegebenen Punkte.
- Stellen Sie Ihre Kompetenzen und Motivation zur Beschäftigung mit Genderthemen klar heraus. Argumentieren Sie nicht pauschal oder „ideologisch“, sondern nach Möglichkeit aus Ihrer persönlichen und beruflichen Rolle heraus.

1. Vorstellung der Teilnehmenden

- Geben Sie bei der Reflexion von Rollenprägungen Beispiele aus Ihrem eigenen Erfahrungshorizont (z. B. „Ich strenge mich als Frau besonders an“ und „Ich wechsele keine Reifen, weil ich Frau bin“).
- Begegnen Sie den Beiträgen der Teilnehmenden mit großer Wertschätzung und Akzeptanz, auch dann, wenn dahinter sehr traditionelle Rollenvorstellungen oder die Abwehr einer tieferen Auseinandersetzung mit eigenen Rollenvorstellungen zum Ausdruck gebracht werden.
- Stellen Sie sich unter Umständen auf eine starke Sensibilisierung, Emotionalisierung oder Betroffenheit der Teilnehmenden ein. Mitunter sind die Teilnehmenden gerade akut von Genderfragen bzw. Genderthemen eingenommen, die sie persönlich sehr beschäftigen, z. B. stereotype Berufswahlen der eigenen Kinder oder Bruch mit einer bisher praktizierten Rolle als Frau.

2. Grundlagen Gender und Gender Mainstreaming

- Machen Sie sich mit den Begriffen vertraut und finden Sie Beispiele, welches Konzept in welchem Zusammenhang in der Arbeit einer BCA bzw. in den Jobcentern bedeutsam ist.
- Gender Mainstreaming und Diversity bilden die rechtliche und interne Legitimation der Arbeit als BCA. Allerdings ist das Genderkonzept dasjenige, das für die konkrete praktische Arbeit in der Beratungs- und Führungsunterstützung am umfassendsten ist, weshalb es in späteren Themenblöcken vertieft werden soll.
- Die rechtlichen Grundlagen können mithilfe ausgewählter Fälle veranschaulicht werden, die in den Übungsblättern enthalten sind (s. Übung Nr. 10 im Abschnitt 8.2 in diesem Band).

3. Aufgaben der BCA in den Jobcentern

- Ausgangspunkt der Arbeit als BCA ist die bisherige Situation in dem jeweiligen Jobcenter: Wie wurde mit den Themen Chancengleichheit und dem gleichstellungspolitischen Auftrag bisher umgegangen? Wer hat sich bisher darum gekümmert?
- Um eine realistische Einschätzung der BCA über ihre Ausgangssituation zu fördern, können Erkenntnisse aus dem Forschungsbericht zur Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht eingebracht werden (s. nachfolgende Literaturliste bzw. Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, FIA – Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt & GendA – Forschungs- und Kooperationsstelle Arbeit, Demokratie, Geschlecht am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg, 2009).
- In der Lehreinheit werden im Wesentlichen die Aufgaben der BCA in den Jobcentern näher erläutert. Dabei wird auch auf das Tätigkeits- und Kompetenzprofil (TuK) Bezug genommen.
- Sofern vorhanden, können die Trainerinnen und Trainer Beispiele aus ihrer eigenen Arbeit einbringen. Dies jedoch nie so aufdringlich, dass sich neue BCA

durch die Erfahrungen anderer „zurückgesetzt“ fühlen oder an der Ausbildung eigener Aufgabenschwerpunkte gehindert werden.

- Bei den Anforderungen sollte der hohe Stellenwert von „Genderkompetenz“ in der Arbeit einer BCA hervorgehoben werden. Dies leitet dann zum nächsten Themenschwerpunkt „Basiswissen Gender“ über.
- Die strategischen Aufgaben einer BCA werden an dieser Stelle noch nicht angebracht. Aufgrund thematischer Passung sind sie in der PPT-Präsentation hier genannt. Eine inhaltliche Auseinandersetzung damit findet erst im Themenblock 12 statt.

4. Basiswissen Gender

- Entscheidend in dieser Lehreinheit ist es, den Teilnehmenden den Unterschied zwischen biologischem und sozialem Geschlecht zu verdeutlichen. „Gender“ wird in einem Prozess des „Doing Gender“ konstruiert. Daran sind verschiedene Instanzen beteiligt. Auch staatliche Institutionen sind nicht frei, zur Konstruktion von Gender beizutragen. Aufgabe von BCA ist es, solche Prozesse zu erkennen und ihnen gegenzusteuern (s. auch nächster Themenblock).
- Wer mag, kann Spielzeugkataloge mitbringen, um aufzuzeigen, wie schon in frühen Jahren Vorstellungen über Berufsbilder geschlechterstereotyp vermittelt werden.
- Ein Zwischenfazit kann sein, dass heutzutage viele junge Frauen und junge Männer zwar eine partnerschaftliche Aufgabenverteilung in Familie und Partnerschaft anstreben, nach der Geburt von Kindern aber doch in traditionelle Rollen „zurückfallen“. Weshalb das so ist, kann im Seminar (kurz) diskutiert werden.

5. Frauen und Männer auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt:

Fakten und Folgen

- In dieser Lehreinheit soll deutlich gemacht werden, dass die Berufswahl Ausgangspunkt für die weitere Erwerbsbiografie und Lebensqualität eines Menschen ist. Frauen und Männer konzentrieren sich nach wie vor auf wenige Berufe. Bei Frauen steht die „Arbeit mit Menschen“ und „im Büro“ im Vordergrund, bei Männern die „Arbeit mit Technik“ und „mit dem Auto“.
- Berufswahlentscheidungen sind Lebensentscheidungen. Der Beruf und die mit ihm einhergehenden Möglichkeiten am Arbeitsmarkt bestimmen, wie viel eine Person verdient, wie zufrieden sie ist, wie schnell sie bei Arbeitslosigkeit wieder eine Beschäftigung findet, wie sich Rollen in Partnerschaft und Familie gestalten, wenn Kinder da sind, und welchen Lebensstandard eine Person im Alter haben wird.
- Bei der Verdeutlichung dieses Prozesses kann auf die Befunde aus dem Gleichstellungsbericht der Bundesregierung Bezug genommen werden (s. nachfolgende Literaturliste bzw. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2013a).

Zur Szenarienübung

- Die Szenarienübung (s. auch Übung Nr. 4 im Abschnitt 8.2) kann eingesetzt werden, um die Implikationen traditioneller versus nichttraditioneller Berufs- und Lebensweisen zu veranschaulichen. Bei der Geschichte von Anna und Nikolai fällt es in der Regel leicht, die entsprechenden Namen zu bestimmen. Das ist die uns bislang vertraute Sichtweise. Allerdings nimmt das Szenario einen tragischen Verlauf, bei dem sowohl Anna als auch Nikolai nicht glücklich werden und unter den Zwängen ihrer Rollen leiden. In der Geschichte von Lisa und Ralf sind die Berufswahlen untypisch und es ist spannend, welches Szenario die Teilnehmenden daraus entwickeln. Die Erfahrung mit der Übung zeigt, dass Lisa und Ralf ab dem Zeitpunkt, wenn sie ein Kind oder spätestens zwei Kinder haben, sich doch für eine traditionelle Rollenaufteilung entscheiden, bei welcher der Mann berufstätig ist und die Frau sich um die Kinder kümmert. Anhand der Szenarien kann diskutiert werden, wie viel Freiheit und Unterschiedlichkeit von Lebensweisen die heutigen Rahmenbedingungen und gesellschaftlichen Verhältnisse zulassen – oder eben nicht. Die Übung wird in Kleingruppen durchgeführt. Dabei ist eine Mischung zwischen Frauen und Männern unter den Teilnehmenden sowie West und Ost empfehlenswert. Mitunter treffen sehr unterschiedliche Perspektiven und Einschätzungen aufeinander. Dies ist gewollt und macht deutlich, zu welchen Anteilen Gender konstruiert wird und die dargestellten Szenarien mit eigenen Vorstellungen kollidieren.

6. Gendergerechte Beratung, Teil 1: Grundlagen

- In dieser Lehreinheit wird in die Konzepte Beratung und gendergerechte Beratung eingeführt. Die Vorkenntnisse und Vorerfahrungen bezüglich Beratung dürften bei den Teilnehmenden sehr heterogen sein, weshalb hier noch einmal die Essentials zusammengefasst werden.
- Bei den Merkmalen von Beratung im SGB II ist der „Zwangskontext“ als Besonderheit hervorzuheben.
- Gendergerechtes Beraten bedeutet, die Kategorie „Gender“ in der Beratung zu erkennen und damit zu arbeiten. Personen, die Menschen im Rechtskreis SGB II beraten, haben es durchgängig mit der Kategorie „Gender“ zu tun. Diese ist nicht immer leicht von den Anteilen der „Situation“ (z. B. soziales Milieu oder spezifische Lebenslage) sowie personalen Faktoren (z. B. bestimmte Persönlichkeitszüge) zu trennen.
- Exemplarisch werden einige Beratungsmethoden und -techniken vorgestellt, die das Ziel gendergerechter Beratung unterstützen. In Interaktionsübungen können diese Methoden und Techniken verdeutlicht oder verinnerlicht werden. Zum Beispiel können die Trainerinnen und Trainer einzelne Sätze einbringen und die Teilnehmenden sind aufgefordert, darauf empathisch zu reagieren.

7. Gendergerechte Beratung, Teil 2: Fallanalysen und -bearbeitungen

- Am Beginn dieser Lehrinheit können die Leitfragen zur gendergerechten Beratung (s. Abschnitt 10.1.1) durchgegangen und um Ideen der Teilnehmenden ergänzt werden.
- Die Trainerinnen und Trainer stellen die 14 Fälle vor (Fallsammlung s. Abschnitt 10.2.1) und lassen die Teilnehmenden einige davon auswählen. Die Anzahl richtet sich nach den vorhandenen Teilnehmenden (drei bis fünf Teilnehmende sollten einen Fall bearbeiten) sowie der verfügbaren Zeit. Realistisch gesehen können drei bis fünf Fälle bearbeitet werden. Dabei sollte mindestens der Fall einer Alleinerziehenden dabei sein, da diese Personengruppe in der Regel die größte Zielgruppe im Aufgabenbereich einer BCA darstellt.
- Zu den Fällen teilen die Trainerinnen und Trainer einzelne Fallbeschreibungen aus (keine komplette Fallsammlung). Die in der Fallsammlung für die Trainerinnen und Trainer skizzierten Lösungsstrategien aus Gendersicht verstehen sich als Anregung, nicht als einzig mögliche Lösung oder gar Vorgabe (s. Abschnitt 10.3.1 zu Fallanalysen aus Gendersicht).
- Die Teilnehmenden analysieren die Fälle anhand von Leitfragen. Das Spektrum der Fragen kann je nach Interesse und verfügbarer Zeit verkürzt werden. Wesentlich für das Thema sind die drei Fragen zu Genderaspekten in der Situation, in der Beratung und zu den Fallstricken aus Gendersicht (s. Abschnitt 10.1.2).
- Erfahrungsgemäß tun sich die Teilnehmenden anfangs mit den Fallanalysen und -bearbeitungen aus Gendersicht schwer. Die Genderperspektive in der konkreten praktischen Arbeit ist noch neu und ungewohnt und kann schnell mit dem Hinweis „Als BCA mache ich keine Individualberatung“ vom Tisch gefegt werden. Zu beachten ist dabei auch, dass die Teilnehmenden unterschiedliche Zugänge zur Beratung haben. Hier ist explizit zu betonen, dass Beratung das Kerngeschäft in den Jobcentern darstellt und es ausdrücklich gewünscht ist, dass BCA auf eine Verbesserung der Beratungsqualität im Sinne gendergerechter Beratung hinwirken. Nicht über Einzelberatung, sondern Beratungsunterstützung für Teams, Teamleitungen, Sachgebiete und ggf. kollegiale Beratung in Einzelfällen wird dieses Ziel erreicht (s. auch Rollenwerkstatt).
- Die Trainerinnen und Trainer geben Hilfestellungen und Unterstützung, z. B. durch Fragen wie: „Wenn man die ratsuchende Person fragen würde, ob sie lieber von einem Mann oder einer Frau beraten werden würde, was würde sie antworten?“, „Wenn die ratsuchende Person nicht Frau, sondern Mann wäre (bzw. umgekehrt), was wäre dann anders?“ oder „Macht es einen Unterschied, ob das Gespräch von einem Mann oder einer Frau geführt wird?“ Die Leitfragen zur gendergerechten Beratung können hier ebenfalls gute Anregungen geben, um einen Zugang zur Fallanalyse und -bearbeitung herzustellen.
- Falls Interesse und Zeit besteht, können einzelne Passagen in den Gesprächen simuliert werden. Auf Videofeedback wird aus Zeitgründen verzichtet. Es wür-

de auch den Blick auf vornehmlich andere Aspekte (z. B. Aussehen, Körpersprache) lenken, die in diesem Seminar nicht vordergründig sind.

- Als Fazit kann die Frage beantwortet werden, in welcher Weise eine BCA dieses Beratungswissen bzw. ihr Bewusstsein für gendergerechtes Beraten in dem Jobcenter einbringen kann.

8. Motivation für die Tätigkeit als BCA

- Die Trainerinnen und Trainer sollten sich in der Vorbereitung dieser Übung mit der in der PPT-Präsentation beschriebenen Walt-Disney-Methode vertraut machen. Danach analysieren die Teilnehmenden die verschiedenen Facetten ihrer Rollen nach folgenden Fragen:

Träumer

Was motiviert uns, BCA zu sein? Welche Chancen und Potenziale liegen in der Aufgabe? Welche Visionen haben wir? Welche strategischen Themen sehen wir?

Skeptiker

Welche Befürchtungen haben wir? Was ist schwierig? Auf welche Widerstände stoßen wir?

Realisten

Was können wir tun, um uns in der Organisation bekannt zu machen und zu platzieren?

In der Regel wählen die Teilnehmenden die zu ihrer Person passende Kleingruppe aus: Visionäre gehen in die Gruppe, welche die Chancen herausarbeitet, eher kritisch Veranlagte wählen die Gruppe der Skeptiker und pragmatisch orientierte Personen (oft mit Führungspotenzial) arbeiten realistische Schritte heraus. Die Ergebnisse aus den drei Kleingruppen werden im Plenum vorgestellt und präsentiert.

9. Analyse und Reflexion von Rollen als BCA

- In der Kleingruppenarbeit soll das vielfältige Rollenspektrum einer BCA aufgezeigt werden. Rollen können pointiert bezeichnet werden. Wie das geht, können die Trainerinnen und Trainer in der Anmoderation der Übung anhand von Beispielen verdeutlichen (s. Hinweise im Strukturplan). Sollte die Gruppe damit überfordert sein, ist es auch möglich, dass die Teilnehmenden zu den Erwartungen nur Stichworte herausarbeiten, welche dann von den Trainerinnen und Trainern in Rollen „übersetzt“ werden.

10. Eigenes Rollenverständnis als BCA/Einarbeitungsstrategien

- Hier wird das eigene Rollenverständnis der Teilnehmenden als BCA definiert und eingeübt. Es können kurze Selbstpräsentationen gehalten werden (z. B. Vorstellung bei einem Gremium), in der sich die BCA mit ihren Aufgaben bekannt machen.

- Wichtig hierbei ist auch, dass die BCA den Wechsel von ihrer bisherigen Rolle in die neue Rolle begreifen und Kompetenzen erwerben, diesen konsequent und nachhaltig zu vollziehen.
- In dem Zusammenhang kann auf das Modell von Krappmann Bezug genommen werden, der mit Empathie, Ambiguitätstoleranz und der Fähigkeit zur Identitätsdarstellung die Voraussetzungen für die Entwicklung eines eigenen beruflichen Selbstverständnisses beschreibt (vgl. Krappmann, 2010).
- Außerdem kann auf Einarbeitungsstrategien für neue BCA hingewiesen werden (s. Kapitel 6).
- Um das eigene Rollenverständnis einzuüben und zu lernen, mit Widerständen umzugehen, kann das Trainer-Tandem die Teilnehmenden reihum mit Sätzen konfrontieren, auf welche die Teilnehmenden spontan und z. B. unter Einsatz der Nutzenargumentation reagieren müssen.

Hier einige Beispielsätze:

- Liebe BCA, schön dass Sie mit dabei sind. Können Sie das Protokoll schreiben?
- Übernehmen Sie auch die Schwerbehinderten.
- Schön, dass Sie BCA sind – aber eigentlich brauche ich Sie nicht.
- Wir haben genug für die Frauen getan – genau genommen brauchen wir Sie nicht.
- Frauen haben doch alle Möglichkeiten und sind gleichgestellt.
- Eigentlich müssten wir jetzt auch einen Männerbeauftragten bestellen.
- Die BCA machen Sie nebenbei noch mit. Dazu brauchen Sie keine Freistellung.
- Ich kann doch auf Sie als persönliche Ansprechpartnerin/Vermittlerin nicht verzichten!
- Jetzt sind Sie BCA und die Quoten haben sich immer noch nicht verbessert. Was machen Sie eigentlich den ganzen Tag?
- Ich mache meine Arbeit schon 20 Jahre und bin damit sehr erfolgreich. Da können Sie jetzt nicht plötzlich kommen und mir sagen, dass ich es anders machen soll.
- Das ist unsere BCA. Da müssen Sie aufpassen!
- Sie machen das schon. Schulen Sie alle Mitarbeiter, dann wird es bestimmt besser.
- Wenn die Frauen sich mehr anstrengen würden, würden sie auch mehr erreichen. Sie sind selbst daran schuld, dass es so ist, wie es ist.
- Frauen können wir nicht in Männerberufe tun – das dürfen wir ihnen nicht antun.
- Das mit den Controllingzahlen machen wir unter uns aus – dazu brauchen wir Sie nicht.
- Sie sind eine tolle Vermittlerin. Wir können auf Sie nicht verzichten. Sie kriegen diese Doppelfunktion schon hin.

- Jetzt sind Sie schon ein Jahr dabei, und bei den Zahlen hat sich noch nichts getan.
- Machen Sie das nicht mit den Prostituierten. Das sollen die Kommunen machen.
- Wenn Sie bei Besprechungen dabei sind, nerven Sie.
- Können Sie für uns Kaffee kochen?
- Ich habe mich mit dem Geschäftsführer von Träger XY unterhalten. Er sagte, den Alleinerziehenden gehe es total schlecht. Was haben Sie eigentlich gemacht?
- Gutes Mädchen. Sind Ihnen die Männerrunden zu hart?

11. Geschlechtsspezifische Kommunikationsmuster (optional)

- Diese Lehreinheit ist optional. Eingeführt werden kann mit den bekannten verbalen und nonverbalen Unterschieden in der Ausdrucksweise von Frauen und Männern. Aufschlussreich sind auch die Überlegungen von Marion Knaths (2011) über hierarchieorientierte Kommunikation in männerdominierten Gruppen.
- Für die BCA ist es in der Regel neu, dass sie sich in (oft männerdominierten) Führungskreisen bewegt. Sie müssen sich auf neue Kommunikationsstile einstellen, die in dieser Einheit aufgezeigt werden.

12. Bestimmung strategischer Themen (optional)

- An dieser Stelle des Seminars wird ein Blick in die Zukunft geworfen: Welche Themen werden für die Arbeit der BCA künftig wichtiger? Wie schaffen es BCA, hierfür zeitliche und persönliche Ressourcen aufzubringen und nicht im operativen Geschäft „unterzugehen“?

13. Information, Kommunikation und Networking/Vernetzung untereinander (optional)

- Die Teilnehmenden können bestimmte Themenfelder identifizieren, bei denen sie gemeinsamen Handlungsbedarf sehen.
- Sie bestimmen, wie sie an diesen Themen weiter arbeiten wollen.
- Auch Qualifikationsbedarfe können an dieser Stelle geäußert werden.

14. Zwischenfazit nach Lehreinheiten

- Zwischenfazits kommt in dem Seminar ein hoher Stellenwert zu. Durch die Sensibilisierung bzw. Auslösung von Betroffenheit ist es für die Trainerinnen und Trainer immer wieder wichtig zu erfahren, was in den Teilnehmenden gerade vorgeht. Dies gelingt durch häufige Blitzlichter oder Zwischenbilanzen.

15. Seminarabschluss

- Hier wird ein Resümee des Seminars vorgenommen.
- Bei der Evaluation des Seminars sind weniger die quantitativen, sondern stärker die qualitativen Rückmeldungen von Bedeutung.

Literatur zum Seminar

Für eine Erfolg versprechende Durchführung der Seminare ist es unabdingbar, dass sich die Trainerinnen und Trainer fachlich stark mit dem Themenfeld „Gender“ sowie der Beratungs- und Vermittlungsarbeit in diesem Zusammenhang auseinandersetzen. Empfohlen wird die Lektüre folgender Quellen:

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

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2013a). Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Verfügbar unter: www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,diid=126762.html [Zugriff am 16.12.2013]

Göckler, Rainer (2012). Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement: Betreuung und Vermittlung in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II); Case Management in der Praxis (4. Aufl.). Regensburg: Walhalla U. Praetoria.

Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, FIA – Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt & GendA – Forschungs- und Kooperationsstelle Arbeit, Demokratie, Geschlecht am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg (2009). Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht. Abschlussbericht. Verfügbar unter: www.g-i-s-a.de/res.php?id=736 [Zugriff am 01.02.2013]

Knaths, Marion (2011). Spiele mit der Macht. Wie Frauen sich durchsetzen. München: Piper.

7.2 Konzept für das Seminar „Genderkompetenz für Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im SGB III: Führungs- und Beratungsprozesse gendersensibel unterstützen“

In diesem Abschnitt finden sich die Trainingsmaterialien für das Seminar, das an BCA in den Arbeitsagenturen und Regionaldirektionen adressiert ist.

7.2.1 Modulbeschreibung

Die nachfolgende Tabelle 22 fasst die Eckpunkte der Modulbeschreibung zusammen.

Tab. 22 Modul „Genderkompetenz für BCA im SGB III: Führungs- und Beratungsprozesse gendersensibel unterstützen“: Ziele, Inhalte, Methoden und Organisatorisches

Ziele

Das Seminar sensibilisiert und befähigt BCA im Rechtskreis SGB III, Prozesse im Rahmen der Beratungs- und Führungsunterstützung gendergerecht zu gestalten. Sie erwerben Genderkompetenz und erweitern ihre Handlungs- und Beratungskompetenz um genderbezogene Sichtweisen. Darüber hinaus erhalten sie vertiefende Informationen zum Themenfeld „Gender“ und erfahren Hintergründe zum Thema geschlechtsspezifische Sozialisation.

Inhalte

Das Seminar verknüpft die Vermittlung von Fachinhalten mit Sensibilisierungsübungen und einem Training von Handlungskompetenz. Konkrete inhaltliche Schwerpunkte sind:

- Basiswissen über Gender und Diversity, Abgrenzung zu Gender Mainstreaming
- geschlechtsspezifische Berufs- und Studienwahl: Fakten, Hintergründe und Folgen für die Lebensläufe und Erwerbsbiografien von Frauen und Männern sowie für die Gesellschaft
- Hintergründe geschlechtsspezifischer Sozialisation
- Bewusstmachen eigener Rollenvorstellungen
- Erkennen der Kategorie „Gender“ in Beratungs- und Führungsprozessen
- Methoden und Techniken gendergerechter Beratung: z. B. Förderung von Perspektivwechsel, Umgang mit Gender Troubles in der Beratung, Argumentationstechniken
- genderbezogene Analyse, Bearbeitung und Reflexion prototypischer Fälle aus der Beratungspraxis mit Ratsuchenden und Arbeitnehmerkundinnen und -kunden, z. B. Beratung und Beschäftigung von Frauen und Männern entgegen klassischer Rollenbilder, Unterstützung von Wiedereinsteigerinnen und Menschen in beruflicher Um- und Neuorientierung, Handlungsstrategien in Situationen struktureller Benachteiligung von Frauen
- genderbezogene Analyse, Bearbeitung und Reflexion prototypischer Fälle aus der Arbeitswelt im Allgemeinen
- Unterstützung von Führungsprozessen: Erarbeitung von Handlungsstrategien und Überzeugungstechniken für spezifische, die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt tangierende Situationen

Methoden

Impulsvorträge, Einzel- und Kleingruppenarbeit, Übungen, Szenarienarbeit, Fallanalysen

Organisatorische Voraussetzungen

Zeitansatz

2 Tage (16 Lehrveranstaltungsstunden)

Teilnehmerzahl

6–14 Personen

Medien

2 Flipcharts, 2 Pinnwände, Beamer, PC, Skript

Raumbedarf

1 Seminarraum und 1 Gruppenraum

7.2.2 Strukturplan

Hier der Strukturplan für das Seminar „Genderkompetenz für BCA im SGB III: Führungs- und Beratungsprozesse gendersensibel unterstützen“

Strukturplan

Modul: Genderkompetenz für BCA im SGB III: Führungs- und Beratungsprozesse gendersensibel unterstützen

Zeit in Min.	Lernziele (Feinziele)	Inhalte	Methodik	Hinweise
20	Die TN kennen die Ziele, Inhalte und den Ablauf des Seminars. Sie gewinnen Vertrauen in die Kompetenzen und das Engagement der Trainerinnen und Trainer.	0. Seminareinstieg 0.1 Begrüßung, ggf. Intro durch InitiatorIn/ Gesamtverantwortliche/n 0.2 Vorstellung der Trainerin/des Trainers bzw. des Trainer-Teams 0.3 Ziele, Inhalte und Methoden des Seminars 0.4 Organisatorisches (Dauer, Pausen, Verpflichtung usw.)	Impulsreden PPT-Folien (0.3)	Trainer/innen sollten der Gruppe die Fragen beantworten: • Seit wann und in welcher Funktion beschäftige ich mich mit dem Themfeld „Gender“? • Was motiviert mich für die Arbeit im Themfeld „Gender“ und was schätze ich daran? • Was motiviert mich für die Trainertätigkeit?
45	Die TN erfahren, wer die anderen sind, was sie vom Seminar erwarten, werden für ihr eigenes Rollenverständnis aus Gender und die Bedeutung von Gender in der Arbeitswelt/im Alltag sensibilisiert.	1. Vorstellung der TN 1.1 Vorstellung der Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer, einschließlich: 1.2 Erwartung der TN an das Seminar 1.3 Motivation als BCA 1.4 Reflexion von eigenen Rollenprägungen: Was tue ich, weil ich Frau/Mann bin? Was tue ich nicht, weil ich Frau/Mann bin? 1.5 Wahrgenommene Bedeutung von Gender im eigenen Arbeitskontext und Auswertung der Prework mit den Bildern „Typisch männlich/typisch weiblich“	Moderierte Abfrage PPT-Folie Mitschrift der Motive und der Bedeutung von Gender im Arbeitskontext am Flip (1.3 und 1.5) Anheften der Bilder (Prework) an Pinnwand	Trainer/innen geben Beispiele aus dem eigenen Erfahrungshorizont. Erweiterung möglichst um • Was tue ich, obwohl ich Frau/Mann bin?

(Fortsetzung Strukturplan – Modul: Genderkompetenz für BCA im SGB III: Führungs- und Beratungsprozesse gendersensibel unterstützen)

Zeit in Min.	Lernziele (Feinziele)	Inhalte	Methodik	Hinweise
15	Die TN kennen die Ziele und Inhalte der Konzepte Gender, Gender Mainstreaming und Diversity und wissen um deren Überschneidungen und Abgrenzungen.	2. Gender und Gender Mainstreaming: Konzeptionelle Grundlagen 2.1 Gender Mainstreaming, Diversity, Gender: Begriffsdefinitionen, Ziele, Umsetzungsstrategien	Impulsvorträge Trainer/-in PPT-Folien ÜB Fallanalysen Recht (optional)	
20	Die TN können den Begriff Gender erklären und dessen Vor- und Nachteile gegenüber dem deutschen Begriff „Geschlecht“ benennen. Sie haben ihr eigenes Gender bestimmt und verstehen, dass Gender im Zuge von „Doing Gender“ hergestellt und in geschlechtsspezifischen Sozialisationsprozessen begründet ist.	3. Basiswissen Gender 3.1 Selbstverortung auf dem sog. „Genderrad“ 3.2 Grundlagen Gender und „Doing Gender“ (staatliche Institutionen als Teil von „Doing Gender“) 3.3 Geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse 3.4 Ziele und Folgen von „Undoing Gender“	ÜB „Genderrad“ Impulsvorträge Trainer/-in PPT-Folien Ggf. Rückbezug auf die Vorstellungsrunde „Wo Geschlecht in der BA eine Rolle spielt“	
120	Die TN sind sich der Wirkungskraft geschlechtsspezifischer Sozialisationsprozesse bewusst und kennen die Fakten und Folgen, die daraus für die Erwerbsbiografien von Frauen und Männern resultieren.	4. Frauen und Männer auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt: Fakten und Folgen 4.1 Geschlechtsspezifische Berufswahl 4.2 Folgen für die Lebensläufe von Frauen und Männern (einschl. Erwerbsarbeit) 4.3 Fakten zur Erwerbsituation von Frauen und Männern 4.4 Übung „Berufe ordnen“ und „Szenarienübung“	Impulsvorträge Trainer/-in PPT-Folien Übung „Berufe ordnen“ Szenarienübung	
Nach Bedarf	Die TN erkennen, dass Doing Gender in ihrem unmittelbaren persönlichen und beruflichen Alltag sehr präsent und auch strukturell verankert ist.	5. Doing Gender im beruflichen und persönlichen Umfeld 5.1 Arbeit an einer ethnografischen Stichprobe, zum Beispiel zum TuK der BCA 5.2 Übung „Mein idealer Partner/meine ideale Partnerin“ (optional)	Übung, ggf. ÜB und Moderationsmaterial	Die Übungen können starke Betroffenheit auslösen.

Zeit in Min.	Lernziele (Feinziele)	Inhalte	Methodik	Hinweise
45	Die TN kennen die Ziele und Merkmale von Beratung im Allgemeinen und in der beschäftigungsorientierten Beratung (v. a. SGB III) im Besonderen. Sie definieren die für ihre Arbeit als BCA relevanten Zielgruppen und erweitern ihre bisherigen Beratungseinstellungen und -kompetenzen um genderbezogene Sichtweisen.	6. Gendergerechte Beratung, Teil 1: Grundlagen 6.1 Einführung Beratung: Merkmale, Besonderheit „Zwangskontext“ 6.2 Abfrage von Zielgruppen mit Relevanz für Chancengleichheit im SGB III 6.3 Gendergerechte Beratung: Begriff, Ziele, Geschlechterrollen in der Beratung, Umgang mit Gender Troubles, Methoden und Techniken gendergerechter Beratung	Impulsvorträge Trainer/-in PPT-Folien Moderierte Abfrage (Zurufliste oder Kartenabfrage) (6.2) Ggf. kurze Interaktionsübungen zur Einübung und Verdeutlichung von Beratungsmethoden und -techniken	
120	Die TN erkennen die Kategorie „Gender“ in den Anliegen und Lebenslagen von Ratsuchenden im SGB III. Sie entwickeln Sensibilität und Handlungskompetenz für den Umgang mit spezifischen, für die Genderarbeit im SGB III relevanten Zielgruppen, einschließlich der Hilfe- und Unterstützungsmöglichkeiten in der Beratung, Förderung und Integration. Sie werden befähigt, Beratungsgespräche gendergerecht durchzuführen bzw. die Umsetzung gendergerechter Beratungen anzuleiten. Die TN erkennen, wie sich Rollenprägungen einer Beratungsfachkraft auf den Beratungsprozess auswirken können und wie diesen u. a. durch die Anwendung gender-	7. Gendergerechte Beratung, Teil 2: Analyse, Bearbeitung und Reflexion von Fällen mit Ratsuchenden und Arbeitnehmerinnen und -kunden 7.1 Leitfragen zur gendergerechten Beratung im SGB III 7.2 Analyse und Bearbeitung ausgewählter Fälle aus der Orientierungs- und Entscheidungsberatung sowie der integrationsbegleitenden Beratung u. a. hinsichtlich • genderspezifischer Besonderheiten in der Lebenslage • genderspezifischer Besonderheiten in der Beratung • genderspezifischer Fallstricke in der Beratung (z. B. Stereotypisierungen, Denken und Handeln in traditionellen Rollen) • Aufgaben und Rollen der BCA im Beratungskontext 7.3 Transfer in die Praxis: In welcher Weise können BCA ihr Beratungswissen und das Bewusstsein	Fallsammlung Analyse und Bearbeitung von Fallbeispielen anhand von Leitfragen (ÜB), die von den TN ergänzt werden können Vorbereitung in KG, anschließende Präsentation und Diskussion der Ergebnisse in der Gesamtgruppe Ggf. Simulation von Beratungssequenzen	Den Trainerinnen und Trainern steht es frei, aus der Fallsammlung solche Beispiele auszuwählen, für die sich die TN besonders interessieren. Die TN können auch eigene Fallbeispiele einbringen.

Zeit in Min.	Lernziele (Feinziele)	Inhalte	Methodik	Hinweise
	gerechter Beratungstechniken entgegenzuwirken ist.	für gendergerechte Beratung in die Arbeits-agenturen einbringen?	Moderierte Abfrage	
90	Die TN erkennen die Kategorie „Gender“ in der Arbeitswelt im Allgemeinen. Sie entwickeln Sensibilität und Handlungskompetenz für den Umgang mit genderspezifischen Lebenslagen und Arbeitswelten, einschließlich der Hilfe- und Unterstützungsmöglichkeiten.	8. Gendergerechte Beratung, Teil 3: Analyse, Bearbeitung und Reflexion von Fällen aus der Arbeitswelt im Allgemeinen 8.1 Analyse und Bearbeitung ausgewählter Fälle aus der Arbeitswelt im Allgemeinen u. a. hinsichtlich • genderspezifischer Besonderheiten in der Lebenslage bzw. im Betrieb • genderspezifischer Besonderheiten in der Beratung (z. B. Coaching) • genderspezifischer Fallstricke in der Beratung (z. B. Stereotypisierungen, Denken)	Fallsammlung Weitere Methodik s. 7	s. 7
70	Die TN beherrschen die Nutzenargumentation und sind in der Lage, diese in Führungs- und Managementprozesse einzubringen, um (mehr) Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zu erreichen.	9. Unterstützung von Führungsprozessen 9.1 Vorstellung der Nutzenargumentation für Genderexpertinnen und -experten 9.2 Einüben der Argumentationen am Beispiel be stimmter, die Chancengleichheit tangierender Situationen	Übungen	Die erarbeiteten Argumentationsmuster können dokumentiert und im Nachgang an das Seminar an die TN verschickt werden. So können sie auf diese in ihrer Arbeit zurückkommen.
30	Die TN sind für Unterschiede in der verbalen und nonverbalen Kommunikation zwischen Frauen und Männern sensibilisiert und erkennen diese in der Beratungs- und Gremienarbeit wieder. Sie verstehen die Hintergründe und Folgen geschlechtsspezifischer Ausdrucksformen und können dies in ihrer Arbeit berücksichtigen.	10. Exkurs: Geschlechtsspezifische Kommunikationsmuster (optional) 10.1 Bedeutung geschlechtstypischer Kommunikationsstile für BCA 10.2 Geschlechtsspezifische Kommunikationsmuster verbal und nonverbal 10.3 Sprache und Bilder für beide Geschlechter	Impulsrede TrainerIn PPT-Folien Praxisbeispiele zur Veranschaulichung	

Zeit in Min.	Lernziele (Feinziele)	Inhalte	Methodik	Hinweise
15	Die TN geben ein Zwischenfazit, z. B. nach dem ersten Seminartag. Die Trainerinnen und Trainer erhalten dadurch Feedback und Anregungen für die weitere Arbeit.	11. Zwischenfazit nach Lerneinheiten , z. B. anhand der Frage: Der wichtigste Punkt für mich war...	Moderierte Abfrage	
30	Die TN formulieren ihre Denkanstöße und nächsten Schritte. Sie geben Feedback zum Seminar und Anregungen zu dessen Weiterentwicklung.	12. Seminarabschluss 12.1 Offene Fragen 12.2 Rückblick auf das Seminar • Denkanstöße, Emotionen, nächste Schritte • Ableitungen für die konkrete Arbeit 12.3 Feedback zum Seminar	Moderierte Abfrage ÜB	

7.2.3 Trainerleitfaden

Materialien

Der Trainerleitfaden ist Bestandteil der zu dem Seminar „Genderkompetenz für BCA im SGB III: Führungs- und Beratungsprozesse gendersensibel unterstützen“ entwickelten und in Tabelle 23 angeführten Materialien, auf die unten näher eingegangen wird.

Tab. 23 Materialien für das Seminar „Genderkompetenz für BCA im SGB III: Führungs- und Beratungsprozesse gendersensibel unterstützen“

Buchstabe	Material	Für Teilnehmende	Für Trainer/innen
A	Modulbeschreibung	X	X
B	Strukturplan		X
C	Teilnehmerunterlagen • PPT-Präsentation • Übungsblätter	X	X
D	Trainerleitfaden		X
E	Fallsammlung		X

A Modulbeschreibung

Die Modulbeschreibung fasst die Ziele, Inhalte und organisatorischen Voraussetzungen des Seminars zusammen. Sie ist in Tabelle 22 im Abschnitt 7.2.1 wiedergegeben.

B Strukturplan

Das Seminar „Genderkompetenz für BCA im SGB III: Führungs- und Beratungsprozesse gendersensibel unterstützen“ wurde bislang mehrmals von der Autorin für die Zielgruppe BCA in den Agenturen und Regionaldirektionen durchgeführt.

Der Strukturplan ist im Abschnitt 7.2.2 wiedergegeben. Er enthält die Lernziele, Inhalte, Methoden und Zeitansätze für die jeweiligen Lehreinheiten bzw. Themenblöcke des Seminars. Außerdem sind ergänzende Hinweise für die Trainerinnen und Trainer aufgeführt. Der Strukturplan bildet die konzeptionelle Grundlage des Seminars. Die Zeitansätze verstehen sich als grobe Orientierung. Je nach Arbeitsprozess und Interessenlage in der Gruppe kann davon abgewichen werden.

C Teilnehmerunterlagen (PPT-Präsentation, Übungsblätter)

Die Teilnehmerunterlagen bestehen hauptsächlich aus einer PPT-Präsentation. Aus dieser werden im Laufe des Seminars die meisten Folien gezeigt bzw. die meisten Inhalte erklärt. Ergänzend kommen Übungsblätter zum Einsatz, die in einem eigenen Dokument zusammengefasst sind.

D Trainerleitfaden

Der Trainerleitfaden beschreibt die Materialien für die Trainerinnen und Trainer und erläutert, worauf bei einzelnen Themenblöcken und Übungen zu achten ist

bzw. welche typischen Reaktionen in Seminaren zu erwarten sind und wie Trainee-rinnen und Trainer diese handhaben können. Der Leitfaden umfasst genau diejenigen Inhalte, die in diesem Abschnitt des vorliegenden Bandes wiedergegeben sind.

E Fallsammlungen

Die Fallsammlung umfasst 15 Fälle aus dem SGB III bzw. aus der Praxis der Agenturen und Regionaldirektionen mit genderrelevanten Implikationen. Sechs Fälle ereignen sich in der Orientierungs- und Entscheidungsberatung, sieben Fälle in der Integrationsbegleitenden Beratung und zwei Fälle betreffen die Arbeitgeberberatung. In der PPT-Präsentation sind die Fälle überblicksartig beschrieben. Zudem gibt es sechs Fallbeispiele aus der Arbeitswelt im Allgemeinen, darunter ein Arbeitgeber. Die Teilnehmenden können die sie interessierenden Fälle auswählen. Die Fallsammlung wird somit nur in Teilen und nicht etwa in Gänze bearbeitet. Die Trainee-rinnen und Trainer teilen die entsprechende Fallbeschreibung als Kopie aus. Die komplette Fallsammlung ebenso wie die Lösungsstrategien sind ausschließlich für die Trainerinnen und Trainer bestimmt. In dem vorliegenden Band finden sich die Fallsammlungen aus dem SGB III sowie aus der Arbeitswelt allgemein und deren Analyse aus Gendersicht in den Abschnitten 10.2.2., 10.2.3, 10.3.2 und 10.3.3.

Themen und Übungen

Dem Strukturplan ist zu entnehmen, dass das gesamte Seminar „Genderkompetenz für BCA im SGB III: Führungs- und Beratungsprozesse gendersensibel unterstützen“ zwölf Lerneinheiten umfasst (s. Tab. 24).

Tab. 24 Themen/Lerneinheiten des Seminars „Genderkompetenz für BCA im SGB III: Führungs- und Beratungsprozesse gendersensibel unterstützen“ im Überblick

Nr.	Lehreinheit/Thema
0	Seminareinstieg
1	Vorstellung der Teilnehmenden
2	Grundlagen Gender und Gender Mainstreaming
3	Basiswissen Gender
4	Frauen und Männer auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt: Fakten und Folgen
5	Doing Gender im beruflichen und persönlichen Umfeld
6	Gendergerechte Beratung, Teil 1: Grundlagen
7	Gendergerechte Beratung, Teil 2: Analyse, Bearbeitung und Reflexion von Fällen mit Ratsuchenden und Arbeitnehmerkundinnen und -kunden
8	Gendergerechte Beratung, Teil 3: Analyse, Bearbeitung und Reflexion von Fällen aus der Arbeitswelt im Allgemeinen
9	Unterstützung von Führungsprozessen
10	Exkurs: Geschlechtsspezifische Kommunikationsmuster (optional)
11	Zwischenfazit nach Lerneinheiten
12	Seminarabschluss

Auswahl und Priorisierung der Themen

Die im Strukturplan genannten Einheiten umfassen netto ca. 650 Minuten, das heißt rund elf Zeitstunden oder etwa 15 Lehrveranstaltungsstunden. Bis auf das als optional gekennzeichnete Thema sollten alle im Strukturplan angeführten Themenblöcke behandelt werden. Vertiefungen einzelner Themen und die Ausarbeitung von Fragestellungen, welche im Seminar auftreten, können in späteren Qualifizierungen oder Arbeitsgruppen behandelt werden.

In der Durchführung des Seminars sollten sich drei Kernbereiche wiederfinden:

- Gender
- Gendergerechte Beratung
- Führungsunterstützung

Die Abfolge dieser Kerninhalte kann variieren. Es ist darauf zu achten, dass das Beratungsthema und die Fallbeispiele zur gendergerechten Beratung mit eingebunden werden. Beratung gehört zum Kerngeschäft der Bundesagentur für Arbeit.

Mit den Materialien zum Seminar kann flexibel umgegangen werden. Fragestellungen können jederzeit auf die Gruppe angepasst und zugeschnitten werden. Auch in der methodischen Aufbereitung von Fachinhalten ist das Trainer-Tandem frei. Statt Powerpoint-Folien können z. B. auch am Flipchart Skizzen erstellt werden.

Weitere methodisch-didaktische Hinweise für die Trainerinnen und Trainer

An dieser Stelle sollen weitere methodisch-didaktische Hinweise zu den jeweiligen Einheiten gegeben werden.

0. Seminareinstieg

- s. Trainingsleitfaden zum Seminar für BCA im SGB II

1. Vorstellung der Teilnehmenden

- s. Trainingsleitfaden zum Seminar für BCA im SGB II, hier noch mit der Ergänzung durch die Prework mit den Bildern „Typisch männlich/typisch weiblich“ (Übung Nr. 1 im Abschnitt 8.2)

2. Grundlagen Gender und Gender Mainstreaming

- Analog Trainingsleitfaden zum Seminar für BCA im SGB II, wobei bei den erfahrenen BCA auf eine Vermittlung der rechtlichen Grundlagen ihrer Tätigkeit verzichtet werden kann. Dies schließt nicht aus, die Fallbeispiele Recht einzubringen, um zu prüfen, wie präsent die rechtlichen Grundlagen sind (s. Übung Nr. 10 im Abschnitt 8.2).

3. Basiswissen Gender

- Für die Selbstverortung auf dem sog. „Genderrad“ kann das Genderrad in Übung Nr. 2 im Abschnitt 8.2 genutzt werden.

4. Frauen und Männer auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt: Fakten und Folgen

- Analog Trainingsleitfaden zum Seminar für BCA im SGB II. Neben der Szenarienübung (Übung Nr. 4) kann zusätzlich die Übung Nr. 3 „Berufe ordnen“ eingesetzt werden (s. Abschnitt 8.2).

5. Doing Gender im beruflichen und persönlichen Umfeld

- Hier geht es um die Arbeit an einer ethnografischen Stichprobe, wie sie in Übung Nr. 9 im Abschnitt 8.2 beschrieben wird. Es kann zum Beispiel das TuK für BCA analysiert werden. Optional kann auch die Übung Nr. 5 eingesetzt werden, bei der die Teilnehmenden auf Karten Eigenschaften ihres idealen Partners oder ihrer idealen Partnerin schreiben, in denen oftmals Stereotype und traditionelle Rollenmuster zum Vorschein kommen.
- Da die Arbeit an einer ethnografischen Stichprobe das Denken und Handeln der Teilnehmenden direkt berührt, lösen entsprechende Übungen in der Regel große Betroffenheit aus. Es bietet sich an, eine solche Übung an das Ende des ersten Seminartages zu stellen, damit die Teilnehmenden weiter über die daraus gewonnenen Erkenntnisse nachdenken.

6. Gendergerechte Beratung, Teil 1: Grundlagen

- Analog Trainingsleitfaden zum Seminar für BCA im SGB II.

7. Gendergerechte Beratung, Teil 2: Analyse, Bearbeitung und Reflexion von Fällen mit Ratsuchenden und Arbeitnehmerkundinnen und -kunden

- Die Arbeitsweise an den Fällen entspricht der im Trainingsleitfaden zum Seminar für BCA im SGB II beschriebenen.
- Die Leitfragen zur gendergerechten Beratung im SGB III sind im Abschnitt 10.1.1 wiedergegeben.
- Bei den Fällen wird auf die im Abschnitt 10.2.2 beschriebene Fallsammlung für das SGB III zurückgegriffen.

8. Gendergerechte Beratung, Teil 3: Analyse, Bearbeitung und Reflexion von Fällen aus der Arbeitswelt im Allgemeinen

- s. Erläuterungen zu Lerneinheit 7
- Bei den Fällen wird auf die im Abschnitt 10.2.3 beschriebene Fallsammlung zurückgegriffen.
- Es handelt sich um Fälle, die überwiegend (noch) nicht in einem institutionellen Kontext auftreten, den Personen jedoch persönliche und berufliche Krisen bevorstehen, wenn ihr Gender Trouble nicht gelöst wird.

9. Unterstützung von Führungsprozessen

- Diese Lerneinheit ist übungsintensiv. Das Schema für die Nutzenargumentation findet sich in Übung Nr. 7 im Abschnitt 8.2, Beispielsituationen, einschließlich Lösungen stehen im Abschnitt 15.1.4 im Anhang 1.

- Es ist sehr nachhaltig, die von den Teilnehmenden entwickelten Argumentationslinien zu dokumentieren und nach dem Seminar an alle Teilnehmenden zu verschicken. Die Genderexpertinnen und -experten können dann jederzeit darauf zurückgreifen.

10. Geschlechtsspezifische Kommunikationsmuster (optional)

- Diese Lehreinheit ist optional.
- Analog Trainingsleitfaden zum Seminar für BCA im SGB II.

11. Zwischenfazit nach Lehreinheiten

- Zwischenfazits kommt in dem Seminar ein hoher Stellenwert zu. Durch die Sensibilisierung bzw. Auslösung von Betroffenheit ist es für die Trainerinnen und Trainer immer wieder wichtig zu erfahren, was in den Teilnehmenden gerade vorgeht. Dies gelingt durch häufige Blitzlichter oder Zwischenbilanzen.

12. Seminarabschluss

- Bei der Evaluation des Seminars sind weniger die quantitativen, sondern stärker die qualitativen Rückmeldungen von Bedeutung.

Literatur zum Seminar

Den Trainerinnen und Trainern dieses Seminars wird die Lektüre folgender Literatur angeraten:

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

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2013a). Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Verfügbar unter: www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=126762.html [Zugriff am 16.12.2013]

Knaths, Marion (2011). Spiele mit der Macht. Wie Frauen sich durchsetzen. München: Piper.

8 Neue Übungen für Gendertrainings

Der Erfolg von Gendertrainings steht und fällt maßgeblich mit der Qualität von Übungen. Bei Franzke (2010a) wurden bereits einige Aufgaben vorgestellt, die für Gendertrainings typisch sind. Durch die laufende Arbeit am Thema sind neue Übungen entstanden, die nachfolgend vorgestellt werden.

8.1 Einteilung der Übungen

Die Übungen sind drei Bereichen zuordenbar (vgl. Franzke, 2010a, S. 23):

1. Sensibilisierung für Geschlechterrollen und Geschlechterstereotype (S)
2. Vermittlung von Fachinhalten (F)
3. Handlungsorientierung/Training von Handlungskompetenz (H)

Die Einteilung in die drei Bereiche versteht sich als grobe Orientierung. Fast jede Übung hat Anteile aus mehr als nur einem Bereich.

Übungen zur Sensibilisierung berühren die Teilnehmenden emotional: Sie zeigen z. B. überraschende, bislang nicht bewusste oder nicht bekannte Fakten und dysfunktionale Annahmen auf. Die Schaffung von Betroffenheit und damit der Bereitschaft zur weiteren Auseinandersetzung mit dem Thema steht am Anfang des Trainings.

Die **Fachinhalte** werden über Impulsvorträge, in Einzel- oder Kleingruppenarbeit vermittelt: Hier werden z. B. Argumente für die Gleichstellungsarbeit oder gendersensible Beratung zusammengetragen. Dieser Teil ist eher kognitiv, wenngleich neues Wissen mit bisherigen Standpunkten kollidieren und somit im Einzelfall auch Irritationen hervorrufen kann. Fachbezogene Einheiten werden nach einer ersten Sensibilisierung eingebracht. Zu späteren Zeitpunkten werden sie themenbezogen aufgegriffen.

Handlungsorientierte Übungen zielen auf den Auf- und Ausbau von Verhaltensweisen. Hier treffen fachliche auf verhaltensbezogene Aspekte. Darüber hinaus bedeuten Rückmeldungen zum eigenen Kommunikations- oder Beratungsstil, dass das bisherige Selbstbild ins Wanken geraten kann und damit erneut Betroffenheit ausgelöst wird. Dieser Schritt setzt voraus, dass die Teilnehmenden für das Thema sen-

sibilisiert und mit einer fachlichen Betrachtung bzw. Analyse ihres Fachgebietes aus Gendersicht vertraut sind.

8.2 Übungen für Gendertrainings in der beschäftigungsorientierten Beratung

Eine Gesamtübersicht aller Übungen findet sich in Tabelle 25. Die Übungen können zielgruppenspezifisch zusammengestellt werden. Fallsammlungen zur Kategorie „Gender“ in der beschäftigungsorientierten Beratung werden im Abschnitt 10.2 vorgestellt.

Tab. 25 Gesamtübersicht aller Übungen

Nr.	Zielbereich	Kurzbeschreibung	Zeitansatz (Min.)
1	S	Prewrite/Vorbereitungsaufgabe zum Seminar	10
2	S	Genderrad	10
3	S/F	Berufe ordnen	20
4	S/F	Szenarienübung (Lückentext)	60
5	S	Mein idealer Partner – meine ideale Partnerin	20
6	F/H	Nutzenargumentation für Frauen und Männer in untypischen Berufen – eine Interaktionsübung	30
7	F/H	Nutzenargumentationen für Genderexpertinnen und -experten	40
8	S/F/H	Analyse von Critical Incidents	30
9	S/F/H	Ethnografische Stichprobe	nach Bedarf
10	F	Fallbeispiele Recht	20
11	S/F/H	Fälle zur gendergerechten Beratung (s. Abschnitt 10.2).	45/Fall

Erläuterungen zu der Herkunft und den Quellen der Übungen

BF Bettina Franzke

„Nach einer Idee von“ meint, dass eine Übung auf einer in der Fachliteratur beschriebenen und in der Praxis bewährten Übung basiert, in dieser Konzeption jedoch abgewandelt wurde, um die Übung auf die betreffende Zielgruppe und (oder) ihren Arbeitskontext zuzuschneiden.

Nr. 1: Prework/Vorbereitungsaufgabe zum Seminar

Ziel	•Einstimmung auf das Thema •erste Sensibilisierung für Stereotype •Schaffen einer guten (humorvollen) Arbeitsatmosphäre zu Seminarbeginn
Methode	Selbststudium/Recherche; moderierte Abfrage
Arbeitsauftrag	Nach Anmeldung zu dem Seminar erhalten die TN folgende Instruktion: „Es ist wünschenswert, dass Sie sich auf das Seminar mit einer Vorbereitungsaufgabe einstimmen. Sie werden gebeten, sich in Ihrer Alltagswelt (beruflich oder privat) umzuschauen und jeweils einen Gegenstand oder eine Situation auf einem Foto festzuhalten, die Sie als typisch weiblich oder männlich ansehen. Einen Ausdruck der beiden Fotos bringen Sie zum Seminar mit.“
Auswertung	Die Vorstellung jeder Person in der Gruppe (Leitfragen siehe Franzke, 2010a, Übung Nr. 1, Seite 47) wird um den Punkt „Meine Bilder...“ergänzt. Jede Person erläutert die von ihr gewählten Bilder und heftet sie an eine Pinnwand. Auf der einen Seite werden die Abbildungen „Typisch weiblich“, auf der anderen Seite die Abbildungen „Typisch männlich“ aufgehängt.
Dauer	1 Min. pro TN; bei 12 TN etwa 10–15 Min.
Material	Rundschreiben mit der oben genannten Instruktion; Folie zur persönlichen Vorstellung, ergänzt um den Aspekt „Meine Bilder“.
Anmerkung	Erfahrungsgemäß recherchieren einige TN nicht in ihrem persönlichen Umfeld, sondern im Internet. Die Ergebnisse offenbaren in der Regel sehr deutlich Klischees und werden mit Humor aufgenommen. Obwohl die Gegenüberstellung weiblicher und männlicher Welten sehr extreme Formen annehmen kann (z. B. Kuchen und Pferde versus Autos und Technik), sollten die Ergebnisse an dieser Stelle nicht interpretiert werden. Die Hauptbotschaft kann sein: Es gibt nach wie vor eine Trennung zwischen weiblich und männlich, weshalb es wichtig und richtig ist, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Nr. 2: Genderrad

Ziel	•Sensibilisierung für eigene Rollenprägungen •Aufzeigen des Konzepts des sozialen Geschlechts („Gender“), Abgrenzung gegenüber dem biologischen Geschlecht („sex“)
Methode	Einzelarbeit mit anschließender Diskussion in der Gruppe
Arbeitsauftrag	Die TN bekommen den Auftrag, sich auf den im sog. „Genderrad“ aufgeführten Eigenschaften einzuschätzen (s. Arbeitsblatt im Anhang 1, Abschnitt 15.1.1). Wer eine Eigenschaft für sich eher gering bewertet, macht sein Kreuz eher 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 TN ihre Einschätzungen vorgenommen, sollten diese mit einem dicken Stift verbunden werden.

Auswertung	Den TN wird offenbart, dass auf der linken Seite des Kreises „männliche“ und auf der rechten Seite des Kreises „weibliche“ Eigenschaften stehen. Dazu kann eine Folie gezeigt werden, auf der die linke Seite blau und die rechte rosa markiert ist (s. Anhang 1, Abschnitt 15.1.1). Die Übung verdeutlicht, dass das soziale Geschlecht (gender) sowohl vom biologischen Geschlecht als auch Kleidungsstil völlig unabhängig sein kann. Einzelne Profile (z. B. männliche, weibliche oder androgyne Ausprägungen) können in der Gruppe vorgestellt bzw. aufgezeigt werden.
Dauer	Ca. 10 Min.: • 5 Min. Vorbereitungszeit • 5 Min. Auswertung
Material	Arbeitsblatt mit dem Genderrad (s. Anhang 1, Abschnitt 15.1.1)
Anmerkung	Sehr spannend ist die Übung in einer gemischten Gruppe von Frauen und Männern mit Sozialisation in Ost- und Westdeutschland. Erfahrungsgemäß finden sich bei Frauen mit ostdeutscher Sozialisation (Lebensabschnitte in der DDR) sehr viel häufiger männliche und androgyne Profile als bei westdeutsch sozialisierten Frauen. Es scheint, dass die politische Zweiteilung über 40 Jahre Spuren hinterlassen hat. Dieser Punkt sollte ggf. nur als „Anspielung“ geäußert werden, da sich die Betreffenden hier schnell markiert fühlen und eine Diskussion in eine Richtung gelenkt werden könnte, die zu keinem Ergebnis führt.
Herkunft/Quelle	Nach einer Idee von Werner Knubben, Landespolizeidekan Baden-Württemberg

Nr. 3: Berufe ordnen

Ziel	• Sensibilisierung für Zusammenhänge zwischen Verdienst und gesellschaftlichem Ansehen von Berufen • Aufzeigen der Tatsache, dass männlich besetzte Berufe besser bewertet und bezahlt sind, es hier jedoch auch gegenteilige Entwicklungen gibt
-------------	---

	• Vermittlung von Fachwissen über Einkommen in verschiedenen, von Frauen oder Männern bevorzugten Berufen																					
Methode	Kleingruppenarbeit (drei Teilgruppen in getrennten Räumen)																					
Arbeitsauftrag	Jede der drei Teilgruppen bekommt sechs (Moderations-)Karten, auf denen jeweils folgende Berufe notiert sind: • Profi-Fußballer/in • Leiter/in Finanzamt • Kfz-Mechatroniker/in • Grundschullehrer/in • Kranken- und Gesundheitspfleger/in • Schuhverkäufer/in Jede Teilgruppe erhält eine andere Instruktion, wie sie die Berufe ordnen soll. Ordnungskriterien sind: • gesellschaftliches Ansehen (Gruppe 1) • Verdienstmöglichkeiten (Gruppe 2) • Frauenanteil (Gruppe 3) Variation: Die Berufe können je nach Zielgruppe zusammengestellt werden.																					
Auswertung	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 ermittelt. Sie zeigen auf, 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, z. B. dass die Pflegeberufe heute oft besser vergütet sind als traditionell männlich besetzte gewerbliche Berufe (nachfolgend z. B. Kfz-Mechatroniker/in). Ergebnisse nach Brutto-Monatsverdienst und Frauenanteil <table><tr><th>Beruf</th><th>Durchschnitts-verdienst</th><th>Frauenanteil</th></tr><tr><td>Profi-Fußballer/in → „Berufssportler“</td><td>individuell → 2.350 Euro</td><td>nicht bekannt → 32 %</td></tr><tr><td>Leiter/in Finanzamt → Beamter/Beamtin im höheren Dienst</td><td>individuell ab 4.000 Euro</td><td>nicht bekannt nicht bekannt</td></tr><tr><td>Kfz-Mechatroniker/in</td><td>1.900 Euro</td><td>1,5 %</td></tr><tr><td>Grundschullehrer/in → Beamter/Beamtin im gehobenen Dienst</td><td>ab 2.900 Euro</td><td>78 %</td></tr><tr><td>Gesundheits- und Krankenpfleger/in</td><td>1.800–2.500 Euro für Westdeutsch- land</td><td>86 %</td></tr><tr><td>Fachverkäufer/in Schuhe</td><td>1.400 Euro</td><td>76 %</td></tr></table> Quellen Verdienste: www.gehaltsvergleich.com; Frauenanteil: IAB (2013)	Beruf	Durchschnitts-verdienst	Frauenanteil	Profi-Fußballer/in → „Berufssportler“	individuell → 2.350 Euro	nicht bekannt → 32 %	Leiter/in Finanzamt → Beamter/Beamtin im höheren Dienst	individuell ab 4.000 Euro	nicht bekannt nicht bekannt	Kfz-Mechatroniker/in	1.900 Euro	1,5 %	Grundschullehrer/in → Beamter/Beamtin im gehobenen Dienst	ab 2.900 Euro	78 %	Gesundheits- und Krankenpfleger/in	1.800–2.500 Euro für Westdeutsch- land	86 %	Fachverkäufer/in Schuhe	1.400 Euro	76 %
Beruf	Durchschnitts-verdienst	Frauenanteil																				
Profi-Fußballer/in → „Berufssportler“	individuell → 2.350 Euro	nicht bekannt → 32 %																				
Leiter/in Finanzamt → Beamter/Beamtin im höheren Dienst	individuell ab 4.000 Euro	nicht bekannt nicht bekannt																				
Kfz-Mechatroniker/in	1.900 Euro	1,5 %																				
Grundschullehrer/in → Beamter/Beamtin im gehobenen Dienst	ab 2.900 Euro	78 %																				
Gesundheits- und Krankenpfleger/in	1.800–2.500 Euro für Westdeutsch- land	86 %																				
Fachverkäufer/in Schuhe	1.400 Euro	76 %																				
Dauer	20 Min.: • 10 Min. Kleingruppenarbeit • 10 Min. Auswertung																					
Material	Beschriftete Moderationskarten, Pinnwand																					
Herkunft/ Quelle	Nach einer Idee von Manz & Schilling (2010)																					

Nr. 4: Szenarienübung

Ziel	• Sensibilisierung für die Folgen bzw. Auswirkungen geschlechtstypischer und -untypischer Berufswahl bezogen auf das Individuum, sein Wohlergehen, seine berufliche Situation und Chancen in der Gesellschaft • Aufzeigen der individuellen Herausforderungen (keine/wenig Vorbilder), partnerschaftlichen Konflikte (Orientierung an klassischen Rollen funktioniert in weiten Teilen nicht, also müssen neue Regeln diskutiert und geschaffen werden) und beruflichen sowie gesellschaftlichen Chancen und Probleme (z. B. Wie ist die Sorgearbeit aufzuteilen, wenn bei einer Familie mit zwei Kindern die Mutter deutlich mehr verdient als der Vater?) • Erkennen der Auswirkungen bestimmter Entscheidungen auf das weitere Leben, insbesondere bezüglich der Erwerbsbiografie und finanziellen Existenzsicherung
Methode	Zwei Teilgruppen in getrennten Räumen, möglichst geschlechtergemischt und ggf. gemischt Ost/West
Arbeitsauftrag	Die Kleingruppen bekommen eine von zwei Geschichten zugewiesen (s. Anhang 1, Abschnitt 15.1.2): Anna und Nicolai wählen typische Berufe; ihr Leben folgt traditionellen Rollen und Werten. Hingegen entscheiden sich Lisa und Ralf für untypische Berufe; Rollen und Werte sind hier nicht vorgezeichnet und müssen situativ ausgehandelt werden. Die TN 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 TN aufgefordert, ein paar Fragen zur weiteren Entwicklung des Lebens der beiden Personen zu beantworten. Dabei ist das Ende der traditionellen Geschichte 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 untypische Berufswahlen in der Katastrophe, nach dem Motto: Es kann nicht sein, was sich der Mensch nicht vorstellen kann. Es ist empfehlenswert, dass der Trainer bzw. die Trainerin die Gruppen, nachdem sie sich gefunden und mit der Arbeit begonnen haben, besucht und die Diskussion zumindest phasenweise beobachtet, ohne in den Prozess einzugreifen.
Auswertung	Vertreterinnen oder Vertreter aus den beiden Teilgruppen lesen ihre Geschichten vor. An markanten Stellen fragt der Trainer bzw. die Trainerin nach, weshalb die Gruppe so und nicht anders entschieden hat. Gerade bei den zuvor kontroversen Entscheidungen ist Nachfragen sinnvoll.
Dauer	60 Min.: • 30-40 Min. Kleingruppenarbeit • 20-30 Min. Auswertung
Material	Arbeitsblätter mit der Beschreibung der Szenarien (Lückentexte), s. Anhang 1, Abschnitt 15.1.2
Anmerkung	Gerade weil 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 im Beruf, im Alltag und in der Partnerschaft stattfindet: Es wird um Rollen gehandelt. Das Fehlen von Orientierungspunkten führt dazu, dass Menschen Zuflucht bei traditionellen Werten suchen und sogar untypische Berufswahlen irgendwann in traditionellen Lebensweisen enden. Doch auch klassische Orientierungen stoßen an ihre Grenzen, zum Beispiel in der Geschichte mit Anna und Nikolai bei den Fragen, wer wen verlässt oder wer der beiden Burnout hat bzw. an Zukunftsängsten leidet. Emotionen äußern sich häufig in Betroffenheit oder mitunter auch in Form von Fremdheitserleben, wenn sich Anna und Nicolai beispielsweise für tradi-

	tionelle Lebensweisen entscheiden, welche die TN nicht nachvollziehen können. Sofern in den Kleingruppen west- und ostdeutsch sozialisierte Personen vertreten sind, kann es zu interessanten Diskussionen kommen. Ostdeutsch sozialisierte Frauen und Männer hinterfragen traditionelle Rollen in der Regel stärker und es fällt ihnen leichter, sich in neue Rollengefüge einzudenken. Bei der Übung handelt es sich um eine Weiterentwicklung der bei Franzke (2010a) beschriebenen Szenarien zur geschlechtsspezifischen Berufswahl (Übung Nr. 7, S. 58 ff.). Die ursprüngliche Übung hat ihre beabsichtigte Wirkung häufig verfehlt. So wurden Stereotypen reproduziert und die Fallstricke traditioneller Rollenaufteilungen nicht erkannt. Mit der hier vorliegenden Neufassung wurde ein Format erreicht, mit dem die gesteckten Ziele erreicht werden können. Dazu ist es wichtig, dass die Berufswahlen in den Geschichten vorgegeben sind. Als Hintergrundinformation die Brutto-Monatsverdienste und Frauenanteile <table><tr><th>Beruf</th><th>Durchschnitts-verdienst</th><th>Frauenanteil</th></tr><tr><td>Medizinische/r Fachangestellte/r</td><td>1.500 Euro</td><td>99 %</td></tr><tr><td>Altenpfleger/in</td><td>1.800 Euro</td><td>80 %</td></tr><tr><td>Tischler/in (angestellt)</td><td>1.900 Euro</td><td>3 %</td></tr><tr><td>Industriemechaniker/in</td><td>2.500 Euro</td><td>1 %</td></tr></table> <i>Quellen Verdienste: www.gehaltsvergleich.com; Frauenanteil: IAB (2013)</i> Die traditionelle Geschichte ist bewusst etwas ausführlicher dargestellt als diejenige mit den untypischen Berufswahlen. Die Erfahrung zeigt, dass die Lücken der traditionellen Geschichte schnell gefüllt sind, da uns traditionelle Rollen bekannt und vertraut sind. Anders bei den untypischen Wahlen: Hier wird wesentlich mehr diskutiert und es braucht mehr Zeit; deshalb ist die Geschichte etwas kürzer.	Beruf	Durchschnitts-verdienst	Frauenanteil	Medizinische/r Fachangestellte/r	1.500 Euro	99 %	Altenpfleger/in	1.800 Euro	80 %	Tischler/in (angestellt)	1.900 Euro	3 %	Industriemechaniker/in	2.500 Euro	1 %
Beruf	Durchschnitts-verdienst	Frauenanteil														
Medizinische/r Fachangestellte/r	1.500 Euro	99 %														
Altenpfleger/in	1.800 Euro	80 %														
Tischler/in (angestellt)	1.900 Euro	3 %														
Industriemechaniker/in	2.500 Euro	1 %														
Herkunft/ Quelle	BF: Weiterentwicklung von Übung Nr. 7 in Franzke (2010a, S. 58 ff.). Methodisch und inhaltlich ist die Übung angelehnt an Boldt (2005), S. 42 f. sowie Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen (2011).															

Nr. 5: Mein idealer Partner – meine ideale Partnerin

Ziel	• Sensibilisierung für persönliche und in der Gesellschaft bestehende (traditionelle) Rollenerwartungen und Stereotype • Sensibilisierung für Querverbindungen zwischen Berufs- und Partnerwahl
Methode	Einzelarbeit
Arbeitsauftrag	Jede Person in der Gruppe erhält eine Moderationskarte gleicher Farbe, wobei diejenigen von Frauen und Männern noch einmal farblich unterschiedlich sein sollten. Auf diese Karten sollen die TN alle Merkmale schreiben, die ihnen bei ihrem idealen Partner oder ihrer idealen Partnerin wichtig sind, z. B. Besonderheiten im Aussehen, Eigenschaften oder soziale Merkmale. Variation: Es können auch die in Singleseminaren erhobenen Idealpartnerbilder anderer vorgestellt werden und die TN raten, ob diese von einer Frau oder einem Mann kommen. Die (heterosexuellen) Profile von Singles beinhalten allerdings oft auch untypische Merkmale. Beispiele (in Klammern steht das Geschlecht der Person, die sich dieses Profil wünscht): • kommunikativ, sportlich, attraktiv, ehrlich zu sich selbst und anderen, offen für neue Lebenserfahrungen (Frau)

	• humorvoll, intelligent, einfühlsam, ähnliche Weltanschauung, gepflegtes Äußeres (Frau) • ehrlich, treu, lebenslustig, stark, sozial kompetent (Mann) • Familienmensch, Ausstrahlung, intelligent, offener Blick, Musik (Mann) • zärtlich, alltagstauglich, ausgeglichen, unternehmungslustig, kinderlieb (Frau; dieses Profil wird angesichts der Eigenschaft „kinderlieb“ meist sehr kontrovers diskutiert)
Auswertung	Der Trainer oder die Trainerin sammelt die Karten verdeckt ein, mischt sie und liest nacheinander vor, was auf den Karten steht. In der Regel kommen hier zumindest teilweise traditionelle Erwartungen zum Ausdruck. Frauen haben an Männer oft sehr hohe Ansprüche: Die Partner sollen einerseits Intellekt haben, beruflich (gut) situiert sein und im Alltag „ihren Mann“ stehen. Darüber hinaus sollen sie aber auch Empathie und Verständnis mitbringen. Auch wenn eine Frau selbst beruflich erfolgreich ist, soll der Mann möglichst noch eine Stufe höher stehen als sie selbst. Die von Männern an Frauen gestellten Erwartungen sind häufig etwas weniger zahlreich: Frauen sollen gut aussehen, aber heute auch einen Beruf ausüben und ihre Zufriedenheit nicht nur von der Beziehung zu ihrem Mann abhängig machen. Die Erkenntnis, dass gerade Akteurinnen auf dem Feld der Chancengleichheit und Gleichstellungspolitik selbst nicht frei von stereotypem Denken sind und traditionelle Rollenerwartungen Männer sehr unter Druck setzen, kann Betroffenheit auslösen und sollte im Seminar gut aufgefangen werden.
Dauer	20 Min.: • 10 Min. Kleingruppenarbeit • 10 Min. Auswertung
Material	Moderationskarten gleicher Farbe
Anmerkung	Die Übung setzt eine uneingeschränkt vertrauensvolle Atmosphäre in der Gruppe sowie zwischen Gruppe und Trainer/in voraus. Außerdem sollten genügend Frauen und Männer in der Gruppe sein, damit aus den Ergebnissen nicht auf einzelne TN geschlossen werden kann. Die Übung funktioniert auch sehr gut in geschlechtshomogenen Gruppen. Im Anschluss an die Übung steckt der Trainer bzw. die Trainerin die Karten in ihre Tasche und schreiddert sie bei nächster Gelegenheit.
Herkunft/Quelle	BF: Idee und Erfahrungswerte zu dieser Übung kommen aus Singleseminaren.

Nr. 6: Nutzenargumentationen für Frauen und Männer in untypischen Berufen – eine Interaktionsübung

Ziel	• Einüben von Argumenten, die Ratsuchende von geschlechtsuntypischen Berufen überzeugen und Arbeitgeber zur Beschäftigung von Frauen und Männern in geschlechtsuntypischen Berufen motivieren
Methode	Interaktion zwischen Trainer(-Team) und TN in der Gesamtgruppe
Arbeitsauftrag	• Reihum werden die TN mit dem Widerstand bzw. der Barriere einer ratsuchenden Frau (1. Runde), eines ratsuchenden Mannes (2. Runde), eines Elternteils (3. Runde) oder mit einem gesellschaftlichen, wirtschaftlichen oder politischen Vorbehalt/Vorurteil (4. Runde) konfrontiert. Ggf. können sich Trainer und Trainerin in der Konfrontation der TN abwechseln. • Die TN sind aufgefordert, möglichst schlagfertig und gleichzeitig fallbezogen auf den Einwand bzw. die Barriere zu reagieren.

(Fortsetzung Nr. 6: Nutzenargumentationen für Frauen und Männer in untypischen Berufen – eine Interaktionsübung)

	Eine Zusammenstellung von Einwänden, Vorbehalten und Vorurteilen sowie mögliche (Nutzen-)Argumente, die als Vorlage für die Übung genutzt werden kann, findet sich in den Abschnitten 9.3 bis 9.5.
Dauer	20–30 Min.
Material	keines
Anmerkung	Die Übung ist eine Weiterführung von Übung Nr. 8 („Geschlechtsuntypische Berufswahl: Argumente dafür und Vorbehalte dagegen“) und Konkretisierung von Übung Nr. 10 („Ratsuchende und Arbeitgeber von untypischen Berufen überzeugen“) bei Franzke (2010a, S. 62 f. bzw. S. 76). Nachdem in Kleingruppen Argumente für Frauen und Männer in untypischen Berufen herausgearbeitet wurden, werden diese nunmehr interaktiv eingeübt.
Herkunft/Quelle	• BF

Nr. 7: Nutzenargumentationen für Genderexpertinnen und -experten

Ziel	• Einüben eines Argumentationsschemas sowie von Argumenten, die Genderexpertinnen und -experten bei ihrer Überzeugungsarbeit unterstützen • Transfer bzw. Einbringen von Fachlichkeit in den Bereichen Gender und Chancengleichheit in den Arbeitsalltag der TN • Training von Selbstsicherheit und Überzeugungskraft beim Ansprechen und Lösen von Problemen im eigenen Arbeitsbereich												
Methode	Einzelarbeit, anschließend Interaktion zwischen Trainer(-Team) und TN in der Gesamtgruppe												
Arbeitsauftrag	Jede Person bekommt eine für ihren Arbeitsbereich relevante Situation zugewiesen, bei der es darauf ankommt, dass sie überzeugend argumentiert. In stiller Arbeit formuliert jede Person eine Argumentationskette nach folgendem Argumentationsschema: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nr.</th><th>Schritt/Formulierungshilfen</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>Beobachtung/Zusammenfassung der Ausgangslage (ohne Bewertung) <i>Ich sehe.../Ich stelle fest, dass...</i></td></tr> <tr> <td>2</td><td>Folgen aus Gendersicht <i>Das hat zur Folge...</i></td></tr> <tr> <td>3</td><td>Ziel aus Sicht der Chancengleichheit <i>Ziel ist es...</i></td></tr> <tr> <td>4</td><td>Vorschlag/Empfehlung <i>Ich rege an.../Ich schlage vor.../Ich empfehle...</i></td></tr> <tr> <td>5</td><td>Nutzenargumentation <i>... sorgt dafür, dass.../... unterstützt uns dabei.../...garantiert...</i></td></tr> </tbody> </table>	Nr.	Schritt/Formulierungshilfen	1	Beobachtung/Zusammenfassung der Ausgangslage (ohne Bewertung) <i>Ich sehe.../Ich stelle fest, dass...</i>	2	Folgen aus Gendersicht <i>Das hat zur Folge...</i>	3	Ziel aus Sicht der Chancengleichheit <i>Ziel ist es...</i>	4	Vorschlag/Empfehlung <i>Ich rege an.../Ich schlage vor.../Ich empfehle...</i>	5	Nutzenargumentation <i>... sorgt dafür, dass.../... unterstützt uns dabei.../...garantiert...</i>
Nr.	Schritt/Formulierungshilfen												
1	Beobachtung/Zusammenfassung der Ausgangslage (ohne Bewertung) <i>Ich sehe.../Ich stelle fest, dass...</i>												
2	Folgen aus Gendersicht <i>Das hat zur Folge...</i>												
3	Ziel aus Sicht der Chancengleichheit <i>Ziel ist es...</i>												
4	Vorschlag/Empfehlung <i>Ich rege an.../Ich schlage vor.../Ich empfehle...</i>												
5	Nutzenargumentation <i>... sorgt dafür, dass.../... unterstützt uns dabei.../...garantiert...</i>												
Auswertung	• Jede Person stellt ihre Argumentationskette im Plenum vor. • Die Reaktionen aus der Gruppe signalisieren den TN, ob ihre Argumente überzeugend und treffend waren. • Darüber hinaus gibt der Trainer oder die Trainerin Empfehlungen zur sprachlichen, stilistischen oder inhaltlichen Optimierung. • Sofern die TN ihre rhetorischen Ressourcen nicht ausschöpfen, kann eine zweite Runde stattfinden, in der die TN angewiesen werden, ihre Argumentationskette zum Beispiel mit größerer Lautstärke und Sicherheit vorzutragen. • In den meisten Fällen kommen sehr gute und für alle TN relevante Argumentationsketten zustande. Es bietet sich an, diese zu verschriftlichen und den												

	TN als Postskriptum bzw. Dokumentation für ihre alltägliche Arbeit an die Hand zu geben.
Dauer	40 Min.: • 10 Min. Vorbereitung • 20–30 Min. Auswertung (je nach Expertise und Anzahl der TN)
Material	Arbeitsblätter mit Argumentationsschema und Situationsbeschreibungen (s. Anhang 1, Abschnitt 15.1.3 und 15.1.4)
Anmerkung	Das Argumentationsschema wird vor der Übung anhand von Beispielen erklärt. Bei der Optimierung der Argumentationsketten geht es oft um die Beseitigung frauentypischer Kommunikationsmuster: zu lange oder verschachtelte Sätze, Relativierung (sog. „Weichmacher“) in der Sprache, indirekte Formulierung usw., die entsprechend aufgelöst werden, um die Überzeugungskraft, Klarheit und Verständlichkeit des Gesagten zu erhöhen.
Herkunft/Quelle	• BF, Beispiele auf Grundlage der Inputs von BCA im SGB III

Nr. 8: Analyse von Critical Incidents

Ziel	• Erkennen der Kategorie Gender im eigenen Arbeitsalltag, und zwar über äußere Symbole (z. B. Sprache) hinaus in Verhaltensweisen • Schärfung des Bewusstseins dafür, dass Gender unseren Alltag bestimmt und in so gut wie allen Situationen eine relevante Kategorie zur Erklärung von Verhaltensweisen ist • Analyse kritischer Alltagssituationen im direkten Handlungsfeld der TN
Methode	Bei Critical Incidents geht es um konkrete Situationen oder Fälle zur Analyse von Verhaltensweisen. Demgegenüber sind ethnografische Studien (Nr. 11) auf Beobachtungen zur Analyse struktureller und kultureller Bedingungen gerichtet. Methodisch werden (Leit-)Fragen und (oder) moderierte Gespräche genutzt.
Arbeitsauftrag	• Trainer(-Team) oder TN bringen konkrete Situationen oder Fälle ein. Es kann sich dabei auch um Begebenheiten handeln, die sich im Umfeld des Seminars ereignet haben. Beispiel: Ein Mann erzählt einer gerade getrennten Frau von seinen eigenen Erfahrungen mit Trennung und Scheidung (s. Anhang 1, Abschnitt 15.1.4 K) Bei einer gemeinsamen Sprechstunde mit der Vermittlung haben Sie als Genderexpertin oder -experte beobachtet, dass ein Vermittler einer ratsuchenden Frau darüber berichtet, wie er selbst seine Trennung von der Partnerin bewältigte und die Kinderbetreuung nach der Trennung regelte. Er gibt der Kundin konkrete Tipps und Empfehlungen, wie sie als Mutter von zwei Kindern, die sich gerade von ihrem Partner getrennt hat, mit der Situation am besten umgehen sollte.
Auswertung	• Beobachtung, Analyse und Reflexion von Alltagssituationen. Je nach Situation sollten individuelle Fragen zur Analyse und Reflexion entwickelt werden. Mögliche Leitfragen befinden sich im Anhang 1, Abschnitt 15.1.4
Dauer	20–30 Min. pro Critical Incident
Material	ggf. nach Bedarf
Herkunft/Quelle	• Die Methode der Critical Incidents stammt ursprünglich von Flanagan (1954) und wird u. a. erfolgreich in interkulturellen Trainings angewendet. Übertragung der Methode auf Gendertrainings durch BF.

Nr. 9: Ethnografische Stichprobe

Ziel	• Erkennen der Kategorie Gender im eigenen Arbeitsalltag, und zwar über äußere Symbole (z. B. Sprache) hinaus in Merkmalen der Struktur und der Organisationskultur • Schärfung des Bewusstseins dafür, dass Gender unseren Alltag bestimmt und in so gut wie allen Situationen eine relevante Kategorie zum Verständnis von Strukturen, Prozessen und Aspekten der Organisationskultur ist • Analyse von Strukturen, Prozessen oder Merkmalen der Organisationskultur im Arbeitsfeld der TN
Methode	Bei Critical Incidents geht es um konkrete Situationen oder Fälle zur Analyse von Verhaltensweisen. Demgegenüber sind ethnografische Studien (Nr. 11) auf Beobachtungen zur Analyse struktureller und kultureller Bedingungen gerichtet. Methodisch werden (Leit-)Fragen und (oder) moderierte Gespräche genutzt.
Arbeitsauftrag	• Trainer(-Team) oder TN greifen Beobachtungen auf. Es sollte direkte Anknüpfungspunkte zum sozialen Alltag (Beispiel 1) oder Arbeitskontext (Beispiel 2) der TN geben. Beispiel 1: Analyse von Spielzeugkatalogen Leitfragen können sein: 1. Mit welchen Spielsachen spielen Mädchen? Mit welchen Spielsachen spielen Jungen? 2. Welchen Berufen gehen die weiblichen bzw. die männlichen Spielzeugfiguren nach? 3. In welcher Weise zeigen sich Geschlechterstereotype? Betrachten Sie z. B. die Tätigkeiten von Erwachsenen und deren Umgang mit Kindern, Hausarbeit und Technik 4. Gibt es Abbildungen und Ansprachen, die „genderneutral“ sind? >Was gefällt Ihnen hier? Was genau macht die Chancengleichheit aus? 5. Inwieweit tragen die Spielsachen zur Verfestigung bestimmter Rollenbilder in der Gesellschaft bei? Welchen Einfluss haben sie auf das spätere Verhalten der Kinder? 6. Was müsste verbessert werden, um die in den Katalogen abgebildeten Geschlechterstereotype aus den Köpfen der Gesellschaft zu streichen? Beispiel 2: Analyse der Stellenbeschreibung bzw. des Kompetenzprofils einer Genderexpertin bzw. eines Genderexperten Ohne die Intention der Übung vorab zu verraten, wird das Stellenprofil durch drei Kleingruppen aus verschiedenen Blickwinkeln bewertet: Ein erstes Team schätzt ein, inwieweit die Eigenschaften (z. B. Ziel- und Ergebnisorientierung, Veränderungskompetenz, Initiative, Sorgfalt und Glaubwürdigkeit) auf eine Assistentin zutreffen, ein zweites tut dies für eine Führungskraft und ein drittes überlegt, ob die im Profil genannten Eigenschaften eher für Frauen oder Männer typisch sind.
Auswertung	• Analyse und Reflexion von Alltagsbeobachtungen anhand fallspezifischer (Leit-)Fragen bzw. Arbeitswerkzeuge Bei Beispiel 2: Die Ergebnisse werden am Flipchart festgehalten. Es wird herausgestellt, dass die TN ihr eigenes Profil bewertet haben (was sie zuvor nicht bemerkten). Legt man die unterschiedlichen Einschätzungen für Assistentin, Führungskraft und Frau/Mann nebeneinander und gleicht diese mit dem von der Genderexpertin bzw. dem Genderexperten erwarteten Profil ab, wird offensichtlich, dass dieses Profil sehr viele stereotype Eigenschaften einer Assistentin beinhaltet (z. B. Sorgfalt, Gewissenhaftigkeit) und wenig diejenigen, die von einer Führungskraft erwartet werden (z. B. Ziel- und Ergebnisorientierung, Veränderungskompetenzen und Initiative), obwohl die Stelle im Stab angesetzt ist.
Dauer	20–30 Min. pro Stichprobe

Material	nach Bedarf
Herkunft/ Quelle	Die Methode der sog. „Kulturexploration“ kommt aus der Ethnologie und wird u. a. erfolgreich in interkulturellen Trainings angewendet (vgl. z. B. Verluyten, 2007). Übertragung der Methode auf Gendertrainings durch BF.

Nr. 10: Fallbeispiele Recht

Ziel	- Vermittlung bzw. Verfestigung der rechtlichen Grundlagen von Gender Mainstreaming und Chancengleichheit am Arbeitsmarkt - Transfer und Veranschaulichung abstrakter Rechtsbestimmungen durch konkrete Beispiele in der Arbeitswelt
Arbeitsauftrag	Die Teilnehmenden befassen sich einzeln oder zu zweit mit bestimmten Fällen aus der Arbeitswelt. Sie haben die Aufgabe, diese aus rechtlicher Perspektive zu bewerten und die relevanten Gesetze, Verträge und Bestimmungen zu benennen. Die Fallbeschreibungen finden sich im Anhang 1, Abschnitt 15.1.5.
Auswertung	Hier der Lösungsschlüssel zu den genannten Fällen: 1. Stellenbesetzung im Sekretariat: Art. 3 Abs. 3 GG 2. Weihnachtsgeschenke: § 7 Abs. 1 i. V. m. § 1 AGG 3. Beschäftigungspolitik: Amsterdamer Vertrag 4. EU-Recht: Beschäftigungspolitische Leitlinien – diese sind, auch wenn sie kein Gesetz als solches darstellen, für jeden Mitgliedstaat verbindlich 5. Beförderung: §§ 7 Abs. 2, 8, 9 Abs. 2 Nr. 3 DGLG
Dauer	Je nach Vorkenntnissen und Methodik 10–30 Min.
Material	Übungsblatt (s. Anhang 1, Abschnitt 15.1.5)
Herkunft/Quelle	Konzeption der Fälle durch Barbara Motsch, Studentin der Sozialen Arbeit, studentische Hilfskraft an der HdBA

9 Argumentationen für gender- untypische Berufe

Die Argumentationen für genderuntypische Berufe sind als Übungsaufgabe im Rahmen von Gendertrainings entstanden. Ihr Anspruch geht jedoch weit darüber hinaus. Auch in der politischen und gesellschaftlichen Diskussion zum Aufbrechen geschlechtsspezifischer Berufswahlen sind gute Argumente gefragt.

Nach Schiltz (2012) sei es Ziel politischer Einflussnahme, „dass Berufe nicht mehr an ein Geschlecht gekoppelt werden, sondern die spezifischen Anforderungen eines Berufs mit den individuellen Voraussetzungen (...) abgestimmt werden“ (S. 78). Dies gewährleiste, „dass geschlechtliche Identität bei der Berufswahl weder gefährdet noch in Frage gestellt wird. Voraussetzung dafür ist einerseits ein gesellschaftlicher Konsens zur freien beruflichen Entfaltung von Männern und Frauen, aber auch der Konsens darüber, dass Wertschätzung und Entgeltfestlegung für Tätigkeitsfelder unabhängig vom Geschlecht getroffen werden, also auch unabhängig von tradierten Vorstellungen dazu, welches Geschlecht Aufgaben der Produktion oder Reproduktion übernimmt“ (a. a. O., S. 78 f.)

9.1 Nutzen und Einsatzfelder der Argumentationslinien

Auch heute noch erfolgt die Berufs- und Studienwahl häufig entlang stereotyper Vorstellungen. Junge Frauen und Männer konzentrieren sich auf wenige Ausbildungsberufe (vgl. Franzke, 2010b). Während sich Frauen vor allem für Ausbildungsberufe mit und an Menschen bzw. sozial- und geisteswissenschaftliche Studienfächer interessieren, entscheiden sich Männer für technische Berufsfelder.

Gendertrainings haben zum Ziel, Personen in der Berufs-, Studien- und Ausbildungsberatung für Genderaspekte in der Berufs- und Studienwahl zu sensibilisieren (vgl. Franzke, 2010a). Außerdem sollen Argumente für ein Umdenken weg von Stereotypen hin zur Entdeckung neuer, bislang nicht in Betracht gezogener Berufsfelder vermittelt werden.

Das vorliegende Kapitel beinhaltet eine Argumentationshilfe wider geschlechtstypische und für geschlechtsuntypische Berufswahl. Darin werden Argumente, die

gegen eine typische und für eine untypische Berufswahl sprechen, benannt. Anschließend werden Einwände gegen untypische Berufe aus individueller, gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und politischer Sicht benannt und entkräftet. Diese überschneiden sich zum Teil. Ziel ist es, Fachpersonen in der Beratung und politischen Arbeit eine Handreichung zu liefern, mit der betroffene Jugendliche bzw. junge Erwachsene, Eltern und Arbeitgeber von einer untypischen Berufswahl bzw. Beschäftigung entgegen traditioneller Rollenvorstellungen überzeugt werden können.

Neben einer Argumentationssammlung finden sich Bestandteile einer Interaktionsübung wieder, die zum Beispiel in Gendertrainings verwendet werden können (vgl. Übung Nr. 6 im Abschnitt 8.2): Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden mit Widerständen konfrontiert und sind aufgefordert, diese durch passende Nutzenargumente zu entkräften. Häufig entstehen Einwände aus mangelndem Selbstvertrauen bzw. nicht erkannter Eignung („Ich kann das nicht.“), der Befürchtung fehlender sozialer Akzeptanz („Wie sieht das denn aus?“) und aus finanziellen Erwägungen („Ich verdiene da nicht genug“). Die Einwände von Eltern sind inhaltlich mit denen aus individuellen und gesellschaftlichen Argumentationslinien verwandt, weshalb sie hier erst in der Interaktionsübung aufgegriffen werden.

Die Argumentationslinien beruhen auf Ergebnissen, die ein Trainer-Team sowie Studierende des Studiengangs „Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement“ (BBF) an der HdBA in Gendertrainings ausgearbeitet haben. Außerdem wurden Argumente aufgegriffen, die bei Ebenfeld und Köhnen (2011) „Gleichstellungspolitik kontrovers“ zusammengefasst sind. Lesenswert sind ferner die Beiträge von Rohrmann sowie Cremers und Krabel über Männer und Männlichkeiten in der Elementarpädagogik, zu finden in dem Band „Männer in Kitas“, herausgegeben von der Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (2012).

Rückmeldungen und weiterer Input zu dieser Argumentationshilfe sind willkommen und können jederzeit an die Autorin adressiert werden.

9.2 Berufe, in denen mehr Frauen bzw. Männer wünschenswert sind

Nachfolgend finden sich Übersichten mit Berufen, in denen mehr Frauen bzw. Männer erstrebenswert sind (s. Tab. 26 und 27). In den entsprechenden Berufen liegt der Frauen- bzw. Männeranteil bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter 30 % (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2012d, S. 30 f.; IAB, 2013).

Tab. 26 Beispiele für Berufe, in denen mehr Frauen wünschenswert sind

Berufsfeld	Ausbildungsberufe	Studienberufe
Mathematik	• Mathematisch-technische/r Assistent/in (staatlich geprüft) • Mathematisch-technische/r Software-Entwickler/in (MATSE)	• Mathematiker/in • Technomathematiker/in • Wirtschaftsmathematiker/in
Informatik	• Fachinformatiker/in – Fachrichtung Anwendungsentwicklung • Fachinformatiker/in – Fachrichtung Systemintegration • Industrietechnologe/-technologin • Informatikkaufmann/-frau • IT-System-Elektroniker/in	• Elektrotechnikingenieur/in – verschiedene Bereiche • Informatiker/in – verschiedene Bereiche • Internettechnologe/-technologin
Naturwissen-schaften	• Pharmakant/in • Physiklaborant/in	• Biochemiker/in • Bioniker/in • Chemiker/in • Pharmatechnikingenieur/in • Physiker/in
Technik	• Bootsbauer/in • Elektroniker/in – verschiedene Fachrichtungen • Fluggerätmechaniker/in • Kraftfahrzeugmechaniker/in • Mechatroniker/in • Mikrotechnologe/-technologin • Werkstoffprüfer/in	• Agrartechnikingenieur/in • Bauingenieur/in • Elektrotechnikingenieur/in • Fahrzeugtechnikingenieur/in • Ingenieur/in – Augenoptik • Ingenieur/in – Werkstofftechnik • Ingenieur/in – Umweltschutz und Umwelttechnik • Maschinenbauingenieur/in • Mechatronikingenieur/in • Wirtschaftsingenieur/in

Tab. 27 Beispiele für Berufe, in denen mehr Männer wünschenswert sind

Berufsfeld	Ausbildungsberufe	Studienberufe
Pflege	• Altenpfleger/in • Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpfleger/in • Hebamme/Entbindungspfleger • Heilerziehungspfleger/in	• Heilpädagoge/-pädagogin (Hochschule) • Pflegepädagoge/-pädagogin • Pflegewissenschaftler/in/Pflegemanager/in
Therapie	• Ergotherapeut/in • Logopäde/Logopädin • Medizinische/r Dokumentar/in • Orthoptist/in • Physiotherapeut/in	• Ergotherapeut/in (Hochschule) • Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut/in • Klinische/r Linguist/in • Kunsttherapeut/in (Hochschule) • Logopäde/Logopädin (Hochschule) • Musiktherapeut/in (Hochschule) • Physiotherapeut/in (Hochschule) • Sprachwissenschaftler/in
Pädagogik und Soziales	• Erzieher/in • Fachangestellte/r für Arbeitsförderung • Sozialversicherungsfachangestellte/r	• Gesundheitswirt/in • Gerontologe/Gerontologin • Heilpädagoge/-pädagogin (Hochschule) • Lehrer/in (Grundschulen, Hauptschulen, Real-/Mittelschulen, Förderschulen, berufliche Schulen) • Religionspädagoge/-pädagogin

Berufsfeld	Ausbildungsberufe	Studienberufe
		• Rehabilitationspädagoge/-pädagogin • Sozialarbeiter/in, Sozialpädagoge/-pädagogin

9.3 Argumente für Frauen in untypischen Berufen

In den Tabellen 28 und 29 sind individuelle bzw. gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Vorbehalte und Vorurteile gegenüber Frauen in untypischen Berufen zusammengefasst. Ihnen werden Argumente gegenübergestellt, welche diese Vorbehalte und Vorurteile entkräften sollen.

Tab. 28 Frauen in untypischen Berufen – individuelle Vorbehalte versus Argumente dafür

Individuelle Vorbehalte und Vorurteile	Argumente dafür
1. Sie können nicht. Die Stärken von Frauen liegen in anderen Bereichen. Frauen können die Berufe nicht, nicht so gut oder seltener, in denen Männer häufig vertreten sind. Sie haben ihre Stärken im sozialen Bereich.	1. Sie können! Frauen haben ebenfalls Stärken und Talente in den Bereichen, in denen Männer heute noch vorherrschend sind. Es geht um die Verwirklichung persönlicher Stärken und Talente bzw. das Ausschöpfen individueller Potenziale. Auch MINT-Berufe erfordern kommunikative und soziale Kompetenzen, lassen Tätigkeiten mit Menschen zu (z. B. Projektarbeit, Beratung, Vertrieb, Tätigkeit in Ausbildung)
2. Sie wollen nicht. Frauen wollen keine Berufe mit Technik usw. Berufe mit Menschen entsprechen ihrem eigenen Rollenverständnis.	2. Sie wollen! Frauen haben oft keine Kenntnisse oder falsche Vorstellungen über technische Berufe. Wichtig ist daher Horizont- und Perspektiverweiterung. Viele Menschen schätzen es, dass sie in technischen Berufen etwas „Greifbares“ bzw. „Sichtbares“ schaffen.
3. Sie trauen es sich nicht zu. Frauen trauen sich Berufe mit Technik usw. nicht zu.	3. Sie wachsen! Menschen wachsen mit den Aufgaben, die an sie gestellt werden.
4. Sie fühlen sich körperlich überlastet. Frauen in männertypischen Berufen fühlen sich oft körperlich überlastet.	4. Sie leisten bereits viel! Die wenigsten Berufe erfordern heutzutage körperlichen Einsatz. Außerdem beweisen Frauen z. B. in der Pflege, dass sie körperlichen Beanspruchungen gewachsen sind. Davon abgesehen finden es viele Menschen auch gut, sich in ihrem Beruf körperlich betätigen zu können. Hinzu kommt, dass die körperlichen Anforderungen von Berufen differenziert betrachtet werden sollten, denn auf Körperkraft allein kommt es nicht immer an: So verfügen Frauen z. B. über Stärken in Feinmotorik, Genauigkeit und Gewissenhaftigkeit.

(Fortsetzung Tab. 28)

Individuelle Vorbehalte und Vorurteile	Argumente dafür
5. In der Technik fehlt ihnen die Anerkennung im sozialen Nahfeld. Eine gendertypische Berufswahl stößt auf größere Akzeptanz im direkten sozialen Umfeld. Frauen erfüllen die für sie wünschenswerten Geschlechterrollen. Das vermittelt den Jugendlichen ein Gefühl von Vertrautheit und Sicherheit.	5. Sie bekommen Stolz und Anerkennung durch Leistung. Technische Berufe genießen in der Gesellschaft ein hohes Ansehen, sind z. B. oft mit gutem Verdienst, Arbeitsmarkt, Weiterentwicklungs- und Aufstiegschancen verbunden. Leistung ist sichtbar und messbar und wird anerkannt.
6. Sie treffen im Beruf auf fehlende Akzeptanz und Benachteiligung. In einem genderuntypischen Umfeld müssen die Frauen viel „kämpfen“ und befinden sich in einer permanenten psychischen Überforderungssituation. Frauen in männerdominierten Berufen werden (sexuell) belästigt.	6. Sie gewinnen an Selbstwert und innerer Stärke. Die Selbstverwirklichung eigener Potenziale und eine eigene Existenzsicherung stärken den Selbstwert und machen die Frauen mental stark. Sie leisten einen Beitrag zum Abbau bestehender Vorbehalte und Vorurteile. Die Zusammenarbeit mit Männern, deren Kommunikationsstil usw. kann auch positiv empfunden werden.
7. Die Rahmenbedingungen sind unpassend. „Typisch männliche“ Berufe erfordern hohes Engagement und ermöglichen keine Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	7. Die Arbeitswelt ist im Wandel begriffen. Angesichts des Fachkräftemangels denken Arbeitgeber um und schaffen Strukturen, die mehr Vereinbarkeit ermöglichen. Gute Qualifikation und guter Verdienst stellen beste Voraussetzungen für soziale Absicherung unabhängig vom Partner dar. Darüber hinaus erlauben höhere finanzielle Ressourcen ein breiteres Spektrum an Möglichkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren (z. B. Kindertagespflege, individuelle Betreuung usw.)
8. Sie haben wenig Perspektiven. Sorgearbeit bedeutet einen Karrierebruch.	8. Im Gegenteil: Die Aussichten sind sehr gut! In wirtschaftlich und gesellschaftlich anerkannten und nachgefragten Berufen sind Selbstverwirklichung und Karrieremotive gut umzusetzen.

Tab. 29 Frauen in untypischen Berufen – gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Vorbehalte versus Argumente dafür

Gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Vorbehalte und Vorurteile	Argumente dafür
9. Frauen sind für Frauenberufe besser geeignet; für Männerberufe eher nicht. Sie haben mehr Empathie, bessere kommunikative Kompetenzen und geringere analytische Fähigkeiten.	9. Geschlechterstereotype dieser Art sollen aufgebrochen werden. Die Zuschreibung weiblicher und männlicher Eigenschaften ist sozial konstruiert. Es gibt viele positive Beispiele von Frauen, die in technisch-gewerblichen Berufen herausragende Leistungen erbringen. Junge Frauen haben sogar bessere Schulabschlüsse und sind häufig leistungsbereiter als junge Männer.
10. Frauen wählen von sich aus die Berufe so. Es handelt sich um eigenständige Entscheidungen, sie wollen keine untypischen Berufe. Es gilt die grundgesetzlich garantierte Freiheit der Berufswahl und im SGB verankerte Freiheit der be-	10. Frauen wählen Berufe häufig nicht nach Eignung und Neigung, sondern stereotyp. Ziel ist es, dass der Beruf von Beginn an zu den Potenzialen und Interessen der Person passend gewählt wird.

Gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Vorbehalte und Vorurteile	Argumente dafür
beruflichen Entfaltung. Danach haben Frauen theoretisch doch alle Möglichkeiten; wenn sie nur wollten, könnten sie alles erreichen.	Stereotype sind aufzubrechen, damit die grundgesetzlich garantierte Freiheit der Berufswahl und im SGB verankerte Freiheit der beruflichen Entfaltung wirklich gelebt werden kann. Oft stellt sich in Ausbildung oder Beruf heraus, dass die ursprüngliche Wahl nicht passend war.
11. Frauen wollen keine solche „Drecksarbeit“ wie die Männer machen.	11. Die körperlichen Anforderungen an Tätigkeiten sind gesunken und oft auch in technischen Berufen minimal.
12. Frauen können in Männerberufen nur erfolgreich sein, wenn sie so wie Männer denken und handeln.	12. Deutlich mehr Frauen in Männerberufen können zu einer Änderung von Berufsbildern, Arbeitsweisen und Unternehmenskulturen (mehr Kommunikation, Teamwork usw.) führen.
13. Eine gendersensible Beratung und untypische Berufswahl zerstören Identitäten. Gerade in einem so sensiblen Alter, in dem Jugendliche und junge Erwachsene stehen, sind Gender Troubles nicht zu verantworten. Nur lesbische Frauen interessieren sich für Männerberufe.	13. Im Gegenteil: Eine gendersensible Beratung und untypische Berufswahl stützt Identitäten. Im Jugendalter werden bisherige Werte hinterfragt und Identitäten neu gebildet. Es gilt, Jugendliche in diesem Prozess professionell zu begleiten. Die Frauen können anderen Frauen als Vorbilder und Identifikationsfiguren dienen. Die sexuelle Orientierung ist eine private Angelegenheit und sollte nicht mit beruflichen Orientierungen in Bezug gesetzt werden.
14. Wenn mehr Frauen Männerberufe lernen, nehmen sie den Männern die Ausbildungsplätze weg. Männer sind dann die Verlierer.	14. Es geht um die Ausschöpfung des gesamten Potenzials der Erwerbspersonen. Dies ist wichtig im Sinne der Chancengleichheit und angesichts der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels.
15. Berufswahl ist eine persönliche, keine politisch zu steuernde Angelegenheit.	15. Das Aufbrechen von Stereotypen bei der Berufswahl hat berechnete politische Interessen, denn sie hat Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse, Gleichheit von Frauen und Männern sowie Bewertung von Berufen. Es geht um Chancengleichheit und darum, traditionelle Rollenvorstellungen sowie die Segregation des Arbeitsmarktes (auch bei den Verdiensten) aufzuweichen, zur sozialen Gerechtigkeit beizutragen, Diversity zu fördern, Vorurteile abzubauen und einen Wandel von Arbeitswelten mitzugestalten.
16. Die jungen Frauen sind vorgeprägt, da kann ich nichts mehr machen. Die jungen Frauen kennen nichts anderes als ihre rosarote Welt. Eltern, Schule, Freundinnen, Spielsachen usw. haben die jungen Menschen stark geprägt. Im Jugendalter haben sie bestimmte Lebensentwürfe und berufliche Vorstellungen, denen nicht mehr entgegengesteuert werden kann.	16. Nutzen Sie Ihren eigenen Verantwortungsbereich und schaffen Sie Jugendlichen Möglichkeiten zur beruflichen Perspektiverweiterung. Die Berufswahl ist ein wichtiger, da das weitere Leben prägender Schritt von maßgeblicher Bedeutung für die beruflichen, finanziellen und persönlichen Chancen eines Menschen. Jugendliche sollten hinsichtlich ihrer Berufswahl vielfältige Erfahrungen machen und das Gespräch mit unterschiedlichen Gesprächspartnerinnen und -partnern suchen.

(Fortsetzung Tab. 29)

Gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Vorbehalte und Vorurteile	Argumente dafür
17. Frauen sind ein Kostenfaktor. Frauen können schwanger werden und verursachen dann Kosten und Fehlzeiten.	17. Familie ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Darüber hinaus wirken sich Chancengleichheit und Diversity positiv auf den Unternehmenserfolg aus (Stakeholder-Value-Ansatz). Mehr Perspektiven und neue Denk- und Arbeitsweisen bereichern die Arbeitswelt.
18. Frauenberufe sind mit Familie (Teilzeittätigkeit) besser vereinbar als Männerberufe.	18. Betriebe werden familienfreundlicher. Sie entwickeln passende Modelle und Führungspraktiken zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

9.4 Argumente für Männer in untypischen Berufen

In den Tabellen 30 und 31 sind individuelle bzw. gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Vorbehalte und Vorurteile gegenüber Männern in untypischen Berufen zusammengefasst. Ihnen werden Argumente gegenübergestellt, welche diese Vorbehalte und Vorurteile entkräften sollen.

Tab. 30 Männer in untypischen Berufen – individuelle Vorbehalte versus Argumente dafür

Individuelle Vorbehalte und Vorurteile	Argumente dafür
1. Sie können nicht. Die Stärken von Männern liegen in anderen Bereichen. Es ist fraglich, ob sie den Anforderungen sozialer Berufe genügen und Anliegen von Frauen/Kindern in bestimmten Situationen gerecht werden können (z. B. Geburtshelfer: Kann ein Mann die Sorgen einer Frau nachvollziehen?)	1. Sie können! Männer haben ebenfalls Stärken und Talente im sozialen Bereich, die bislang oft brachliegen, nicht entdeckt oder nicht gefördert werden. Es geht um die Verwirklichung persönlicher Stärken und Talente bzw. das Ausschöpfen individueller Potenziale. Gerade in pflegenden Tätigkeiten ist Körperkraft eine gute Voraussetzung.
2. Sie wollen nicht. Männer wollen keine Berufe im sozialen Bereich. Technische Berufe entsprechen ihrem eigenen Rollenverständnis. Soziale Tätigkeiten widersprechen den sozialen Erwartungen an einen Mann, ein technischer Beruf dagegen passt besser zur Geschlechtsidentität. Die Männer selbst werten soziale Berufe als „Frauenberufe“ ab.	2. Sie wollen! Männer haben oft keine Kenntnisse oder falsche Vorstellungen über soziale Berufe. Wichtig ist daher Horizont- und Perspektiverweiterung. Viele Menschen schätzen es, dass sie in sozialen Berufen eine sinnstiftende Arbeit ausüben, bei der sie Werte vermitteln und erleben können, wie andere Menschen wachsen.
3. Männer orientieren sich an den traditionellen Rollen ihres sozialen Umfeldes. Es gibt keine gesellschaftlich präsenten Erfolgsmodelle oder Vorbilder, wie Männer in sozialen Berufen Familien und Partnerschaften gestalten. Das soziale Umfeld lebt klassische Rollen vor. Das vermittelt den Jugendlichen ein Gefühl von Vertrautheit und Sicherheit.	3. Traditionelle Rollen sind mehr Wunsch als Realität. Heute wird jede zweite Ehe geschieden und in bereits einem Viertel aller Haushalte wird das Familieneinkommen hauptsächlich von einer Frau erwirtschaftet (sog. Familienernährerinnen).

(Fortsetzung Tab. 30)

Individuelle Vorbehalte und Vorurteile	Argumente dafür
4. Soziale Berufe bieten wenig Verdienst und wenig Ansehen. Soziale Berufe sind wenig angesehen und haben Einkommen, mit denen ein Mann keine Familie „ernähren“ kann.	4. Soziale Berufe haben mitunter hohes Ansehen und bieten sehr gute Arbeitsmarkt-, Weiterentwicklungs- und Aufstiegschancen. Viele soziale Berufe genießen in der Gesellschaft ein hohes Ansehen. Angesichts der demografischen Entwicklung und des Fachkräftebedarfs bieten viele von ihnen sehr gute Arbeitsmarkt-, Weiterentwicklungs- und Aufstiegschancen.
5. Männer in sozialen Berufen werden gesellschaftlich verurteilt. Sie werden gesellschaftlich zurückgewiesen und gerade im Kontakt mit Kindern wird ihnen unterstellt pädophil zu sein. Männer sind zu Recht gehemmt, untypische Berufe zu ergreifen, das Schamgefühl ist ggf. hoch.	5. Sie verdienen Anerkennung und Respekt. Die Selbstverwirklichung eigener Potenziale stärkt Identität und Selbstwert. Die Männer leisten einen Beitrag zum Abbau bestehender Vorbehalte und Vorurteile. Nur wenn mehr Männer in Berufen mit Kindern arbeiten, werden die gesellschaftlichen Vorurteile aufgeweicht. In bestimmten Bereichen sind sie schon heute gut akzeptiert.
6. Männer haben es in frauendominierten Arbeitswelten schwer. Die Zusammenarbeit mit Frauen ist ihnen fremd, sie ecken an, sind Gelächter oder sogar persönlichen Angriffen ausgesetzt.	6. Die Arbeitswelt ist im Wandel begriffen. Viele Männer schätzen die Zusammenarbeit mit Frauen, eine andere Art der Kommunikation, das für sie angenehmere Arbeitsklima und mehr soziales Miteinander. Frauentypische Berufe sind auch eher auf eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingestellt (z. B. Teilzeitarbeitsplätze).

Tab. 31 Männer in untypischen Berufen – gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Vorbehalte versus Argumente dafür

Gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Vorbehalte und Vorurteile	Argumente dafür
7. Männer sind für Männerberufe besser geeignet; für soziale Berufe eher nicht. Sie haben geringere empathische und kommunikative Fähigkeiten, eine bessere physische Konstitution und offensichtlich höhere analytische Fähigkeiten.	7. Geschlechterstereotype dieser Art sollen aufgebrochen werden. Die Zuschreibung weiblicher und männlicher Eigenschaften ist sozial konstruiert. Mehr Männer in bislang frauendominierten Berufen führen zur Reflexion von Gender (Männlich- und Weiblichkeiten) in der Arbeitswelt.
8. Die Gesellschaft braucht keine Männer in sozialen Berufen, Frauen haben ihre Arbeit bislang sehr gut gemacht.	8. Es ist wünschenswert, mehr Männer als pädagogisches Personal zu beschäftigen. Mit mehr Männern in Kitas, Grundschulen usw. bekommen Jungen männliche Vorbilder und Ansprechpartner. Aber auch Mädchen brauchen Männer als Identifikationsfiguren.
9. Männer wählen von sich aus die Berufe so. Es handelt sich um eigenständige Entscheidungen, sie wollen häufig keine sozialen Berufe wegen des schlechten Ansehens und schlechten Verdienstes. Es gilt die grundgesetzlich garantierte Freiheit der Berufswahl und im SGB verankerte Freiheit der beruflichen Entfaltung. Danach haben Männer theoretisch die Möglichkeit zu ei-	9. Männer wählen Berufe häufig nicht nach Eignung und Neigung, sondern stereotyp. Ziel ist es, dass der Beruf von Beginn an zu den Potenzialen und Interessen der Person passend gewählt wird. Stereotype sind aufzubrechen, damit die grundgesetzlich garantierte Freiheit der Berufswahl und im SGB verankerte Freiheit der beruflichen Entfaltung wirklich gelebt werden kann. Oft stellt

Gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Vorbehalte und Vorurteile	Argumente dafür
nem sozialen Beruf, doch sie nehmen diese nicht wahr.	sich in Ausbildung oder Beruf heraus, dass die ursprüngliche Wahl nicht passend war.
10. Männer wollen keine körperliche Pflege bzw. Sorgearbeit leisten.	10. Kranke und pflegebedürftige Menschen wollen/brauchen auch männliches Pflegepersonal.
11. Gendersensible Beratung und untypische Berufswahl zerstören Identitäten. Gerade in einem so sensiblen Alter, in dem Jugendliche und junge Erwachsene stehen, sind Gender Troubles nicht zu verantworten. Nur schwule Männer interessieren sich für soziale Berufe.	11. Im Gegenteil: Eine gendersensible Beratung und untypische Berufswahl stützt Identitäten. Im Jugendalter werden bisherige Werte hinterfragt und Identitäten neu gebildet. Es gilt, Jugendliche in diesem Prozess professionell zu begleiten. Die Männer in sozialen Berufen können anderen Männern als Vorbilder und Identifikationsfiguren dienen. Die sexuelle Orientierung ist eine private Angelegenheit und sollte nicht mit beruflichen Orientierungen in Bezug gesetzt werden.
12. Wenn mehr Männer Frauenberufe lernen, nehmen sie den Frauen ihre hart erkämpften Erregenschaften weg. Frauen haben hart dafür gekämpft, dass beispielsweise die Pflegeberufe sozial und finanziell aufgewertet wurden. Jetzt wollen Männer, ohne etwas dafür getan zu haben, davon profitieren.	12. Es geht um die Ausschöpfung des gesamten Potenzials der Erwerbspersonen. Dies ist wichtig im Sinne der Chancengleichheit und angesichts der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels. Außerdem ist anzunehmen, dass ein höherer Männeranteil in sozialen Berufen zu einer Aufwertung führt und dadurch noch bessere Arbeits- und Verdienstmöglichkeiten entstehen.
13. Berufswahl ist eine persönliche, keine politisch zu steuernde Angelegenheit.	13. Das Aufbrechen von Stereotypen bei der Berufswahl hat berechnigte politische Interessen, denn sie hat Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse, Gleichheit von Frauen und Männern sowie Bewertung von Berufen. Es geht um Chancengleichheit und darum, traditionelle Rollenvorstellungen sowie die Segregation des Arbeitsmarktes aufzuweichen, zur sozialen Gerechtigkeit beizutragen, Diversity zu fördern, Vorurteile abzubauen und einen Wandel von Arbeitswelten mitzugestalten.
14. Die jungen Männer sind vorgeprägt, da kann man nichts mehr machen. Die jungen Männer kennen nichts anderes als ihre Welt des PCs und der Technik. Eltern, Schule, Freunde, Spielsachen usw. haben die jungen Menschen stark geprägt. Im Jugendalter haben sie bestimmte Lebensentwürfe und berufliche Vorstellungen, denen nicht mehr entgegengesteuert werden kann.	14. Nutzen Sie Ihren eigenen Verantwortungsbereich und schaffen Sie Jugendlichen Möglichkeiten zur beruflichen Perspektiverweiterung. Die Berufswahl ist ein wichtiger, da das weitere Leben prägender Schritt von maßgeblicher Bedeutung für die beruflichen, finanziellen und persönlichen Chancen eines Menschen. Jugendliche sollten hinsichtlich ihrer Berufswahl vielfältige Erfahrungen machen und das Gespräch mit unterschiedlichen Gesprächspartnerinnen und -partnern suchen.
15. In sozialen Berufen kann „Mann“ nichts werden und nichts verdienen.	15. Die Perspektiven sind ausgezeichnet. Dagegen wurden in traditionell stark von Männern besetzten Arbeitsbereichen wie dem produzierenden Gewerbe, teilweise auch im Handwerk, in den vergangenen Jahrzehnten Arbeitsplätze eher abgebaut (Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft).

9.5 Interaktionsübung: Nutzenargumente zur Entkräftung von Einwänden

In diesem Abschnitt werden Einwände genannt, die von jungen Frauen, jungen Männern oder ihren Eltern gegen untypische Berufe angeführt werden können. Diesen werden zumeist Nutzenargumente gegenübergestellt, welche die Einwände entkräften sollen. Die Übung kann im Rahmen von Gendertrainings mit Beratungsfachkräften genutzt werden (vgl. Abschnitt 8.2).

Frauen in untypischen Berufen – Entkräftung individueller Vorbehalte

1. Sie können nicht.

Einwand	Nutzenargumentation
Für einen technischen Beruf bin ich nicht geeignet.	Sie bringen beste Voraussetzungen mit, in einem technischen Beruf erfolgreich zu sein (z. B. gute Noten in Naturwissenschaften, Technik, Mathematik; Interessen).
Meine Noten in den Naturwissenschaften und in der Technik sind nicht so gut wie die in Sprachen.	Einen technischen oder naturwissenschaftlichen Beruf zu ergreifen, bietet Ihnen die Möglichkeit, Fähigkeiten in diesem Bereich zu fördern und auszubauen.

2. Sie wollen nicht.

Einwand	Nutzenargumentation
Ich interessiere mich nicht für Technik oder IT.	Ein technischer Beruf eröffnet Ihnen die Möglichkeit, Neues kennenzulernen und neue Fertigkeiten zu erwerben.
Einen untypischen Beruf kann ich mir so überhaupt nicht vorstellen.	Eine untypische Berufswahl ermöglicht es Ihnen, in männerdominierte Bereiche einzudringen und Wissen zu erwerben, das bisher fast ausschließlich Männern vorbehalten war.

3. Sie trauen es sich nicht zu.

Einwand	Nutzenargumentation
Einen untypischen Beruf traue ich mir nicht zu. ODER: Ich habe doch keine Ahnung von Technik.	Einen technischen Beruf zu erlernen ermöglicht es Ihnen, versteckte Talente zu entdecken.

4. Sie fühlen sich körperlich überlastet.

Einwand	(Nutzen)Argumentation
Ich bin für einen solchen Beruf körperlich zu schwach.	Körperliche Kräfte sind heute kaum mehr nötig, es gibt Hilfsmittel („Nur Dumme tragen schwer“, sagt z. B. der Inhaber eines Maschinenbaubetriebs). ODER: Durch körperliche Aktivitäten können Sie etwas Greifbares schaffen und sich körperlich betätigen.

5. In der Technik fehlt ihnen die Anerkennung im sozialen Nahfeld.

Einwand	Nutzenargumentation
Meine Eltern/FreundInnen werden einen solchen Beruf nicht akzeptieren.	Einen solchen Beruf trotz Widerstand zu ergreifen garantiert Ihnen den Respekt unterschiedlicher Menschen.
Wie sieht es denn aus, wenn ich (untypischer Beruf) werde?	Die Wahl eines untypischen Berufes ermöglicht es Ihnen, nach außen hin Zufriedenheit, Selbstsicherheit und Durchsetzungskraft zu demonstrieren.

6. Sie treffen auf fehlende Akzeptanz und Benachteiligung.

Einwand	(Nutzen)Argumentation
Ich habe keine Lust auf die männerdominierte Welt.	In eine Männerdomäne einzudringen sorgt dafür, dass dieses Berufsfeld diese Eigenschaft zunehmend verliert. Sie leisten einen Beitrag dazu.
Ich habe Angst vor der männerdominierten Welt.	Sie können positive Erfahrungen machen.
Ich kann mich unter vielen Männern nicht durchsetzen.	Die Ausübung eines untypischen Berufs unterstützt Sie dabei, Ihr Durchsetzungsvermögen zu trainieren und letztlich Ihr Selbstbewusstsein zu stärken.
Meine Zurückhaltung wird als Schwäche ausgelegt werden.	Das Wissen darum, dass Zurückhaltung keine Schwäche signalisiert, ermöglicht es Ihnen, trotzdem selbstsicher aufzutreten.
Männliche Kollegen werden meine Vorschläge und Einwände mit der Begründung, ich habe kein technisches Verständnis, nicht ernst nehmen.	Die fachliche Ausbildung verschafft Ihnen eine breite Basis an Hintergrundwissen, das Ihnen ermöglicht, begründete Einwände her vorzubringen, die nicht zu übergehen sind.
Meine Fehler werden, im Unterschied zu denen meiner Kollegen, als Bestätigung mangelnder Kompetenz gewertet.	Sollte Ihnen ein Fehler unterlaufen, erhalten Sie die Möglichkeit, Kollegen und Vorgesetzte bei nächster Gelegenheit zu überraschen und sie von Ihrer Kompetenz zu überzeugen. Im Übrigen macht jeder (auch Männer) mal Fehler.
Männer werden mich (sexuell) belästigen und mir das Leben schwer machen.	In allen Berufen kann es zu (sexuellen) Belästigungen kommen. Wichtig ist, dass Sie ggf. selbstbewusst genug sind, sich zu wehren.

7. Die Rahmenbedingungen sind unpassend.

Einwand	Nutzenargumentation
Einen untypischen Beruf kann ich schlecht mit einer Familie vereinbaren.	Auch in untypischen Berufen gilt das Mutterschutzgesetz, und es gibt Gleit- und Teilzeitregelungen, die es Ihnen ermöglichen zu pausieren und danach Beruf und Familie im täglichen Leben zu vereinen. ODER: Gerade in technologieorientierten Unternehmen sind Sie eine gefragte Fachperson. Das Unternehmen hat ein großes Interesse Sie zu halten, auch mit Familie.

8. Sie haben wenig Perspektiven.

Einwand	Nutzenargumentation
In Männerberufen traut man mir keine Verantwortung zu.	Auch in männerdominierten Berufsfeldern haben Sie die Chance, sich durch hervorragende Leistungen zu beweisen und so schrittweise mehr Verantwortung zu übernehmen.
In Männerberufen werde ich keine Führungsposition erreichen können.	Haben Sie Ihre Fähigkeiten erst einmal bewiesen, ist Ihnen auch der Schritt in eine Führungsposition möglich.

Frauen in untypischen Berufen – Entkräftung gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und politischer Vorbehalte

9. Frauen sind für Frauenberufe besser geeignet; für Männerberufe eher nicht.

Einwand	(Nutzen)Argumentation
Frauen sind weniger gut in Mathe und Naturwissenschaften.	Junge Frauen haben im Durchschnitt bessere Schulabschlüsse als Männer.
Frauen können Männerberufe nicht kompetent ausführen, weil ihnen die dazu notwendigen Fähigkeiten fehlen.	In typischen Männerberufen können Frauen ihr gesamtes Potenzial ausschöpfen, Fertigkeiten erlernen und Fähigkeiten ausbauen.
Frauen treten im beruflichen Kontext häufig unsicher auf und vertreten das Unternehmen so nach außen hin unzureichend.	Das ist kein frauenspezifisches Problem. Selbstsicheres Auftreten kann zudem gelernt werden.
Frauen sind nicht kritikfähig, sondern fühlen sich gleich persönlich angegriffen und als Frau diskriminiert.	Diese Aussage ist ein Vorbehalt und kann nicht auf alle Frauen übertragen werden. AUSSER-DEM: Kritikfähigkeit lässt sich lernen.

10. Frauen wählen von sich aus die Berufe so.

Einwand	(Nutzen)Argumentation
Frauen wählen von sich aus die Berufe so (eigenständige Entscheidung).	Wenn die Berufswahl Stereotypen folgt, ist das keine eigenständige Entscheidung. Stereotype liefern keine brauchbaren Regeln.

11. Frauen wollen keine solche „Drecksarbeit“ wie die Männer machen.

Einwand	Nutzenargumentation
Frauen wollen keine solche „Drecksarbeit“ wie die Männer machen.	Sie arbeiten ebenfalls in belastenden Berufen, z. B. in der Pflege. Die körperliche Beanspruchung ist in der Wissensgesellschaft zunehmend bedeutungslos.

12. Frauen können in Männerberufen nur erfolgreich sein, wenn sie so wie Männer denken und handeln.

Einwand	Nutzenargumentation
Wenn Frauen sich nicht den Gepflogenheiten anpassen, sondern als Frauen auftreten, stiften sie	Männer verwenden viel Arbeitszeit darauf, ihre Hackordnung untereinander zu klären.

Einwand	Nutzenargumentation
Unruhe. Bsp.: Zickereien, männliches Imponiergehabe/Rivalität	Zudem verlieren sie durch übersteigertes Konkurrenzdenken übergeordnete Ziele aus dem Blick. Frauen sind oft viel stärker an der Sache orientiert.

13. Gendersensible Beratung und untypische Berufswahl zerstören Identitäten.

Einwand	Nutzenargumentation
Gendersensible Beratung und untypische Berufswahl zerstören Identitäten, gerade in einem so sensiblen Alter, in dem Jugendliche und junge Erwachsene stehen.	Nein, gendersensible Beratung schafft Entwicklungsmöglichkeiten und eröffnet Handlungsspielräume und Wahlmöglichkeiten. Die Berufswahl nach Stereotypen soll durchbrochen werden.
Nur Lesben interessieren sich für Männerberufe.	Dies ist eine pauschale Ab- bzw. Bewertung.

14. Wenn mehr Frauen Männerberufe lernen, nehmen sie den Männern die Ausbildungsplätze weg.

Einwand	Nutzenargumentation
Wenn mehr Frauen Männerberufe lernen, nehmen sie den Männern die Ausbildungsplätze weg. Männer sind die Verlierer.	Wenn Frauen in Männerberufe gehen, zwingt es auch Männer zum Umdenken und zur Auseinandersetzung mit anderen Berufsfeldern. Im Übrigen geht es um Chancengleichheit, nicht um Machtverlust.

15. Berufswahl ist eine persönliche, keine politisch zu steuernde Angelegenheit.

Einwand	(Nutzen)Argumentation
Jede Frau soll für sich entscheiden, welchen persönlichen und beruflichen Weg sie gehen möchte.	Mit dieser Strategie gut gemeinter Vorsätze sind in den letzten zehn Jahren kaum mehr Frauen in MINT-Berufe oder Führungspositionen gekommen.

16. Die jungen Menschen sind vorgeprägt, da kann man nichts mehr machen.

Einwand	(Nutzen)Argumentation
Ich (als Berufsberater/in, Lehrer/in usw.) stehe den geschlechtstypischen Berufsvorstellungen ohnmächtig gegenüber. Fangen Sie im Kindergarten an, da können Sie mehr bewirken.	Stellen Sie Gender Troubles bewusst her, nehmen Sie Widerstände auf und arbeiten Sie Beraterisch mit diesen. Schaffen Sie den Jugendlichen mehr neue und gegenteilige Erfahrungen als bisher.

17. Frauen sind ein Kostenfaktor.

Einwand	(Nutzen)Argumentation
Frauen können schwanger werden und verursachen dann Kosten und Fehlzeiten.	Junge Frauen wollen heute eine gute Ausbildung und Berufserfahrung sammeln, bevor sie an eine Familiengründung denken. Die meisten wollen auch mit kleinen Kindern berufstätig sein. Wenn ein Betrieb ein familienfreund-

Einwand	(Nutzen)Argumentation
	liches Umfeld schafft, kann er die Potenziale von Müttern weiter nutzen. Davon abgesehen können auch Männer in Elternzeit gehen.
Frauen werden häufiger krank als Männer. Das stört die Arbeitsabläufe und kostet viel Geld.	Dies ist ein Vorurteil und statistisch widerlegt. AUSSERDEM: Eine Diskriminierung aufgrund dieses Umstandes ist gesetzlich verboten.

18. Frauenberufe sind mit Familie (Teilzeittätigkeit) besser vereinbar als Männerberufe.

Einwand	Nutzenargumentation
Typische Männerberufe lassen sich nur schwer mit einer Familie vereinbaren: Die Geburtenrate würde weiter sinken.	Je mehr Frauen Männerberufe ergreifen, desto größer werden die Forderungen und Bemühungen, diese familienfreundlicher zu gestalten. AUSSERDEM: Auch Männer sollten sich (u. a. der Kinder wegen) in die Sorgearbeit einbringen.

Männer in untypischen Berufen – Entkräftung individueller Vorbehalte

1. Sie können nicht.

Einwand	Nutzenargumentation
Mir fehlen die kommunikativen Kompetenzen für typische Frauenberufe.	In für Männer untypischen Berufen wird Ihnen die Möglichkeit geboten, Fähigkeiten zu entwickeln, die Sie aufgrund Ihrer bisherigen Erfahrungen noch nicht bewusst als Stärken wahrgenommen haben. ODER: Sie bringen beste Voraussetzungen mit, in einem Beruf mit Menschen erfolgreich zu sein (z. B. Rückmeldungen über soziale Kompetenzen, Hobbys/Interessen)
Ich kann nicht gut mit Kindern umgehen.	Die Ausübung eines erzieherischen Berufs unterstützt Sie darin, Kinder besser kennenzulernen und so Ihren Horizont zu erweitern.

2. Sie wollen nicht.

Einwand	Nutzenargumentation
Ich habe Probleme, mich in weibliche Arbeitsweisen einzufinden.	Neue Arbeitsweisen kennenzulernen unterstützt Sie dabei, Ihre Perspektiven zu erweitern. ODER: Es ist wünschenswert, dass Sie als Mann neue und andere Sichtweisen einbringen. Bleiben Sie so, wie Sie sind.
Einen sozialen Beruf kann ich mir so überhaupt nicht vorstellen.	Ein sozialer Beruf ermöglicht es Ihnen, anderen Menschen zu helfen und zu ihrem Wohlergehen beizutragen.

3. Männer orientieren sich an den traditionellen Rollen ihres sozialen Umfeldes.

Einwand	Nutzenargumentation
Meine Eltern/FreundInnen werden einen solchen Beruf nicht akzeptieren.	Einen solchen Beruf trotz Widerstand zu ergreifen, sichert Ihnen den Respekt unterschiedlicher Menschen zu.
Meine Freunde werden mich belächeln, wenn ich einen frauentypischen Beruf ergreife.	Einen untypischen Beruf zu ergreifen, unterstützt Sie dabei, Durchsetzungskraft und Selbstsicherheit auszustrahlen.
Ich werde für unvernünftig gehalten, wenn ich in den sozialen Bereich gehe, obwohl ich mit meinen Fähigkeiten viel Geld verdienen könnte.	Einen sozialen Beruf zu ergreifen, bietet Ihnen Erfüllung und das Wissen etwas für die Gesellschaft geleistet zu haben. Das ist mit Geld nicht aufzuwiegen.

4. Soziale Berufe bieten wenig Verdienst und wenig Ansehen.

Einwand	Nutzenargumentation
Ich kann mit einem Beruf in Erziehung oder Pflege keine Familie ernähren.	Auch in Erziehung und Pflege gibt es Aufstiegsmöglichkeiten, wie z. B. Leiter einer Einrichtung zu werden, die ein höheres Gehalt bedeuten.
In einem erzieherischen Beruf habe ich keine Möglichkeiten, mich beruflich weiterzuentwickeln.	Erzieher zu werden ermöglicht es Ihnen, während der Ausbildung die Fachhochschulreife zu erwerben oder in manchen Bundesländern sogar ohne Fachhochschulreife nach einigen Jahren Berufstätigkeit ein Hochschulstudium aufzunehmen.

5. Männer in sozialen Berufen werden gesellschaftlich verurteilt.

Einwand	(Nutzen)Argumentation
Ich stehe ständig auf dem Prüfstand. Andere halten mich für pädophil. Ich kann mit Kindern und Jugendlichen doch nicht so frei umgehen, wie es Frauen tun.	Sie werden Ihren Weg machen und Ihre Art und Weise finden, mit Kindern und Jugendlichen umzugehen. Andere werden genau das an Ihnen schätzen und dankbar über einen Mann als Tagesvater, Erzieher, Grundschullehrer usw. sein.
Ich werde für schwul gehalten, wenn ich einen Beruf wie Florist oder Kosmetiker wähle.	Das ist eine pauschale Abwertung.
Mit einem Frauenberuf werde ich als „netter Typ“ abgestempelt – aber keine Frau entscheidet sich für den „Netten“.	Nicht jede Frau verfolgt diese Strategie. Einige Frauen werden gerade das an Ihnen schätzen.

6. Männer haben es in frauendominierten Arbeitswelten schwer.

Einwand	(Nutzen)Argumentation
Als Mann werde ich in einem Frauenberuf doch gar nicht akzeptiert.	Die Wahl eines typischen Frauenberufs sorgt dafür, dass auf beiden Seiten mehr Akzeptanz und Verständnis entstehen.
Allein unter Frauen fühle ich mich unwohl.	Mit vielen Frauen zusammenzuarbeiten, sorgt dafür, dass Sie dieses unbehagliche Gefühl zunehmend verlieren. (Das hilft Ihnen auch in anderen Lebensbereichen.)

Einwand	(Nutzen)Argumentation
In weiblichen Belegschaften wird mir zu viel Wert auf soziale Aspekte und Beziehungen untereinander gelegt. Wer sachlich bleibt, verliert.	Auch soziale Berufe erfordern Fachkompetenz und Sachlichkeit, insbesondere dann, wenn Sie mit Menschen in schwierigen Lebenslagen konfrontiert sind (z. B. Armut, Gewalt).

Männer in untypischen Berufen – Entkräftung gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und politischer Vorbehalte

7. Männer sind für Männerberufe besser geeignet; für soziale Berufe eher nicht.

Einwand	(Nutzen)Argumentation
Männer besitzen die notwendigen Kompetenzen für Männer-, nicht aber für Frauenberufe. In Frauenberufen erbringen Männer daher schlechtere Leistungen.	Auch Männer verfügen auf ihre Art über soziale und kommunikative Fähigkeiten, die in der bisherigen Entwicklung oft nicht bewusst wahrgenommen, gefördert und gewürdigt wurden.
Männer können Frauenberufe nicht kompetent ausführen, weil ihnen die dazu notwendigen Fähigkeiten fehlen.	In typischen Frauenberufen können Männer ihr gesamtes Potenzial ausschöpfen, Fertigkeiten erlernen und Fähigkeiten ausbauen.
Männer haben nicht die für manche Frauenberufe notwendige Geduld und zu wenig Verständnis.	Geduld ist keine geschlechterspezifische Eigenschaft. Empathisches Verhalten kann zudem trainiert werden.

8. Die Gesellschaft braucht keine Männer in sozialen Berufen, Frauen haben ihre Arbeit bislang sehr gut gemacht.

Einwand	Nutzenargumentation
Männer stiften durch ihr ständiges Konkurrenzdenken Unruhe.	Plötzliche Konkurrenz führt dazu, dass alte Strukturen hinterfragt und Arbeitsprozesse sowie -ergebnisse optimiert werden.

9. Männer wählen von sich aus die Berufe so.

Einwand	(Nutzen)Argumentation
Männer wählen von sich aus die Berufe so (eigenständige Entscheidung), sie wollen keine sozialen Berufe, vor allem wegen des schlechten Verdienstes.	Wenn die Berufswahl Stereotypen folgt, ist das keine eigenständige Entscheidung. Stereotype liefern keine brauchbaren Regeln.

10. Männer wollen keine körperliche Pflege- bzw. Sorgearbeit leisten.

Einwand	Nutzenargumentation
Männer können und wollen sich nicht auf die persönlichen Bedürfnisse der KundInnen, KlientInnen, PatientInnen etc. einstellen.	Mitunter können Männer mit bestimmten Zielgruppen, die mit Frauen Schwierigkeiten haben, besonders gut zusammenarbeiten. Auch Frauen als Zielgruppe wünschen sich mitunter Männer als Ansprechpartner/Berater/Dienstleister.

11. Eine gendersensible Beratung und untypische Berufswahl zerstören Identitäten.

Einwand	(Nutzen)Argumentation
Eine gendersensible Beratung und untypische Berufswahl zerstören Identitäten.	Nein, sie schafft Entwicklungsmöglichkeiten und eröffnet Handlungsspielräume und Wahlmöglichkeiten. Die Berufswahl nach Stereotypen soll durchbrochen werden.
Männer in untypischen Berufen sind schwul.	Dies ist eine pauschale Ab- bzw. Bewertung.

12. Wenn mehr Männer Frauenberufe lernen, nehmen sie den Frauen ihre hart erkämpften Errungenschaften weg.

Einwand	Nutzenargumentation
Wenn mehr Männer Frauenberufe lernen, nehmen sie den Frauen ihre hart erkämpften Errungenschaften weg (z. B. Aufwertung der Pflegeberufe).	Die Zusammenarbeit von Männern und Frauen eröffnet Chancen, Tätigkeiten zu optimieren, da neue Perspektiven eingebracht werden.

13. Berufswahl ist eine persönliche, keine politisch zu steuernde Angelegenheit.

Einwand	(Nutzen)Argumentation
Jeder Mann soll für sich entscheiden, welchen persönlichen und beruflichen Weg er gehen möchte.	Mit dieser Strategie gut gemeinter Vorsätze sind in den letzten zehn Jahren kaum mehr Männer in soziale Berufe gekommen.

14. Die jungen Menschen sind vorgeprägt, da kann man nichts mehr machen.

Einwand	(Nutzen)Argumentation
Ich (als Berufsberater/in, Lehrer/in usw.) stehe den geschlechtstypischen Berufsvorstellungen ohnmächtig gegenüber. Fangen Sie im Kindergarten an, da können Sie mehr bewirken.	Stellen Sie Gender Troubles bewusst her, nehmen Sie Widerstände auf und arbeiten Sie Beraterisch mit diesen. Schaffen Sie den Jugendlichen mehr neue und gegenteilige Erfahrungen als bisher.

15. In sozialen Berufen kann „Mann“ nichts werden und nichts verdienen.

Einwand	(Nutzen)Argumentation
Es kann nicht verantwortet werden, jungen Menschen Berufe positiv darzustellen, die kaum eine eigene Existenzsicherung zulassen.	Der Verdienst ist nur ein Aspekt der Berufstätigkeit und muss für verschiedene Funktionen differenziert betrachtet werden. Oft variieren Geldbedürfnisse auch nach Lebenssituationen und Lebensphasen.

Frauen in untypischen Berufen – Entkräftung von Vorbehalten seitens der Eltern

1. Unsere Tochter kann das nicht.

Einwand	Nutzenargumentation
Unsere Tochter hat keine besondere Begabung für Technik, sie ist für so was nicht geeignet (z. B. keine Schwerpunktfächer in diesem Bereich, negative Fremdeinschätzungen, mäßige Noten).	Sie bringt beste Voraussetzungen mit, in einem technischen Beruf erfolgreich zu sein (z. B. gute Noten in Naturwissenschaften, Technik, Mathe; Interessen, Talente). Ein technischer Beruf ermöglicht es ihr, ihre Stärken und Talente optimal einzubringen und ihr gesamtes Potenzial auszuschöpfen.

2. Sie will nicht.

Einwand	Nutzenargumentation
Unsere Tochter soll ihren Beruf nach Neigungen und Interessen wählen können. Wir wollen, dass sie glücklich ist.	Ein technischer Beruf eröffnet Ihrer Tochter die Möglichkeit, Neues kennenzulernen und neue Fertigkeiten zu erwerben.

3. Sie traut es sich nicht zu.

Einwand	(Nutzen)Argumentation
Unsere Tochter kann sich unter Männern nicht durchsetzen.	Sie kann es lernen, sich durchzusetzen und beweisen, dass sie den Anforderungen genügt. Mitunter kann sie heute schon mehr, als Sie es ihr bisher zugetraut oder von ihr erwartet hätten.

4. Sie ist körperlich zu schwach.

Einwand	(Nutzen)Argumentation
Unsere Tochter ist für einen solchen Beruf körperlich zu schwach.	Körperliche Kräfte sind heute kaum mehr nötig.

5. Sie wird nicht akzeptiert und benachteiligt.

Einwand	(Nutzen)Argumentation
Unsere Tochter zieht sich gern hübsch an. Wir wollen nicht, dass sie belästigt wird.	Die Ausübung eines untypischen Berufs unterstützt sie dabei, ihr Durchsetzungsvermögen zu trainieren und letztlich ihr Selbstbewusstsein zu stärken.
Welcher Mann will eine Frau, die mehr verdient als er selbst?	Sie können stolz darauf sein, dass Ihre Tochter gut verdient, eine eigene Existenzsicherung hat und aufsteigen kann. Sie wird zum Vorbild für andere junge Frauen. Außerdem kommen so auch Männer in die Lage, Sorgearbeit leisten zu dürfen.

6. Die Rahmenbedingungen sind unpassend.

Einwand	(Nutzen)Argumentation
Unsere Tochter wird doch irgendwann heiraten und möchte mal Familie haben.	Auch in untypischen Berufen gilt das Mutterschutzgesetz, und es gibt Gleit- und Teilzeitregelungen, die es Frauen ermöglichen Beruf und Familie im täglichen Leben zu vereinen.

Männer in untypischen Berufen – Entkräftung von Vorbehalten seitens der Eltern

1. Unser Sohn kann das nicht.

Einwand	Nutzenargumentation
Unser Sohn hat keine soziale Ader, was Soziales kann er einfach nicht.	Er bringt beste Voraussetzungen mit, in einem sozialen Beruf erfolgreich zu sein (z. B. gute Noten, Interessen, Talente). Ein sozialer Beruf ermöglicht es ihm, seine Stärken und Talente optimal einzubringen und sein gesamtes Potenzial auszuschöpfen.

2. Er will nicht.

Einwand	Nutzenargumentation
Unser Sohn soll seinen Beruf nach Neigungen und Interessen wählen können. Wir wollen, dass er glücklich ist.	Ein sozialer Beruf eröffnet Ihrem Sohn die Möglichkeit, Neues kennenzulernen und neue Fertigkeiten zu erwerben.

3. Er wird nicht akzeptiert und benachteiligt.

Einwand	(Nutzen)Argumentation
Mit einem sozialen Beruf bekommt unser Sohn keinen Respekt.	Ihr Sohn leistet einen wichtigen Beitrag zur Gesellschaft.
Welche Frau würde sich einen Mann mit so einem Beruf aussuchen?	Ist es wirklich in Ihrem Interesse, dass sich eine Frau Ihren Sohn nur nach seinem Verdienst auswählt?
Unser Sohn fühlt sich nicht als ganzer Mann, wenn seine Frau mehr verdient als er und die Familie hauptsächlich ernährt.	Dass die Frau mehr als der Mann verdient, ist bereits heute in einem Viertel aller Haushalte der Fall.
In einer Frauendomäne wird die Meinung unseres Sohnes nicht akzeptiert.	Ihr Sohn kann zeigen, dass auch Männer in der Erziehung eine wichtige Rolle spielen.
Unser Sohn wird für einen Pädophilen gehalten, wenn er Erzieher wird.	Gegen dieses Vorurteil kann er angehen. Außerdem kann er Vorbild/Ansprechperson für Jungen und junge Männer sein.

4. Die Rahmenbedingungen (Verdienst usw.) sind unpassend.

Einwand	(Nutzen)Argumentation
Mit dem Gehalt kann mein Sohn keine Familie ernähren.	Das muss differenziert werden. In Partnerschaften kann zudem das gemeinsame Einkommen betrachtet werden, denn die Frau steuert ebenfalls einen Verdienst bei. Zudem unterscheiden

Einwand	(Nutzen)Argumentation
	sich der Bedarf an Geld und die Verdienstmöglichkeiten in verschiedenen Lebenssituationen und Lebensphasen.

10 Fallbeispiele

Die Fallbeispiele bilden den Kern von Übungen, da sie theoretische Überlegungen in die Praxis übersetzen.

Das Kapitel gliedert sich in drei Teile: Nach notwendigen Vorüberlegungen, insbesondere in methodisch-didaktischer Hinsicht, werden Fälle aus dem Kontext SGB II, SGB III sowie aus der Arbeitswelt im Allgemeinen beschrieben. Im Abschnitt „Lösungsmuster“ findet sich eine Analyse der Fälle aus Gendersicht, welche die Kategorie „Gender“ in der Lebenslage der Ratsuchenden, ihrer Arbeitssituation sowie in der Beratung deutlich macht. Außerdem wird aufgezeigt, welche „Fallstricke“ es gibt, das heißt welche Folgen es für den Einzelnen und seine Situation hat, wenn die Kategorie „Gender“ nicht erkannt und an dieser vorbei beraten wird.

10.1 Vorüberlegungen

Leitfragen zur gendergerechten Beratung unterstützen Lernende dabei, ein Bewusstsein für die Kategorie Gender in der Lebenssituation von Ratsuchenden sowie in der beschäftigungsorientierten Beratung zu entwickeln. Sie können als Vorbereitung bzw. Einstimmung auf Gendertrainings eingesetzt werden. Darüber hinaus wird dargestellt, wie methodisch-didaktisch mit Fallbeispielen gearbeitet werden kann.

10.1.1 Leitfaden zur gendergerechten Beratung

Erfahrungsgemäß bedarf es einer tiefer gehenden Sensibilisierung, um Genderaspekte im eigenen Handlungsfeld und insbesondere in der Beratung zu erkennen. Am Anfang werden meistens Oberflächenstrukturen identifiziert, zum Beispiel festgemacht an der Frage gendersensibler Sprache. Genderkompetenz geht darüber weit hinaus. Chancengleichheit bedeutet, auch auf der Ebene der Strukturen, Organisation, des Umfeldes sowie bei der Person der Beraterin bzw. des Beraters genderrelevante Aspekte aufzudecken und diese in der Beratungsarbeit zu berücksichtigen.

Um sich der Kategorie „Gender“ in der beschäftigungsorientierten Beratung anzunähern, wurden die nachfolgenden Leitfragen entwickelt. Sie erheben – ähnlich der Einarbeitungsstrategien für neue Genderexpertinnen und -experten (s. Kapitel 6) –

keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern verstehen sich als Anregung und Reflexionshilfe. Sie wurden für BCA in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern entwickelt, lassen sich aber problemlos auf Akteurinnen und Akteure in anderen Institutionen übertragen.

1. Relevanz der Kategorie Gender

- Ist die Kategorie „Gender“ in der Beratungssituation, bei den Beratungsthemen und in der Lebenslage der ratsuchenden Person von Bedeutung?
- Wie stark ist sie durch andere Kategorien wie „Situation“ (z. B. soziales Umfeld), „Person“ (z. B. Ängstlichkeit, Introversion) oder „Kultur“ (Migrationshintergrund) überlagert?

2. Person der Beraterin/des Beraters

- Macht es einen Unterschied, ob das Gespräch von einer Frau als Beraterin oder einem Mann als Berater 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 von Mann 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 die Beratung bzw. Integration von stereotypen Erwartungshaltungen und tradierten Rollenvorstellungen der Person geprägt, die berät?
- Was würde die Beraterin oder der Berater anders tun, wenn die ratsuchende Person nicht Frau bzw. Mann wäre? (kann, aber muss nicht ein Hinweis auf Stereotypisierung sein)
- Weshalb tut er oder sie dies nicht bei einer Frau bzw. einem Mann?

4. Kontext

- In welchem Umfeld/Kontext lebt die ratsuchende Person?
- Welche Handlungsspielräume hat sie in dem Kontext?
- Ist der Kontext eher kollektivistisch, d. h. gruppenorientiert und durch Abhängigkeiten von bedeutsamen Bezugspersonen (Familie, Ehemann, Kinder usw.) geprägt, oder lässt er (in Teilbereichen) Autonomie zu?
- 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?
- Inwieweit wurden diese Werte durch traditionelle Rollenerwartungen und geschlechtsspezifische Sozialisationsmuster mit geprägt?
- Welche Motive und grundlegenden Bedürfnisse treiben die ratsuchende Person an?
- Inwieweit teilt die Beraterin oder der Berater diese Werte und Bedürfnisse? In welchen Punkten weicht die Beraterin oder der Berater davon ab?
- Inwieweit berücksichtigt die Beraterin oder der Berater in dem Beratungsprozess und der Integrationsstrategie diese Werte? Inwieweit kann und will die Beraterin oder der Berater den Bedürfnissen gerecht werden? Falls nicht: Muss oder will die Beraterin bzw. der Berater bestimmte Werte und Motive infrage 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?
- Wohin fließen ihre Energien?
- Wie hat sie bisher ihre Situation gemeistert?
- Welche Ressourcen hat sie in Krisen und schwierigen Situationen gezeigt?
- Inwieweit sind diese für eine Integration aktivierbar und nutzbar?

7. Zielgruppenspezifische Angebote

- Passen die vorhandenen Angebote (Maßnahmen, Instrumente usw.) für die ratsuchende Person in ihrer spezifischen Lebens- und Beschäftigungssituation?
- Inwieweit ist ein zielgruppenspezifisches Angebot sinnvoll und vorhanden?
- Ersetzt oder ergänzt dieses andere Angebote?
- Was ist ggf. eine geeignete Organisation, mit der kooperiert werden kann?
- Passen ggf. die Angebote der Agenturen für Arbeit, des Jobcenters und des Kooperationspartners gut zusammen? (z. B. inhaltlich, zeitlich, „ideologisch“)

10.1.2 Mit Fallbeispielen arbeiten: Methoden und Leitfragen für die Analyse

Die Ziele, Methoden und Arbeitsweisen im Zusammenhang mit Fallbeispielen sind in nachfolgendem Kasten zusammengefasst.

Nr. 11: Fallbeispiele zur gendergerechten Beratung

Ziel	• Sensibilisierung für die Kategorie „Gender“ in der beschäftigungsorientierten Beratung • Identifikation und Analyse von Genderaspekten in der beschäftigungsorientierten Beratung • Erkennen von Zielgruppen, die aus Genderperspektive in der jeweiligen Institution relevant sind
-------------	---

	• Herausarbeitung von zielgruppenspezifischen Herangehensweisen in der Beratung und bei der Problembewältigung • Erkennen von Fallstricken (Stereotypisierungen oder Ausblenden der Kategorie Gender) in der Beratungs-, Vermittlungs- und Integrationsarbeit • Ggf. Bestimmung und Einüben von Beratungstechniken, einschließlich Rückmeldung zum individuellen Beratungsstil • Ggf. Herausarbeiten der Aufgaben und Rollen der Genderexpertin bzw. des Genderexperten im Kontext Beratung
Methode	Kleingruppenarbeit, ggf. anschließende Simulation von Beratungssequenzen mit Gruppenfeedback
Arbeitsauftrag	Jeder Fall kann in zwei Schritten bearbeitet werden: 1. Analyse der Fallbeispiele, ggf. auch Vorbereitung des Beratungsgesprächs nach bestimmten Leitfragen (s. Abschnitt 10.1.1), die je nach Zielrichtung des Trainings sowie Teilnehmerkreis zusammengestellt werden können - Für Zielgruppen mit operativen Beratungsaufgaben: 2. Simulation von Sequenzen des Beratungsgesprächs (konkrete Instruktion siehe Franzke, 2010a, S. 64)
Auswertung	• Präsentation und Diskussion der Arbeitsergebnisse aus den Kleingruppen • Ggf. Auswertung/Reflexion der Simulation von Gesprächssequenzen (konkrete Vorgehensweisen s. Franzke, 2010, S. 64).
Dauer	Je nach Methode • ca. 30 Min. pro Fall für die Analyse entlang von Leitfragen • ggf. 45 Min. pro Fall für die Durchführung und Reflexion einer Gesprächssimulation
Material	Übungsblätter mit Fallbeschreibungen (s. Abschnitt 10.2)
Anmerkung	Anzahl und Typen der Fallbeispiele sollten zielgruppenspezifisch zusammengestellt werden. Eine ausführliche Darstellung zur Anleitung von Übungen/Rollenspielen findet sich bei Franzke (2010a, S. 64 ff.).
Herkunft/Quelle	• BF. Die meisten Fälle basieren auf tatsächlichen Gegebenheiten in Institutionen der beschäftigungsorientierten Beratung, einige sind konstruiert. Die Fälle aus der Arbeitswelt im Allgemeinen stammen aus Beratungs- bzw. Coachingsituationen außerhalb von Institutionen. Um bestimmte „Prototypen“ im Sinne häufig vorkommender Typen zu generieren und eine Anonymisierung zu gewährleisten, wurden alle realen Fälle verändert bzw. im Vergleich zur Ausgangssituation umgeschrieben.

Ob die Fallbeispiele ihre beabsichtigte Zielrichtung erreichen, hängt maßgeblich davon ab, dass die Teilnehmenden zuvor für Genderaspekte sensibilisiert wurden und über ein Fundament an Genderwissen verfügen. Fallbeispiele sollten niemals isoliert eingesetzt werden. Darüber hinaus sollten die Aspekte, unter denen sie betrachtet werden, genau definiert werden. An dieser Stelle werden mögliche Fragen zur Analyse von Fallbeispielen wiedergegeben, die je nach Zielrichtung und Zielgruppe eines Seminars zusammengestellt werden können. Dabei empfiehlt es sich, stets zwei bis drei Fragen aus Gendersicht (Fragen B) aufzunehmen, denn diese zielen auf den Kern von Gendertrainings. Der gesamte Fragenkatalog für die Analyse eines Falls sollte insgesamt sechs oder sieben Fragen nicht überschreiten, da sich sonst die Analyse in die Länge ziehen kann und Teilnehmende Überforderungsreaktionen zeigen.

Gerade in Weiterbildungsveranstaltungen ist es wichtig, dicht am Erleben und an den Erfahrungen der Teilnehmenden zu arbeiten. Einstiegsfragen in diesem Kontext folgen den Fragen A.

Fragen A: Einstiegsfragen für Fallanalysen in Weiterbildungsveranstaltungen

- Was geht Ihnen hier als Erstes durch den Kopf?
- Haben Sie eine solche Situation bzw. einen solchen Fall schon einmal erlebt?

Genderexpertinnen und -experten werden sich mitunter auf übergeordnete Fragen fokussieren. Genderfragen sind darüber hinaus für die Zielgruppe Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte relevant und betreffen den Kern des Seminars. Zentrale Fragen (Fragen B) zur Analyse von Fällen aus Gendersicht sind hier zusammengefasst:

Fragen B: Fragen zur Fallanalyse aus Gendersicht

- Bei Ratsuchenden bzw. Arbeitnehmerkundinnen und -kunden:
Was sind frauen- bzw. männerspezifische Besonderheiten in der Lebenslage?
- Bei Arbeitgebern:
Was sind genderspezifische Besonderheiten in der Arbeitswelt des Betriebs?
- Wo liegen genderspezifische Besonderheiten in der Beratung?
- Wo liegen genderspezifische Fallstricke in der Beratung
(z. B. Stereotypisierung/traditionelle Rollenzuschreibung)?
- Was sind hier Aufgaben/Rollen der Genderexpertin/des Genderexperten?

Für die Analyse von Fallbeispielen mit Ratsuchenden bzw. Arbeitnehmerkundinnen und -kunden kommen folgende Fragen (Fragen C) in Betracht.

Fragen C: Fragen zur Analyse von Fällen mit Ratsuchenden in Institutionen aus Beratungssicht

- In welcher Situation befindet sich die Person? Wie ist ihr soziales Umfeld?
- Was sind ihre Ressourcen?
- Mit welchen Erwartungen kommt die Person zu Ihnen bzw. in Ihre Institution?
- Was braucht bzw. wünscht sie sich? Was wünscht ggf. das soziale Umfeld?
- Welche Ziele hat die Beratung und Integration?
- Welche Beratungsmethoden und -techniken nutzen Sie? Nennen Sie Anwendungsbeispiele.
Interessant ist hier häufig die Frage: Was können Sie tun, um einen Perspektivwechsel oder eine Perspektiverweiterung anzuregen?

- Welche konkreten Schritte empfehlen Sie?
- Was können Sie tun, um die ratsuchende Person auf die nächsten Schritte vorzubereiten und sie dafür zu ermutigen?

Fälle zur Beratung von Arbeitgebern können nach dem hier vorgestellten Schema (Fragen D) bearbeitet werden

Fragen D: Fragen zur Analyse von Fällen mit Arbeitgebern aus Beratungssicht

- In welcher Situation befindet sich die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber?
- Welche Erwartungen hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber an das Gespräch?
- Was sind mögliche Beratungsthemen und -ziele?
- Herr Becker (Fall 13 SGB II) bzw. Herr Farbe (Fall 7 SGB III): Was können Sie tun, um Herrn Becker bzw. Herrn Farbe von der Ausweitung seiner Personalsuche auf Zielgruppen der jeweiligen Institution (z. B. Jobcenter) zu überzeugen? Welche konkreten Schritte empfehlen Sie?
- Frau Schuster (Fall 14 SGB II bzw. Fall 15 SGB III): Was können Sie tun, um Frau Schuster von der Beschäftigung einer alleinerziehenden Mutter zu überzeugen? Welche konkreten Schritte empfehlen Sie?
- Welche Beratungsmethoden und -techniken können Sie nutzen?

Für die Analyse und Entwicklung von Herangehensweisen in den allgemeinen, nicht institutionengebundenen Fällen aus der Arbeitswelt empfehlen sich die Fragen E.

Fragen E: Fragen zur Analyse allgemeiner Fälle aus der Arbeitswelt – Mitarbeitersicht

- In welcher Situation befindet sich die Person? Wie ist ihr soziales Umfeld?
- Was sind ihre Ressourcen?
- Was sind genderspezifische Besonderheiten im Denken und Handeln der Person?
- Was sind genderspezifische Besonderheiten in der sie umgebenden Arbeitswelt?
- Welche Ziele hat die Person?
- Wie kann die Person z. B. in einem Coaching eine Klärung ihres Anliegens bzw. ihrer Frage herbeiführen? Welche konkreten Schritte empfehlen Sie?
- Welche Auswirkungen hat eine nicht genügende und nicht gendersensible Klärung der Frage auf die Lebens- und Beschäftigungssituation der Person?

Die Situation des Arbeitgebers Blau – ein allgemeiner, nicht institutionengebundener Fall – kann entlang der Fragen F analysiert werden.

Fragen F: Fragen zur Analyse allgemeiner Fälle aus der Arbeitswelt – Arbeitgebersicht

- Was sind genderspezifische Besonderheiten im Denken und Handeln des Arbeitgebers sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?
- Was sind genderspezifische Besonderheiten in der Arbeitswelt der Firma?
- Welche Ziele hat der Arbeitgeber?
- Wie kann der Arbeitgeber eine gendersensible Umsetzung seiner Ziele und Gerechtigkeit in seinem Betrieb herbeiführen?
Welche konkreten Schritte empfehlen Sie?
- Welche Auswirkungen hat eine nicht gendersensible Umsetzung der Ziele bzw. die Nichtbeachtung von Gerechtigkeit auf die Motivation und Leistung der Beschäftigten?

10.2 Fallbeschreibungen

In diesem Abschnitt werden nacheinander Fallbeschreibungen im Kontext SGB II, SGB III sowie aus der Arbeitswelt im Allgemeinen wiedergegeben. Als Ratsuchende (Ratsu) werden dabei Personen, Frauen und Männer, Jugendliche und Erwachsene bezeichnet, die eine Beratung in Anspruch nehmen. Einige Beratungen sind freiwillig, unabhängig von Sozialleistungen, andere finden im sog. „Zwangskontext“ statt, das heißt die Adressatinnen und Adressaten sind Kundinnen und Kunden der Arbeitsagentur oder des Jobcenters und von finanziellen Leistungen mehr oder weniger existenziell abhängig. Das Verständnis von Ratsuchenden folgt somit einer Definition aus den Beratungswissenschaften und nicht der Sichtweise der Bundesagentur für Arbeit, nach der Ratsuchende eine bestimmte Gruppe von Kundinnen und Kunden bilden, die weder arbeitslos noch arbeitsuchend sind.

10.2.1 Fallbeispiele im Kontext SGB II

Die Fallbeispiele im Kontext des SGB II werden zunächst im Überblick dargestellt. Im Anschluss daran folgen die detaillierten Fallbeschreibungen. Zur Analyse und Entwicklung von Herangehensweisen empfehlen sich Fragen aus den Bereichen A bis D (s. Abschnitt 10.1.2). Lösungsmuster aus Gendersicht finden sich im Abschnitt 10.3.1.

Fall Nr.	Motto/Ziel	Ratsu F = Frau M = Mann	Kurzbeschreibung
Junge Menschen in der Berufsorientierung und Berufsfindung			
1	„Elektronik ist nicht mein Fall. Friseurin dagegen ist total trendy.“ Für einen geschlechtsuntypischen Berufswunsch Interesse wecken	F	Andrea, Hauptschule, Berufswunsch Friseurin unrealistisch, Motivation für eine Ausbildung als Elektronikerin oder Mechatronikerin möglich?
2	„Nur weil ich was mit Menschen (...) machen will, bin ich noch lange nicht schwul.“ Einen Ratsuchenden mit untypischem Berufswunsch unterstützen unter Berücksichtigung des familiären Kontextes (Vater)	M+M	Heiko und Hermann Schlosser, Wunsch nach einem Beruf mit Menschen, Ablehnung durch den Vater
Alleinerziehende			
3A	„Mir wächst ja jetzt schon alles über den Kopf.“ Eine alleinerziehende Mutter bei der Kinderbetreuung unterstützen und sie zur Bewältigung der Situation, die eine Erwerbstätigkeit mit sich bringt, ermutigen	F	Frau Heil, alleinerziehend, überfordert mit Kinderbetreuung und bevorstehender Erwerbsarbeit
3B	„Ich brauche einen ordentlichen Job, der ordentlich Geld bringt.“ Einen alleinerziehenden Vater bei der Bewältigung der finanziellen Situation unterstützen	M	Herr Heil, alleinerziehend, verärgert über Teilzeitstelle, will Vollzeit arbeiten
4	„...ich habe doch gearbeitet und zwar nicht gerade wenig.“ Einer Mutter und ehemaligen Beschäftigten in einem Familienbetrieb ihre finanzielle Situation aufzeigen und sie auf dem Weg in eine neue Erwerbsarbeit unterstützen	F	Frau Anna Lehmann (frühere Ehefrau von Nikolai, s. Szenarienübung im Abschnitt 15.1.2), in Trennung lebend, zwei Kinder, medizinische Fachangestellte, bisher Mitarbeit in der Schreinerei des Mannes (Familienbetrieb ohne Arbeitsvertrag), verschuldet und auf der Suche nach neuer Arbeit
Bedarfgemeinschaft mit ergänzenden Leistungen (Ergänzerinnen und Ergänzter)			
5	„Ich lass doch meine Kinder nicht im Stich.“ Eine Mutter zur Ausweitung ihrer Erwerbstätigkeit motivieren	F+M	Frau Weber, Altenpflegehelferin, soll Teilzeit- auf Vollzeitarbeit ausweiten, um Hilfedürftigkeit in der Bedarfsgemeinschaft mit dem Ehemann (Frührentner) und den beiden Kindern zu reduzieren, Frau sieht Vollzeitarbeit kritisch wegen Kindern
Wiedereinsteigerinnen			
6	„Ich habe nun schon 20 Bewerbungen geschrieben, und nur Absagen! Das ist unglaublich! Was mache ich nur falsch?“ Eine Berufsrückkehrerin beraten und sie beim Wiedereinstieg unterstützen	F	Frau Winter, Industriekauffrau, Berufsrückkehrerin, 2 Kinder, in Trennung lebend, Wiedereinstieg geplant, bisher viele Absagen

Fall Nr.	Motto/Ziel	Ratsu F = Frau M = Mann	Kurzbeschreibung
(Fordernde) Frauen in (finanziellen) Krisen			
7	„Sie sind schuld, wenn meine Kinder verhungern müssen.“ Eine Frau in einer (finanziellen) Krise auffangen, Sachverhalt und Emotionen differenziert bewerten	F+M	Ehepaar Schmidt, zwei Kinder, nach Sanktionierung in finanziellen Nöten, Frau Schmidt behauptet, die Kinder hätten nichts mehr zum Essen und macht Berater/in dafür verantwortlich
Schwangere Frauen			
8	„Ich will kein Hartz IV.“ Eine Frau bei einem kritischen Lebensereignis beraten	F	Frau Anton, Auszubildende zur Restaurantfachfrau, schwanger, will finanzielle Unterstützung bei Babyerstaussstattung, negative Haltung dem Jobcenter gegenüber
Von Gewalt bedrohte und betroffene Frauen			
9	Mehr als ein blaues Auge Eine Frau auf Anzeichen von Gewalt ansprechen und ihr Hilfeleistungen anbieten, Ambivalenzen der betroffenen Frau erkennen	F	Frau Zieher, war schon einmal im Frauenhaus und kehrte wieder zu ihrem Lebensgefährten zurück, hat Anzeichen einer aktuellen Gewalterfahrung
Frauen und Männer mit Migrationshintergrund			
10	„Und wer kümmert sich dann um den Haushalt? Und was ist, wenn die Kinder Hilfe brauchen?“ Eine Frau mit Migrationshintergrund, die noch nie in ihrem Leben erwerbstätig war, für Erwerbsarbeit motivieren	F+M	Ehepaar Soltero, Anfang 50, Erwerbsarbeit der Ehefrau wird mit in Betracht gezogen, keine Erwerbstätigkeit im bisherigen Leben
Frauen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen (Reha)			
11	„Ich will ... wieder wie früher arbeiten, nur ohne Alkohol.“ Eine Frau, die aufgrund Alkoholabhängigkeit mehrere Jahre nicht erwerbsfähig war, wieder in Arbeit integrieren	F	Frau Körner, 45 Jahre, sieben Jahre nicht erwerbsfähig wegen Alkoholkrankheit, mehrere Entziehungskuren, jetzt „trocken“, hohe Motivation für Erwerbsarbeit, zuletzt ausgeübte Tätigkeit: Ernährungsberaterin
Existenzgründerinnen und Selbstständige			
12	„Ich weiß, dass ich eine gute Schneiderin bin.“ Eine Existenzgründerin im sozialen Kontext (skeptischer Ehemann) und im wirtschaftlichen Umfeld (frauentypische Branche) beraten	F	Frau Schneider, will sich mit einer Änderungsschneiderei selbstständig machen
Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber			
13	„Ich kriege einfach keine Azubis mehr... Unseren Job will einfach niemand mehr machen.“ Einen Arbeitgeber zur Beschäftigung von Frauen in einem geschlechtsuntypischen Arbeitskontext ermutigen und ihn diesbezüglich beraten	M	Herr Becker, Inhaber einer Großbäckerei, soll motiviert werden, Frauen als Produktionshelferinnen einzustellen
14	„Es ist doch bekannt, dass Alleinerziehende besonders belastet sind,	F	Frau Schuster, Geschäftsführerin eines Call Centers, offen für Wiedereinsteigerin-

Fall Nr.	Motto/Ziel	Ratsu F = Frau M = Mann	Kurzbeschreibung
	das bekommen wir nicht hin. Wir haben da keine guten Erfahrungen gemacht.“ Eine Arbeitgeberin zur Beschäftigung von Alleinerziehenden motivieren und sie entsprechend beraten		nen und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, lehnt Beschäftigung von Alleinerziehenden ab

Fall Nr. 1 SGB II: „Elektronik ist nicht mein Fall. Friseurin dagegen ist total trendy.“

Andrea, Hauptschule, Motivation für genderuntypischen Beruf möglich?

Andrea lebt zusammen mit ihrer Mutter in einer Bedarfsgemeinschaft und hat heute einen Termin in der U25-Beratung. Nach erfolgreichem Abschluss der Hauptschule sucht Andrea einen Ausbildungsplatz. In Mathe, Chemie und Physik sind ihre Noten gut. Der ursprüngliche Berufswunsch von Andrea war Friseurin. Bedingt durch eine vehemente Wirtschaftskrise ist der Ausbildungsmarkt im Friseurhandwerk sehr schwierig, wodurch es unrealistisch erscheint, eine Ausbildungsstelle als Friseurin zu finden.

Ganz anders sieht die Lage in der Elektronik und Mechatronik aus: Seit fünf Jahren hat sich an ihrem Ort ein Hightech-Unternehmen der Solarindustrie angesiedelt, das stark expandiert und in diesem Jahr besonders viele Ausbildungsstellen in diesem Bereich anbietet. Der dortige Personalleiter ist offen für die Beschäftigung von Hauptschülerinnen und Hauptschülern und hat in Kooperation mit einem Träger Berufsschnuppertage organisiert, bei denen Frauen technisch-gewerbliche Berufe kennenlernen konnten.

Die Beratungsfachkraft im Jobcenter erfährt, 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 Frisurausbildung nicht klappt, wäre Andrea bereit, auf Kosmetikerin auszuweichen.

Fall Nr. 2 SGB II: „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 17 Jahre und macht im nächsten Jahr die mittlere Reife. Er lebt zusammen mit seinem alleinerziehenden Vater, Hermann Schlosser, sowie seinen beiden jüngeren Brüdern in einer Bedarfsgemeinschaft. Hintergrund der Bedürftigkeit sind ergänzende Leistungen für die Familie.

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 in einem mittelständischen Unternehmen im Karosserie- und Fahrzeugbau 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, z. B. Erzieher oder Gesundheits- und Krankenpfleger.

Vater Hermann 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.“

Fall Nr. 3 A SGB II: „Mir wächst ja jetzt schon alles über den Kopf.“

Frau Heil, alleinerziehend, Probleme mit der Kinderbetreuung

Frau Heil ist seit einem Jahr allein erziehend mit zwei Kindern im Alter von drei und fünf Jahren. In den letzten Wochen hat sie an einer Maßnahme teilgenommen und anschließend ein Praktikum absolviert, welches morgen zu Ende geht. Als ihr das Jobcenter das Stellenangebot für einen Teilzeitjob (50 %) im kaufmännischen Bereich anbietet, für das sie gute Voraussetzungen mitbringt und das ihr die Perspektive auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bietet, zeigt sich Frau Heil gereizt und überfordert:

„Wie soll ich das mit den Kindern machen? Mir wächst ja jetzt schon alles über den Kopf. Die Zeit im Praktikum war so anstrengend für mich, das schaffe ich nicht weiter, das halte ich nicht aus. Die Kita hat einfach begrenzte Zeiten, da muss ich spätestens um 13 Uhr auf der Matte stehen. Das heißt, ich muss immer schon um halbeins von der Arbeit weg. Und wenn der Bus verspätet ist und du kommst nach halbeins, kriegst du einen Anschiss. Und wenn mal eines der beiden Kinder krank ist, was mache ich dann? Ich habe hier doch niemanden, der mir hilft oder mich unterstützt.“

Fall Nr. 3 B SGB II: „Ich brauche einen ordentlichen Job, der ordentlich Geld bringt.“

Herr Heil, alleinerziehend, will Vollzeitstelle

Herr Heil ist seit einem Jahr allein erziehend mit zwei Kindern im Alter von drei und fünf Jahren. In den letzten Wochen hat er erst an einer Maßnahme teilgenom-

men und dann ein Praktikum absolviert, das morgen zu Ende geht. Als ihm das Jobcenter das Stellenangebot für einen Teilzeitjob (50 %) im kaufmännischen Bereich anbietet, für das er gute Voraussetzungen mitbringt und das ihm die Perspektive auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bietet, zeigt sich Herr Heil verärgert:

„Wie soll ich denn mit einer Teilzeitstelle über die Runden kommen? Ich komme ja jetzt schon nicht hin. Das letzte Jahr war wahnsinnig anstrengend. Ich brauche einen ordentlichen Job, der ordentlich Geld bringt. Meine Ex zahlt keinen Unterhalt, die nimmt sich aus der Verantwortung total raus, nur um sich selbst zu verwirklichen.“

Fall Nr. 4 SGB II: „...ich habe doch gearbeitet, und zwar nicht gerade wenig.“

Frau Lehmann, in Trennung und alleinerziehend, Neuanfang nach Mitarbeit im Familienbetrieb

Frau Lehmann ist 32 Jahre und hat sich vor drei Wochen von ihrem Mann getrennt. Nunmehr ist sie alleinerziehend mit zwei Kindern (fünf und sieben Jahre). Ursprünglich hat sie medizinische Fachangestellte gelernt und einige Jahre in dem Beruf gearbeitet, bevor sie heiratete und zusammen mit ihrem Mann eine Schreinerei mit ca. zehn Mitarbeitern übernahm. In dem Betrieb war sie mit der Büroarbeit betraut und übte eine Tätigkeit von mindestens 30 Stunden in der Woche aus.

Als Frau Lehmann sich arbeitslos meldete, wurde sie von der Arbeitsagentur an das Jobcenter verwiesen, weil sie im Familienbetrieb keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt hat und keinen Arbeitsvertrag vorweisen konnte.

Die Kundin ist sehr bestrebt, baldmöglichst einen neuen Job zu finden und erläutert: „Ich will so schnell wie möglich wieder arbeiten. In den letzten Wochen konnte ich mich noch nicht bewerben, weil ich alle Hände voll mit dem Umzug zu tun hatte.“ Die Umstellung von einer gut situierten Unternehmerfamilie auf ein Wohnumfeld im sozialen Brennpunkt fällt ihr nicht leicht: „So eine winzige Wohnung ist schon demütigend. Und noch dazu in einer solchen Gegend!“, sagt Frau Lehmann.

Sie stellt weiterhin heraus: „Aber mehr kann ich mir momentan nicht leisten. Ich hab damals einen Kredit aufgenommen, damit mein Mann die Schreinerei übernehmen kann. Da wusste ich ja noch nicht, was das für mich bedeutet. Jetzt fordern die ihr Geld zurück und ich bin finanziell am Ende. Und mein Mann zahlt keinen Cent Unterhalt an mich. Der behauptet, die Geschäfte würden nicht gut laufen. Deswegen bin ich zum Arbeitsamt gegangen. Ich weiß gar nicht, was ich bei Ihnen im Jobcenter soll, ich habe doch gearbeitet, und zwar nicht gerade wenig.“

Dass sie jetzt im Jobcenter sitzt, empfindet Frau Lehmann als befremdlich.

Fall Nr. 5 SGB II: „Ich lass doch meine Kinder nicht im Stich.“

Ehepaar Weber, Frau Weber soll Teilzeit- auf Vollzeitstelle ausweiten

Das Ehepaar Weber (40 Jahre) hat zwei schulpflichtige Kinder im Alter von sechs und acht Jahren. Der Mann ist Mitte 50, Frührentner und grundsätzlich fähig, Auf-

gaben in Haushalt und Familie wahrzunehmen. Die Frau ist Altenpflegehelferin und hat in den letzten Jahren Teilzeit (50 %) gearbeitet.

Aufgrund der guten Arbeitsmarktlage und der familiären Situation soll Frau Weber motiviert werden, ihre Erwerbsarbeit auf eine Vollzeitstelle auszuweiten. Eine Nachfrage beim Arbeitgeber hat ergeben, dass er dies angesichts mehrerer unbesetzter Stellen im Pflegebereich sehr begrüßen würde.

Frau Weber wehrt diese Vorstellung ab mit der Begründung, sie wolle für ihre Kinder da sein. „Ich lass doch meine Kinder nicht im Stich“, stellt sie heraus. Bei einer Vollzeitstelle würde sie ihre Kinder nur noch selten sehen.

Fall Nr. 6 SGB II: „Ich habe nun schon 20 Bewerbungen geschrieben und nur Absagen! Das ist unglaublich! Was mache ich falsch?“

Frau Winter, in Trennung, Industriekauffrau, Berufsrückkehrerin, viele Absagen

Frau Winter ist 37 Jahre, ausgebildete Industriekauffrau und bestrebt, nach zehnjähriger Familienphase wieder berufstätig zu werden. Sie lebt in Trennung und hat zwei Kinder im Alter von acht und zehn Jahren. Hort und Großeltern sorgen dafür, dass eine Erwerbstätigkeit von 30 Stunden in der Woche realistisch ist. Dabei ist es Frau Winter wichtig, *eigenes Geld zu verdienen*. Das ist auch nötig, denn ihr Mann habe sich vor drei Monaten von ihr getrennt und zahle keinen Unterhalt. Hartz-IV sei für sie *keine Perspektive*.

Aus heutiger Sicht mache sie sich Vorwürfe, so lange aus dem Beruf raus zu sein. „Im Nachhinein ist man immer schlauer, daran dachte man damals ja nicht. Als ich versuchte mein Leben wieder selbst in die Hand zu nehmen, machte mein Mann nicht mit“, stellt Frau Winter heraus.

Frau Winter hat sich bei Arbeitgebern in der Region beworben. Sie sagt: „Ich habe nun schon 20 Bewerbungen geschrieben, und nur Absagen! Das ist unglaublich! Was mache ich nur falsch?“

Durch einen Arbeitgeberwechsel des früheren Ehemannes lebt Frau Winter 500 km von ihrem alten Betrieb entfernt. Einen Wiedereinstieg in die alte Firma schließt sie vor diesem Hintergrund aus.

Fall Nr. 7 SGB II: „Sie sind schuld, wenn meine Kinder verhungern müssen.“

Ehepaar Schmidt, 2 Kinder, in finanziellen Nöten

Es ist der 22. Tag des laufenden Monats. In der offenen Sprechstunde des Jobcenters erscheinen die Eheleute Schmidt, die für sich und ihre zwei Söhne (zehn und zwölf Jahre) Leistungen nach dem SGB II beziehen. Weder Frau noch Mann sind erwerbstätig. Da sie ihre beiden letzten Gesprächstermine im Jobcenter ohne Begründung nicht wahrgenommen haben und die Familie weder telefonisch noch postalisch erreichbar war, wurde der Bedarfsgemeinschaft in diesem Monat erstmals Geld gekürzt.

Frau Schmidt tritt gegenüber der Beraterin bzw. dem Berater sehr fordernd auf und sagt mit energischem Unterton: „Sie können mir nicht einfach die Leistungen kür-

zen. Das geht nicht. Wir haben kein Geld mehr und kein Essen für die Kinder. Wovon sollen wir leben? Sie sind schuld, wenn meine Kinder verhungern müssen.“

Herr Schmidt steht während des Gesprächs neben seiner Frau und schweigt.

Fall Nr. 8 SGB II: „Ich will kein Hartz IV.“

Frau Anton, Auszubildende zur Restaurantfachfrau, schwanger

Frau Anton ist 18 Jahre alt und im zweiten Ausbildungsjahr zur Restaurantfachfrau in einem Hotel. Sie ist im dritten Monat schwanger und wendet sich an das Jobcenter, um bei der Babyerstaussstattung finanziell unterstützt zu werden.

Die Ratsuchende sagt: „Ich sage Ihnen: Mein Freund und ich gehen Vollzeit arbeiten. Ich will kein Hartz IV.“

Der Lebensgefährte der Ratsuchenden ist im selben Hotel tätig und im dritten Ausbildungsjahr zum Restaurantfachmann.

Mit einem Antrag auf Arbeitslosengeld II verbindet sie die Befürchtung, dass sie mit dem noch ungeborenen Kind aus ihrer Heimat wegziehen muss, um woanders einen Job anzunehmen.

Fall Nr. 9 SGB II: Mehr als ein blaues Auge

Frau Zieher, Anzeichen für aktuelle Gewalterfahrung

Frau Zieher ist nicht erwerbstätig. Vor einigen Monaten war sie wegen häuslicher Gewalt in einem Frauenhaus. Anschließend ist sie zu ihrem Lebensgefährten zurückgekehrt und wohnt wieder mit ihm zusammen.

Ihr Berater im Jobcenter hat Frau Zieher zu einem Gespräch eingeladen, weil es eine für das Profil der Kundin passende Maßnahme gibt, die in zwei Wochen beginnt.

Frau Zieher nimmt den Termin im Jobcenter allein wahr. Ihr linkes Auge ist blau angelaufen. Darüber hinaus beobachtet der Berater am Hals der Kundin einen Bluterguss sowie zwei Pflaster. Ihr äußeres Erscheinungsbild wirkt sehr elegant, allerdings trägt sie am heutigen Sommertag viel zu warme Kleidung. Frau Zieher lächelt, doch auf die Beratungsfachkraft wirkt es aufgesetzt. Ihr Körper drückt eine große Anspannung aus.

Fall Nr. 10 SGB II: „Und wer kümmert sich dann um den Haushalt? Und was ist, wenn die Kinder Hilfe brauchen?“

Ehepaar Soltero, Anfang 50, erstmals Erwerbsarbeit der Frau?

Das Ehepaar Soltero ist Anfang 50 und italienischer Herkunft. Gemeinsam haben sie drei erwachsene Kinder, von denen die beiden Söhne einer Erwerbsarbeit nachgehen. Die Tochter kümmert sich um die Erziehung ihrer beiden Kinder.

Herr Soltero hat 25 Jahre in der Produktion eines Automobilzulieferers gearbeitet. Er ist „Rechtskreiswechsler“, was bedeutet, dass er Arbeitslosengeld II beantragt hat, nachdem sein Anspruch auf Arbeitslosengeld I erschöpft ist.

Frau Soltero stammt aus einem kleinen sizilianischen Dorf. Sie kam mit acht Jahren nach Deutschland und spricht Deutsch mit italienischem Akzent. Noch nie in ihrem Leben ist sie einer Erwerbsarbeit nachgegangen. Ihr bisheriges Leben ist von traditionellen Rollenvorstellungen geprägt gewesen, nach denen eine Frau Aufgaben in Haushalt und Familie wahrnimmt und der Mann und Vater die Familie als Alleinverdiener finanziell versorgt.

Das Jobcenter hat die Eheleute Soltero zu einem Gespräch eingeladen. Auf den Hinweis, dass aus rechtlichen Gründen eine Erwerbstätigkeit beider Partner in Betracht zu ziehen ist, reagiert das Ehepaar mit Unverständnis. Frau Soltero argumentiert: „Und wer kümmert sich dann um den Haushalt? Und was ist, wenn die Kinder Hilfe brauchen?“

Fall Nr. 11 SGB II: „Ich will ... wieder wie früher arbeiten, nur ohne Alkohol.“

Frau Körner, Reha-Fall, Wiedereinstieg nach Alkoholabhängigkeit

Frau Körner verfügt über ein abgeschlossenes Studium der Ernährungswissenschaften. Während ihres früheren Erwerbslebens hat sie in diesem Bereich gearbeitet und dort ihre Erfüllung gefunden. Die letzten sieben Jahre ist sie keiner Arbeit nachgegangen. Nach mehreren Aufenthalten in Entzugskliniken hat Frau Körner im letzten Jahr ihre Alkoholabhängigkeit überwunden.

Nun möchte sie wieder eine Arbeit aufnehmen, in geregelten Verhältnissen leben und unabhängig von staatlichen Leistungen sein. Frau Körner sagt: „Jetzt geht’s mir wieder einigermaßen gut. Ich will ein neues Leben beginnen und wieder wie früher arbeiten, nur ohne Alkohol. Mein größter Traum wäre es, wieder als Ernährungsberaterin zu arbeiten. Wenn das nicht klappt, kann ich mir auch vorstellen, was in der Küche zu machen.“

Aufgrund der langjährigen Abhängigkeitserkrankung ist Frau Körner nicht vollständig belastbar. Nicht nur organische Schäden, sondern auch psychische und geistige Folgeerscheinungen schränken den künftigen Tätigkeitsbereich ein.

Frau Körner ist geschieden. Zu ihrer 22-jährigen Tochter hat sie keinen Kontakt. Ihr früheres soziales Netzwerk ist durch die Alkoholabhängigkeit verloren gegangen. Zurzeit befindet sie sich in psychotherapeutischer Behandlung.

Fall Nr. 12 SGB II: „Ich weiß, dass ich eine gute Schneiderin bin.“

Frau Schneider, will sich mit Änderungsschneiderei selbstständig machen

Frau Schneider hat keine abgeschlossene Ausbildung und in den letzten Jahren verschiedene Tätigkeiten ausgeübt. Zuletzt hat sie in einer Reinigung gearbeitet, wo ihr betriebsbedingt gekündigt worden ist. Diese Arbeit habe ihr Spaß und Freude bereitet. Dagegen kann sie sich nicht vorstellen, wieder in der Gastronomie zu arbeiten, wo sie einige Jahre lang in der Küche geholfen hat.

Ihr Traum ist nunmehr die Selbstständigkeit. Sie würde gern eine eigene Änderungsschneiderei aufmachen. Die Arbeit mit Stoffen hätte ihr schon immer gelegen

und sie würde privat viel nähen und anderen helfen, wenn was zu ändern oder auch mal ein Kleidungsstück nach Maß anzufertigen sei. Frau Schneider betont: „Ich weiß, dass ich eine gute Schneiderin bin.“

Da sie keine Rücklagen hat, ist sie bei der Existenzgründung komplett auf Förderleistungen angewiesen. Sie erkundigt sich im Jobcenter nach entsprechenden Unterstützungsmöglichkeiten.

Frau Schneider ist von der Idee einer eigenen Änderungsschneiderei sehr überzeugt und im Moment nicht für Bewerbungen auf Stellen zu motivieren.

Ihr Mann arbeitet Schicht im Wachschutz eines Sicherheitsdienstes. Als sie ihm von der Idee einer Änderungsschneiderei erzählte, reagierte er zögerlich und skeptisch. Frau Schneider berichtet: „Als ich ihm von der Idee eines eigenen Ladens erzählte, war er plötzlich ganz ernst und meinte, dass ich das niemals auf die Reihe kriegen würde.“ Das hat Frau Schneider verunsichert.

Fall Nr. 13 SGB II: „Ich kriege einfach keine Azubis mehr... Unseren Job will einfach niemand mehr machen.“

Herr Becker, Inhaber einer Großbäckerei, Motivation zur Beschäftigung von Frauen als Produktionshelferinnen möglich?

Mit Herrn Becker steht das Jobcenter seit Langem in gutem Kontakt. Jedes Jahr stellt Herr Becker Produktionshelferinnen ein und hat dabei mittels Eingliederungszuschuss insgesamt fünf Kunden des Jobcenters eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ermöglicht. Zwei von ihnen sind heute noch in dem Betrieb tätig, die anderen mussten die Tätigkeit aus gesundheitlichen oder persönlichen Gründen aufgeben.

Für Herrn Becker wird es zunehmend schwieriger, für seinen Betrieb motiviertes Personal zu finden. Die Arbeitszeiten sind für das Bäckerhandwerk üblich: Betriebsbeginn ist 1 Uhr nachts, Betriebsschluss meist gegen 8 oder 9 Uhr morgens. Ausgebildete Bäckerinnen und Bäcker stellt der regionale Arbeitsmarkt im Moment nicht bereit (Fachkräftemangel).

Herr Becker hat wieder Personalbedarf angemeldet und zeigt sich ratlos: „Was soll ich bloß machen? Ich kriege einfach keine Azubis mehr. Und ausgebildetes Personal gibt es schon lange nicht mehr. Unseren Job will einfach niemand mehr machen.“ Das Jobcenter will ihm vorschlagen, erstmals Frauen als Produktionshelferinnen einzustellen. In den vergangenen Wochen hat die dortige Ansprechpartnerin für Arbeitgeber von zwei Kundinnen erfahren, die sich für eine Helfertätigkeit im Bäckerhandwerk interessieren. Ziel ist es, Herrn Becker für die Einstellung von Frauen als Produktionshelferinnen zu gewinnen.

Fall Nr. 14 SGB II: „Es ist doch bekannt, dass Alleinerziehende besonders belastet sind, das bekommen wir nicht hin. Wir haben da keine guten Erfahrungen gemacht.“

Frau Schuster, Geschäftsführerin des Call Centers „Easy Sales“, Motivation zur Beschäftigung von Alleinerziehenden möglich?

Frau Schuster führt ein Call Center mit 40 Mitarbeiterinnen und drei Mitarbeitern. Der Betrieb bietet Telefonmarketing für hochwertige Produkte und Dienstleistungen an und ist seit mehr als 15 Jahren erfolgreich am Markt. Ca. die Hälfte des Personals sind Frauen, denen durch die Beschäftigung der Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienphase ermöglicht wurde. Frau Schuster ist begeistert von dieser Gruppe, denn sie sei hoch motiviert und sehr leistungsfähig. Die meisten Mitarbeiterinnen verfügen über eine kaufmännische Ausbildung, welche eine gute Basis für die Einarbeitung in das Telefonmarketing darstellt.

Easy Sales ist bekannt für familienfreundliche Arbeitszeiten. Den beschäftigten Müttern kann fast jedes Teilzeit-Modell angeboten werden. Frau Schuster ist stolz auf dieses Bild ihrer Firma als familienfreundlicher Betrieb in der Öffentlichkeit.

Frau Müller ist eine alleinerziehende Kundin des Jobcenters, die nach einer Familienphase bestrebt ist, mit 80 Prozent Arbeitszeit wieder in den Beruf einzusteigen. Frau Müller ist gelernte Bürokauffrau und hoch motiviert, neben der Erziehung ihrer vierjährigen Tochter eine zweite Aufgabe zu übernehmen. Die Tochter geht in einen Ganztagskindergarten.

Das Jobcenter spricht Frau Schuster auf die Möglichkeit einer Beschäftigung von Frau Müller bei Easy Sales an. Frau Schuster freut sich über die Bewerbung, denn sie möchte ihr Team gern verstärken. Mit Berufsrückkehrerinnen habe sie stets gute Erfahrungen gemacht. Sie will sich wieder melden, wenn sie ihre Personalplanung für das anstehende neue Jahr fertiggestellt hat.

Doch dann hört das Jobcenter nichts mehr von Frau Schuster. Als eine Mitarbeiterin des Jobcenters die Arbeitgeberin anruft, erklärt diese ihr, dass es da mit Frau Müller „ein Problem“ gegeben hätte. Sie windet sich in Worten und gibt der Mitarbeiterin des Jobcenters zu verstehen, dass eine Nachfrage ergeben hätte, dass Frau Müller allein für die Erziehung der Tochter verantwortlich sei. „Es ist doch bekannt, dass Alleinerziehende besonders belastet sind, das bekommen wir nicht hin. Wir haben da keine guten Erfahrungen gemacht“, deutet Frau Schuster an.

Das Jobcenter vereinbart mit Frau Schuster einen Gesprächstermin.

10.2.2 Fallbeispiele im Kontext SGB III

Die Fallbeispiele im Kontext des SGB III werden zunächst im Überblick dargestellt. Im Anschluss daran folgen die detaillierten Fallbeschreibungen. Zur Analyse und Entwicklung von Herangehensweisen empfehlen sich Fragen aus den Bereichen A

bis D (s. Abschnitt 10.1.2). Lösungsmuster aus Gendersicht finden sich im Abschnitt 10.3.2.

Fälle aus der Orientierungs- und Entscheidungsberatung

Fall Nr.	Motto/Ziel	Ratsu F = Frau M = Mann	Kurzbeschreibung
Menschen in Berufsorientierung und Berufsfindung			
1	„Elektronik ist nicht mein Fall. Friseurin dagegen ist total trendy.“ Für einen geschlechtsuntypischen Berufswunsch Interesse wecken	F	Andrea, Hauptschule, Berufswunsch Friseurin unrealistisch, Motivation für eine Ausbildung als Elektronikerin oder Mechatronikerin möglich?
2	„Ich habe gehört, da verdient man richtig viel Kohle.“ Die Idee eines geschlechtsuntypischen Berufs ins Gespräch bringen	M	Klaus, 10. Klasse Realschule, strebt IT-Beruf an, jedoch wegen schlechter Noten in analytischen Fächern unrealistisch, Motivation für einen sozialen Beruf möglich?
3	„Am liebsten würde ich Sprachen studieren.“ Die Idee eines geschlechtsuntypischen Studienfachs ins Gespräch bringen	F	Christine, 19 Jahre, Abiturientin, interessiert an Sprachen, ist sie für ein nicht geschlechtstypisches Studienfach zu motivieren?
4	„Ich will Pilot, Arzt, Architekt oder Bau-Ingenieur werden.“ Eine stereotype Berufs- bzw. Studienwahl hinterfragen	M	Kevin, 20 Jahre, Abiturient, hat stereotype Berufswünsche. Lässt sich diese Tendenz durchbrechen?
5	„Die wollen keine Männer als Erzieher.“ Bei der Überwindung von Vorbehalten seitens der Arbeitgeber gegen die Beschäftigung von Männern in sozialen Berufen unterstützen	M	Andi, Berufswunsch Erzieher, Ablehnung bei der Suche nach einem Praktikum
6	„Nur weil ich was mit Menschen (...) machen will, bin ich noch lange nicht schwul.“ Einen Ratsuchenden mit untypischem Berufswunsch unterstützen unter Berücksichtigung des familiären Kontextes (Vater)	M+M	Heiko und Hermann Schlosser, Wunsch nach einem Beruf mit Menschen, Ablehnung durch den Vater
Arbeitgeberberatung			
7	„Im vergangenen Jahr konnte ich keinen Auszubildenden einstellen. Das gab es noch nie.“ Einen Arbeitgeber zur Beschäftigung von Frauen in einem geschlechtsuntypischen Arbeitskontext ermutigen und ihn diesbezüglich beraten	M	Herr Farbe, Inhaber eines Malerbetriebs, soll motiviert werden, Frauen als Auszubildende einzustellen

Fälle aus der Integrationsbegleitenden Beratung

Fall Nr.	Motto/Ziel	Ratsu F = Frau M = Mann	Kurzbeschreibung
Ratsuchende, Arbeitsuchende oder arbeitslose Personen			
8	„Ich habe nun schon 20 Bewerbungen geschrieben, und nur Absagen! Das ist unglaublich! Was mache ich falsch?“ Eine Berufsrückkehrerin beraten und sie beim Wiedereinstieg unterstützen	F	Frau Winter, Industriekauffrau, Berufsrückkehrerin, zwei Kinder, Wiedereinstieg geplant, bisher viele Absagen
9	„Meine Kinder sind nun aus dem Gröbsten raus. Jetzt würde ich gerne in meinen Beruf als Ingenieurin zurückkehren.“ Eine Berufsrückkehrerin beraten und sie beim Wiedereinstieg unterstützen	F	Frau Sommer, Chemie-Ing., Berufsrückkehrerin, zwölf Jahre Erwerbsunterbrechung, Rückkehr in MINT möglich?
10	„Ich lass doch meine Kinder nicht im Stich.“ Eine Mutter zur Ausweitung ihrer Erwerbstätigkeit motivieren	F	Frau Weber, Altenpflegehelferin, sollte Teilzeit- auf Vollzeitarbeit ausweiten, um eigene Existenzsicherung zu stützen
11	„Ich bin eine Managerin und bekomme alle Aufgaben hin, die man mir gibt.“ Eine Frau auf Anzeichen von Suchtgefährdung ansprechen und ihr Hilfeleistungen anbieten	F	Frau Körner, erfolgreiche Führungskraft, Mutter, riecht nach Alkohol
12	„Wenn es nur nach mir ginge, wäre ich Sozialpädagoge und würde mit schwierigen Jugendlichen arbeiten.“ In beruflicher Um- und Neuorientierung gendergerecht beraten	M	Herr Reuter, 37 Jahre, Betriebswirt (FH), bisher Vertrieb, strebt Tätigkeit „mit Sinn“ an
13	„Und wer kümmert sich dann um den Haushalt? Und was ist, wenn die Kinder Hilfe brauchen?“ Eine Frau mit Migrationshintergrund, die noch nie in ihrem Leben erwerbstätig war, beim Einstieg in die Erwerbsarbeit unterstützen	F	Frau Soltero, Anfang 50, getrennt lebend, keine Erwerbstätigkeit im bisherigen Leben, zieht erstmals Erwerbsarbeit in Betracht
14	„Ich weiß, dass ich eine gute Schneiderin bin.“ Eine Existenzgründerin im sozialen Kontext (skeptischer Ehemann) und im wirtschaftlichen Umfeld (frauen-typische Branche) beraten	F	Frau Schneider, will sich mit einer Änderungsschneiderei selbstständig machen
Arbeitgeberberatung			
15	„Es ist doch bekannt, dass Allein-erziehende besonders belastet sind, das bekommen wir nicht hin. Wir haben da keine guten Erfahrungen gemacht.“	F	Frau Schuster, Geschäftsführerin eines Call Centers, offen für Wiedereinsteigerinnen und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, lehnt Beschäftigung von Allein-erziehenden ab

Fall Nr.	Motto/Ziel	Ratsu F = Frau M = Mann	Kurzbeschreibung
	Eine Arbeitgeberin zur Beschäftigung von Alleinerziehenden motivieren und sie entsprechend beraten		

Fall Nr.1 SGB III: „Elektronik ist nicht mein Fall. Friseurin dagegen ist total trendy.“

Andrea, Hauptschule, Motivation für genderuntypischen Beruf möglich?

Andrea besucht die 9. Klasse der Hauptschule. Ihre Noten in Mathe, Chemie und Physik sind sehr gut. Der ursprüngliche Berufswunsch von Andrea war Friseurin. Bedingt durch eine vehemente Wirtschaftskrise, ist der Ausbildungsmarkt im Friseurhandwerk sehr schwierig, wodurch es unrealistisch erscheint, eine Ausbildungsstelle als Friseurin zu finden.

Ganz anders sieht die Lage in der Elektronik und Mechatronik aus: Seit 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 die Beschäftigung von Hauptschülerinnen und Hauptschüler und hat zusammen mit Ihnen (bzw. der Schule oder einem Träger) Berufsschnuppertage organisiert, bei denen junge Frauen technisch-gewerbliche Berufe kennenlernen konnten.

Andrea hat an dieser Aktion teilgenommen. Sie gehen auf Andrea zu, um sie nach einer Rückmeldung zu fragen. Dabei erfahren Sie, dass sie den Schnuppertag, die dort kennengelernten Menschen 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. Außerdem sind ihre Eltern der Auffassung, dass ihr der Umgang mit so vielen Männern nicht gut tun würde.

Wenn das mit einer Friseurausbildung nicht klappt, wäre Andrea bereit, auf Kosmetikerin auszuweichen.

Fall Nr.2 SGB III: „Ich habe gehört, da verdient man richtig viel Kohle.“

Klaus, strebt IT-Beruf an, Perspektiverweiterung möglich?

Klaus ist 16 Jahre alt und besucht die Realschule Anfang der 10. Klasse. Der Schüler ist den Lehrerinnen und Lehrern in besonderer Weise ans Herz gewachsen: Er ist ein ausgesprochen kommunikationsstarker und sozial integrativer junger Mann. Durch seine hohe Akzeptanz bei Mitschülerinnen und Mitschülern und sein positives Sozialverhalten gehört er zu den wenigen Schülerinnen und Schülern, welche ei-

ne Ausbildung in Mediation durchlaufen haben und jetzt als Schulschlichter bei Konflikten zwischen Schüler/innen untereinander oder mit Lehrenden vermitteln. In dieser Rolle konnte Klaus bereits diverse Spannungen an der Schule abbauen und zu einem besseren Miteinander aller Beteiligten an der Schule beitragen.

Der Schüler strebt einen Beruf in der Informatik an. Er hebt hervor: „Ich habe gehört, da verdient man richtig viel Kohle.“ Sein Vorbild ist ein Übungsgruppenleiter bei der Rettungswache, der in einem örtlichen Softwareunternehmen beschäftigt ist. Klaus sagt: „Der hat ein lockeres, cooles Leben und freie Zeiteinteilung.“ Bei der Rettungswache leitet Klaus eine Gruppe Kinder, denen er sportliches Schwimmen beibringt. Darüber hinaus engagiert er sich in der Realschule, wo er Info- und Einführungstage für neue Schülerinnen und Schüler organisiert und durchführt.

Klaus' Notenspiegel wird für einen IT-Beruf voraussichtlich nicht ausreichen: In den Schlüsselfächern Mathematik, Physik und Chemie steht er auf 4, während sich seine anderen Noten im „Gut“-Bereich bewegen. In Kunst hat er sogar eine 1.

Ein sozialer Beruf, z. B. als Erzieher, ist noch fernab seiner Vorstellung und steht vermutlich nicht in Einklang mit den Wünschen seiner Eltern. Klaus Mutter arbeitet Teilzeit als Sachbearbeiterin in der Verwaltung. Sein Vater ist Polizist und meint, dass Klaus ebenfalls zur Polizei gehen sollte, da hätte er was Sicheres und könne Karriere machen. Klaus selbst kann sich den Beruf gar nicht vorstellen: „Ich will nicht zur Polizei, der Umgangston gefällt mir dort nicht und auch der Gedanke, eine Waffe zu tragen und ggf. einsetzen zu müssen, widerspricht meinem Wertesystem“, stellt er selbstbewusst heraus. Kenntnisse über weitere soziale Berufe hat er nicht.

Fall Nr. 3 SGB III: „Am liebsten würde ich Sprachen studieren.“

Christine, Gymnasium, will Sprachen studieren

Christine ist 19 Jahre und macht demnächst ihr Abitur. In ihren Leistungsfächern Deutsch und Englisch hat sie sehr gute Noten. Auch in den Grundkursen Französisch und Chemie hat sie eine 1. In Mathematik steht sie zwischen 2 und 3, und in Physik auf 2. In den meisten anderen Fächern wie Geschichte, Kunst, Biologie und Sport schwanken ihre Noten ebenfalls zwischen 2 und 3.

Bei ihrem Termin bei der Abiberatung erklärt Christine: „Am liebsten würde ich Sprachen studieren, da liegen meine Stärken. Mathe dagegen ist gar nicht mein Fall. In Englisch bin ich richtig gut und habe da auch schon einen Wettbewerb gewonnen, an dem Schulen aus der gesamten Region teilnahmen. Am liebsten würde ich Germanistik und Anglistik studieren. Ich weiß, Sie werden mich jetzt gleich fragen, was man damit macht, wenn man fertig ist. Ich weiß es auch nicht genau und bin mir bewusst, dass die Berufsaussichten nicht so rosig sind. Auf jeden Fall möchte ich mal eine Familie haben und dann finanziell von meinem Mann unabhängig sein. Lehrerin zu werden kann ich mir nicht vorstellen, da ist mir zu viel Pädagogik dabei. Ich möchte eben ganz tief in die deutsche und englische Literatur einsteigen.“

Fall Nr. 4 SGB III: „Ich will Pilot, Arzt, Architekt oder Bau-Ingenieur werden.“

Kevin, Gymnasium, Durchbrechen stereotyper Berufswünsche möglich?

Kevin ist 20 Jahre alt. Er wohnt bei seinen Eltern. Sein Vater ist Allgemeinmediziner mit eigener Praxis, seine Mutter Erzieherin und in diesem Beruf halbtags tätig. Sein älterer Bruder studiert Medizin.

Kevin hat auf einem allgemeinbildenden Gymnasium das Abitur mit einem Notendurchschnitt von 2,4 gemacht. Ursprünglich wollte er immer Pilot werden. Seitdem Kevin bei zwei Fluggesellschaften den Test nicht bestand, hat er diesen Berufswunsch aufgegeben. Jetzt würde er am liebsten Medizin studieren. Allerdings bescheinigte ihm der Berufspsychologische Service der Bundesagentur für Arbeit eine Nichteignung für Medizin. Außerdem wird er mit seinem Notendurchschnitt keinen Studienplatz in Medizin erhalten.

Kevin stellt heraus: „Ich will Pilot, Arzt, Architekt oder Bau-Ingenieur werden.“ Seine Interessen sieht er darin, anderen Menschen zu helfen und Dinge zu gestalten. Soziale Berufe wie Sozialpädagogik oder Grundschullehrer lehnt er ohne große Überlegungen und ohne Begründung ab. Er sagt: „Auf jeden Fall will ich studieren, das steht außer Frage.“

Der Abiturient wirkt gespannt und leicht aggressiv. Zurzeit leistet Kevin Bundesfreiwilligendienst in einer Jugendherberge, was ihm gut gefällt.

Fall Nr. 5 SGB III: „Die wollen keine Männer als Erzieher.“

Andi, Berufswunsch Erzieher, Ablehnung bei der Suche nach einem Praktikum

Andi, 19 Jahre alt, hat vor einem Jahr die Fachoberschule mit einem guten Durchschnitt abgeschlossen. Anschließend hat er eine Ausbildung zum Tischler begonnen, die er gerade abgebrochen hat mit der Begründung, dass ihm dieser Beruf keinen Spaß mache. Er habe die Ausbildung nur deshalb aufgenommen, weil ein guter Freund in die gleiche Ausbildung gegangen sei.

Als neuen Berufswunsch gibt er „Erzieher“ an. Andi hat sich umfassend über den Beruf informiert und sich mit diesem auseinandergesetzt. Seine Begeisterung für das Berufsbild ist unübersehbar. Auch der Freundes- und Bekanntenkreis kann sich Andi sehr gut als Erzieher vorstellen. Andis Eltern haben ihn bei allen Ausbildungsbemühungen und der Informationssuche stets bestärkt und unterstützt. Auch sie tragen den neuen Berufswunsch mit.

Andi äußert das Anliegen, bei der Suche nach einem Praktikumsplatz Hilfe zu erhalten. Schon während der Schulzeit wollte er ein Praktikum im Kindergarten machen, fand jedoch keinen Praktikumsplatz. Die Kindergärten lehnten die Einstellung eines Mannes ab. Sie vertraten die Ansicht, dass Frauen besser geeignet seien und auch die Eltern der Kinder es besser fänden, wenn ihre Kinder durch Frauen betreut werden. „Die wollen keine Männer als Erzieher“, stellt Andi heraus.

Andi ist stark verunsichert und weiß nicht, wie er die Suche nach einem Praktikumsplatz angehen soll. Nicht eine seiner 40 Bewerbungen hatte bisher Erfolg.

Fall Nr. 6 SGB III: „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 17 Jahre alt und macht im nächsten Jahr die Fachoberschulreife. Er kommt zusammen mit seinem alleinerziehenden Vater, Hermann Schlosser, in die Beratung.

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 in einem mittelständischen Unternehmen im Karosserie- und Fahrzeugbau 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, z. B. Erzieher oder Gesundheits- und Krankenpfleger.

Vater Hermann 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.“

Fall 7 SGB III: „Im vergangenen Jahr konnte ich keinen Auszubildenden einstellen. Das gab es noch nie.“

Herr Farbe, Inhaber eines Malerbetriebs, Aufnahme von Frauen als Azubis?

Jedes Jahr stellt Herr Farbe, Inhaber eines Malerbetriebes, einen Auszubildenden (Maler und Lackierer) ein. Da Schulabgängerinnen und -abgänger in seiner Region ein umfangreiches Angebot an Ausbildungsstellen vorfinden, wird es für Herrn Farbe immer schwieriger, eine für den Beruf qualifizierte Person zu finden. Er sagt: „Im vergangenen Jahr konnte ich keinen Auszubildenden einstellen. Das gab es noch nie.“ Da die Auszubildenden in seinen Betrieb voll integriert sind, reißt das Fehlen eines Auszubildenden eine Lücke im Personal. Auch ausgebildete Maler und Lackierer stellt der regionale Arbeitsmarkt im Moment nicht bereit. Am liebsten würde Herr Farbe dieses Jahr gleich zwei Auszubildende einstellen.

Seine Ansprechpartnerin in der Arbeitsagentur will Herrn Farbe vorschlagen, seine Suche nach Auszubildenden auf Frauen auszuweiten. In den vergangenen Wochen hat sie zwei Hauptschülerinnen kennengelernt, die sich für den Beruf interessieren. Ziel ist es, Herrn Farbe für die Einstellung von Frauen als Auszubildende zu gewinnen.

Fall Nr. 8 SGB III: „Ich habe nun schon 20 Bewerbungen geschrieben, und nur Absagen! Das ist unglaublich! Was mache ich nur falsch?“

Frau Winter, Industriekauffrau, Berufsrückkehrerin, viele Absagen

Frau Winter ist 37 Jahre alt, ausgebildete Industriekauffrau und bestrebt, nach acht-jähriger Familienphase wieder berufstätig zu werden. Sie ist verheiratet und hat zwei Kinder im Alter von acht und zehn Jahren. Hort und Großeltern sorgen dafür, dass eine Erwerbstätigkeit von 30 Stunden in der Woche realistisch ist. Dabei ist es Frau Winter wichtig, „eigenes Geld zu verdienen“.

Aus heutiger Sicht macht sie sich Vorwürfe, so lange aus dem Beruf raus zu sein. „Im Nachhinein ist man immer schlauer, daran dachte man damals ja nicht“, stellt Frau Winter heraus.

Frau Winter hat sich bei Arbeitgebern in der Region beworben. Sie sagt: „Ich habe nun schon 20 Bewerbungen geschrieben, und nur Absagen! Das ist unglaublich! Was mache ich falsch?“

Durch einen Arbeitgeber-Wechsel des früheren Ehemannes lebt Frau Winter 500 km von ihrem alten Betrieb entfernt. Einen Wiedereinstieg in die alte Firma schließt sie vor diesem Hintergrund aus.

An die Agentur für Arbeit stellt sie eine klare Forderung: „Sie müssen mir helfen. Ich habe gehört, dass Sie die Kosten für eine Umschulung oder SAP-Weiterbildung übernehmen können.“

Fall Nr. 9 SGB III: „Meine Kinder sind nun aus dem Gröbsten raus. Jetzt würde ich gerne in meinen Beruf als Ingenieurin zurückkehren.“

Frau Sommer, Rückkehr in MINT möglich?

Frau Sommer ist 48 Jahre alt und studierte Chemie-Ingenieurin. In den vergangenen zwölf Jahren hat sie wegen familiärer Aufgaben (Kindererziehung und Pflege der Eltern ihres Mannes) nicht gearbeitet. Da die beiden Kinder mittlerweile zwölf und 15 Jahre alt sind, würde Frau Sommer gern wieder in ihren ursprünglichen Beruf zurückkehren. Sie sagt:

„Meine Kinder sind nun aus dem Gröbsten raus. Jetzt würde ich gerne in meinen Beruf als Ingenieurin zurückkehren. Ingenieure sind ja zurzeit sehr gefragt – das weiß ich von einem Geschäftsfreund meines Mannes, der eine Top-Führungsposition hat. Haben Sie Stellenangebote in diesem Bereich für mich? Ich dachte da an eine Teilzeitstelle mit etwa 30 Stunden, damit ich einen Tag in der Woche Zeit für alles habe, was sonst noch so anfällt.“

Frau Sommer ist stolz darauf, dass sie, bedingt durch den Verantwortungszuwachs in der Arbeit ihres Ehemannes, zwei Jahre in China und zwei Jahre in Russland gelebt hat. Dabei hat sie ihr großes Organisationstalent unter Beweis gestellt, indem sie die Umzüge gemanagt und die Integration an den jeweiligen Orten, vor allem auch für die beiden Kinder gefördert hat.

Frau Sommer engagiert sich ehrenamtlich im Elternverein der Region und ist in dessen Vorstand gewählt worden.

Fall Nr. 10 SGB III: „Ich lass doch meine Kinder nicht im Stich.“

Frau Weber, soll Teilzeit- auf Vollzeitstelle ausweiten

Frau Weber (40 Jahre) hat zwei schulpflichtige Kinder im Alter von sechs und acht Jahren, die beide eine Ganztagschule besuchen. Sie ist alleinerziehend. Der Vater der Kinder zahlt für die Kinder Unterhalt, nicht jedoch für die Mutter. Frau Weber ist Altenpflegerin und hat in den letzten Jahren bei einem kleinen mobilen Pflegedienst Teilzeit (50 %) gearbeitet. Der Arbeitgeber gibt aus gesundheitlichen Gründen den Betrieb auf.

Aufgrund der guten Arbeitsmarktlage, der familiären Situation und im Sinne einer eigenständigen Existenzsicherung soll Frau Weber motiviert werden, ihre Erwerbsarbeit auf eine Vollzeitstelle auszuweiten.

Frau Weber wehrt diese Vorstellung mit der Begründung ab, sie wolle für ihre Kinder da sein. „Ich lass doch meine Kinder nicht im Stich“, stellt sie heraus. Bei einer Vollzeitstelle würde sie ihre Kinder nur noch selten sehen.

Fall Nr. 11 SGB III: „Ich bin eine Managerin und bekomme alle Aufgaben hin, die man mir gibt.“

Frau Körner, Führungskraft mit Alkoholfahne

Frau Körner ist Diplom-Betriebswirtin und erfolgreiche Führungskraft in einem Unternehmen. Sie ist verheiratet und hat zwei Kinder im Alter von sechs und zehn Jahren. Sie ist stets auf berufliches Weiterkommen bedacht gewesen. Nach der Geburt ihrer Kinder hat sie weiter in Vollzeit gearbeitet. Ihr Mann ist bei einem anderen Unternehmen tätig, ebenfalls als Manager und in Vollzeit.

Da ihr Bereich ins Ausland verlegt wird, sucht sie eine neue Anstellung. Aufgrund der ausgezeichneten Arbeitsmarktlage und der hervorragenden Qualifikation ist sie überzeugt, bald eine neue Beschäftigung zu finden: „Ich bin eine Managerin und bekomme alle Aufgaben hin, die man mir gibt“, so ihr Selbstverständnis.

Heute hat Frau Körner das Erstgespräch in der Job-to-Jobvermittlung. Der Vermittlungsfachkraft fällt auf, dass die Kundin stark nach Alkohol riecht. Auch ihr intensives Parfüm und ihr ansonsten absolut korrektes und stilsicheres Auftreten können den Geruch nicht überdecken.

Fall Nr. 12 SGB III: „Wenn es nur nach mir ginge, wäre ich Sozialpädagoge und würde mit schwierigen Jugendlichen arbeiten.“

Herr Reuter, Betriebswirt, zurzeit arbeitslos, in beruflicher Um- und Neuorientierung

Herr Reuter ist 37 Jahre alt, studierter Betriebswirt (Diplom einer Fachhochschule) und nach betriebsbedingter Kündigung seit zwei Monaten arbeitslos. Er wohnt in einer Großstadt, ist ledig und hat keine Kinder. Es fällt auf, dass Herr Reuter stark raucht und tiefe Augenringe hat.

In den vergangenen zehn Jahren hat Herr Reuter bei drei verschiedenen Firmen im Vertrieb gearbeitet. Er sagt: „Ich habe von Pharmaprodukten über Finanzdienstleistungen bis hin zu Kleinanzeigen alles verkauft. Doch das macht keinen Sinn mehr. Ich will und kann nicht so weitermachen wie bisher.“

In seiner letzten Tätigkeit ging es Herrn Reuter am Ende sehr schlecht. Er hatte Symptome eines Burnouts und war einige Wochen krank.

Als ihn die Arbeitsvermittlerin fragt, welchen Beruf er hätte, wenn es nur nach ihm ginge, antwortet Herr Reuter ohne Zögern: „Wenn es nur nach mir ginge, wäre ich Sozialpädagoge und würde mit schwierigen Jugendlichen arbeiten.“ Und er ergänzt: „Hätte ich das nur vorher gewusst und wäre nicht den Erwartungen meiner Eltern gefolgt. Die verlangten damals, dass ich was studiere, was eine sichere Perspektive hat. Meine Eltern sind nämlich beide Beamte.“

Im Arbeitspaket gibt Herr Reuter an, sich beruflich neu orientieren zu wollen. Dabei steht er noch ganz am Anfang und hat keine Perspektiven entwickelt, außer dass er sich vom Bisherigen stark distanziert und hervorhebt: „Ich will etwas Sinnvolles tun.“

Fall Nr. 13 SGB III: „Und wer kümmert sich dann um den Haushalt? Und was ist, wenn die Kinder Hilfe brauchen?“

Frau Soltero, Anfang 50, erstmals Erwerbsarbeit?

Frau Soltero ist Anfang 50 und italienischer Herkunft. Sie hat drei erwachsene Kinder, von denen die beiden Söhne einer Erwerbsarbeit nachgehen. Die Tochter kümmert sich um die Erziehung ihrer beiden Kinder. Vor einem Jahr hat sich Herr Soltero von seiner Frau getrennt. Frau Soltero hat keinen Anspruch auf Unterhalt für sich.

Sie stammt aus einem kleinen sizilianischen Dorf. Sie kam mit acht Jahren nach Deutschland und spricht Deutsch mit italienischem Akzent. Noch nie in ihrem Leben ist sie einer Erwerbsarbeit nachgegangen. Ihr bisheriges Leben ist von traditionellen Rollenvorstellungen geprägt gewesen, nach denen eine Frau Aufgaben in Haushalt und Familie wahrnimmt und der Mann und Vater die Familie als Alleinverdiener finanziell versorgt.

Da Frau Soltero im Moment keine andere Existenzgrundlage hat, denkt sie erst mal daran, eine Erwerbsarbeit aufzunehmen und stellt heraus: „Ich muss jetzt arbeiten gehen, brauche Geld. Doch ich frage mich auch: Und wer kümmert sich dann um den Haushalt? Und was ist, wenn die Kinder Hilfe brauchen?“

Fall Nr. 14 SGB III: „Ich weiß, dass ich eine gute Schneiderin bin.“

Frau Schneider, will sich mit Änderungsschneiderei selbstständig machen

Frau Schneider verfügt über eine abgeschlossene Ausbildung als Köchin und hat in den letzten Jahren verschiedene Tätigkeiten ausgeübt. Zuletzt hat sie in einer Reinigung gearbeitet, wo sie betriebsbedingt gekündigt worden ist. Diese Arbeit habe ihr

Spaß und Freude bereitet. Dagegen kann sie sich nicht vorstellen, wieder in der Küche zu arbeiten.

Ihr Traum ist nunmehr die Selbstständigkeit. Sie würde gern eine eigene Änderungsschneiderei aufmachen. Die Arbeit mit Stoffen hätte ihr schon immer gelegen und sie würde privat viel nähen und anderen helfen, wenn was zu ändern oder auch mal ein Kleidungsstück nach Maß anzufertigen sei. Frau Schneider betont: „Ich weiß, dass ich eine gute Schneiderin bin.“

Da sie keine finanziellen Rücklagen hat, ist sie bei der Existenzgründung auf Förderleistungen angewiesen. Sie erkundigt sich bei der Arbeitsagentur nach entsprechenden Unterstützungsmöglichkeiten.

Frau Schneider ist von der Idee einer eigenen Änderungsschneiderei sehr überzeugt und aus diesem Grund momentan nicht für Bewerbungen auf Stellen zu motivieren.

Ihr Mann arbeitet Schicht im Wachschutz eines Sicherheitsdienstes. Als sie ihm von der Idee einer Änderungsschneiderei erzählte, reagierte er zögerlich und skeptisch. Frau Schneider berichtet: „Als ich ihm von der Idee eines eigenen Ladens erzählte, war er plötzlich ganz ernst und meinte, dass ich das niemals auf die Reihe kriegen würde.“ Das hat Frau Schneider verunsichert.

Fall Nr. 15 SGB III: „Es ist doch bekannt, dass Alleinerziehende besonders belastet sind, das bekommen wir nicht hin. Wir haben da keine guten Erfahrungen gemacht.“

Frau Schuster, Geschäftsführerin des Call Centers „Easy Sales“, Motivation zur Beschäftigung von Alleinerziehenden möglich?

Frau Schuster führt ein Call Center mit 40 Mitarbeiterinnen und drei Mitarbeitern. Der Betrieb bietet Telefonmarketing für hochwertige Produkte und Dienstleistungen an und ist seit mehr als 15 Jahren erfolgreich am Markt. Ca. die Hälfte des Personals sind Frauen, denen durch die Beschäftigung der Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienphase ermöglicht wurde. Frau Schuster ist begeistert von dieser Gruppe, denn sie sei hoch motiviert und sehr leistungsfähig. Die meisten Mitarbeiterinnen verfügen über eine kaufmännische Ausbildung, welche eine gute Basis für die Einarbeitung in das Telefonmarketing darstellt.

Easy Sales ist bekannt für familienfreundliche Arbeitszeiten. Den beschäftigten Müttern kann fast jedes Teilzeitmodell angeboten werden. Frau Schuster ist stolz auf dieses Bild ihrer Firma in der Öffentlichkeit.

Frau Müller ist eine alleinerziehende Kundin der Arbeitsagentur, die nach einer Familienphase in den Beruf mit 80 Prozent Arbeitszeit wieder einsteigen möchte. Frau Müller ist gelernte Bürokauffrau und sehr bestrebt, neben der Erziehung ihrer vierjährigen Tochter eine zweite Aufgabe zu übernehmen. Die Tochter geht in einen Ganztagskindergarten.

Die Arbeitsagentur spricht Frau Schuster auf eine Beschäftigung von Frau Müller bei „Easy Sales“ an. Frau Schuster freut sich sehr über die Bewerbung, denn sie möchte ihr Team gern verstärken. Mit Berufsrückkehrerinnen habe sie stets gute Erfahrungen gemacht. Die Arbeitgeberin verspricht sich wieder zu melden, wenn sie ihre Personalplanung für das anstehende neue Jahr fertiggestellt hat.

Doch dann hört die Agentur nichts mehr von Frau Schuster. Als eine Mitarbeiterin der Arbeitsagentur die Arbeitgeberin anruft, erklärt diese ihr, dass es mit Frau Müller „ein Problem“ gegeben hätte. Sie windet sich in Worten und gibt der Arbeitsvermittlerin zu verstehen, dass eine Nachfrage ergeben hätte, dass Frau Müller allein für die Erziehung der Tochter verantwortlich sei. „Es ist doch bekannt, dass die besonders belastet sind, das bekommen wir nicht hin. Wir haben da keine guten Erfahrungen gemacht“, deutet Frau Schuster an.

Die Arbeitsagentur vereinbart mit Frau Schuster einen Gesprächstermin.

10.2.3 Fallbeispiele aus der Arbeitswelt im Allgemeinen

Die Fallbeispiele aus der Arbeitswelt im Allgemeinen werden zunächst im Überblick dargestellt. Im Anschluss daran folgen die detaillierten Fallbeschreibungen. Zur Analyse und Entwicklung von Herangehensweisen empfehlen sich Fragen aus den Bereichen E und F (s. Abschnitt 10.1.2). Lösungsmuster aus Gendersicht finden sich im Abschnitt 10.3.3.

Fälle aus der Arbeitswelt im Allgemeinen

Fall Nr.	Thema/Ziel	Ratsu F = Frau M = Mann	Kurzbeschreibung
Ratsuchende Personen			
1	Thema Zielorientierung im Beruf: Eine Frau zu einer positiven Sicht der Dinge anregen und sie darin ermutigen, ihr berufliches Ziel weiter zu verfolgen	F	Frau Freund, Akademikerin, Marketingfachfrau, in IT-Projekten eingesetzt, Wechsel in die Kommunikationsabteilung?
2	Thema „Assistenzfalle“: Eine Frau in ihrer Rolle als Führungskraft stärken und ggf. bei der Neuorientierung unterstützen	F	Frau Jehle, seit 17 Jahren im selben Unternehmen, Führungskraft, karriereorientiert, will beruflich weiterkommen; Chef nutzt sie als Assistentin
3	Themen „(Falsche) Bescheidenheit“ und „Work-Life-Balance“: Eine Frau darin ermutigen und dazu befähigen, im Beruf finanzielle Forderungen zu erheben und einen Ausgleich für starke Beanspruchung durch Reisen zu erhalten	F	Frau Hut, 50 Jahre, Ing. in der Textilindustrie, seit zehn Jahren keine Gehaltserhöhung, kein Freizeitausgleich für Beanspruchung durch Mobilität
4	Themen „Vereinbarkeit/Work-Life-Balance“: Einen Mann in seinem Bestreben, aktiver Vater sein zu wollen,	M	Herr Grün, Ingenieur auf Stellensuche, sehr lukratives Angebot von einer Unter-

Fall Nr.	Thema/Ziel	Ratsu F = Frau M = Mann	Kurzbeschreibung
	stützen und ihn befähigen, den (Rollen-)Konflikt mit seiner Ehefrau anzusprechen		nehmensberatung, Familie mit drei Kindern, Frau befürwortet Stelle, er zögert
5	Themen „Konflikte zwischen beruflichen und familiären Rollen/eigene Identität“: Eine Frau mit Migrationshintergrund darin unterstützen, ihre Identität und ihren Selbstwert unter Bedingungen hoher Widersprüchlichkeit zu finden und darzustellen; sie befähigen, sich gegenüber den Erwartungen anderer abzugrenzen	F	Frau Mirr, Wirtschaftsinformatikerin, zwischen Karriere und Erwartungen der Familie in Polen hin- und hergerissen
6	Themen „Frauen in Führungspositionen/Sozialisation und Konstruktion von Gender auf oberster Führungsebene“	F	Es wird angezweifelt, Frau Kaiser, Entwicklungsleiterin in einem internationalen Konzern, die nächste Produktentwicklung zu übertragen
7	Themen „Frauen in Führungspositionen/Sozialisation und Konstruktion von Gender in der Arbeitswelt“/Reaktionen von Männern auf Frauenförderung in Unternehmen	M	Herr Roth, IT-Projektingenieur in einem Unternehmen mit Frauenförderung, kann nicht wie versprochen aufsteigen, weil Führungspositionen nunmehr Frauen zugesprochen werden, im Konflikt mit der eigenen Chefin
Arbeitgeberberatung			
8	Thema „Diskriminierung“ im Sinne einer unterschiedlichen Behandlung von Frauen und Männern: Dem Arbeitgeber diese Facette aufzeigen, eine Win-Win-Situation zwischen dem Frauen- und Männerteam schaffen	M	Herr Blau, Internet-Handel, Frauen im Call-Center, Männer im technischen Support, Arbeitgeber will technischem Support großen Bildschirm in separaten Raum stellen, Frauen profitieren von der Küche

Fall 1 Arbeitswelt allgemein: „...weshalb setzt sich mein Chef so für mich ein? Will er mich etwa loswerden?“

Frau Freund, Wechsel in die Kommunikationsabteilung?

Frau Freund ist 29 Jahre alt, hat Germanistik studiert und arbeitet seit einem Jahr als Marketingfachkraft bei einem großen Unternehmen. Sie ist in Projekten eingesetzt und betreut die Administration bestimmter IT-Programme für Projektmanagement. Sie sagt: „Ich weiß, fachlich hat das wenig mit Marketing zu tun. Doch ich kämpfe mich durch. Es ist mein erster fester Job nach zwei Jahren Zeitarbeit. Ich bin ja so froh, dass ich jetzt einen festen Job habe, die Zeitarbeit war einfach unerträglich.“

Weiterhin stellt Frau Freund heraus: „Mein Traum wäre es, im Bereich der internen Kommunikation zu arbeiten. Ich glaube, hier wäre ich mit meinen Stärken voll in meinem Element.“

Der Chef ruft Frau Freund zu sich und teilt ihr mit: „Wenn Sie wollen, kann ich mich dafür stark machen, dass Sie in die Kommunikationsabteilung wechseln. Sagen Sie mir morgen Bescheid, ob Sie das möchten.“

Frau Freund reagiert stark verunsichert und zögerlich. Sie denkt sich: „Klar, die Kommunikationsabteilung war immer mein Ziel. Doch weshalb setzt sich mein Chef so für mich ein? Will er mich etwa loswerden? Klar, ich bin nicht die Leistungsträgerin im Team und er hat da im Nachbarprojekt einen Kollegen, den er wegen seiner guten IT-Kenntnisse sehr schätzt und gerne ins Team holen möchte.“

Fall 2 Arbeitswelt allgemein: „Mein Chef erwartet..., dass ich...die Bilder im Flur gerade hänge und...das Protokoll übernehme.“

Frau Jehle, Führungskraft, fragt sich, wie sie beruflich weiterkommt.

Frau Jehle ist 38 Jahre alt und seit ihrer kaufmännischen Ausbildung im selben Betrieb beschäftigt. Vor einem halben Jahr hat sie erfolgreich ein BWL-Studium abgeschlossen, das sie nebenberuflich absolvierte. Seit drei Jahren arbeitet sie als Führungskraft in der internen Revision des Unternehmens.

Doch statt in Projekten eingesetzt zu werden oder solche zu initiieren, ist sie die meiste Zeit mit Assistenz Tätigkeiten beschäftigt: Ihr Vorgesetzter macht keinen Unterschied zwischen ihr und den beiden Bürokauffrauen, die ebenfalls in dem Unternehmen beschäftigt sind. Frau Jehle berichtet: „Ich soll zum Beispiel das Frühstück für das Projektteam richten und das Geschirr wegräumen. Mein Chef erwartet auch, dass ich die Leerung des Schredders organisiere, die Bilder im Flur gerade hänge und bei Projektmeetings das Protokoll übernehme.“

Frau Jehle hat das Ziel, beruflich weiterzukommen. Sie würde gern mehr Verantwortung übernehmen, sieht viele Ansatzpunkte für Einsparungen und Prozessoptimierungen. Sie sagt: „Überhaupt, ich will Karriere machen. Unabhängigkeit und ein hohes Gehalt stehen bei mir ganz oben. Niemals will ich die finanziellen Nöte meiner alleinerziehenden Mutter erleben, die ich damals als Kind am eigenen Leibe zu spüren bekommen habe.“

Fall 3 Arbeitswelt allgemein: „Meine Chefin ist...sehr kostenbewusst. Sie lehnt die Forderung nach mehr Gehalt ab.“

Frau Hut fragt sich, wie sie mehr Gehalt und einen Ausgleich für die anstrengenden Reisen bekommt.

Frau Hut ist 50 Jahre alt, allein lebend und als Ingenieurin in der Textilindustrie beschäftigt. Sie verantwortet in ihrem Betrieb das Qualitätsmanagement. Seit 15 Jahren ist sie dort als Tarifangestellte tätig. Obwohl ihr Verantwortungsbereich stetig gewachsen ist, hat Frau Hut in den vergangenen zehn Jahren außer den tariflichen Erhöhungen keine Steigerung ihres Gehaltes erfahren.

Sie sagt: „Letztes Jahr hatte ich endlich 200 Euro brutto mehr im Monat verhandelt, doch dann geriet der Betrieb in eine Wirtschaftskrise und meine Lohnerhöhung wurde ausgesetzt. Die wirtschaftliche Situation des Betriebs hat sich seither nicht verbessert. Meine Chefin ist 15 Jahre jünger als ich und sehr kostenbewusst. Sie lehnt die Forderung nach mehr Gehalt ab. Die Personalabteilung zeigt Verständnis für meine Situation, kann jedoch ohne Zusage meiner Chefin nichts entscheiden. Ich bin einfach nur wütend.“

Neben der Gehaltserhöhung wünscht sich Frau Hut einen Freizeitausgleich für die großen Belastungen, die ihr durch ca. fünf Reisen à zwei Wochen im Jahr nach Asien entstehen. Wenn sie Freitag in Deutschland landet, kann sie am anschließenden Wochenende keine Unternehmungen planen und braucht etwa eine Woche, bis sie sich wieder an den hiesigen Rhythmus gewöhnt hat. Frau Hut hätte gern einen Tag Ausgleich pro Reise.

Fall 4 Arbeitswelt allgemein: „So habe ich mir das Familienleben nicht vorgestellt.“

Herr Grün fragt sich, wie er mit dem lukrativen Stellenangebot umgehen soll.

Herr Grün ist 45 Jahre alt, verheiratet und Vater von drei Söhnen im Alter von zwei, vier und fünf Jahren. Seine Frau ist gelernte Kosmetikerin und nicht erwerbstätig. So hatten sie es vor der Heirat vereinbart. Vor fünf Jahren hat die Familie in einem Vorort ein Haus gebaut, sich dadurch verschuldet und muss nun gut rechnen.

Bedingt durch die Verlagerung seiner Abteilung ins Ausland muss sich Herr Grün ein neues Betätigungsfeld suchen. Das ist auf dem heutigen Arbeitsmarkt nicht schwer, denn als Informatiker sieht die Situation für ihn gut aus. Allerdings wohnt er in einer Gegend mit wenig Wirtschaft bzw. Industrie.

Er bekommt von einem Beratungsunternehmen ein finanziell sehr interessantes Stellenangebot und berichtet: „Danach würde mein Jahresgehalt von derzeit 70.000 auf 110.000 Euro steigen. Allerdings würde dies auch bedeuten, dass ich von Montag bis Freitag in der Woche nicht zu Hause, sondern unterwegs in Kundenprojekten wäre.“ Seine Frau dagegen ist begeistert und stellt heraus: „Mensch, das ist doch ein super Angebot, da gehst du hin! Dann haben wir mehr Geld und können uns mehr leisten. Ich komme in der Woche schon allein mit den Kindern klar.“ Herr Grün zögert und denkt: „So habe ich mir das Familienleben nicht vorgestellt.“

Fall 5 Arbeitswelt allgemein: „Jeder will was anderes von mir, ich fühle mich zerrissen.“

Frau Mirr fragt sich, ob sie das interessante Stellenangebot annehmen oder jetzt eine Familie gründen soll.

Frau Mirr ist 32 Jahre alt. Sie ist mit 19 Jahren aus einem strukturschwachen Gebiet Polens nahe der ukrainischen Grenze nach Deutschland gekommen, um Wirtschaftsinformatik zu studieren. Die erste Zeit war sehr hart: Sie musste sich alles erkämpfen, schnell Deutsch lernen und sich viel technisches Wissen aneignen. Dazu hat sie intensiv gelernt und sich in dieser Zeit von ihrer Familie in Polen gelöst. In der Zeit hatte sie Angstzustände, die sie über Psychotherapie in den Griff bekam.

Inzwischen ist Frau Mirr als gefragte Wirtschaftsinformatikerin bei einem renommierten Arbeitgeber in Deutschland beschäftigt. Ihre fachlichen Aufgaben erfüllen sie, doch darf es gern noch mehr Verantwortung sein. Das Unternehmen hat ihr Potenzial erkannt, fördert Frau Mirr als Fachkraft und bietet ihr die nächste Stufe an. Dies würde bedeuten, dass Frau Mirr in eine Führungsposition aufsteigt und an einen anderen Standort in Westeuropa wechseln würde.

Parallel zu dem beruflichen Angebot hat sich der Kontakt zur polnischen Herkunftsfamilie wieder intensiviert. Mindestens dreimal im Jahr ist sie wieder vor Ort. Wenn sie in Polen ist, fühlt sie sich der dortigen Welt entfremdet. Doch sie lässt sich nichts anmerken und spielt ihre gewohnte Rolle. Eltern und Freundinnen fragen sie, wann sie denn vorhat zu heiraten und eine Familie zu gründen. Dies geschieht mit einer fordernden Erwartungshaltung.

Frau Mirr hat sich vor zwei Jahren von ihrem langjährigen deutschen Freund getrennt und die Priorität auf ihr berufliches Engagement gelegt. Sie stellt heraus: „Seitdem mir die Firma die neue Herausforderung angeboten hat, habe ich Angstzustände. Ich fühle mich orientierungslos und kann mich einfach nicht entscheiden, ob ich das Angebot annehmen, noch einmal in ein anderes Land gehen und Karriere machen soll. Jeder will was anderes von mir, ich fühle mich zerrissen. Ich kann kaum mehr was essen und habe schon mehrere Kilo abgenommen. Ich habe Angst davor, eine falsche Entscheidung zu treffen, und dieser Gedanke lässt mir keine ruhige Minute.“

Fall 6 Arbeitswelt allgemein: „Sie ist für ihre konsequenten Entscheidungen bekannt und dass sie kein Problem hat, sich unbeliebt zu machen.“

Darf Frau Kaiser das nächste Entwicklungsprojekt übertragen werden?

Frau Kaiser leitet die Entwicklungsabteilung Europa in einem großen internationalen Konzern. Nach ihrem Studium der Elektrotechnik an einer Technischen Universität hatte sie als Entwicklungsingenieurin in dem Unternehmen begonnen. Ihre fachlichen Talente, insbesondere ihre hohen analytischen Fähigkeiten, wurden sofort entdeckt und systematisch gefördert. Sie nahm an Frauenförderprogrammen teil; so durchlief Frau Kaiser Mentoring und diverse Führungskräfte trainings. In der Position der Entwicklungsleiterin gehört Frau Kaiser zu den sehr wenigen Frauen, die hohe Managementpositionen in dem technisch ausgerichteten Konzern besetzen. Frau Kaiser hat alle Möglichkeiten der Förderung und beruflichen Weiterentwicklung bekommen und diese stets wahrgenommen.

Der Entwicklungschef aus der amerikanischen Zentrale fragt bei der Personal- oder Standortleitung nach, ob Frau Kaiser die Entwicklung des nächsten Produktes übertragen werden kann. Dort heißt es: „Wir haben Zweifel, ob das Team es schafft, die zusätzliche Energie aufzubringen, die mit den Herausforderungen einer Produktentwicklung verbunden ist. Seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind uns über Frau Kaiser Klagen bekannt, nach denen sie eiskalt führt, sehr perfektionistisch und kontrollbestrebt ist sowie kein Feedback annehmen kann. Sie ist für ihre konsequenten Entscheidungen bekannt und dass sie kein Problem hat, sich unbeliebt zu machen. Nach außen wirkt Frau Kaiser gefühllos. In der Abteilung gibt es eine überdurchschnittliche Anzahl von Burnout-Betroffenen. Frau Kaiser selbst leidet unter starker Migräne.“

Fall 7 Arbeitswelt allgemein: „Diese Firmenpolitik ist einfach nur Unsinn!“

Herr Roth fragt sich, wie er sich gegenüber einer Chefin behauptet, die durch Frauenförderung zu seiner Vorgesetzten geworden ist

Herr Roth ist 40 Jahre alt und arbeitet als IT-Projektingenieur in einem großen Unternehmen, das für die systematische Förderung von Frauen in Führungspositionen europaweit bekannt ist. Sein Ziel ist es, beruflich aufzusteigen. Als er vor drei Jahren seine Arbeit in dem Unternehmen begann, stellte man ihm eine Führungsposition in Aussicht. Daraus ist jedoch bis heute nichts geworden und es ist zu befürchten, dass sich diese Option auch in den nächsten Jahren nicht für ihn auftun wird.

Hintergrund ist, dass Führungspositionen nunmehr konsequent mit Frauen besetzt werden und Männer nicht oder nur sehr eingeschränkt zum Zuge kommen. Herr Roth klagt: „Diese Firmenpolitik ist einfach nur Unsinn! Nur so konnte es passieren, dass ich mit Frau Schwarz eine Anglistin zur Chefin habe, die fachlich einfach nicht mitreden kann in einer technischen Abteilung. Wenn ich mit Frau Schwarz ein Fachgespräch beginne, geht sie auf meine fachlichen Argumentationen nicht ein. Sie hat gar keine Ahnung, wovon ich spreche. Aber ich lass nicht locker: Mit meinem Fachwissen übe ich Druck auf sie aus, mit dem Ziel, die Projekte in die von mir als richtig angesehene Richtung zu lenken. Ich habe den Eindruck, dass sie mir immer mehr aus dem Weg geht.“

Herr Roth fragt sich, wie er sich gegenüber Frau Schwarz Gehör verschaffen und durchsetzen kann.

Fall 8 Arbeitswelt allgemein: „Die Frauen werden von der neuen Küche profitieren.“

Herr Blau, welche Incentives gebe ich meinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen?

Herr Blau betreibt einen Internethandel. Ca. zehn Frauen arbeiten im Call Center und bedienen die Hotline, auf der zu 95 % Männer anrufen, denn es handelt sich um ein männlich besetztes Produkt. Darüber hinaus arbeiten vier Männer und eine Frau im technischen Support.

Der Arbeitgeber möchte dem technischen Support eine besondere Anerkennung zukommen lassen. Er denkt daran, dem Team den neu angemieteten Raum zur Verfügung zu stellen, damit das Personal dort in Ruhe arbeiten kann und nicht von dem Stimmenwirrwarr der Call-Center-Kolleginnen gestört wird. Außerdem möchte er für das Team einen größeren Bildschirm anschaffen – welches Modell genau, darf das Team entscheiden. Auf die Frage, ob die Frauen im Call-Center-Bereich auch ein Incentive bekämen, antwortet der Arbeitgeber: „Die Frauen werden von der neuen Küche profitieren.“

10.3 Lösungsmuster zu den Fällen

Nach der Beschreibung der Fälle sollen in diesem Abschnitt nunmehr Analysen aus Gendersicht vorgenommen werden. Diese verstehen sich als mögliche Heran-

gehensweisen und Hypothesen, welche in Interaktion mit den Beteiligten ggf. überprüft werden müssen. Nicht immer ist es ratsam, die Genderperspektive gegenüber den Ratsuchenden explizit zu machen. Es handelt sich dabei vielmehr um eine Analyse- und Interpretationsfolie, welche vor allem für die Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte, ihre Betrachtungsweise des Falls bzw. der Situation und die Ableitung nächster Schritte von Bedeutung ist.

Bei den Fällen im Kontext SGB II und SGB III werden jeweils Genderaspekte im Fall und in der Beratung herausgearbeitet. Darüber hinaus werden Fallstricke aufgezeigt, die verdeutlichen, welche Folgen die Ausblendung von Genderaspekten haben kann.

Die Fälle aus der Arbeitswelt im Allgemeinen werden hinsichtlich Genderaspekten im Fall (Person und Situation), in der Beratung (z. B. Coaching) und nach Fallstricken ausgewertet. Der Arbeitgeber-Fall wird nach Genderaspekten im Betrieb, Strategien für mehr Gendergerechtigkeit und Fallstricken betrachtet.

Bei einigen Fällen wird auf sog. „Attributionsmuster“ der Ratsuchenden oder ihres sozialen Umfeldes Bezug genommen. Damit ist die Art und Weise gemeint, wie Menschen bestimmten, sie betreffenden Ereignissen Ursachen zuschreiben. Erfolge bzw. Misserfolge können zum Beispiel internal, das heißt der eigenen Person zugeschrieben werden, oder aber external, das heißt äußeren Umständen. Darüber hinaus wird zwischen stabilen (z. B. Fähigkeiten) und instabilen (z. B. Glück/Pech) unterschieden. Je nachdem, wie Menschen erklären, können sie dadurch motiviert oder entmutigt werden. Die Attributionstheorie ist ein in der Sozialpsychologie wichtiges Erklärungsmodell zum Erleben, Denken und Handeln von Personen (vgl. z. B. Meyer & Försterling, 1993).

Die Analysetiefe nimmt über die Fälle hinweg zu. So ist ersichtlich, dass die praktische Genderarbeit mit wenigen Punkten beginnen und mit anhaltender Auseinandersetzung immer weiter in die Tiefe gehen kann.

10.3.1 Lösungen zur Fallsammlung SGB II

Fall Nr.	Ratsuchende	Genderaspekte im Fall und in der Beratung	Fallstricke aus Gendersicht
Junge Menschen in der Berufsorientierung und -findung			
1	Andrea	Fall • Ratsuchende nennt einen frauentypischen Berufswunsch (Top 10 der von Frauen gewählten Ausbildungsberufe) aus ihrem Erfahrungshorizont • vermutlich besteht kaum Bezug zu technischen oder anderen handwerklichen Berufen außer Friseurin • Berufswunsch unterstreicht „feminine“ Attribute der Ratsuchenden	Fallstricke • Ratsuchende unhinterfragt in ihren stereotypen Berufswünschen verstärken • keine Gender Troubles in der Beratung riskieren wollen und Idee eines technisch-gewerblichen Berufs nicht nachhalten

Fall Nr.	Ratsuchende	Genderaspekte im Fall und in der Beratung	Fallstricke aus Gendersicht
		Beratung • Bewusstsein darüber, dass das Einbringen eines geschlechtsuntypischen Berufs wahrscheinlich Gender Troubles auslöst • Ratsuchende in ihren handwerklichen Fähigkeiten stärken und zum Perspektivwechsel anregen • Gemeinsamkeiten von geschlechtstypischem Berufswunsch und geschlechtsuntypischen Berufen aufzeigen • Bewusstsein darüber, dass die Jugendlichen oft keine konkreten Vorstellungen über die Ausbildungsberufe haben und sich falsche Vorstellungen machen (Tierpfleger müssen Mäuse züchten und ihnen häufig mit eigenen Händen das Genick brechen, um andere Tiere damit zu füttern) – sensibler Umgang mit Wunschvorstellungen • „Artverwandte“ geschlechtsunspezifische Berufe aufwerfen und die Jugendliche motivieren, Querbezüge herzustellen • Ratsuchende in ihrer (weiblichen) Geschlechtsidentität stützen trotz eines männerdominierten Ausbildungsberufs • Verdienstaussichten und Entwicklungsmöglichkeiten für beide Berufe aufzeigen • Ratsuchender gute Argumente aufzeigen, die sie auch gegenüber ihrem sozialen Umfeld vertreten kann	• das Ausbildungsangebot der Firma nicht mit Frauen wie Andrea in Verbindung bringen • aus Fürsorge sowie aus der Befürchtung heraus, Andrea könnte in einem männlich dominierten Umfeld schlechte Erfahrungen machen (z. B. Belästigung), von einer Ausbildung in einem technisch-gewerblichen Beruf abraten • Bedenken der Ratsuchenden gegen technischen Beruf nicht in der Beratung berücksichtigen bzw. nicht ernst nehmen
2	Heiko und Herrmann Schlosser	Fall • der Vater hat bestimmtes Männerbild und wünscht handwerklichen Beruf für den Sohn • Sohn Heiko fällt mit seinem Wunsch nach einem sozialen Beruf „aus der männlichen Rolle“ • Ist Suche nach Männlichkeit oder die Bestätigung von Männlichkeit die treibende Kraft hinter den Überlegungen des Vaters? • Abwertung von sozialen Berufen kann Abwertung von Weiblichkeit bedeuten Beratung • eventuell ist biologisches und soziales Geschlecht der Beratungsfachkraft von Bedeutung (insbesondere gegenüber dem Vater): Ist Abgrenzung von einer Frau als Beraterin eine Strategie zur Gewinnung und Aufrechterhaltung von Männlichkeit? Ablehnung kann	Fallstricke • rein sachlich und informativ über die Berufsbilder im Handwerk und Sozialwesen aufklären ohne Berücksichtigung von Genderaspekten und ohne zu erkennen, dass bei den Berufsvorstellungen von Vater und Sohn auch um Geschlechtsidentität „gehandelt“ wird • die Motivation von Vater und Sohn nicht hinterfragen, diese nicht in den Beratungsprozess einbeziehen • einen sozialen Beruf bei jungen Männern als unrealistisch betrachten • den Berufswunsch als postpubertierenden Protest des Sohnes gegenüber dem Vater betrachten und diesen nicht ernst nehmen • bei Heiko Herrmann psychische Auffälligkeiten suchen bzw. vermuten und

Fall Nr.	Ratsuchende	Genderaspekte im Fall und in der Beratung	Fallstricke aus Gendersicht
		sich als Beratungsresistenz zeigen (bei beiden Ratsuchenden) Soll eher mit dem Sohn oder Vater gearbeitet werden? Kann der Sohn ggf. gegen die Vorstellungen seines Vaters einen Beruf wählen? Was bräuchte er ggf. an Unterstützung?	einen sozialen Beruf für abwegig erklären
Alleinerziehende			
3A	Frau Heil	Fall - Alleinverantwortung für Organisation des gesamten Lebens, die Kinderbetreuung und Erziehung der Kinder, keine Unterstützung durch Partner oder anderweitiges soziales Netzwerk: diese Verantwortung wird (in Teilen) als belastend erlebt Beratung - eventuell mehr Einfühlung einer Beraterin ggü. einem Berater (Verbundenheit) bzw. einer Beratungsfachkraft, die selbst Kinder hat - Überforderung der Kundin erkennen bei gleichzeitiger Aktivierung der positiven Erfahrungen während der Maßnahme als Ressource - konkrete Unterstützung bei der Suche einer zeitlich passenden Kinderbetreuung - Anregung, sich mit anderen Alleinerziehenden auszutauschen und zusammenzuschließen	Fallstricke - über die Befürchtungen der Kundin hinwegsehen - die geleistete Arbeit als Mutter nicht wertschätzen und die darin liegenden Potenziale nicht erkennen - sich nicht in die von ihr getragene Verantwortung einfühlen - nicht auf die Chancen finanzieller Autonomie eingehen - die Kundin als eine Person betrachten, die sich vor Arbeit drücken möchte
3B	Herr Heil	Fall - Wunsch nach eigenem Verdienst als Ausdruck des Bedürfnisses nach finanzieller Autonomie erkennen - im Vergleich zu Fall 4 A anderes Wahrnehmen, Erleben und Bewerten der Situation aufgrund unterschiedlicher Geschlechtsrollenprägungen - Verantwortung und Aushalten von Belastungen als Teil der Männerrolle ansehen ebenso wie das Ausblenden und Nichterleben psychosozialer Überanstrengungen - Ratsuchender äußert seinen Willen und gibt klar zu verstehen, dass er mit der Integrationsstrategie nicht einverstanden ist (direktes Kommunikationsmuster) Beratung - eventuell unterschiedliche Kommunikation und Einfühlung, je nachdem, ob Gespräch von einer Frau oder einem Mann geführt wird (z. B. könnte sich aufgrund der Zugehörigkeit zum gleichen Geschlecht eine Beraterin	Fallstricke - nicht auf Sicherstellung der Kinderbetreuung eingehen - betont hinterfragen, warum die Kinder nicht bei der Mutter sind - sofort nach Vollzeitstellen suchen, da zu einem Mann ein solcher Job „gehört“

Fall Nr.	Ratsuchende	Genderaspekte im Fall und in der Beratung	Fallstricke aus Gendersicht
		durch den Vorwurf gegenüber der „Ex“ getroffen fühlen bzw. betroffen sein) • Herrn Heil mit der Sicherstellung der Kinderbetreuung konfrontieren und damit eventuell einen Gender Trouble auslösen (passt nicht zur Männerrolle) • den Ratsuchenden ermutigen, die Hauptverantwortung für Kinder als positiven Aspekt seiner Männlichkeit zu bewerten	
4	Frau Anna Lehmann	Fall • frauentypischer Ausbildungsberuf, der im Zuge der weiteren Erwerbsbiografie verlassen wird • schlechte Verdienstmöglichkeiten im erlernten Beruf • als Mitarbeiterin des Familienbetriebs hatte Frau Lehmann keinen Arbeitsvertrag und keinerlei Absicherung • Nichtwissen bzw. Ausblendung des Aspektes fehlender Absicherung und der Folgen, die mit dem Unterschreiben des Kredites für das Geschäft des Mannes verbunden sind • Mann zahlt keinen Unterhalt • neue Situation bedeutet für die Ratsuchende einen finanziellen und sozialen „Absturz“ • starkes Verantwortungsgefühl für die Kinder Beratung • konkrete Unterstützung geben und Netzwerke nutzen, um eine weitere Destabilisierung der Situation und Person zu verhindern • zusammen mit der Ratsuchenden ihre Situation analysieren und eine Prioritätenliste bei der Bearbeitung der kritischen Punkte aufstellen (eventuell auch Kontakt zu Schuldnerberatung herstellen) • allgemeine Motivation zur Qualifizierung erfragen, fördern und positiven Ausblick schaffen – „Eine Treppe“ bauen, die Schritt für Schritt aus der Krise führt	Fallstricke • der Ratsuchenden nicht einfühlsam begegnen, sondern ihr an ihrer jetzigen Situation die „Schuld“ geben • betonen, wie wenig Chancen Frauen in dieser Situation haben • ein Gespräch führen, ohne konkrete Hilfe- bzw. Unterstützungsleistung, die realistisch aus der Krise führen, anzubieten und damit einer Destabilisierung von Person und Situation Vorschub leisten

Fall Nr.	Ratsuchende	Genderaspekte im Fall und in der Beratung	Fallstricke aus Gendersicht
Bedarfsgemeinschaft mit ergänzenden Leistungen („Ergänzerinnen und Ergänzter“)			
5	Frau Weber	Fall - genderuntypische Rollenverteilung in der Ehe/Familie: Frau ist erwerbstätig, Mann nicht (mehr) - Frau Weber hat frauentypischen Beruf, ist in Teilzeit tätig, verzichtet auf berufliches Weiterkommen - Frau Weber soll zur Familiernählerin werden: Wie stark kann sie sich mit der „Versorgerrolle“ identifizieren, die klassischerweise mit Männern in Verbindung gebracht wird? - Mutterrolle hat für Kundin hohen Stellenwert, Kundin will für Kinder stark präsent sein, erlebt hohe persönliche Verantwortung, definiert über Zeitumfang, den sie mit Kindern verbringt - Es stellt sich die Frage, wie der Ehemann seine Vaterrolle sieht bzw. von Frau Weber in seiner Vaterrolle gesehen wird: Welcher Stellenwert kommt ihm bei der Kinderbetreuung und -erziehung zu? Beratung - in die Beratung auch den Ehepartner bzw. Vater einbeziehen - untypische Rollenverteilung aufzeigen und die Familie ermutigen, diesen Weg zu gehen, eventuell Modelle oder Vorbilder einbringen - Vorteile einer Vollzeitstelle deutlich machen: weniger Abhängigkeit vom Jobcenter, mehr Rente usw. - Vorteile für den Mann als enge Bezugsperson für die Kinder betonen und Verantwortung für die Kinder als Teil der Männlichkeit herausarbeiten	Fallstricke - die Rollenaufteilung nicht infrage stellen: die Mutter nach wie vor für die beste Betreuungs- und Erziehungsperson für die Kinder ansehen, Verantwortung für Kinder über Zeitmenge und physische Präsenz definieren - Projektion eigener Lebensweisen auf die Ratsuchende, z. B. wenn die Beraterin oder der Berater selbst Teilzeit arbeitet, sich nicht aus seiner persönlichen Befangenheit lösen kann, Angst vor der Frage der Ratsuchenden „Und wie arbeiten Sie denn?“ hat und nicht als unglaubwürdig gelten will - von dem Ziel, dass Frau Weber ihre Teilzeit- auf eine Vollzeitstelle aufstockt, ablassen - die Rolle des Mannes und sein Verständnis als Mann nicht thematisieren und damit eine mögliche Ressource oder Blockade in der Beratung und Integration ausblenden - Zugewinn an Lebensqualität für alle Beteiligten nicht thematisieren
Wiedereinsteigerinnen			
6	Frau Winter	Fall - Ratsuchende wechselte in der Vergangenheit ihren Wohnort im Zuge eines Arbeitgeberwechsels des Mannes, stellte eigene Erwerbsarbeit zugunsten Kinderbetreuung und der Erwerbsarbeit des Mannes zurück - Erwerbsarbeit und finanzielle Autonomie hat in der Rollenidentität der Ratsuchenden einen Bedeutungszuwachs erfahren, möglicherweise ist dieser Wandel auch ein Trennungsgrund gewesen - Ratsuchende macht sich Vorwürfe (Frauen übernehmen gern die „Schuld“ für Misserfolge und Fehlentwicklungen)	Fallstricke - Qualifikationen nur oberflächlich erheben und gegenüber der Ratsuchenden als „veraltet“ oder „überholt“ bewerten - den Fokus bei der Stellensuche auf Minijobs und gering qualifizierte Beschäftigungen legen - die hohe Motivation der Ratsuchenden für Erwerbsarbeit abwerten und ihre bisherigen Anstrengungen nicht würdigen - immer wieder auf Probleme bei der Kinderbetreuung hinweisen - der Ratsuchenden empfehlen, weitere zehn Jahre zu Hause zu bleiben, da-

Fall Nr.	Ratsuchende	Genderaspekte im Fall und in der Beratung	Fallstricke aus Gendersicht
		- relativ lange Familienphase (zehn Jahre) - Ablehnung von Wiedereinsteigerinnen bzw. Alleinerziehenden bei Arbeitgebern Beratung - Qualifikationen der Ratsuchenden fundiert erheben, auch die in Familienphase angeeigneten Kompetenzen berücksichtigen - die gute Organisation der Kinderbetreuung anerkennen - gemeinsame Anstrengungen unternehmen, finanzielle Autonomie zu erzielen, d. h. Fokus auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen, nicht Minijobs - Bewerbungsstrategien optimieren (z. B. Weiterentwicklung in Familienphase herausstellen) - eventuell gezielt auf Arbeitgeber zugehen	mit sie für ihre Kinder in der Pubertät voll präsent ist
(Fordernde) Frauen in (finanziellen) Krisen			
7	Ehepaar Schmidt	Fall - Kundin sieht die Versorgung ihrer Kinder als wichtige Aufgabe an (Teil ihrer Identität als Frau) - Ehemann ist passiv, möglicherweise ist es ihm unangenehm und peinlich, dass sich seine Familie in einer solchen Situation befindet (kann Rolle als Versorger und Problemlöser nicht wahrnehmen) Beratung - professionelles eigenes Emotionsmanagement der Beratungsfachkraft in der Situation: Zeigen von Verständnis, ohne Einverständnis - Wie viel Warmherzigkeit (Weiblichkeit) versus Konsequenz (Männlichkeit) will und kann die Beratungsfachkraft in der Situation zeigen? - falls vorhanden, Einbindung bzw. Nutzen von Fallmanagement, das Situation der Familie vor Ort anschauen kann - eventuell Rücksprache mit dem Jugendamt	Fallstricke - Beratungsfachkraft wird ebenfalls laut und „aggressiv“, vor allem um sich gegen den Vorwurf zu wehren, sie lasse die Kinder hungern - Beratungsfachkraft gibt der Kundin zu verstehen, dass sie an ihrer Situation selbst „Schuld“ sei - Vorgänge, die zur jetzigen Situation geführt haben, nicht transparent machen - zukünftiges Verhalten und Vermeiden einer solchen Situation nicht thematisieren - Ehemann nicht einbeziehen
Schwangere Frauen			
8	Frau Anton	Fall (ungewollte, unerwartete) Schwangerschaft als kritisches Lebensereignis im Leben einer Frau - Wunsch nach Babyerstausstattung als Ausdruck des Bedürfnisses, für das	Fallstricke die Zuständigkeit für die Beratung der Kundin von vornherein ablehnen und dabei auf rechtliche Bestimmungen Bezug nehmen

Fall Nr.	Ratsuchende	Genderaspekte im Fall und in der Beratung	Fallstricke aus Gendersicht
		Kind sorgen und ihm etwas bieten zu wollen - starke Verankerung von Erwerbsarbeit und finanzieller Autonomie in der Identität der Ratsuchenden - Übernahme von (Allein-) Verantwortung für den weiteren Weg (Rolle des Vaters ist unklar) - regionale Verwurzelung als Ausdruck regionaler Identität, starken Bezug zum sozialen Nahraum oder regional vorhandenen Netzwerken Beratung - eventuell unterschiedliche Selbstöffnung der Ratsuchenden und Ausrichtung des Gesprächs, je nachdem, ob es von einer Frau oder einem Mann, einer Beratungsfachkraft mit oder ohne Elternrolle geführt wird - eventuell Arbeitgeber der Ratsuchenden in die Problemlösung einbinden - Hilfsangebote regionaler Beratungsstellen aufzeigen	- der Ratsuchenden nahelegen, dass sie ihre Ausbildung sofort abbricht und mit Kind nicht weiterführen kann - der Ratsuchenden Ausbildungsberufe aufdrängen, die besser mit einer Familie vereinbar sind - die Rolle des Vaters nicht thematisieren - neugieriges oder abwertendes Nachfragen, wie es zu der Schwangerschaft kommen konnte
Von Gewalt bedrohte und betroffene Frauen			
9	Frau Zieher	Fall - hohe Ambivalenz von Gewalt bedrohten und betroffenen Frauen gegenüber dem Gewalt ausübenden Partner - Leugnen bzw. Überspielen der Gewaltbetroffenheit nach außen (überdeckende Kleidung oder Aussagen wie „ich bin die Treppe heruntergefallen“) Beratung - sensibles Ansprechen der beobachteten Anzeichen für Gewalt, Trennung von Beobachtung und Bewertung - Betroffenheit der Beraterin (jede Frau kann grundsätzlich Opfer von Gewalt werden) bzw. Hilflosigkeit/Ohnmacht/Befremden des Beraters („Mann“ kann die Gewalt nicht rückgängig machen, „Mann“ ist nicht Frau und verwundert, was sich die Kundin gefallen lässt) - Nutzen von Kontakten zu Beratungsstellen für von Gewalt betroffene Frauen (z. B. Frauenhäuser)	Fallstricke - der Ratsuchenden die Rückkehr zum gewalttätigen Lebenspartner zum Vorwurf machen - die Symptome für Gewalt nicht sehen bzw. sehen wollen, weil dies kein Kernthema von Beratungen im institutionellen Kontext darstellt - die Gewaltthematik als zur Privat- oder Intimsphäre der Kundin gehörend ansehen und nicht ansprechen - Beraterin oder Berater nimmt die Gefahr, dass sich Gefühle der Ohnmacht auf sie bzw. ihn übertragen können, nicht wahr
Frauen und Männer mit Migrationshintergrund			
10	Ehepaar Soltero	Fall - Erwerbstätigkeit war bislang nicht Teil der Geschlechterrolle von Frau Soltero - Herrn Soltero kam lange Zeit die Versorgerrolle zu - fehlende soziale Absicherung von Frau Soltero	Fallstricke - die frühere Rollenaufteilung wiederherstellen wollen und nur die Integration des Mannes in Erwerbsarbeit betrachten - die Frau in Erwerbsarbeit bringen wollen, ohne ihren Handlungsspielraum zu berücksichtigen

Fall Nr.	Ratsuchende	Genderaspekte im Fall und in der Beratung	Fallstricke aus Gendersicht
		- Wie haben sich die Rollen in Haushalt, Partnerschaft und Familie verändert, seitdem Herr Soltero beschäftigungslos ist? Beratung - Bewusstsein für eigene Rollenvorstellungen und die Auswirkungen auf das Beratungsgespräch - Durchbrechen der bisherigen Rollenverteilung kann Gender Troubles auslösen - Erwerbsarbeit ergänzt weibliche Rolle und stellt diese nicht infrage - Handlungsspielraum der Frau berücksichtigen, Folgen einer möglichen Erwerbsarbeit auch für den Mann einbeziehen - Erfahrung in Haushalt, Erziehung (und Pflege?) und Betreuung, italienische Sprache und Lebenserfahrung als Ressourcen nutzen, detaillierte Stärken-Schwächen-Analyse - geeignete Instrumente zur Arbeitsmarkintegration von Frau Soltero ansetzen (z. B. Praktikum, Qualifizierung usw.) - Aufbau einer positiven Zielvision	- dem Ehepaar keine positiven Aspekte des verändernden Rollenverständnisses aufzeigen, wie z. B. dass sich die finanzielle Situation entspannt und Herr Soltero weiterhin nach einer Stelle suchen kann, aber nicht mehr unter so großem Druck steht etc. - über eine Frau, die noch nicht gearbeitet hat, stark befremdet sein und aus einem unreflektierten Verständnis von Chancengleichheit heraus die Berufstätigkeit der Frau fordern und sie mit entsprechenden Argumenten zuschütten
Frauen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen (Reha)			
11	Frau Körner	Fall - frauenspezifische Aspekte bei Alkoholabhängigkeit: ursprünglich hoher Bildungsstand der Frau, Krankheit ist bei Frauen häufiger „versteckt“, stärkere Krankheitseinsicht als bei Männern Beratung - frauenspezifische Aspekte der Alkoholabhängigkeit und hohe Motivation für Erwerbsarbeit berücksichtigen, kein Transfer männlicher Verläufe von Alkoholkrankung auf Frauen - frühere Ressourcen aktivieren - mit Erkenntnissen und Erfahrungen in der Therapie arbeiten - Aufbau eines neuen sozialen Netzwerkes fördern - gemeinsam mit der Ratsuchenden und einem AG eine Integrationsstrategie ausarbeiten - der Ratsuchenden den Nutzen eines ärztlichen Gutachtens aufzeigen und ihr mögliche Scham davor nehmen - Einleitung eines ärztlichen Gutachtens – Voraussetzung für die Übernahme in das Reha/SB-Team – Übernahmemöglichkeit wird anhand dessen überprüft	Fallstricke - der Ratsuchenden aufgrund ihrer Erkrankung keinen Wiedereinstieg in Erwerbsarbeit zutragen - nur die aktuellen Defizite sehen, ohne früher erworbenes Wissen aufzurufen - männliche Muster von Alkoholabhängigkeit (wenig Krankheitseinsicht, tendenziell niedriger sozialer Status) auf Frauen übertragen - aufgrund scheinbarer „Normalität“ so vermitteln und integrieren, wie bei anderen auch - den Anlass und die Bedeutung für das ärztliche Gutachten nicht transparent erläutern, was bei Frau Körner Ängste schürt und zu fehlender Mitarbeit und Ablehnung führt

Fall Nr.	Ratsuchende	Genderaspekte im Fall und in der Beratung	Fallstricke aus Gendersicht
Existenzgründerinnen und Selbstständige			
12	Frau Schneider	Fall • Gründung in frauentypischem Gewerbe mit geringen Verdienstmöglichkeiten • „idealistische“, stark fachlich und durch Hilfe für andere geprägte Motivation der Kundin • Existenzgründung als Ausdruck der Autonomie der Frau • Zweifel/Kritik des Mannes, der Existenzgründung möglicherweise als Autonomiezuwachs seiner Frau erlebt • Existenzgründung wird Folgen auf Partnerschaft haben Beratung • Welche Affinität hat die Beraterin oder der Berater zum Unternehmertum? (Zögern als Ausdruck des eigenen Sicherheitsdenkens?) • Veränderungen im privaten als auch beruflichen Leben der Ratsuchenden thematisieren und ihre Gefühle und Einstellungen aufgreifen • Weiterleitung an eine Beratungsstelle für Existenzgründerinnen • Förderung eines Existenzgründungsseminars mit Ausrichtung auf frauenspezifische Gründungsvorhaben • Prüfung und ggf. Engagement der Beratungsfachkraft zur Realisierung von Einstiegsgeld	Fallstricke • der Kundin die Idee einer Existenzgründung ohne Prüfung ausreden („viel zu unsicher“, „wird eh nicht klappen“, „Änderungsschneidereien sind nicht lukrativ“) • die Kundin an irgendeinem Existenzgründungsseminar ohne Ausrichtung auf (arbeitslose) Frauen teilnehmen lassen • über die Einstellung des Mannes im Gründungsvorhaben hinwegsehen • Einstiegsgeld verwehren, da informell angesagt ist, dies unter Kostenaspekten möglichst zu verhindern
Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber			
13	Herr Becker	Fall • Betrieb hat bisher nur Männer beschäftigt: Inwieweit sind betriebliche Strukturen wie Arbeits- und Umgangsweisen dadurch geprägt? • Mit welchem Rollenbild begegnen Herr Becker und seine Mitarbeiter Frauen im Betrieb? Beratung • die besonderen Qualifikationen bzw. Fähigkeiten der Frauen hervorheben • Nutzenargumentationen einsetzen • die betreffenden Frauen darauf vorbereiten, dass sie unter besonderer Beobachtung stehen • eventuell Probearbeit anbieten • die beiden Frauen können sich ggf. wechselseitig stützen • regelmäßig mit Herrn Becker in Kontakt stehen • möglichst als „Gender-Team“ gegenüber dem Arbeitgeber auftreten: d. h. Beraterin und Berater sind gemein-	Fallstricke • dem Arbeitgeber keine Frauen als Produktionshelferinnen vorschlagen, z. B. aus Fürsorge („die werden vielleicht belästigt“) oder aus Bequemlichkeit heraus („das Weltbild des Herrn Becker kann ich eh nicht ändern“) • die Frauen ohne Vorbereitung auf die aus Gendersicht spezifische Situation in den Betrieb schicken • die Entwicklung der Frauen in dem Betrieb nicht nachhalten. Misserfolge werden unter Umständen generalisiert und das Thema „Beschäftigung von Frauen“ hat sich dann für Herrn Becker endgültig erledigt • dem Arbeitgeber die Frauen aufzwingen, sodass er nicht mehr an einer Zusammenarbeit interessiert ist oder die Frauen möglicherweise schlechtere Arbeitsbedingungen vorfinden

Fall Nr.	Ratsuchende	Genderaspekte im Fall und in der Beratung	Fallstricke aus Gendersicht
		sam tätig und Herr Becker findet für seine Belange die jeweils richtige Person	
14	Frau Schuster	Fall • Wiedereinsteigerin mit frauentypischem Beruf nach Familienphase, alleinerziehend, sucht Teilzeitbeschäftigung • Betrieb gilt als „familienfreundlich“, beschäftigt fast ausschließlich Frauen, hat sich auf familienfreundliche Arbeitszeiten eingestellt • Vorbehalte der Geschäftsführung gegenüber Alleinerziehenden Beratung • mit Frau Müller zusammen überlegen, welche Szenarien auftreten und wie sie bewältigt werden könnten • Frau Schuster in ihren Bedenken ernst nehmen und die Hintergründe dieser Skepsis erfragen • Nutzenargumente verwenden, z. B. dass Alleinerziehende besonderes Organisationsgeschick haben o. Ä. • Probebeschäftigung anbieten und/oder ein Gespräch mit der Alleinerziehenden, die wieder berufstätig sein möchte und eine potenzielle Arbeitnehmerin sein könnte	Fallstricke • die Vorbehalte der Arbeitgeberin widerspruchsfrei akzeptieren und nach einer anderen Beschäftigung für Frau Müller suchen • die Bedenken der Arbeitgeberin nicht ernst nehmen • der Arbeitgeberin die besonderen Belastungen von Alleinerziehenden „ausreden“ • keine Vorteilsübersetzung

10.3.2 Lösungen zur Fallsammlung SGB III

Fall Nr.	Ratsuchende	Genderaspekte im Fall und in der Beratung	Fallstricke aus Gendersicht
1	Andrea	• analog Fall Nr. 1 SGB II	
2	Klaus	Fall • Ratsuchender kommt aus einer Familie mit geschlechtstypischen Berufen der Eltern (Vater Polizist in Vollzeit; Mutter Verwaltungsangestellte in Teilzeit), vermutlich geschlechtstypische Rollenaufteilung in Familie, Haushalt und Beruf • Vater erwartet geschlechtstypischen Beruf (Polizist) von seinem Sohn • Ratsuchender verfügt über kein bzw. wenig Wissen zu sozialen Berufen • Ein IT-Beruf als Ausdruck/Konstruktion von Männlichkeit und der Identifikation mit männlichen Modellen? • Hobby (Rettungswache) als Möglichkeit, soziale Interessen und Kompe-	Fallstricke • den Ratsuchenden nicht über die Anforderungen in einem IT-Beruf konfrontieren, ihm seine Schwächen nicht aufzeigen • ihn uneingeschränkt in Richtung eines IT-Berufs beraten • aus Harmoniestreben oder Sympathie heraus den Konflikt/Gender Trouble mit Klaus vermeiden

Fall Nr.	Ratsuchende	Genderaspekte im Fall und in der Beratung	Fallstricke aus Gendersicht
		tenzen geschlechtskonform zu verwirklichen (Rolle „Retter“) Beratung • Rückmeldung über Stärken bei den sozialen Kompetenzen und Schwächen in analytischen Fächern • Information und Beratung über Berufe im sozialen Bereich • Bearbeitung von Gender Troubles im Beratungsprozess • Finden/Aufzeigen von Modellen bzw. Vorbildern in sozialen Berufen • Ablehnung des Polizeiberufs als Ressource (wie bisher geschafft, Ablehnung auszudrücken und zu vertreten?), eigenen Berufsweg zu finden und zu gehen, sich gegenüber den Erwartungen des Vaters/der Eltern hinwegzusetzen • Einleitung von Perspektivwechsel und -erweiterung	
3	Christine	Fall • Selbstvertrauen scheint stark an Noten geknüpft: sehr gute Noten geben den Weg vor, lediglich gute Noten werden ausgeblendet • doppelte Lebensplanung: Beruf und Familie • Wunsch nach finanzieller Autonomie Beratung • Ermutigung/Aufzeigen von Stärken im MINT-Bereich, ggf. Reflexion von Attributionsmustern • nach Verknüpfung von Sprachen mit MINT/BWL suchen und ansprechen oder auch MINT-Studium im englischsprachigen Ausland in Betracht ziehen • überlegen, wie Interesse an Sprachen anderweitig in Beruf und Freizeit gelebt werden kann • Information über ungewisse berufliche Aussichten nach Sprachenstudium (ein Studium, aber kein Beruf) • Autonomiebedürfnis als Ressource nutzen • Perspektivwechsel und -erweiterung anregen • Schaffung einer positiven Zielvision	Fallstricke • die Ratsuchende unreflektiert in Richtung eines Sprachenstudiums beraten, ohne ihr Autonomiebedürfnis zu würdigen oder zu thematisieren • aus einem unreflektierten Verständnis von Chancengleichheit heraus die Ratsuchende damit konfrontieren, dass sie mit einem Sprachenstudium nichts anfangen kann (ggf. noch abschreckende Beispiele arbeitsloser Frauen aus der Akademikervermittlung nennen)
4	Kevin	Fall • kommt aus einer Familie, in der Eltern geschlechtstypische Berufe ausüben und Rollen geschlechtstypisch verteilt sind (Vater Arzt in Vollzeit, Mutter Erzieherin in Teilzeit) • starke Orientierung an Berufen mit hohem sozialen Prestige: Ansehen als	Fallstricke • den Ratsuchenden nicht ernst nehmen, da Berater/in Prestige als Wert ablehnt und sich in den Ratsuchenden nicht einfühlen kann

Fall Nr.	Ratsuchende	Genderaspekte im Fall und in der Beratung	Fallstricke aus Gendersicht
		Aspekt der (männlichen) Geschlechterrollenidentität? • Ablehnung sozialer Berufe als Ablehnung weiblicher Elemente? • Anspannung und „aggressives“ Auftreten als Ausdruck von Druck und Frustration, bestimmten (gesellschaftlichen) Normen und eigenen Maßstäben genügen zu wollen, es aber nicht zu können? • wenig Kompetenz im Umgang und Ausdruck von Gefühlen (Überforderung?) Beratung • den Ratsuchenden zur detaillierten Herausarbeitung von Stärken und Schwächen ermutigen • Motivation zum Helfen und Interesse am Gestalten, Aufsuchen der Beratung und soziales Jahr als Ressourcen/Ausgangspunkte für die Entwicklung realistischer Berufswünsche ansehen (wer in seinem sozialen Umfeld sieht dies positiv?) • Perspektivwechsel und -erweiterung einleiten, Zugang über Nutzenargumentation prüfen (damit Rationalisierung), Out-of-the-box-Denken • Möglichkeiten sozialer und von „Prestigeberufen“ miteinander vergleichen, Gewinn von Anerkennung in sozialen Berufen aufzeigen • Aufbau einer positiven Zielvision • Angebote machen zur vertieften Suche nach Berufsbildern • überlegen, ob Beratung durch Frau oder Mann auf Ratsuchenden unterschiedlich wirkt und was besser wäre	
5	Andi	Fall • Mann mit untypischem Berufswunsch: Erzieher • trifft auf gesellschaftliche Vorbehalte/Ablehnung bei der Suche nach einem Praktikumsplatz Beratung • Motivation des Ratsuchenden und die Unterstützung durch die Eltern als Ressourcen nutzen, den Ratsuchenden ermutigen und bestärken • Erfahrungswerte bei Bewerbungen erfragen, ggf. relativieren und für den weiteren Weg hilfreiche Attributionsmuster suchen (Eigenanteil/Anteil der Gesellschaft)	Fallstricke • den Berufswunsch des Ratsuchenden anzweifeln, Nichteignung unterstellen (oder noch schlimmer: psychische Probleme) oder auf schlechte Bewerbungsunterlagen attribuieren ohne konkrete Anhaltspunkte dafür zu haben • keine Hilfsangebote machen

Fall Nr.	Ratsuchende	Genderaspekte im Fall und in der Beratung	Fallstricke aus Gendersicht
6	Heiko und Hermann Schlosser	analog Fall Nr. 2 SGB II	
7	Herr Farbe (AG)	analog Fall Nr. 13 SGB II. Der Arbeitgeber hat hier einen Malerbetrieb und er soll motiviert werden, Frauen als Auszubildende und nicht als Produktionshelferinnen einzustellen.	
8	Frau Winter	analog Fall Nr. 6 SGB II. Die Kundin im SGB-III-Fall ist nicht alleinerziehend, sondern verheiratet, und sie hat bereits 30 Bewerbungen geschrieben.	
9	Frau Sommer	Fall - Wiedereinsteigerin mit relativ langer Familienphase (zwölf Jahre Kindererziehung und Pflege der Schwiegereltern) - Wunsch nach Teilzeitarbeit - Frau mit MINT-Beruf - gutes Organisationsgeschick; hoher Einsatz für Familie und Karriere des Mannes, folgte den beruflichen Zielen des Ehemannes als „Versorger“, stellte eigene Erwerbsarbeit zurück - ehrenamtliches soziales Engagement Beratung - Teilzeitarbeit von 32 Stunden als Ressource für hohen Einstiegswillen betrachten, Motivation stärken und nutzen - in der Familienphase und im Ehrenamt erworbene Kompetenzen und Qualifikationen erfragen, erfassen und für die Vermittlung nutzen (z. B. Fremdsprachenkenntnisse, interkulturelle Kompetenzen) - Zielvision aufbauen - eine „Treppe bauen“: schrittweisen Weg, ggf. mithilfe externen Coachings entwickeln, ggf. Bewerbungstraining, Praktikum, Qualifizierung - ggf. direkten Kontakt zu Arbeitgebern herstellen und ihnen die Kompetenzen aufzeigen	Fallstricke - Vermittlung der Ratsuchenden in geringfügige Tätigkeiten oder Minijobs unter oder außerhalb ihrer ursprünglichen Qualifikation - Vorwürfe wegen langer Familienphase machen - Befremden über die traditionelle Rollenaufteilung in einer Familie, in der die Frau über eine so hohe Qualifikation verfügt, offen und unreflektiert zum Ausdruck bringen
10	Frau Weber	analog Fall Nr. 5 SGB II. Die Kundin im SGB-III-Fall ist alleinerziehend und der Vater der Kinder zahlt keinen Unterhalt.	
11	Frau Körner	Fall - bei der Kundin handelt es sich um eine Frau, Mutter und Führungskraft mit hoher Qualifikation und gutem Arbeitsmarktpotenzial - sie hat in den vergangenen Jahren eine verantwortungsvolle Position im Beruf mit Familie vereinbart - daraus ist auf hohe Erwerbsmotivation, Organisationsgeschick und Durchsetzungsvermögen zu schließen (Ressourcen?)	Fallstricke - die Alkoholfahne nicht ansprechen oder der Frau deshalb Vorwürfe machen - die Ratsuchende direkt damit konfrontieren, sie hätte „persönliche Probleme“ - ihr keine Ressourcen aufzeigen

Fall Nr.	Ratsuchende	Genderaspekte im Fall und in der Beratung	Fallstricke aus Gendersicht
		• sie zeigt den Versuch, eigene Probleme zu verstecken (eventuell Scham-/ Schuldgefühle, typisch für Frauen – nicht für Männer! – mit Alkoholgefährdung), stellt eigene Bedürfnisse möglicherweise hintan Beratung • Beobachtung des Alkoholgeruchs sensibel ansprechen • Würdigung der bisherigen Erwerbsbiografie, des beruflichen Erfolgs und der Vereinbarkeit • ggf. Hilfsangebot machen (Beratungsstelle o. Ä.) • Wiedereinladung in zwei bis drei Wochen • weitere Schritte davon abhängig machen, ob Alkoholproblem vorliegt oder nicht	
12	Herr Reuter	Fall • berufliche Um- und Neuorientierung, begleitet von persönlicher und beruflicher Krise, als Resultat verfehlter, nicht gendergerechter Berufs- und Studienwahl, die sich an sozialen Erwartungen, aber nicht persönlichen Interessen ausrichtete • ursprüngliche soziale Berufsmotive wurden ausgeblendet, treten in beruflicher Krise (Arbeits- und Orientierungslosigkeit, gesundheitliche Probleme) neu auf Beratung • ausführliche Klärung von Stärken und Schwächen • Bedürfnis nach „sinnvoller Tätigkeit“ und Idee einer Arbeit mit „schwierigen“ Jugendlichen als Ressourcen nutzen • weitere Arbeit mit und an Ressourcen (Krise als Chance) • Entwicklung einer neuen Zielvision und von Wegen dorthin • ggf. Verbindung des Ausgangsberufs (BWL) mit neuer Ausrichtung (Soziales) • ggf. Weiterqualifizierung in diese Richtung	Fallstricke • dem Ratsuchenden psychische Probleme unterstellen und (oder) sich als Beratungs- und Vermittlungsfachkraft „nicht zuständig“ sehen • dem Ratsuchenden kurzerhand Stellen/Vermittlungsvorschläge für Betriebswirte bzw. Vertriebsmitarbeiter mit auf den Weg geben, da hier schnellste Vermittlungserfolge zu erwarten sind (die dann jedoch nicht nachhaltig sein werden) • die soziale Motivation des Ratsuchenden anzweifeln und misstrauisch hinterfragen (da nicht genderkonform)
13	Frau Soltero	• analog Fall Nr. 10 SGB II. Die Kundin im SGB-III-Fall lebt in Trennung und eine Motivation für Erwerbsarbeit ist in Ansätzen vorhanden.	
14	Frau Schneider	• analog Fall Nr. 12 SGB II. Die Kundin im SGB-III-Fall verfügt über eine abgeschlossene Ausbildung als Köchin.	
15	Frau Schuster (AG)	• analog Fall Nr. 14 SGB II	

10.3.3 Lösungen zur Fallsammlung Arbeitswelt allgemein

Fall Nr.	Ratsuchende	Genderaspekte im Fall und in der Beratung	Fallstricke aus Gendersicht
1	Frau Freund	Fall - wenig Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten - Weiterentwicklungschance wird nicht positiv gesehen bzw. kritisch hinterfragt: Stellenangebot löst Angst und Unsicherheit statt Freude aus - Berufseinstieg mit (für Frauen typischem) geisteswissenschaftlichem Studium in der Industrie geschah über Zeitarbeit, derzeitige Tätigkeit hat weder mit der Ausgangsqualifikation noch mit der Stellenbeschreibung viel zu tun, starke Fokussierung/Reduzierung auf administrative Tätigkeiten - Ratsuchende interpretiert und attribuiert die Situation stark personengebunden: Chef hält sie für nicht gut genug und will sie loswerden → kontraproduktiv beim Aufbau positiver Selbstüberzeugung Beratung - Herausarbeiten der Chancen und positiven Seiten des Stellenangebots - Rationalisierung im Sinne einer für die Ratsuchenden hilfreichen Attribution der Situation: Angebot als Chance und nicht als Misserfolg oder Bedrohung erleben - Stärkung von Selbstvertrauen und Selbstsicherheit - Aufbau einer motivierenden Zielvision für einen erfolgreichen Wechsel in die Abteilung interne Kommunikation - Vorstellungen/Erfahrungen der Beraterin oder des Beraters zu Erfolgsstrategien in der (Groß-)Industrie können unter Umständen auf die Beratung positiv Einfluss nehmen (Abschätzung der Tragweite und Zusammenhänge der Entscheidung)	Fallstricke - der Ratsuchenden aufzeigen, dass ihr beruflicher Weg nicht adäquat zu ihrer Ausbildung ist - die Beratung rein handlungsorientiert ausrichten, ohne auf Selbstbild, Kognition und Attribution der Ratsuchenden einzugehen - die Ratsuchende schlimmstenfalls in ihren (dysfunktionalen) Attributionen verstärken mit der Folge, dass ihr Selbstwert weiter sinkt und die Unsicherheit weiter besteht - die Ratsuchende dazu anhalten, das „unmoralische“ Angebot eines Wechsels abzulehnen
2	Frau Jehle	Fall - obwohl „auf dem Papier“ Führungskraft, arbeitet Frau Jehle als Sachbearbeiterin und Assistentin ihres Chefs; Führungsrolle kommt nicht/kaum zur Geltung, arbeitet damit unter ihrer Qualifikation und Stellenbeschreibung - Frau Jehle verkörpert Unterordnung (kein selbstbewusstes Einfordern einer adäquaten Rolle, kein Durchsetzen ihrer Führungsrolle, weder nach oben noch nach unten), Duldsamkeit	Fallstricke - der Ratsuchenden einseitig „die Schuld“ daran geben, dass sie aus ihrer Führungsrolle nichts gemacht hat - ihr von einer weiteren Führungsposition abraten, ihren Aufstiegswillen nicht sehen oder würdigen - mögliche Folgen: Kenntnisse aus dem Studium gehen verloren, negative Auswirkungen auf Selbstwertgefühl, keine Verwirklichung von Werten und Zielen, ggf. (innere) Kündigung

Fall Nr.	Ratsuchende	Genderaspekte im Fall und in der Beratung	Fallstricke aus Gendersicht
		und sie hat ein hohes Sicherheitsbedürfnis • eventuell Vorbehalte/Stereotypisierung von Frauen in Führungspositionen im beruflichen Umfeld, fehlendes Bewusstsein seitens des Chefs • Frau Jehle kennt das Schicksal allein-erziehender Mütter mit wenig Geld aus der eigenen Herkunftsfamilie, will sich davon abgrenzen Beratung • Nutzen der Aufstiegs motivation, des Bestrebens nach mehr Verantwortung und der vorhandenen Projektideen sowie des Autonomiebedürfnisses als Ressourcen • Herausarbeiten, ob Rollenänderung aus derzeitiger Position heraus möglich ist oder Wechsel in eine andere Abteilung bzw. in einen anderen Betrieb angestrebt werden sollte • Konkretisierung beruflicher Ziele, ggf. nächster Schritte und Strategien, u. a. Stärkung von Selbstsicherheit, Verlassen von Rollen als Sachbearbeitung und Assistenz, Selbstbehauptung, Einübung kommunikativer Sicherheit u. a. zur Herstellung von Rollenklarheit, ggf. gegenüber dem Chef und den Mitarbeiterinnen	• Selbstbehauptungsstrategien einüben ohne Analyse und Reflexion der Situation aus Gendersicht • Ratsuchende zu „frauenspezifischen“ Lösungen raten: „Flucht“ bzw. Rückzug ins Private, z. B. in Mutterschaft oder Freizeitaktivitäten
3	Frau Hut	Fall • Bescheidenheit der Ratsuchenden, gekoppelt an Rücksichtnahme auf den Betrieb, Pflichtbewusstsein und Loyalität: trotz wachsender Verantwortung und gestiegener Anforderungen bisher weder Gehaltserhöhung noch Wechsel in außertarifliches System oder andere Kompensation • Ungeschicklichkeit bzw. Ungeübtheit der Ratsuchenden bei Gehaltsverhandlungen: argumentiert für 200 Euro brutto mehr im Monat → üblich ist das Verhandeln um Jahresgehälter, mit ihren monatlichen Forderungen wird sie möglicherweise gar nicht ernst genommen • eventuell erwartet die Chefin die von der Ratsuchenden gezeigte Bescheidenheit, da dieser Wert für sie ebenfalls leitend ist Beratung • Einleitung von Perspektivwechsel: Wie würde ein Mann (eventuell Familienvater) die Situation betrachten und an die Situation herangehen?	Fallstricke • der Ratsuchenden aufgrund der Wirtschaftskrise und möglicherweise drohender Arbeitslosigkeit abraten, eigene Forderungen zu stellen; sie auffordern, sich besser anzupassen • ihr den Eindruck vermitteln, kein Recht auf mehr Gehalt zu haben und sie anhalten, Wohlbefinden und Zufriedenheit im Privaten zu finden

Fall Nr.	Ratsuchende	Genderaspekte im Fall und in der Beratung	Fallstricke aus Gendersicht
		• den schon unternommenen (zaghaften) Versuch einer Gehaltsforderung als Ressource würdigen • Stärkung des Selbstvertrauens und der Selbstsicherheit der Ratsuchenden: Training zum Fordern von mehr Gehalt und Freizeitausgleich • ggf. Betrachtung/Reflexion der Gesamtsituation und Wechsel des Arbeitgebers prüfen • unabhängig von strukturellen Lösungen persönliche Strategien zur Bewältigung von Zeit- und kulturellen Unterschieden erarbeiten und erproben	
4	Herr Grün	Fall • Familie mit traditioneller Rollenaufteilung (Ehemann als Alleinverdiener bzw. „Ernährer“ der Familie, Ehefrau als Hausfrau und Mutter) • auf Herrn Grün (und seiner Frau?) lastet hoher finanzieller Druck wegen Hausbau und Schulden • Wahrscheinlich leben im sozialen Umfeld (Vorort) der Familie weitere Personen mit traditionellen Rollenmustern • Frau/Mann haben geschlechtstypische Berufe mit entsprechend unterschiedlichen Verdienstmöglichkeiten • Erwartung der Arbeitgeber, dass ein IT-Berater fünf Tage die Woche zeitlich und räumlich voll zur Verfügung steht, uneingeschränkt mobil und flexibel ist • Erfolg des Mannes im Beruf entspricht Facette von Männlichkeit Beratung • Würdigung und Stärkung des Bedürfnisses von Herrn Grün, ein aktiver Vater sein zu wollen und Wert auf gewisse Lebensbalance zu legen • Erarbeitung von Werten und Bedürfnissen von Herrn Grün (und ggf. seiner Frau), Ausrichtung der weiteren beruflichen Entwicklung an diesen Werten, Einüben von Kommunikationsmustern zum Vertreten eigener Bedürfnisse in Beruf, Familie und Partnerschaft • Prüfen, ob ursprüngliche Vereinbarung/Rollenaufteilung zwischen Frau und Herrn Grün noch passt oder eine neue gefunden werden sollte • ggf. mit dem Arbeitgeber verhandeln oder besser passende Stelle suchen • möglichen Wiedereinstieg der Frau zum Thema machen?	Fallstricke • Herrn Grüns Zweifel nicht ernst nehmen und ihm anraten, das verfügbare Jobangebot anzunehmen (damit fördert die Beraterin oder der Berater traditionelle Rollen heraus) • die Perspektive der Ehefrau nicht berücksichtigen

Fall Nr.	Ratsuchende	Genderaspekte im Fall und in der Beratung	Fallstricke aus Gendersicht
5	Frau Mirr	• Frau Mirr kommt aus einem Kulturkreis mit spezifischem Verständnis der Rollen von Frau und Mann: Frauen dürfen bzw. müssen (aus finanzieller Notwendigkeit heraus) berufstätig sein, sollen aber gleichzeitig die Rollen der umsorgenden Mütter, Ehefrauen und Hausfrauen ausfüllen; Rollenverständnis ist vom polnischen Katholizismus mit geprägt • starke äußerliche Emanzipation im Sinne einer Loslösung der Ratsuchenden von Rollenerwartungen in ihrem Herkunftsland: Aufbau beruflicher, finanzieller und persönlicher Autonomie • „Karrieremänner“ haben Rückhalt durch Familie, Frau Mirr steht allein da • genderuntypisches Studium und Beruf: MINT, starke Förderung beruflicher Weiterentwicklung durch den Arbeitgeber, hervorragende berufliche Möglichkeiten (weil sie den Rollenerwartungen des Arbeitgebers entspricht: engagiert und ungebunden) • gleichzeitig holen die Erwartungen der Herkunftsfamilie und des Herkunftslandes die Ratsuchende ein: Konflikt zwischen Berufstätigkeit/Fortführung beruflicher Laufbahn versus Mutterschaft; Spannungsfeld zwischen eigenen Wünschen und Forderungen der Familie • aktuelles Jobangebot ruft frühere (noch nicht verarbeitete bzw. reflektierte?) Ängste und Erfahrungen hervor: sich noch einmal Fremdheit aussetzen, sich alles erkämpfen müssen, persönlicher Verzicht Beratung • Ratsuchende in ihrem Dilemma (Gender Trouble) ernst nehmen • sensibles Herausarbeiten eigener Bedürfnisse und Orientierungspunkte im Leben: Abwägen, was diese für Konsequenzen hätten für die Ratsuchende persönlich und ihren Kontakt zur Herkunftsfamilie; möglicherweise soll Beziehung zur Familie nicht komplett aufs Spiel gesetzt werden (dies wäre wahrscheinlich notwendige Konsequenz, kann wegen der grundsätzlich hohen psychologischen Bedeutung der Familie nicht erwartet bzw. angeraten werden), ggf. Formen des konstruktiven Umgangs mit den Erwart-	Fallstricke • Dilemma (Gender Trouble) der Ratsuchenden nicht ernst nehmen („Also Sie müssen schon wissen, was Sie wollen, sonst kann ich Sie nicht beraten“) • kulturellen Hintergrund nicht beachten oder stereotyp betrachten • Problemfokussierung statt Ressourcenaktivierung • bleibt Dilemma der Ratsuchenden unbeachtet bzw. wird es nicht bearbeitet, ist denkbar, dass die Ratsuchende ihren Job in Deutschland kündigt und ins Herkunftsland zurückgeht (Verlust einer Fachkraft), aus sozialem Druck heraus (unglücklich) heiratet und (oder) schwanger wird, ihre beruflichen Bedürfnisse und berufliche Motivation nicht weiter lebt, eventuell persönlich zerbricht (Karriereaus, gesundheitliche und familiäre Probleme etc.)

Fall Nr.	Ratsuchende	Genderaspekte im Fall und in der Beratung	Fallstricke aus Gendersicht
		tungen seitens der Familie erarbeiten und einüben • falls nötig: psychotherapeutische Hilfe/Unterstützung zur Bewältigung der Angstzustände hinzuziehen • Druck aus der Situation nehmen, das aktuelle Jobangebot annehmen zu müssen; höfliche Absage versperrt nicht die Option auf andere Angebote zu späteren Zeitpunkten • Möglichkeit einer Beraterin/eines Beraters mit Migrationshintergrund anbieten bzw. prüfen, auch Gender der Beraterin/des Beraters kann von Relevanz sein (eigene Haltung zu Kindern und Erfolg im Beruf usw.)	
6	Frau Kaiser	Fall • Frau Kaiser hat als eine von sehr wenigen Frauen Elektrotechnik (MINT) studiert und arbeitet in diesem Beruf • sie hat starke berufliche Ambitionen • sie profitierte von betrieblichen Frauenförderprogrammen, die ihr Ziel erreichten, eine Frau in eine sehr hohe Position zu bringen • sie arbeitet als Frau in einem männerdominierten Bereich • (sachorientierter) Führungsstil als Resultat genderspezifischer Empfehlungen, Erfahrungen und Förderungen? • eventuell Konstruktion von Gender im Arbeitsumfeld von Frau Kaiser: Werden ihr bewusst „männliche“ Eigenschaften zugeschrieben, diese bei ihr als Frau anders bewertet oder verzerrt wahrgenommen? • Handelt es sich bei den Klagen um den Versuch von Ausgrenzung? Beratung • z. B. durch Personalabteilung: darauf hinwirken, dass eine neutrale Betrachtung stattfindet, daraus Maßnahmen ableiten • prüfen, ob Verhalten aus der amerikanischen Zentrale eventuell auch vor dem Hintergrund kultureller Unterschiede verstanden werden kann	Fallstricke • einseitige Betrachtung der Situation mit Schuldzuschreibung an die eine (Frau Kaiser) oder andere (zentrale Entwicklungsabteilung, Team) Seite
7	Herr Roth	Fall • Mann mit männertypischer Beschäftigung (IT-Projektingenieur) • Unternehmen hat sich der Förderung von Frauen in Führungspositionen verschrieben, Männer haben das Nachsehen bzw. es besteht die Gefahr, dass sie sich als „Opfer“ fühlen • von Frauen praktizierter Führungsstil scheint ungewohnt (fremd) und führt	Fallstricke • Herrn Roth in seiner Meinung bestärken, dass die „Quotenfrauen“ inkompetent sind und er ein „Opfer“ der neuen Firmenpolitik ist • Genderaspekte in der Kommunikation und in der Führung nicht zum Thema machen

Fall Nr.	Ratsuchende	Genderaspekte im Fall und in der Beratung	Fallstricke aus Gendersicht
		zur rigorosen Ablehnung von Frauen in Führungspositionen insgesamt • männlicher Mitarbeiter kommt mit den für männliche Führungskräfte erprobten Kommunikationsmustern, Durchsetzungs- und Erfolgsstrategien nicht weiter Beratung • Bestimmung der Ziele und hinter diesen liegenden Werten und Bedürfnissen beim Ratsuchenden • aufzeigen, dass Fachexpertise geschätzt ist, aber zwischen Fach- und Führungsrolle ein Unterschied besteht • Thematisierung von Genderaspekten in der Kommunikation und in der Führung • Herausarbeitung möglicher Strategien für einen Aufstieg; Bestimmung der Anforderungen bzw. Voraussetzungen, unter denen Männer eine Chance haben, in einem Unternehmen mit deklarierter Frauenförderung aufzusteigen • empfehlen, sich nicht gegen die Firmenpolitik zu stellen • auf Organisationsebene: Argumentationen/Maßnahmen, die Männern die Notwendigkeit bzw. den Gewinn von Frauenförderungen aufzeigen	
8	Herr Blau	Genderaspekte im Betrieb • starke geschlechtstypische Segregation/Trennung/Abgrenzung innerhalb des Betriebs nach Dienstleistung (Frauen) und Technik (Männer) • Kunden sind zu 95 % Männer, treffen auf Frauen in der Hotline • Männer haben höhere Gehälter als Frauen (aufgrund anderer Qualifikation Höherbewertung ihrer Tätigkeit und weil sie besser verhandelt haben) • Denken und Handeln im Frauen- versus Männer-„Raster“: Männer und Technik versus Frauen und Küche • Frauen profitieren tatsächlich stärker von einer Küche, da sie sich für die Mittagspause in der Regel selbst etwas mitbringen und nicht extern essen gehen wie ihre männlichen Kollegen (extern essen gehen kostet erheblich mehr als sich selbst etwas mitbringen und ist für die Frauen nicht finanzierbar) Umsetzung von Gendergerechtigkeit im Betrieb • überlegen, wie Arbeitsbedingungen für Männer und Frauen verbessert	Fallstricke • unreflektierte Umsetzung der Incentives würde genderspezifische Trennung weiter unterstützen und Frauen durch fehlende Anerkennung/Wertschätzung demotivieren • mögliche Folgen: Leistungsabfall, Fehlzeiten, Personalverlust, Kosten durch Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen, Stärkung tradierter Rollenbilder

Fall Nr.	Ratsuchende	Genderaspekte im Fall und in der Beratung	Fallstricke aus Gendersicht
		werden können; soziale, materielle und finanzielle Ressourcen gendergerecht umsetzen, Anerkennung gleichermaßen kommunizieren und signalisieren • Mitspracherecht von Männern und Frauen • Förderung des Austausches zwischen beiden Abteilungen: z. B. gemeinsames Kochen?, Stärkung der Schnittstellen zwischen den beiden Abteilungen? • Einführung der Frauen in Technik/IT → stärkt das Selbstvertrauen der Frauen; Männer mal in der Hotline arbeiten lassen, damit sie die Anforderungen kennenlernen • Personalstrategie anpassen: auf eine stärkere Durchmischung von Frauen und Männern hinwirken • Gehaltsstrategie anders ausrichten: Gehaltsunterschiede reflektieren, Aufwertung der Tätigkeitsfelder der Frauen möglich?	

11 Evaluation von Gendertrainings – empirische Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse einer Evaluation von Gendertrainings vorgestellt, die an der HdBA in der Aus- und Weiterbildung durchgeführt wurde. Maren Haßkerl hat sich in ihrer Bachelorarbeit und in ihrem Praktikumsauftrag dieses Themas angenommen und hierzu geforscht (Haßkerl, 2012). Es wurden die Teilnehmenden von Gendertrainings befragt, Praktikumsaufträge zur gendersensiblen Beratung ausgewertet und ergänzend Hospitationen in Gendertrainings durchgeführt. Im Mittelpunkt der Analyse standen die Erwartungen an das Gendertraining, die selbst eingeschätzten Wirkungen bezogen auf die Sensibilität für Genderaspekte sowie die eigene Gender- und praktische Beratungskompetenz.

11.1 Einleitung

Ein Weg aus der geschlechterstereotypen Berufswahl ist die gendersensible Berufsberatung. Ziel von Gendertrainings an der HdBA ist es, die Teilnehmenden für die gendergerechte Berufsberatung zu qualifizieren. Die Gendertrainings richten sich zum einen an Studierende im Bachelor-Studiengang „Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement“, zum anderen als Weiterbildung an Berufsberaterinnen und Berufsberater der BA.

Das Gendertraining ist in drei inhaltliche Bereiche unterteilt: Sensibilisierung, Fachinhalte und Handlungsorientierung. Ziel der Übungen zur Sensibilisierung ist, die Teilnehmenden emotional zu berühren, um eigene, vielleicht auch unbewusste Geschlechterstereotype und Rollenmuster aufzuzeigen (vgl. Franzke 2010a, S. 23). Über das gesamte Seminar hinweg werden die Übungen von Impulsvorträgen der Traineerinnen und Trainer begleitet, in denen Basiswissen über Gender, Geschlechterrollen sowie geschlechtsspezifische Sozialisation und ihre Folgen für die Berufswahl vermittelt werden. Neben statistischen Gegebenheiten werden Hintergründe zur geschlechtsstereotypen Berufswahl sowie Lösungsansätze und einzelne ausgewählte Beratungstechniken für eine gendergerechte Beratung aufgezeigt. Im Bereich der Handlungsorientierung soll die Beratungskompetenz der Teilnehmenden trainiert werden. Die Teilnehmenden haben die Aufgabe, anhand von Fallbeispielen in Klein-

gruppen Genderaspekte in der Beratung herauszuarbeiten und ihre eigene Einstellung und ihren eigenen Beratungsstil in gendersensiblen Situationen zu hinterfragen.

Gendertrainings in der Ausbildung wurden 2011 und 2012 im Rahmen des Moduls „Beratungsprozesse II“ durchgeführt. Ein Modul beschreibt eine Reihe von zusammenhängenden Lehrveranstaltungen. Ziele, Inhalte, Methoden und Zeitansatz des Teilmoduls „Gendertraining“ sind in Tabelle 32 beschrieben. Weiterhin wird das Training mit vergleichbaren Zielen, Inhalten und Methoden im Rahmen der Weiterbildung als zweitägiges Seminar für Beratungsfachkräfte der BA (Berufsberaterinnen und -berater im SGB III) umgesetzt.

Tab. 32 Teilmodul „Gendertraining“ im Jahr 2012: Ziele, Inhalte, Methoden und Zeitansatz

Ziele

Gendertrainings sensibilisieren und befähigen die Studierenden, Beratungen gendergerecht durchzuführen. Die Studierenden erweitern ihre Beratungskompetenz um genderbezogene Sichtweisen. Ziel ist die gendersensible Vermittlung von Berufsbildern sowie das Bewusstmachen eigener Rollenvorstellungen und deren Auswirkungen auf die Beratung. Das Training findet in Halbgruppen statt und greift auch Erfahrungen aus dem Praktikum B auf.

Die Lehrveranstaltung verfolgt die Zielsetzungen:

- Ermutigung junger Menschen für geschlechtsuntypische Berufe
- Bewusstmachen eigener Rollenvorstellungen und deren Auswirkungen auf die Beratung
- Erweiterung der persönlichen Beratungskompetenz um Genderaspekte

Inhalte

Es werden die Inhalte aus der Vorlesung „Gendergerechte Kommunikation und Beratung“ (Modul „Beratungsprozesse I“) vertieft:

- Wahrnehmen eines geschlechtsuntypischen Berufswunsches, einschließlich der Ambivalenzen, Zweifel und Unsicherheiten bei den Ratsuchenden
- Einbringen der Idee für einen geschlechtsuntypischen Beruf
- Beratungstechniken für Perspektivwechsel und -erweiterung
- Beratung zur Beschäftigung von Frauen und Männern entgegen klassischer Rollenbilder (Ratsuchende, Jugendliche, Erwachsene und Arbeitgeber)
- ethische Aspekte gendergerechter Beratung
- nachhaltige konkrete Hilfestellung
- ggf. Gestaltung gendergerechter Berufsinformationsveranstaltungen

Methoden

- Impulsvorträge, Einzel- und Kleingruppenarbeit, Fallanalysen, Szenarienarbeit, Simulation von Beratungssequenzen
- Das Training findet in Halbgruppen statt.

Zeitansatz

- 20 Lehrveranstaltungsstunden

Der vorliegende Bericht basiert auf der Thesis und dem Praktikumsauftrag von Maren Haßkerl. Für diesen Band wurden die Inhalte durch die Autorin, Bettina Franzke, neu aufbereitet.

11.2 Forschungsansatz und Methodik der Studie

Forschungsansatz

Ziel der Evaluation war es, die Wirksamkeit von Gendertrainings der HdBA zu untersuchen. Nach Solga (2010) stellt Evaluation einen Teilaspekt der Qualitäts- und Erfolgskontrolle von Personalentwicklungsprogrammen dar (S. 369). Die Bewertung der Wirksamkeit umfasst dabei die „Analyse der Programmauswirkungen auf Erleben, Lernen, Lerntransfer und geschäftliche Resultate (a. a. O., S. 373). Mit dem Erleben sind die affektiven Reaktionen gemeint, während sich das Lernen auf den Erwerb von Kenntnissen, Fertigkeiten und Einstellungen bezieht und das Verhalten auf die Umsetzung des Gelernten in der Arbeitstätigkeit gerichtet ist. Resultate sind geschäftlich bedeutsame Erträge für die jeweilige Organisation (a. a. O., S. 377).

In der hier vorliegenden Studie ging es primär darum, über Interviews und Fragebögen die Wirkungen von Gendertrainings aus dem Erleben und den Selbstaussagen der Teilnehmenden zu erfassen. Diese Einschätzungen sind stets subjektiv. Auch wenn die Teilnehmenden über das Ausmaß ihres Lerntransfers sprechen, heißt dies nicht, dass dieser auch tatsächlich so stattgefunden hat. Die realen Verarbeitungsprozesse und der wirkliche Lerntransfer sind vielmehr aus Arbeitsproben ablesbar. In dieser Untersuchung wurden für diesen Zweck die Praktikumsberichte zur gendersensiblen Beratung herangezogen.

Die Evaluation der Wirkungen wurde um eine Lehrprozessanalyse, das heißt die „Analyse der Interaktionsprozesse im Umfeld“ (Solga, 2010, S. 373) ergänzt. Hierzu wurden Beobachtungen in Gendertrainings durchgeführt, welche Aufschluss darüber geben, wie die Effekte zustande kommen. Der Nutzen (bzw. die Erträge) von Gendertrainings werden an anderer Stelle dieses Bandes erörtert (vgl. Kapitel 5).

Als Erfolgsindikatoren für die Wirksamkeit wurden definiert:

- nachhaltige Sensibilisierung für Geschlechterstereotype und Geschlechterrollen sowie ein Bewusstsein hierfür in Beruf und Alltag
- Effekte auf fachlicher und persönlicher Ebene
- Umsetzung des Gelernten und Erfahrenen in der Praxis (Praxistransfer)

Darüber hinaus sollten Hinweise für die Weiterentwicklung des Konzeptes in inhaltlicher und didaktischer Hinsicht gewonnen werden.

Hypothesen

Die Studie ging von vier Annahmen (**Hypothesen**) aus, welche im Zusammenhang mit der Evaluation genauer betrachtet werden sollten:

1. Die Teilnehmenden werden nachhaltig für Geschlechterstereotype und Geschlechterrollen sensibilisiert und entwickeln ein Bewusstsein für entsprechende Aspekte in Beruf und Alltag.
2. Das Gendertraining der HdBA berührt die Teilnehmenden nicht nur auf der fachlichen, sondern auch auf persönlicher Ebene (Wertvorstellungen und Rollenverständnis).

3. Die Lehrveranstaltungen bieten den Teilnehmenden einen hohen Praxisbezug. Dies schafft gute Voraussetzungen zur Umsetzung des Gelernten und Erfahrenen in der Praxis.
4. Die Teilnehmenden von Weiterbildungsseminaren haben einen höheren Praxistransfer als Studierende der HdBA. Da sie täglich in die beraterische Arbeit eingebunden sind, profitieren Adressatinnen und Adressaten von Weiterbildungsveranstaltungen stärker von Gendertrainings.

Methodik

Zur empirischen Überprüfung der Hypothesen und Wirkungen von Gendertrainings wurden leitfadengestützte Telefoninterviews (vgl. Lamnek, 2010) mit sieben Beratungsstudentinnen und sechs Beratungsstudenten durchgeführt, die ein Jahr zuvor (2011) ein Gendertraining durchlaufen hatten. Darunter sind fünf Studierende, die den Praktikumsauftrag zur gendergerechten Beratung gewählt und bearbeitet hatten, der die Erhebung, Dokumentation, Analyse und Reflexion von Beratungsgesprächen aus Gendersicht zum Inhalt hatte. Dieser verfolgte das Ziel, dass die Studierenden genderspezifische Aspekte in der Berufswahl, Lebens-/Beschäftigungssituation, Kommunikation/Gesprächsführung und Beratung erkennen und lernen, genderspezifische Aspekte in der beschäftigungsorientierten Beratung zu beachten und ihre Beratungskompetenz um genderbezogene Sichtweisen erweitern.

Die Effekte des Gendertrainings bei Studierenden, die das Gendertraining im Jahr 2012 erst kürzlich durchlaufen hatten, wurden über eine Online-Befragung abgerufen. In die Analyse gingen 25 auswertbare Fragebögen ein. Die meisten Fragen umfassten die Einschätzung hinsichtlich bestimmter Dimensionen auf einer Skala (sehr hoch, hoch, mittel, gering, gar nicht).

Um die Sicht von Weiterbildungsteilnehmenden zu erfahren, wurde ein zweistufiges Vorgehen gewählt: Als Erstes wurde vor Beginn des Seminars ein Fragebogen an die Teilnehmenden ausgegeben, auf dem sie ihr Vorwissen zum Thema Gender und ihre Motivation für das Seminar einschätzten. Drei Monate nach der Weiterbildung wurde in einem zweiten Schritt per E-Mail ein Fragebogen an die Teilnehmenden versandt, der Fragen zu den Wirkungen des Gendertrainings enthielt. Von 15 verschickten Fragebögen kamen acht ausgefüllt zurück. Darüber hinaus wurden mit vier Frauen und einem Mann Telefoninterviews zu den Effekten der Weiterbildung geführt.

Die Befragung der Teilnehmenden wurde um Interviews mit zwei Gendertrainern und einer Gendertrainerin ergänzt. Darüber hinaus wurde bei Gendertrainings in der Aus- und Weiterbildung hospitiert, um offene, teilnehmende Beobachtungen zu ermöglichen.

Der Schwerpunkt der Gesamtanalyse lag bei den Interviews. Diese erfolgte inhaltsanalytisch (vgl. Mayring 2010) entlang folgender Kategorien:

- Erwartungen an das Gendertraining
- Einschätzung des Gewinns an Sensibilität
- Umgang mit Ratsuchenden nach dem Gendertraining
- Praxistransfer, Umsetzung in der Praxis
- Einschätzung der eigenen Genderkompetenz

Die Ergebnisse aus den Fragebogenerhebungen wurden über eine deskriptive statistische Analyse ermittelt.

11.3 Ergebnisse

Erwartungshaltung an das Gendertraining

Die Erwartungshaltung der Studierenden, die das Gendertraining 2011 durchliefen, war größtenteils durch Offenheit und Interesse gekennzeichnet. Einzelne Studierende hatten sich im Vorfeld bereits mit dem Thema intensiver auseinandergesetzt, andere hingegen konnten sich unter dem Begriff „Gender“ nur wenig vorstellen. In den Interviews wurde deutlich, dass größtenteils ein Grundinteresse, im Einzelfall aber auch Bedenken bei beiden Geschlechtern bestanden, dass sich das Training inhaltlich mit Frauenemanzipation beschäftigen könnte. Student 2 sagt hierzu:

„Ich war relativ offen. Ich hatte aber die Befürchtung, dass es ein bisschen altmodisch auf die Emanzenschiene rausläuft.“

Die Studierenden, für die das Gendertraining 2012 durchgeführt wurde, erhofften sich vor allem eine Sensibilisierung für das Thema Gender hinsichtlich der Beratungstätigkeit und das Erlernen von neuen Beratungstechniken. Einige Studierende aus beiden Einstellungsjahrgängen hatten sich bereits vor dem Gendertraining aus Interesse oder im Kontext eines Referates mit dem Themenfeld „Berufswahl und Geschlecht“ auseinandergesetzt.

Zwölf von 15 der Teilnehmenden des Gendertrainings in der Weiterbildung wussten bereits vor dem Seminar, dass es sich bei dem Begriff „Gender“ um das soziale Geschlecht handelt. Bis auf eine Person hatten sich schon alle mit dem Themenfeld „Gender“, insbesondere im Beruf beschäftigt. Bei der Frage nach den typischen Eigenschaften von Frauen zeigte sich, dass Frauen als sensibel, empathisch, redselig, geduldig und nachgiebig bzw. kompromissbereit beschrieben wurden. Hingegen wurden Männern die Eigenschaften „technisch, stark, durchsetzungsfähig und dominant“ zugeordnet. Zwölf der 15 Teilnehmenden des Weiterbildungsseminars schätzten ihre Motivation für das Seminar als „sehr hoch“ ein, drei als „mittel“. Ihre Erwartung war, für das Thema Gender sensibilisiert zu werden und methodisches Wissen für gendergerechte Beratungen vermittelt zu bekommen.

Effekte auf die Sensibilität

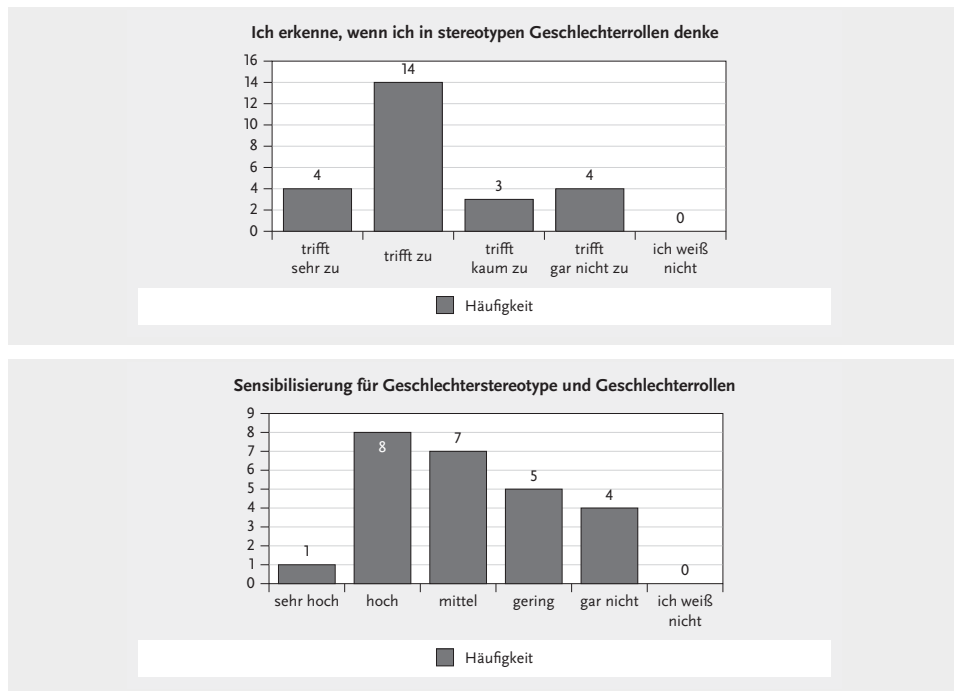
Bei den Studierenden ist nach dem Gendertraining die Tendenz erkennbar, dass sie Stereotype und Geschlechterrollen sowohl beruflich als auch privat erkennen und

sich der möglichen Folgen für die Berufswahl bewusst sind. Die meisten von ihnen hielten sich bereits vor dem Training für sensibilisiert. Außerdem wird mehrfach betont, dass für sie das Geschlecht in der Beratung keine Rolle spielt und sie jeden Ratsuchenden gleich behandeln und ihre Berufswünsche respektieren. Einige Studierende bemerkten, dass sie durch das Gendertraining ein Bewusstsein für die Thematik entwickelt, ihre Beratungstätigkeit jedoch nicht grundlegend verändert hätten. Vier Studierende gaben an, dass sie das Training nicht für Geschlechterstereotype und Geschlechterrollen sensibilisiert habe.

Die Selbsteinschätzung hinsichtlich der gewonnenen Sensibilität hing insbesondere davon ab, wie sehr die Studierenden in späteren Praxisphasen in das Alltagsgeschäft und in Beratungsgespräche eingebunden wurden. So schätzte eine Studierende die Sensibilisierung und den Einfluss auf die Beratung eher gering ein, weil zwischen Gendertraining und Anwendungsmöglichkeiten in der Praxis viel Zeit verging: *„Das Problem ist, dass ich danach nicht viel beraten habe. Von daher denke ich, dass der Effekt, der da vielleicht da war, mittlerweile einfach verloren gegangen ist.“* (Studentin 9)

Von 25 Befragten, die 2012 am Gendertraining teilnahmen, gaben 18 an, dass sie erkennen, wenn sie selbst in stereotypen Geschlechterrollen denken (vgl. Abb. 2 A). 16 Studierende hielten sich nach dem Gendertraining für Geschlechterstereotype und -rollen sensibilisiert (vgl. Abb. 2 B).

A–B Studierende



C–D Weiterbildungsteilnehmende

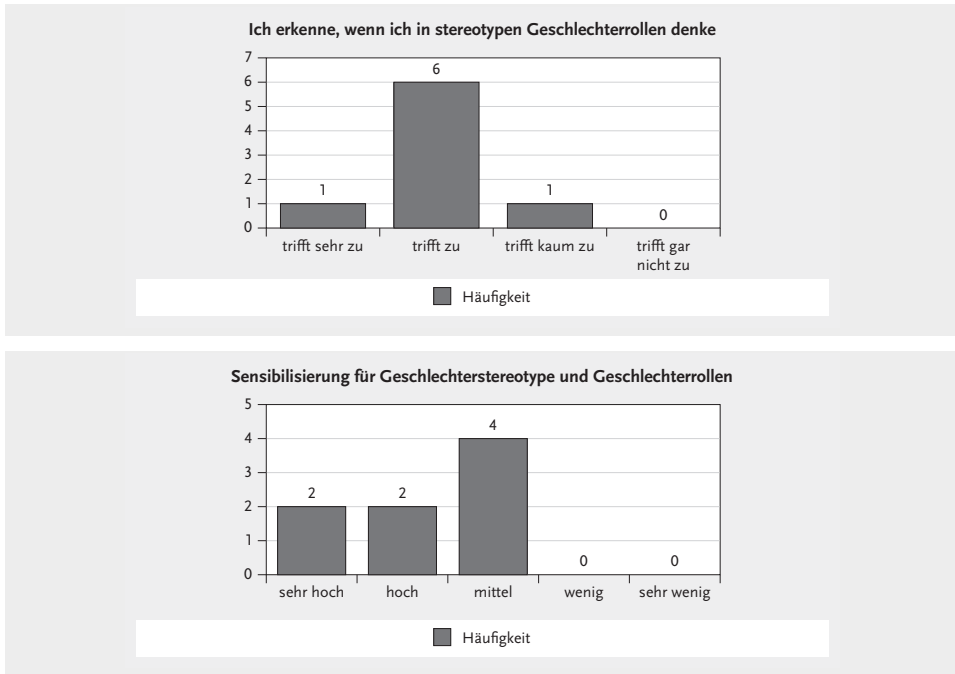


Abb. 2 A-D Ergebnisse zur Sensibilisierung für Geschlechterstereotype und Geschlechterrollen durch Gendertrainings

Die Adressatinnen und Adressaten von Gendertrainings in der Weiterbildung erkannten bis auf eine Person eigenes stereotypes Denken bezüglich Geschlechterrollen (vgl. Abb. 2 C). Alle schätzten sich nach dem Seminar als sensibilisiert ein (vgl. Abb. 2 D), je zwei davon als „sehr hoch“ bzw. „hoch“ und vier als „mittel“. Genderaspekte in der Beratung sind ihnen jetzt noch bewusster geworden. Teilnehmerin 1 erläutert:

„Ja, dass ich vielleicht noch hellhöriger bin, sobald ein Kunde irgendwie einen Wunsch äußert, dass ich den dann noch verstärkter wahrnehme. Ich weiß nicht, ob es wirklich so ist, aber ich bilde es mir mal ein, dass ich da noch sensibler geworden bin.“

Teilnehmerin 4 stellt ferner heraus, dass sie nun auch gezielter Jungen berät:

„Ich habe früher ganz viel bei Frauen über das Thema Frauen in MINT-Berufen, weil mir das auch selber naheliegt, beraten. Habe auch immer bei Frauen zur Familienplanung beraten. Hab viel zum Thema Teilzeit, was mit flexibler Rückkehr in den Beruf ist und so besprochen. Ich habe das seitdem auch gezielter mit Männern besprochen. Ich habe auch das Gefühl gehabt, dass das ein Thema ist, das heute auch Männer betrifft.“

Effekte auf die Beratungspraxis und den Umgang mit Ratsuchenden

Die Studierenden, die 2011 am Gendertraining partizipierten, haben das im Gendertraining Gelernte unterschiedlich intensiv in der Beratungspraxis umgesetzt. Die Ef-

fekte waren davon abhängig, in welchem Grad die Studierenden im darauf folgenden Praktikum in Beratungsgespräche eingebunden gewesen waren.

Studierende ohne Praktikumsauftrag gaben an, dass sie vorhaben, in der Praxis die Motivation von Berufswahlen stärker zu hinterfragen. Sehr starke Effekte sind beim Erkennen von stereotypen Denk- und Verhaltensweisen im beruflichen und privaten Umfeld zu verzeichnen.

Zwei Studierende berichteten von festgefahrenen Kolleginnen und Kollegen, die noch stark mit Vorurteilen und Klischees behaftet seien. Studentin 6 erklärt:

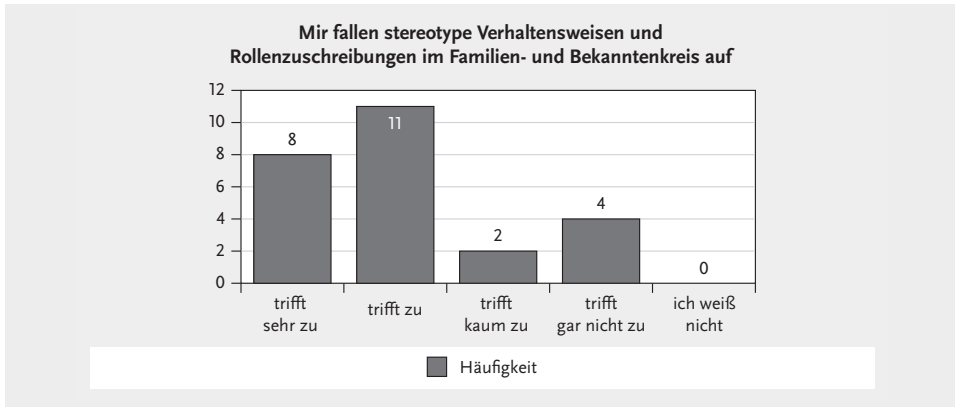
„Was mir auffällt, dass es teilweise ganz schön festgefahren ist und dass nicht gendergerecht beraten wird. Jungen werden in Richtung jungentypische Berufe beraten und Mädchen für soziale Berufe oder Büroberufe.“

Studierende, die den Praktikumsauftrag bearbeitet haben, konnten im Interview mehr Erfahrungen und Wahrnehmungen widerspiegeln. Sie hoben allesamt hervor, sensibilisiert zu sein sowie nach Gendertraining und Auftragsbearbeitung genderspezifische Aspekte in der Beratung zu erkennen. In den Praktikumsaufträgen wurden unter anderem verschiedene Faktoren der Berufswahl, wie Sozialisation, Gesellschaft und Arbeitsmarkt herausgearbeitet sowie die Arbeitgeberseite und dort vorhandene Widerstände gegen geschlechtsuntypische Berufswahlen beleuchtet. Geschlechtsuntypische Interessen wurden erkannt und verstärkt. Techniken des Perspektivwechsels wurden umgesetzt, manchmal allerdings nicht nachhaltig und konsequent genug. Die Praktikumsaufträge unterscheiden sich in der Analyse- und Reflexionstiefe von Beratungssituationen: Das Spektrum erstreckt sich von tiefgehend-analytisch bis eher an Oberflächlichkeiten festgemachten Betrachtungsweisen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Studierenden mit und ohne Praktikumsauftrag Veränderungen im Umgang mit Ratsuchenden und in ihrer Haltung gegenüber den Jugendlichen wahrgenommen haben. Demnach werden die Fähigkeiten und Interessen, aber auch die Motivation für die Berufswahl verstärkt hinterfragt und das soziale Umfeld als möglicher Einflussfaktor genauer betrachtet.

Bei der Mehrheit der Studierenden ist ersichtlich, dass ihnen nach der Teilnahme am Gendertraining Stereotype auch im Familien- und Bekanntenkreis besonders auffallen (vgl. Abb. 3 A). Ebenso wie die Studierenden erkennen die meisten Weiterbildungsteilnehmenden nach dem Gendertraining stereotype Verhaltensweisen in ihrem persönlichen Umfeld (vgl. Abb. 3 B).

A Studierende



B Weiterbildungsteilnehmende

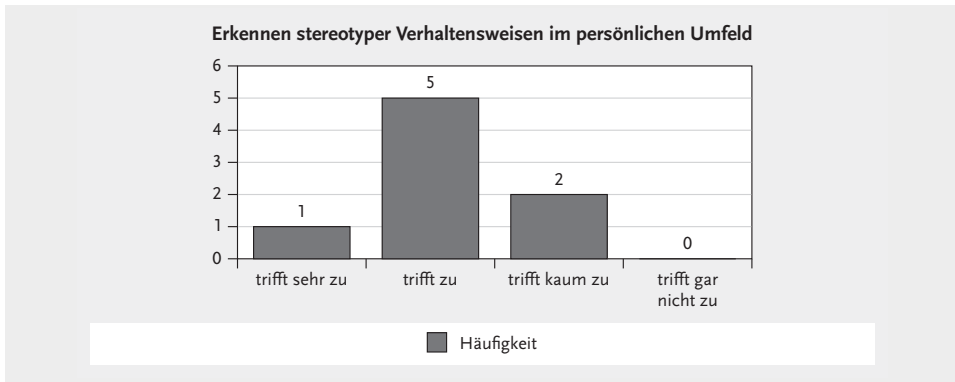
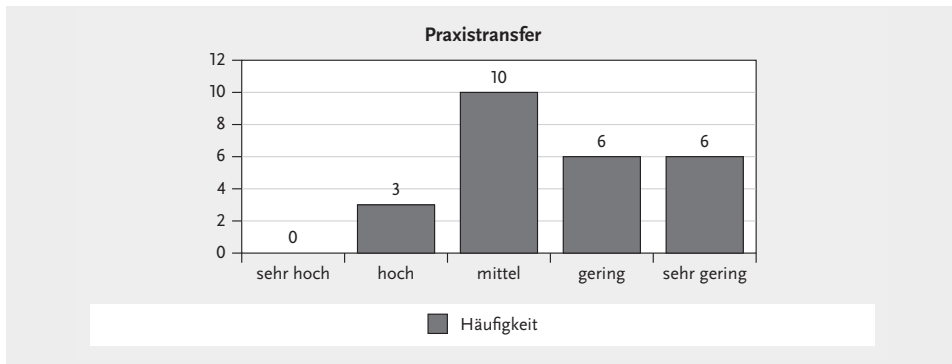


Abb. 3 A-B Ergebnisse zum Erkennen stereotyper Verhaltensweisen im Familien- und Bekanntenkreis

Bei den Studierenden, die 2012 am Gendertraining teilnahmen, bestätigte sich, dass die selbst eingeschätzten Effekte auf die Beratungspraxis im Mittelfeld liegen (vgl. Abb. 4 A). Drei Personen gaben an, sie hätten einen hohen Praxistransfer gehabt, zehn stuften diesen als „mittel“ ein. Bei je sechs Studierenden war dieser gering bzw. sehr gering.

Der Praxistransfer wurde in der nach der Weiterbildung durchgeführten Fragebogenerhebung von einer Person als „sehr hoch“, von drei Personen als „hoch“ und von drei weiteren als „mittel“ und einer Person als „gering“ eingeschätzt (vgl. Abb. 4 B).

A Studierende



B Weiterbildungsteilnehmende

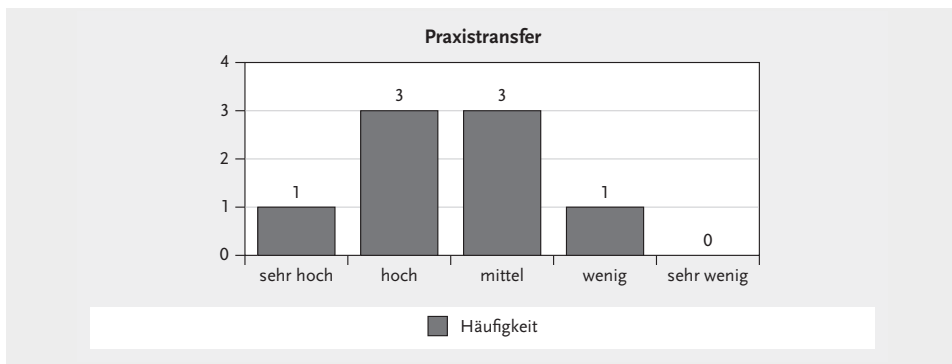


Abb. 4 A-B Ergebnisse zum Praxistransfer von Gendertrainings

Teilnehmer 5 erläutert zum Praxistransfer:

„Das ist ein latenter Prozess. Das läuft auch nicht bewusst und das ist nicht eine Geschichte, wo ich sagen muss: Jetzt bring ich den Genderaspekt ein“. Das läuft unter-schwellig. Bewusst würde ich es niedriger einschätzen als es tatsächlich in der Praxis ge-schieht.“

Fünf der acht Befragten gaben ferner an, dass das Seminar ihre Haltungen gegen-über Ratsuchenden stark beeinflusst habe, bei sechs Befragten gab es ferner einen Perspektivwechsel bzw. eine Horizonterweiterung und bei fünf Befragten einen Ausbau der Genderkompetenz.

Teilnehmerin 3 gibt an, dass sie nach dem Gendertraining darauf achte, verstärkt nachzufragen. Gleichzeitig äußert sie aber auch Probleme, gendergerecht zu berate-n. Die Ratsuchenden kommen oftmals mit sehr genauen Vorstellungen und Fra-gen, sodass die Offenheit für einen möglichen Perspektivwechsel nicht vorhanden sei.

Eine andere Teilnehmerin (1) konnte nach dem Seminar zwar keine Änderung ihres Beratungsverhaltens gegenüber den Ratsuchenden erkennen, stellt aber fest, dass sie sich selbst genauer betrachtet.

„Diese Erwartung, dass man nochmal kritisch hinschaut und auch nochmal gemerkt hat, dass man doch in bestimmte Fallen tappen kann. Dass man manchmal eben doch eine bestimmte Reaktion zeigt, die vielleicht, die eingeschränkt sind oder nicht neutral sind. [...] Dass dann in der Beratung, wenn dann was kommt, habe ich da auch gleich ein. Vielleicht ist das auch stärker, als dass ich das vorher gemacht habe und von daher habe ich das Gefühl, dass es mir was gebracht hat und ich da noch genauer hinschaue.“

Ein weiterer Effekt, der von einer Teilnehmerin (4) genannt wurde, war, dass sie sich in der Beratung mehr Zeit lässt und den Beratungsprozess länger offenhält.

„Da lass ich mir nun länger Zeit, bis ich eine Entscheidung fälle bzw. mich dann auch stark darum bemühe, zu jedem Zeitpunkt des Gesprächs diese Schublade wieder zu öffnen. Das habe ich durch das Training erst mal wieder mehr gemacht. Es ist immer das gleiche, wenn man wieder ein halbes Jahr berät, dann hat man wieder so Automatismen. Aber direkt danach hatte ich das Gefühl: ‚Nein, jetzt musst du nachfragen, jetzt musst du es nochmal genau besprechen. (...) Insofern habe ich eine Veränderung durchaus bei mir bemerkt.“

Weiterbildungsteilnehmende, die den Nutzen für ihre praktische Arbeit eher im mittleren Bereich einschätzten, begründen dies in der Fragebogenerhebung so:

„Da ich bereits seit 20 Jahren privat und beruflich für das Thema sensibilisiert bin, war das Training nur eine Art Update für mich.“

„Es fehlt ggf. noch die Übung zur anderen Denkweise. Ich bin jedoch sensibler gegenüber dieser Thematik nicht nur im Beruf geworden. Zum Beispiel auf einem Vortrag der IHK, Thema Frau und Beruf, auch hier wurde über die rollenspezifische Denkweise gesprochen. Wenn immer wieder darüber berichtet und die Menschen darauf aufmerksam gemacht werden, wird die Umsetzung leichter. Es benötigt etwas Zeit.“

Effekte auf die Genderkompetenz

Von den interviewten Studierenden, die 2011 das Gendertraining durchliefen, schätzten zehn Personen ihre Genderkompetenz auf einer Skala von 1 bis 10 beim Punktwert 7 oder höher ein. Nur drei positionierten sich bei 4 oder 5. Ihre Genderkompetenz machen die Studierenden vor allem an der gewonnenen Sensibilität und Beratungskompetenz fest. Allerdings fehle es ihnen noch an Umsetzungsstärke beim Herstellen von Perspektivwechseln. Student 12 äußert sich hierzu:

„Ich denke (...), die Bereitschaft, jemanden dafür zu begeistern, ist zwar da und wohl auch die Fähigkeit. Aber ich denke, wäre meine Genderkompetenz hoch, dann hätte ich es auch geschafft die, die nicht dazu bereit waren, für das Thema zu öffnen. Eine Grundausstattung ist schon da, aber vielleicht fehlt mir auch die beraterische Praxis.“

In den Aussagen der Studierenden wird deutlich, dass die Sensibilisierung wichtiger Bestandteil der Genderkompetenz ist. Erkennbar ist, dass Denkanstöße gegeben wurden und die Genderaspekte in der Beratung unterschwellig präsent sind, sodass Geschlechterstereotype wahrgenommen werden und gendergerecht reagiert werden kann.

Die Befragten aus der Weiterbildung schätzten ähnlich der Studierenden ihre eigene Genderkompetenz die Sensibilität betreffend überwiegend hoch ein. Die Wahrnehmung von Geschlechterstereotypen ist geschärft und die Teilnehmenden sind sich deren Bedeutung für die Berufsberatung bewusst. Gleichzeitig geben die Beratungsfachkräfte an, trotz hoher Sensibilität nicht immer sicher zu sein, wie sie in einer konkreten Situation gendersensibel handeln können.

Allgemeine Wahrnehmungen und Anregungen der Studierenden

Studierende, die 2011 das Gendertraining durchliefen

Die Stimmung innerhalb der Gruppe wurde mehrfach als positiv und entspannt betrachtet. Wiederholt wurde auch die Lehrperson gelobt, was zum einen mit ihrer Kritikfähigkeit und zum anderen mit Sympathie begründet wurde. Eine Studentin hebt hervor:

„Mit einer der ersten Sätze, die [die Lehrperson] gesagt hatte, dass Vorurteile bzw. Stereotypen uns auch das Leben vereinfachen und somit nicht nur verteufelt werden sollten.“ (Studentin 1)

Darüber hinaus blieben die fachlichen Inhalte positiv in Erinnerung. So heißt es:

Positiv in Erinnerung geblieben ist mir (...), dass wir viele Bereiche, die mit Gender zu tun haben, angesprochen haben. Wo ich im Nachhinein sagen muss, dass ich nicht gedacht hätte, dass es so umfangreich sein kann.“

Unterschiedliche Reaktionen riefen die anfänglichen Konfrontationen mit Stereotypen und Vorurteilen hervor, die dem eigenen Denken unbekannt sind. Eine Studentin sagt:

„Gerade der Beginn fällt mir da ein, der starke Fokus auf die Klischees, da habe ich mich zwischenzeitlich wirklich gefragt, ob das zielführend ist. Da man ja doch Klischees her- vorgerufen hatte, die man selbst gar nicht hatte und auch nicht kannte. Ich denke schon, dass es einen Sinn hatte, also ein Bewusstmachen für die Klischees. Es war aber im ersten Moment irritierend.“ (Studentin 9)

Eine andere Studentin vertritt hierzu eine andere Sichtweise:

„Ich habe Vorurteile dadurch erst so richtig wahrgenommen. Ich bin eher mit der Nase darauf gestupst worden, auf Dinge, worauf ich vorher vielleicht gar nicht geachtet hätte.“ (Studentin 10)

Die Studierenden haben in den Interviews zahlreiche Impulse geäußert, wie das Gendertraining weiterentwickelt werden könnte. Mehrfach wurden Praxistransfer

und Bezug zur Berufs-, aber auch Erwachsenenberatung genannt. Dabei sollten mehr Gesprächsübungen und Rollenspiele zur Veranschaulichung eingesetzt werden. Weiterhin fänden Studierende eine Integration von anderen Themen wie Berufskunde und interkulturelle Beratung interessant. Eine Studierende ist weiterhin der Ansicht, dass die Intention transparenter werden müsse, sodass die Akzeptanz des Gendertrainings unter den Studierenden gesteigert wird.

Studierende, die 2012 das Gendertraining durchliefen

Die Auswertung der schriftlichen Befragung ergab, dass einige Studierende die Bedeutung von Genderaspekten infrage stellen und als ein Problem älterer Generationen bzw. älterer Beratungsfachkräfte betrachten. Daher wurde angeregt, die Dauer des Gendertrainings zu verkürzen. Demgegenüber zeigen andere Studierende großes Interesse daran, das Thema in der Beratungspraxis zu vertiefen und zu untersuchen, wie in der Heimatagentur damit umgegangen wird. So heißt es:

„Ich habe in diesem Modulteil auch einiges über mich selbst gelernt und will dies, soweit möglich, in der Praxis vertiefen.“ (Antwort B)

„Ja, da ich der Ansicht bin, dass zu wenig geschlechtsunspezifisch beraten wird, der Fachkräftemangel allerdings die Ausschöpfung aller Potenziale erfordert.“ (Antwort C)

Weiterbildungsteilnehmende

Mehrfach positiv hervorgehoben wurde von den Befragten der kollegiale Austausch.

Zwei Beraterinnen fanden die Fallbeispiele besonders gut, da sie durch diese einige „Aha-Erlebnisse“ hatten und ihr eigenes Rollenverständnis reflektieren konnten. Außerdem wurden Methoden angesprochen, wie in Beratungssituationen gendersensibel reagiert werden kann. So heißt es:

„Ja, vor allem die Beispiele, die wir besprochen haben. Auch die interessanten Beiträge von den Mitteilnehmern und auch die Referenten waren sehr kompetent.“ (Teilnehmerin 1)

„Was mir gut gefallen hat, war die Fallbesprechung, das fand ich sehr gut. Da habe ich das Gefühl gehabt, dass es für mich die größten Aha-Erlebnisse bereitgehalten hat, weil ich mich selber dabei ertappt habe, wie genderunsensibel man sich manchmal verhält.“ (Teilnehmerin 4)

In den Interviews sowie Fragebögen wurde mehrfach der Wunsch nach einem Folgetermin zur Auffrischung geäußert. Die Teilnehmenden erhoffen sich zum einen den wiederholten Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen über die bisherigen Erfahrungen und zum anderen eine Vertiefung der Thematik insbesondere in Hinblick auf Methodik und Handlungskompetenz.

„Insgesamt denke ich, dass es Follow-up-Veranstaltungen braucht, es sollte nicht nur eine punktuelle Sache sein. Es ist ja was, was sich im Alltag immer wieder verschleift, aber während des Trainings war alles gut und rund konzipiert.“ (Teilnehmerin 4)

11.4 Diskussion und Interpretation der Ergebnisse

Abschließend sollen die Ergebnisse mit den eingangs aufgestellten Hypothesen abgeglichen und geprüft werden, ob sich die Annahmen bestätigt haben.

Studierende

Hypothese 1: Bestätigung

Nachhaltige Sensibilisierung für Geschlechterstereotype und Geschlechterrollen; Entwicklung eines Bewusstseins für entsprechende Aspekte in Beruf und Alltag

Die empirischen Befunde verdeutlichen, dass die Studierenden aufgrund des Gendertrainings Geschlechterstereotype bewusster wahrnehmen und für Rollenbilder sensibilisiert worden sind. So wurden Beratungssituationen genannt, in denen Genderaspekte ein Thema waren, und es wurde von persönlichen Erfahrungen berichtet. Insbesondere bei der Auswertung der Praktikumsaufträge wurde sichtbar, dass die Studierenden sensibilisiert sind und Berufswahlen hinterfragen. Auch wenn einige Studierende angaben, dass sie bereits vor dem Gendertraining sensibilisiert waren, wurden Denkanstöße gegeben und das eigene Denken und Handeln reflektiert.

Gleichzeitig wurden Zweifel genannt, ob die starke Fokussierung auf Stereotype und Klischees zielführend sei, da sich einige Studierende mit Aussagen konfrontiert sahen, die sie nicht kannten. Allerdings ist die Auseinandersetzung mit unbekannten Rollenklischees ein zentraler Bestandteil des Gendertrainings, da erst dadurch andere Ansichten, Wahrnehmungen und Rollenvorstellungen für Beratungsfachkräfte transparent werden können. Selbst wenn sie selbst diese nicht vertreten, müssen sie die Fähigkeit haben, diese bei Ratsuchenden, Eltern und eventuell auch im Kollegenkreis zu erkennen, um adäquat zu reagieren.

Hypothese 2: Bestätigung

Einfluss des Gendertrainings nicht nur auf der fachlichen, sondern auch auf persönlicher Ebene (Wertvorstellungen und Rollenverständnis)

Das Gendertraining hat die meisten Studierenden auf fachlicher **und** persönlicher Ebene berührt. Eigene Rollenbilder und Vorurteile wurden sichtbar und auch hinterfragt. Damit wurde ein zentraler Aspekt in der gendersensiblen Beratung erreicht.

Hypothese 3: teilweise Bestätigung

Gendertrainings beinhalten einen hohen Praxisbezug; Umsetzung des Gelernten und Erfahrenen in der Praxis

Der Praxisbezug wurde insgesamt positiv gesehen. Allerdings hätte dieser noch intensiver sein können. Es ist die Tendenz erkennbar, dass mehr Praxisanteile in Form von Gesprächsübungen oder Rollenspielen gewünscht waren und weniger Gruppendiskussionen zu Klischees und Stereotypen.

Die Umsetzung in der Praxis wurde überwiegend auf Basis der Praktikumsaufträge untersucht, da nicht alle Studierenden gleichermaßen in den Beratungsalltag der Heimatagenturen eingebunden wurden. Die schriftlichen Ausarbeitungen waren überwiegend durch eine hohe Reflexionsfähigkeit der Studierenden gekennzeichnet, in allen beschriebenen Fällen wurden Genderaspekte und genderspezifische Besonderheiten erkannt. Es war allerdings auch zu sehen, dass der Thematik unterschiedliches Gewicht in der Beratung zugestanden wird.

Inwieweit die Studierenden das in den Gendertrainings Gelernte bzw. Erfahrene in Beratungssituationen umsetzen können, kann wohl erst nach Studienende bei Vorliegen einer gewissen Berufserfahrung ermittelt werden. Diese Einschätzung teilen einige Befragte in den Interviews, die in diesem Zusammenhang auch angeben, dass sie bereit wären, an einem Auffrischungsseminar teilzunehmen, um sich selbst zu reflektieren. Darüber hinaus ist eine Bereitschaft ersichtlich, das Thema Gender in der Beratung und Vermittlung in einem Praktikumsauftrag zu vertiefen.

Weitere Erkenntnisse

Den Ergebnissen ist zu entnehmen, dass die Lernziele von Gendertrainings nicht allen Studierenden bewusst geworden sind. Diese Interpretation erschließt sich aus den Aussagen darüber, was die Studierenden unter gendersensibler Beratung verstehen. Sehen sie diese als Gesprächs- oder gar als Berufslenkung? Wo beginnt für sie gendersensible Beratung und wie kann dieser Aspekt in eine wertfreie und neutrale Berufsberatung nach Eignung und Interessen integriert werden? In den Interviews mit den Studierenden wurde Gender in der Beratung meist nur als geschlechtsuntypische Berufswahl wahrgenommen, und das auch nur dann, wenn die Ratsuchenden bereits mit einem untypischen Berufswunsch in die Beratung kamen. Eine Studierende, die den Praktikumsauftrag bearbeitet hatte, suchte im Praktikum ausschließlich nach Ratsuchenden, die bereits einen untypischen Berufswunsch hatten. Nach eigener Aussage war sie sich nicht bewusst, dass sie selbst die Initiative hätte ergreifen können, um durch Perspektivwechsel, Horizonterweiterung und Gesprächslenkung Ratsuchende für geschlechtsuntypische Berufe zu öffnen. Nur zwei Studierende, die ebenfalls den Praktikumsauftrag bearbeitet hatten, gaben im Interview an, dass sie bemüht waren, Ratsuchenden neue Perspektiven zu eröffnen. Diese Horizonterweiterung innerhalb der Berufsberatung hat nicht alle Studierenden in dem Umfang erreicht, wie es als Ziel des Gendertrainings festgehalten wurde.

Dies wurde in den Gendertrainings für die Studierenden 2012 verstärkt umgesetzt. Es gelang in weiten Teilen, den Studierenden zu vermitteln, dass die Gendertrainings als Impuls für die Beratung zu verstehen sind. Insofern war das Ziel transparenter und Gender in der Beratung wurde nicht länger nur auf die geschlechtsun-

typische Berufswahl reduziert. Die Studierenden erkannten, dass gendersensible Beratung auch das Eröffnen von anderen (geschlechtsuntypischen) Perspektiven bedeutet.

Aus den Beobachtungen von Gendertrainings ist ferner festzustellen, dass Gendertrainings in der Ausbildung mitunter eine Plattform bieten, auf der „doing gender“ stattfindet. Die Bereitschaft und Form der Auseinandersetzung mit Gender in der Beratung wird von manchen Studierenden dazu genutzt, ihr eigenes Gender herzustellen und zu behaupten. Zu beobachten sind massive Widerstände gegen und Ablehnungen des Themas bis hin zum Einbinden und Gewinnen anderer Studierender für dieses „Mauern“. Konkrete Interpretationen derartiger Verhaltensweisen wären hier gewagt, hängen offensichtlich aber mit dem eigenen Selbstbild zusammen und haben möglicherweise Selbstschutzfunktion. Denn das Feststellen von Benachteiligungen in der Beratung und Arbeitswelt insgesamt würde implizieren, selbst Fehler zu machen oder von Chancenungleichheit betroffen zu sein.

Solche Dynamiken machen Arbeitsprozesse in der Gruppe schwer bis gar unmöglich. Sie kamen in einer von sechs Halbgruppen (2011) bzw. einer von vier Halbgruppen (2012) vor.

Weiterbildungsteilnehmende

Hypothese 1: Bestätigung

Nachhaltige Sensibilisierung für Geschlechterstereotype und Geschlechterrollen;
Entwicklung eines Bewusstseins für entsprechende Aspekte in Beruf und Alltag

Es kann festgehalten werden, dass die Teilnehmenden nachhaltig für Geschlechterstereotype sensibilisiert worden sind. Die Befragten gaben an, dass sie Stereotype und Rollendenken bewusster wahrnehmen und in der Beratung verstärkt darauf eingehen. Sie schätzen sich selbst als hellhöriger ein und dass sie häufiger die Motivation der Ratsuchenden hinterfragen. Die Erfahrungsberichte der Beratungsfachkräfte haben gezeigt, dass sie ihre Arbeit in Hinblick auf Genderaspekte stärker reflektieren und bemüht sind, männliche und weibliche Jugendliche gendersensibel zu beraten. Eine Teilnehmerin betonte, dass sie vor dem Gendertraining vorwiegend Mädchen für untypische Berufe hätte öffnen wollen und sie dies nun auch verstärkt bei Jungen umsetze.

Hypothese 2: Bestätigung

Einfluss des Gendertrainings nicht nur auf fachlicher, sondern auch auf persönlicher Ebene (Wertvorstellungen und Rollenverständnis)

Die Ergebnisse aus dem nach dem Seminar verschickten Fragebogen zeigen in der Tendenz, dass die Befragten verstärkt geschlechtsstereotypes Denken und Handeln

bei sich und in ihrem persönlichen Umfeld erkennen. Dass die Berufsfachkräfte selbst nicht frei von Stereotypen sind, zeigte der Fragebogen, der vor dem Gendertraining ausgeteilt wurde. Die Frauen und Männern zugeschriebenen Eigenschaften verdeutlichten die unterschiedliche Wahrnehmung der Geschlechter und welche Erwartungen an die Personen geknüpft werden. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Teilnehmenden ihre Erwartungshaltungen nach dem Gendertraining mehr infrage stellen. Dies zeigt vor allem die Aussage einer Beraterin, dass sie sich bemühe, nicht nur bei Frauen den Aspekt Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu betrachten, sondern auch bei Männern.

Hypothese 3: Bestätigung

Gendertrainings beinhalten einen hohen Praxisbezug; Umsetzung des Gelernten und Erfahrenen in der Praxis

Das Gendertraining bietet einen Praxisbezug, der aus Sicht der Teilnehmenden durch Rollenspiele oder Gesprächssequenzen weiter gesteigert werden kann. Besonders geschätzt werden die Fallbesprechungen, in denen zum Beispiel Gefahren und Fallen angesprochen wurden und das eigene Handeln der Beratungsfachkräfte analysiert wird. Aufgrund der beruflichen Erfahrung ist es den Teilnehmenden möglich, ihre Arbeit zu reflektieren, was von den Befragten im Interview oft betont wurde. Besonders hilfreich war dabei der Austausch mit anderen Beratungsfachkräften.

Vergleich der Effekte von Gendertrainings in der Aus- und Weiterbildung

Hypothese 4: Bestätigung

Höherer Praxistransfer bei Beratungsfachkräften als bei Studierenden der HdBA: Sie profitieren kurzfristig noch stärker vom Gendertraining, da sie unmittelbar in die beraterische Arbeit eingebunden sind

Im Vorfeld der Untersuchung wurde die Hypothese aufgestellt, dass Beratungsfachkräfte, die an dem Gendertraining im Rahmen der Weiterbildung teilnehmen, einen höheren Praxistransfer vornehmen als Studierende in der Ausbildung. Diese Hypothese wurde auf den ersten Blick bestätigt: Während der Beobachtungen von Gendertrainings wurde deutlich, dass die Teilnehmenden auf einen wesentlich höheren Erfahrungsschatz in der Beratung zurückgreifen können als die Studierenden. Darauf basierend kann angenommen werden, dass den Beraterinnen und Beratern bereits häufig Situationen mit Genderaspekten begegnet sind und sie im gendersensiblen Umgang unsicher sind bzw. sich herausgefordert fühlen. Infolgedessen haben sie den Schulungsbedarf erkannt und sich für die Weiterbildung angemeldet. Hingegen ist das Gendertraining bei den Studierenden im Lehrplan als Pflichtveranstaltung vorgesehen und sie haben sich bisher weder theoretisch noch praktisch mit dem Thema auseinandergesetzt.

Der Aspekt der Freiwilligkeit soll an dieser Stelle nicht diskutiert werden, sondern das sogenannte „Aha-Erlebnis“: Im Gegensatz zu den Beratungsfachkräften können die Studierenden seltener auf bestimmte Beratungssituationen zurückgreifen, in denen Doing-Gender eine Rolle gespielt hat. Folglich haben sie für sich selbst noch nicht die Notwendigkeit eines Gendertrainings erkannt und begegnen diesem mit Skepsis oder gar Widerstand. Welche Auswirkung die Motivation oder Bereitschaft für das Gendertraining auf die Wirksamkeit des Gendertrainings hat, kann nur erahnt werden. Eine Vermutung wäre, dass Widerstände den Erfolg hemmen können, da mehr Zeit in die Öffnung der Teilnehmenden für das Thema investiert werden muss, sodass zentrale Inhalte nicht intensiv bearbeitet und besprochen werden können. Allerdings ist ersichtlich, dass das Gendertraining die Studierenden berührt und bewegt hat, was eine gute Voraussetzung darstellt, das bislang „unabgeschlossene“ Thema in der Praxis weiter zu verfolgen.

Die Berufserfahrung der Teilnehmenden in der Weiterbildung birgt jedoch auch Gefahren oder Hindernisse. Aufgrund der Routine haben sich Automatismen gebildet, die es erst aufzubrechen gilt. Langjährige Beratungsfachkräfte sind möglicherweise in ihrer Methodik der Gesprächsführung festgefahren und können nur schwer neue Perspektiven und Denkanstöße umsetzen. Da jedoch das Gendertraining in der Weiterbildung für Beraterinnen und Berater nicht obligatorisch ist, kann angenommen werden, dass die Personen, die sich für ein Gendertraining interessieren, bereits offen für die Thematik sind und neue Blickwinkel kennenlernen und Kompetenzen erwerben wollen. Hier kann die geringe Praxis und das junge Wissen über Gesprächsführung der Studierenden ein Vorteil sein. Sie können die Inhalte des Gendertrainings mit Lehrinhalten aus anderen Modulen verknüpfen und sich in der nächsten Praxisphase darin ausprobieren. Außerdem haben die Studierenden die Möglichkeit, verschiedene Organisationseinheiten der Heimatagentur zu durchlaufen und Genderaspekte auch in anderen Kontexten (z. B. Jobcenter, Arbeitgeberservice) zu beobachten. Die Studierenden konstatierten in ihrem Praktikumsauftrag und im Interview, dass in Bezug auf Gender im Arbeitgeberservice der BA, aber auch in der Erwachsenen- sowie Reha-Beratung noch Handlungsbedarf bestehe.

Zusammengefasst kann davon ausgegangen werden, dass beide Zielgruppen von den Gendertrainings der HdBA profitieren. Besonders in Hinblick auf die Sensibilisierung für Genderaspekte in der Berufsberatung ist kein Unterschied in der Aus- und Weiterbildung zu sehen. Ein Vorteil der Teilnehmenden an Weiterbildungsveranstaltungen ist die berufliche Erfahrung sowie die sofortige Nähe zur Berufspraxis. Die Studierenden haben den Nachteil, dass sie das Gelernte nicht direkt in der Beratungspraxis anwenden können und eventuell nur selten eigenständig beraten dürfen. Dafür sind sie meist noch frei von Automatismen und können das Gendertraining mit anderen Inhalten verbinden und auf weitere Organisationseinheiten transferieren. Sie haben in den Praktikumstrimestern die Möglichkeit, Beratungen in der Berufsberatung (und anderen Organisationseinheiten) zu beobachten bzw. im Beisein einer Fachkraft selbst zu führen.

11.5 Ausblick und Empfehlungen

Die Evaluation der Gendertrainings in der Aus- und Weiterbildung hat gezeigt, wie aktuell Genderaspekte in der Beratung auch heute noch sind. Das Geschlecht spielt in der Berufswahl, in der Berufsberatung und auf dem Arbeitsmarkt eine zentrale Rolle. Es wird im täglichen (Berufs-)Leben durch die Studierenden und Beratungsfachkräfte immer wieder hergestellt (Doing Gender). Das bedeutet für die (angehenden) Beraterinnen und Berater, dass sie sich selbst und ihre Arbeit immer wieder reflektieren müssen.

Gleichwohl halten sich die Befragten für aufgeklärt und frei von Rollendenken, und zwar sowohl vor als auch nach der Teilnahme an Gendertrainings. Gerade Studierende dürften dabei die Tiefe ihrer Bewusstseinsschärfung überschätzen und oft nur an der symbolischen Ebene festmachen. Wer sich für sensibilisiert hält, will das Gendertraining eher kürzen, wer hingegen die Dimension erkannt hat, wünscht sich eher eine Vertiefung.

Dies deutet darauf hin, wie wichtig es ist, die Intentionen von Gendertrainings transparent zu machen, den Nutzen zu erläutern und Querbezüge zu anderen Themen herzustellen. In der Ausbildung wäre es fatal, Gendertrainings aus dem Pflichtprogramm in Wahlmodule zu verschieben. Die Aufnahme ins fakultative Programm wäre ein Fallstrick und würde bedeuten, dass keine Breitenwirkung erzielt wird.

Um Widerständen, insbesondere in der Ausbildung, entgegenzuwirken, wäre eine Vorsensibilisierung zu empfehlen, wie sie bereits in Form von Vorlesungen im Rahmen des Lehrplans stattfindet. Dabei sollte der Schwerpunkt vor allem bei praktischen Beispielen liegen. Wie einige Studierende im Interview andeuteten, wäre eine Darstellung verschiedener Szenarien (worst-/best-case) zur Hinführung empfehlenswert. Die Akzeptanz von Gendertrainings könnte gesteigert werden, wenn der Genderaspekt von Beginn an in den Beratungs- und Berufswahlkontext eingebettet wäre. Ein weiterer Ansatzpunkt wäre eine mögliche Verknüpfung mit anderen Themen wie Berufskunde und interkulturelle Beratung. Geschlechts(un)typische Berufswahl weist viele Schnittstellen zu diesen beiden Bereichen auf, die als Ressource genutzt werden könnten. Da von Studierenden mehrfach betont wurde, dass die Berufskunde im Studium nicht ausreichend vermittelt werden würde, wäre dies ein weiterer Ansatzpunkt, um die Akzeptanz zu fördern.

Die Evaluation zeigt auch, dass der Praxistransfer mit Anwendungsmöglichkeiten im Berufsalltag steht und fällt. Die Praktikumsaufträge zur gendergerechten Beratung sollten wieder ins Curriculum integriert und das Gendertraining zeitlich näher an eine Praxisphase gelegt werden.

Wie eine Studierende ansprach, wäre eine Auffrischung zum Thema Gender ein Instrument, das Gehörte zu reflektieren und durch Erfahrungsaustausch zu vertiefen. Da die Meinungen hierzu jedoch polarisieren, wäre eine einmalige Veranstaltung zu empfehlen, sodass die Studierenden der Thematik nicht überdrüssig werden.

In der Weiterbildung wäre ein vertiefendes Aufbauseminar empfehlenswert. In den Interviews sowie in der Online-Befragung wurde durchweg Interesse daran bekundet. Das Folgetraining sollte nach mindestens drei bis sechs Monaten stattfinden, die Handlungskompetenz der Teilnehmenden fokussieren und stark durch Gesprächsübungen gekennzeichnet sein. Die Beratungsfachkräfte könnten somit auf die Sensibilisierung aus dem ersten Seminar und auf Erfahrungen aus der Praxis zurückgreifen. Durch die Fortführung des angestoßenen Prozesses könnten die Fachkräfte ihre bisherige Arbeit gezielt reflektieren sowie über Rollenspiele und eine vertiefte Handlungsorientierung praxisnah das Handeln in gendersensiblen Situationen einüben.

Eine Evaluationsstudie, die über Selbstauskünfte hinaus Beobachtungen im direkten Arbeitsfeld vornimmt oder Vorher-Nachher-Effekte im Gesprächsverhalten erhebt, würde die durch das veränderte und erweiterte Programm erzielten Resultate sichtbar machen.

12 Genderaspekte in der Existenzgründungsberatung

Die Existenzgründungsberatung ist ein Teilgebiet innerhalb der beschäftigungsorientierten Beratung. Dieses Kapitel geht auf Genderaspekte bei der Existenzgründung ein und sensibilisiert für genderspezifische Besonderheiten in den Ausgangssituationen, Kontextfaktoren und Ressourcen im Gründungsprozess. Dabei wird auch auf ein Modul zur Existenzgründungsberatung Bezug genommen, das an der HdBA konzipiert und durchgeführt wurde sowie die Genderperspektive mit einbindet.

12.1 Gründungsberatung in Deutschland und die Rolle der Bundesagentur für Arbeit

Die Planung und Umsetzung einer Existenzgründung ist ein hoch komplexer Prozess. Dieser impliziert gleichermaßen rechtliche, wirtschaftliche und psychologische Aspekte.

Gründungsberatung unterstützt potenzielle Gründerinnen und Gründer bei der Vorbereitung und Durchführung eines Gründungsvorhabens. Die Gründungsberatung selbst beschreibt Anderseck (2009) als ein unstrukturiertes, wenig erforschtes Berufsfeld (S. 11 f.). Peters (2009) betrachtet sie als einen Spezialfall der Unternehmensberatung und unterscheidet zwischen der auf ein Unternehmen als Organisation bezogenen „Gründungsberatung“ sowie einer auf die Gründungsperson fokussierten „Existenzgründungsberatung“ (S. 41). Nach Tödt (2001) sollte der Gründungsberatung ein ganzheitliches Beratungsverständnis zugrunde liegen, das fachliche und persönliche Aspekte in die Entscheidung und Entwicklungen einbezieht (S. 94).

Beim Prozess einer Gründung wird zwischen einer Vorgründungs-, Gründungs- und Nachgründungsphase differenziert (vgl. Schulte & Kraus, 2009, S. 66). Viele Institutionen wie Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Technologie- und Gründungszentren beraten Menschen vorrangig in der Planungsphase. Während der Umsetzung bzw. des „laufenden Geschäfts“ werden eher Steuerbera-

terinnen/-berater, Wirtschaftsprüferinnen/-prüfer, Unternehmensberaterinnen/-berater oder andere unternehmerisch aktive Personen aus dem Umfeld konsultiert.

Nach Schulte und Kraus (2009) stellt Gründungsberatung eine Dienstleistung dar, welche die Absicht hat, eine Person darin zu unterstützen, eine Unternehmensgründung zielorientiert zu gestalten (S. 52). Gründungsberatung nach diesem Verständnis weist verschiedene Merkmale auf. So ist sie unter anderem individuell, professionell (d.h. wird im Rahmen einer Berufstätigkeit ausgeübt), extern, unabhängig (von eigenen Interessen des Anbieters), kooperativ, ganzheitlich, von Informationstransfer geprägt, problemorientiert, freiwillig und befristet (a.a.O., S. 54 f.). Maier-Gutheil (2009) verweist auf das Spannungsfeld zwischen Beratung und Begutachtung, in dem sich die Existenzgründungsberatung bewegt (S. 18). Beratung sei ein grundsätzlich offener Vorgang, während ein Gutachten zu einer Entscheidung für oder gegen ein Unternehmen führe.

Die Bundesagentur für Arbeit als ein Akteur bei der Beratung von Existenzgründerinnen und -gründern erfüllt die Anforderungen an die Gründungsberatung nicht vollständig. Aufgrund ihres sozialpolitischen Auftrags sind die von ihr im Rahmen der Rechtskreise SGB II und III angebotenen Beratungsleistungen nur eingeschränkt freiwillig. Die meisten Menschen suchen die Arbeitsagenturen oder Jobcenter auf, weil sie finanzielle Leistungen beziehen. Der sozialpolitische Auftrag besteht darin, den Leistungsbezug bzw. die Hilfebedürftigkeit zu beenden bzw. zu reduzieren.

Beratungen zum Thema Selbstständigkeit im institutionellen Kontext der Bundesagentur für Arbeit können nicht als unabhängig und frei von Interessen gesehen werden. Dies zeigt auch die jüngste Studie von Pongratz, Bernhard, Wolff & Promberger (2013) über die Handhabung von Einstiegsgeld in den Jobcentern auf. Danach unterscheide sich die Kommunikation zwischen Integrationsfachkraft und gründungsbestrebten Arbeitslosengeld-II-Beziehern „vom Ideal einer Gründungsberatung deutlich“ (S. 6). Die Verantwortung für die wirtschaftliche Bewerbung eines Gründungsvorhabens werde oft an Kooperationspartner ausgelagert, und es sei nicht immer gewährleistet, dass diese die besondere Situation eines erwerbsfähigen Leistungsberechtigten berücksichtigen. Ohnehin sei die Gründung aus einer Situation des Leistungsbezugs an höhere Voraussetzungen gekoppelt, da hier die Finanzierung noch herausfordernder ist als bei Gründungspersonen im Allgemeinen.

Im Rechtskreis SGB III können Arbeitslose, die sich selbstständig machen wollen, zur Förderung der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit den sogenannten Gründungszuschuss erhalten (nähere Ausführungen hierzu siehe www.arbeitsagentur.de). Der Gründungszuschuss war bis 2011 eine Pflichtleistung. Seit 2012 handelt es sich um eine Ermessensleistung, auf die kein Rechtsanspruch mehr besteht. Er kann gezahlt werden, wenn bestimmte formale und persönliche Voraussetzungen vorliegen. So müssen Existenzgründerinnen und -gründer der Arbeitsagentur die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Ausübung der selbstständigen Tätigkeit darlegen und die Tragfähigkeit des Gründungsvorhabens nachweisen.

Die Problemlagen von Kundinnen und Kunden im Rechtskreis SGB II als auch die Voraussetzungen und Berechnungen für das sogenannte Einstiegsgeld sind erheblich komplexer als im SGB III, zumal in dem Fall nicht der Einzelne, sondern die Bedarfsgemeinschaft Grundlage aller Betrachtungen und Entscheidungen ist. Auch hier ist das Einstiegsgeld eine Ermessensleistung.

In der Praxis beider Rechtskreise heißt das, dass Gründerinnen und Gründer zum einen die Stellungnahme einer „fachkundigen Stelle“, zum anderen einen sogenannten Businessplan vorzulegen haben. Auf dieser Grundlage entscheiden dann die Vermittlungsfachkraft bzw. die Arbeitsagentur respektive das Jobcenter über Gründungszuschuss bzw. Einstiegsgeld.

Die Vermittlungsfachkraft der Bundesagentur für Arbeit wird damit Teil der Finanzierung und des Beratungsprozesses bei einer Existenzgründung. Um Gründungsvorhaben einschätzen und Gründungswillige beraten zu können, benötigt sie spezifisches Fachwissen und hohe Beratungskompetenz.

Peters (2009, S. 44 ff.) unterteilt die Anforderungen an Gründungsberaterinnen und -berater in vier Kompetenzbereiche:

- Wissen: Fachkompetenz zu den wirtschaftlichen und rechtlichen Aspekten von Unternehmensgründungen, branchenspezifisches Know-how, Kenntnisse über regionale und lokale Gegebenheiten sowie über Finanzierungen und Zugänge zu Förderprogrammen
- Erfahrung: Unternehmens-, Führungs- und Beratungserfahrung
- Schlüsselkompetenzen, vor allem im Bereich sozialer Interaktionen: z. B. Empathie, Kommunikationsfähigkeit, Kooperation, Analytik und Beurteilungsfähigkeit
- Beratungskompetenzen: z. B. Offenheit, Vorurteilsfreiheit, Objektivität und Zuversicht

Um Gründungsmotivation und -vorhaben kompetent beurteilen zu können, sollten Vermittlungsfachkräfte der Bundesagentur für Arbeit über die genannten Kompetenzen verfügen. Wichtig dabei ist nicht nur die Kenntnis der formalen Voraussetzungen zum Gründungszuschuss bzw. Einstiegsgeld, sondern auch die Fähigkeit, relevante Informationen vermitteln, einen Businessplan „lesen“, Gründungsmotivation stärken und Gründungsvorhaben er- bzw. hinterfragen zu können. Werden Studierende der HdBA nach den Merkmalen von Existenzgründungsberaterinnen und -beratern gefragt, so heben sie neben dem Fachwissen, „Wirtschaftsverständnis“, Analysefähigkeit, (regionalen) Marktkennntnissen und Realitätssinn auch Offenheit, Toleranz, „Fantasie“ zum Verstehen der Geschäftsidee, Ehrlichkeit, Engagement, Direktheit, Verantwortungsbewusstsein, Menschenkenntnis/diagnostische Fähigkeiten und die Fähigkeit, die Gründungsideen konstruktiv reflektieren zu können, hervor.

Dabei agieren Vermittlungsfachkräfte stets in einem komplexen sozialpolitischen Umfeld, in dem auch institutionelle Erwartungen und Vorgaben ihren Einfluss aus-

üben. Die Mittel für Gründungszuschüsse und Einstiegsgelder sind begrenzt. Darüber hinaus bewegen sich Vermittlungsfachkräfte in einer Organisation, die lange Zeit von Beamtentum geprägt war und für sicherheitsorientierte Personen einen attraktiven Arbeitgeber darstellte. Eine Affinität zum Unternehmertum und wissenschaftlich fundierte Einblicke in die Erfolgsfaktoren einer Selbstständigkeit sind bei Vermittlungsfachkräften insofern nicht immer gegeben. Nach Pongratz, Bernhard, Wolff und Promberger (2013) seien Marktprognosen in den Jobcentern eine „ungewöhnliche und ungewähnte Aufgabe“ (S. 44). In der Organisation fehle es zudem an entsprechenden Routinen und Ablaufschemata.

Vor dem Hintergrund der hohen fachlichen als auch kommunikativ-beraterischen Anforderungen an die Gründungsberatung wurde das Modul „Existenzgründungsberatung“ an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit konzipiert. Ziel ist es, Nachwuchskräfte für die Beratung von Existenzgründerinnen und -gründern im Rahmen des sozialpolitischen Auftrags der Bundesagentur für Arbeit zu qualifizieren. Vermittlungsfachkräfte in den Agenturen und Jobcentern sollen sich als „Lot-sen“ verstehen, die mit den Herausforderungen, Chancen und Stolpersteinen bei Gründungen vertraut sind und den Gründungspersonen Zugang zu relevanten Netzwerken und Mitteln verschaffen können.

Dass zum Zeitpunkt der Entwicklung des Moduls der Gründungszuschuss im SGB III noch eine Pflichtleistung war, ist aus Beratungsperspektive nicht weiter relevant. Die Beratung der Gründungsperson selbst stellt bereits eine eigene Dienstleistung dar, die auch unabhängig von einem Gründungszuschuss gewährt werden kann bzw. sollte.

Die hier beschriebenen Überlegungen können auch erste Ansatzpunkte zur Beratung mit sogenannten Bestandsselbstständigen im SGB II bieten. Es handelt sich um eine steigende Zahl von Personen, die bereits selbstständig sind, bei denen das Einkommen jedoch nicht reicht, um ihre Existenz (ggf. die ihrer Familie) zu sichern und deshalb Arbeitslosengeld II beziehen. Auf die Frage, wie mit diesen Personen umgegangen wird, wann und in welcher Weise dazu geraten wird, die Selbstständigkeit zugunsten einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, die mehr Einkommen verspricht, aufzugeben, ist sozialpolitisch bislang nicht klar geregelt und soll an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

12.2 Genderaspekte in der Existenzgründung

Genderaspekte in der Existenzgründung zeigen sich in mehrerer Hinsicht: Frauen gründen seltener und anders als Männer. Ihr Anteil bei den Gründungen im Haupterwerb liegt unter 35 % (vgl. kfw Bankengruppe, 2010, 2012). Aufgrund unterschiedlicher Ausgangsberufe machen sich Frauen vor allem in den Bereichen individuelle Beratung, Gesundheit und Körperpflege, Event- und Kulturorganisation sowie Mode/Textil selbstständig, während Männer eher in der technischen Beratung, Bera-

tung im Baugewerbe, Hard- und Software, im Handwerk, in Industrie, Großhandel, Versicherung, Verkehrs- und Transportwesen zu finden sind (vgl. kfw Bankengruppe, 2010). Darüber hinaus setzen Frauen zur Gründung weniger Personal und Kapital ein. Es handelt sich dabei oftmals um Klein- oder Kleinstgründungen, die der Gründerin einen Arbeitsplatz oder Nebenerwerb (Frauenanteil ca. 45%) ermöglichen sollen, jedoch nicht auf personelles Wachstum ausgelegt sind. Aufgrund ihrer bisherigen Erwerbsbiografie können Frauen auf weniger finanzielle Ressourcen zurückgreifen (vgl. Deutschmann, 2006). Erschwerend kommt hinzu, dass davon auszugehen ist, dass Frauen auf größere Schwierigkeiten treffen, Kapital zu beschaffen.

Darüber hinaus haben Frauen, die eine Existenzgründung anstreben, gesellschaftliche Hürden zu bewältigen. Traditionell verbindet sich mit dem Stereotyp eines Unternehmers ein Mann. Unternehmertum war lange Zeit männlich besetzt (vgl. Lang-von-Wins, 2002) und Unternehmerinnen mussten sich gegen das vorherrschende Stereotyp der weiblichen Geschlechterrolle wenden (vgl. ATI Küste, 2008). Frauen als Unternehmensnachfolgerinnen kamen allenfalls als „Notlösung“ oder dann zum Zuge, wenn männliche Nachfolger aus welchen Gründen auch immer „ausfielen“ (Keese, 2002, S. 38).

Typisch für Frauen als Gründerinnen ist ebenso, dass sie seitens ihrer Partner oftmals auf weniger fachliche, moralische oder personelle (Stichwort: mitarbeitende Familienangehörige) Unterstützung bauen können. Während für viele Unternehmer die Ehefrau wichtigste Bezugsperson und mitunter mithelfende Kraft im Betrieb darstellt (vgl. Lang-von-Wins, 2002), ist für Frauen, gerade wenn sie alleinerziehend sind, eine solche Option eher selten.

Nicht zuletzt ist für Frauen charakteristisch, dass sie immer noch häufiger als Männer in Sorgearbeit wie Kindererziehung und Pflege involviert sind (vgl. Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, in: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2013). Ihre Lebenszusammenhänge und Erwerbsbiografien sind andere, was dazu führt, dass die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen, unter denen Frauen gründen, sich von denen der Männer unterscheiden (vgl. auch Buschmann, 2009, S. 123; Deutschmann, 2006, S. 48 ff.).

Das Modul an der HdBA hatte zum Ziel, Genderaspekte in die Existenzgründungsberatung mit einzubeziehen. Lehrkonzept und Trainingsprogramm sind nicht vorrangig unter Genderperspektive entwickelt worden. Doch zeigt sich, dass auch die ganz alltäglichen, „normalen“ Fälle, mit denen es Vermittlungsfachkräfte in den Agenturen und Jobcentern zu tun haben, von Genderaspekten geprägt sind. Aufgabe der Vermittlungsfachkraft ist es, Gendersensibilität in der Gründungsberatung zu entwickeln und in das Beratungshandeln einfließen zu lassen.

12.3 Das Modul „Existenzgründungsberatung“ an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit: Ziele, Inhalte, Methoden und Prüfungsleistung

Das Modul „Existenzgründungsberatung“ wird an der HdBA an beiden Standorten als Wahlmodul angeboten und von den Studierenden stets nachgefragt. Das hier vorgestellte Konzept wurde zwischen 2009 und 2010 von Prof. Dr. Birgit Wiese, damals Professorin für Beratung der HdBA am Standort Schwerin und nun Professorin für Sozialmanagement an der Fachhochschule Potsdam, zusammen mit Prof. Dr. Bettina Franzke entwickelt und erprobt.

Das Konzept ist für maximal 20 Studierende ausgelegt. Es liegt ein Zeitansatz von 70 bis 80 Lehrveranstaltungsstunden (LVS) à 45 Minuten zugrunde.

Literatur zum Wahlmodul Existenzgründungsberatung ist im Anhang 2, Abschnitt 15.2.1 wiedergegeben.

Ziele

Nach dem Besuch des Wahlmoduls verfügen die Studierenden über folgende Kenntnisse und Fähigkeiten:

- Sie haben Überblickswissen zum Themenfeld „Gründung und Gründungsgeschehen in Deutschland“ erworben.
- Sie kennen die Inhalte eines Businessplans und sind in der Lage, einen Businessplan zu bewerten und eine Gründungsidee hinsichtlich ihrer Tragfähigkeit zu beurteilen.
- Sie haben sich die Kompetenz angeeignet, gezielt und kritisch zu Inhalten eines Businessplans/der Gründungsidee nachzufragen und Hilfestellungen zur Weiterentwicklung des Businessplans/der Gründungsidee zu geben.
- Sie können einschätzen, ob die Gründungspersonen über die nötigen fachlichen und persönlichen Kompetenzen verfügen.
- Sie haben gelernt, ihre bisher erworbene Beratungskompetenz auf das Feld der Existenzgründung anzuwenden, um Gründungsinteressierte beraten zu können.
- Sie besitzen Wissen über den Gründungsprozess und können einschätzen, wo sich der Gründer bzw. die Gründerin gerade befindet und welcher Unterstützungsbedarf sowohl inhaltlich als auch institutionell angezeigt ist.
- Sie kennen Institutionen vor Ort und deren Angebote zur Unterstützung von Existenzgründern und -gründerinnen.
- Sie wissen, welche Fördermöglichkeiten im SGB II und III bestehen, um eine Gründung aus Arbeitslosigkeit heraus zu unterstützen.

Inhalte

Die Modulinhalte lassen sich drei Themenfeldern zuordnen, die parallel vermittelt werden:

1. Überblickswissen

- Gründungsgeschehen und Unternehmertum in Deutschland
- Wege in die Selbstständigkeit bzw. Phasen der Existenzgründung: von der Geschäftsidee zum Geschäft
- ökonomische und rechtliche Faktoren erfolgreicher Unternehmensgründungen
- Erkenntnisse über Gründerpersönlichkeiten und deren Diagnostik
- Bedeutung von Existenzgründungen für Arbeitsmarkt und Integration
- Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten von Existenzgründungen nach SGB II und III
- Unterstützungsnetzwerke und -angebote
- Beispiele für gelungene Existenzgründungen

2. Der Businessplan

- Der Businessplan als Planungsgrundlage für den Weg in die Selbstständigkeit: Gliederung, Beschreibung der Gründungsidee, Risiko- und Chancenabschätzung, Zielgruppenbestimmung, Wettbewerbsanalyse, Standortwahl, Marketing, Unternehmensrechtsform, Steuerrecht, Finanzplanung (Kosten- und Preiskalkulation, Gewinn- und Verlustrechnung, Rentabilitätsvorschau)

3. Entwicklung von (Gründungs-)Beratungskompetenz durch Kreativworkshops

- Anforderungen an, sowie Rollen und Kompetenzprofil von Existenzgründungsberatern und -beraterinnen
- Präsentation einer eigenen Gründungsidee (Kreativwerkstätten)
- Anfertigen eines Businessplans (virtuelle Gründung) als Prüfungsleistung
- Beurteilen und kritisches Hinterfragen von Gründungsideen im Rahmen der kollegialen Beratung
- Beratungsübungen im Kontext „Existenzgründungsberatung“

Methoden

Im Modul wird mit einer Vielfalt moderner Lehrmethoden gearbeitet. Es kommen Impulsvorträge und seminaristischer Unterricht (zusammen etwa 30 LVS), Projektarbeit bzw. Selbststudium, Kreativwerkstätten mit wechselseitigem Feedback bzw. kollegialer Beratung (ca. 30 LVS) sowie Beratungsübungen, einschließlich Filmanalyse (ca. 10–20 LVS) zum Einsatz. Neben der Person des hauptsächlichen Lehrenden können zu speziellen Themen Gastreferentinnen und -referenten eingeladen werden.

Die Kreativwerkstätten geben den Studierenden Gelegenheit, ihre Geschäftsideen vorzustellen. Zu einem späteren Zeitpunkt präsentieren sie dann ausführlicher ihre Businesspläne.

Prüfungsleistung

Die Prüfungsleistung wird in Form einer **Hausarbeit** erbracht. Die Studierenden fertigen einen Businessplan zu einem realen oder fiktiven Gründungsvorhaben an. Diese Form des Leistungsnachweises hat zum Ziel, die Studierenden bewusst durch einen „virtuellen Gründungsprozess“ zu leiten. Auf diese Weise werden sie auf Erfolgsfaktoren und Stolpersteine der Existenzgründung aufmerksam und setzen sich mit diesen konstruktiv auseinander.

Der Businessplan soll vor dem Hintergrund der bei den Studierenden persönlich vorhandenen Qualifikationen angefertigt werden. Ideen sowie Kompetenzen können sich dabei auch aus einer Freizeitbeschäftigung ergeben. Gruppenarbeiten sind möglich. Zudem können (fiktive) Partnerinnen und Partner in das Gründungsvorhaben mit einbezogen werden.

Der Businessplan soll die in Tab. 33 beschriebenen Inhalte enthalten.

Tab. 33 Inhalte eines Businessplans

1. **Zusammenfassung mit Risiko- und Chanceneinschätzung**
2. **Angaben zur Gründungsperson/den Gründungspersonen**
Es sollen die für die Gründung benötigten Qualifikationen/Fähigkeiten in den Vordergrund gestellt werden. Bei mehreren Gründern ist auf die Aufgabenteilung einzugehen.
3. **Leistungs-/Produktbeschreibung**
Dies beinhaltet auch Alleinstellungsmerkmale bzw. Innovationsbeschreibung, Vorstellung und Einordnung in das Marktsegment sowie eine Abgrenzung zu Wettbewerbsprodukten.
4. **Zielgruppe**
Zielgruppenbeschreibung, vermutete Anzahl von Interessierten bzw. Nutzerinnen/Nutzer, wo diese zu finden sind, inklusive Nutzenbeschreibung der Leistung/des Produkts für die Zielgruppe.
5. **Marketinginstrumente/Erreichen der Zielgruppe**
Dies beinhaltet auch eine Standortanalyse.
6. **Angaben zur Unternehmensorganisation**
Hier ist auf die Rechtsform, das vorgesehene Personal sowie die Unternehmensstruktur einzugehen.
7. **Erläuterungen zu Kapitalbedarf und Finanzierungsmöglichkeiten**
Übersichten zu diesem Punkt sind in den Anhang aufzunehmen.
8. **Erläuterungen zur Gewinn- und Verlustrechnung (GuV) über die ersten zwölf Monate**
Eine Übersicht ist in den Anhang aufzunehmen.

Die Bewertung des Businessplans erfolgt entlang der genannten Inhalte.

Hinzu kommen

- Kreativität und Innovation der Idee,
- Quellennachweise/wissenschaftliches Arbeiten,
- sprachlicher Ausdruck und formale Gestaltung.

Sollten die Studierenden im Prozess der Erstellung ihres Businessplans feststellen, dass das Vorhaben nicht tragfähig ist, muss dies sehr kritisch im Rahmen des Businessplans reflektiert werden. Es sollte aufgezeigt werden, unter welchen Voraussetzungen die Idee tragfähig werden könnte.

12.4 Analyse des Films „Die Friseurin“

Nachdem die Studierenden Basiswissen über eine Existenzgründung und die Inhalte eines Businessplans erworben haben, kann das bisher Gelernte über die Analyse des Films „Die Friseurin“ vertieft werden. Der Film führt auch zu den Beratungsübungen hin.

In ihrem Film „Die Friseurin“ schildert die Regisseurin Doris Dörrie mit der Protagonistin „Kathi König“ eine Frauenpersönlichkeit, die aus Arbeitslosigkeit heraus einen Friseursalon eröffnen möchte. Die Geschichte beruht in ihren Grundzügen auf einem tatsächlichen Fall, und zwar den Erfahrungen von Kathleen Cieplik.

Der Film bietet anschauliches Material, anhand dessen die Herausforderungen einer Existenzgründung und Genderaspekte, insbesondere vor dem Hintergrund von Arbeitslosigkeit und einer frauenspezifischen Lebenslage, analysiert und verstanden werden können.

Die Studierenden schauen den Film an und beantworten die nachfolgend skizzierten Fragen. Das Arbeitsblatt mit den Fragen bzw. Aufgabenstellungen, aber ohne die hier gelieferten Lösungen befindet sich im Anhang 2, Abschnitt 15.2.2.

1. Was ist die Ausgangssituation, aus der heraus sich Frau König selbstständig machen will?

Berufliche Situation

- arbeitslos
- nach Ehestreit zurück in ihr altes Umfeld nach Berlin
- Friseurin (zuletzt 450 €-Job?) mit wenig Arbeitslosengeld → Aufstockerin?

Private Situation

- „hat alles verloren“
- Scheidungsantrag ist gestellt
- Kind lebt bei ihr
- keine gute Beziehung zur Tochter (zu Anfang des Films)
- wohnt im Plattenbau
- hat Gewichtsprobleme
- hat multiple Sklerose

2. Was sind die Auslöser/Anlässe für die Gründung? Was gibt letztlich den Anstoß?

- bekam einen Vermittlungsvorschlag
- wurde im Geschäft aufgrund ihres Gewichts böse abgewiesen
- unmittelbar im Anschluss kommt sie an einem geschlossenen Chinaimbiss vorbei → Vision für eigenes Geschäft

- Ablehnung als Ansporn (im Friseursalon, bei der Einkaufszenterverwaltung, Tochter am Anfang des Films)
- aber auch Gründung aus Not, Verzweiflung und Unzufriedenheit

3. Welche Ressourcen, d. h. besonderen Stärken bringt die Gründerin mit, um ihr Vorhaben zu planen und umzusetzen?

(a) Fachkenntnisse

- Ausbildung zur Friseurin, Meisterbrief, verschiedene Qualifikationen für bestimmte/aktuelle Schnitte, Ideenreichtum

(b) Soziale Kompetenzen

- freundlich
- unvoreingenommen
- offen
- direkt
- kann motivieren
- einfühlsam
- kommunikativ
- kunden- und dienstleistungsorientiert

(c) Persönlichkeitsmerkmale/Persönliche Kompetenzen

- hohes Durchhaltevermögen
- teilweise Durchsetzungsanspruch
- hohes Vorstellungsvermögen
- optimistisch
- fröhlich
- motiviert
- gutes Aufnahmevermögen
- Risikofreudigkeit/Unsicherheitstoleranz

Wie gewichten Sie die drei Kompetenzbereiche bei Frau König?

1 = am höchsten ausgeprägt, 2 = mittlerer Ausprägungsgrad, 3 = am wenigsten ausgeprägt

→ individuelle Lösung, z. B.

- (a) 1: Meisterin
- (b) 3: nicht immer harmonische Kommunikation
- (c) 2: hoch motiviert

4. Hätten Sie als Arbeitsvermittler/in die Gründerin in ihrem Vorhaben unterstützt? (angenommen, sie wäre gesund und es gäbe weder den Tod unter der Trockenhaube noch den Menschenhandel) Weshalb ja/nein?

- hohe Motivation und Wille zur Beschäftigung
- Kleidungsstil bei Finanzierungsgesprächen beachten
- Dank Tochter guter Businessplan

→ abgesehen von der Krankheit ist sie eine Gründerpersönlichkeit

5. Auf welche Schwierigkeiten (Stolpersteine) stößt die Gründerin Kathi König bei den unterschiedlichen Organisationen, in ihrem Umfeld und bei sich selbst?

Füllen Sie im Laufe des Films die nachfolgende Tabelle aus.

Organisation/ Institution/ Person	Stolperstein Was ist hinderlich?	Umgangsweisen Bewältigungsstrategien Wie geht Frau König mit dem Hindernis um?
Jobcenter	• bekommt keine Beratung • Jobcenter streikt (Arbeitsniederlegung) • pauschale Abwertung	• direkt, offensiv • lässt sich nicht einschüchtern
Kapitalgeber	• Ablehnung vom 1. Eindruck • Ablehnung des Gründungsvorhabens, weil zu klein • Mann soll für sie bürgen	• kommt mehrmals zum Berater • reagiert „wütend“
Existenzgründungsberater	• keine/kaum Beratung • hat nicht zugehört • rät zum „mobilen Friseursalon“	• zeigt sich angeervt • setzte die Idee eines mobilen Friseursalons um
Immobilien-Gesellschaft	• Zeitdruck • Kautio • Ladenmiete	• Geld von der Tochter • Schwarzarbeit • wischt Zweifel weg („Sie kriegen Ihr Geld pünktlich“) • Menschenhandel
Wettbewerber	• zeigt Gründerin bei der Berufsgenossenschaft an • bietet später Jobangebot	• zeigt sich erschöpft/erstaunt • hat ihren Stolz
Berufsgenossenschaft	• kritisiert nicht angemessene Abriebklasse des Fußbodens • kein Aufschub, kein Ermessen	• resigniert/müde
Privates Umfeld: Tochter, Ex-Mann	• hat sich von ihrer Tochter abgewendet → Entfremdung • Ex-Mann unterstützt sie nicht • sie hat evtl. noch Trennungsschmerz	• hatte keine Handhabe (bei der Tochter hartnäckig geblieben, aber ohne Erfolg)
Privates Umfeld: Freunde (Silke) und Bekannte (Asiaten)	• zunächst keine Freunde • Silke: arbeitet erst mit ihr zusammen und lässt sie dann sitzen • Asiaten: illegaler Hintergrund, muss darauf achten, dass sie niemand erwischt • ehemals beste Freundin: mit ihrem Mann zusammen	• zahlt Silke aus • dauernde Wachsamkeit (Asiaten) • von ihrer ehemals besten Freundin immer noch enttäuscht
Gründerin selbst	• starke Direktheit • unüberlegtes, impulsives Handeln • Krankheit	• ändert ihr impulsives Verhalten nicht • bezüglich ihrer Krankheit kann sie nichts ändern oder beeinflussen

6. Wie wäre die Gründung unter den gegebenen Ausgangsbedingungen optimal verlaufen? Was hätten die jeweiligen Institutionen/Bezugspersonen/Gründerin selbst tun können?

Organisation/ Institution	Idealtypisches/optimales Verhalten
Jobcenter	• „richtige“ Beratung nach professionellem Verständnis und Vorgehensweisen • Existenzgründerseminar/weitere finanzielle Unterstützung anbieten • „Lotsenfunktion“
Kapitalgeber	• Zuhören → Freundlichkeit • Anliegen ernst nehmen • auf weitere Finanzierungsmöglichkeiten hinweisen (KfW, SGB II) • Ablehnung begründen • Möglichkeiten aufzeigen
Existenzgründungs-Berater	• professionelle Beratung und Auseinandersetzung mit dem Vorhaben (Unterstützung bei Planung, Prüfung und Umsetzung der Gründungsidee)
Immobilien-Gesellschaft	• Freundlichkeit • Zuhören • flexible Zahlungsmöglichkeiten anbieten
Wettbewerber	• Leben und leben lassen • Interesse für die Dienstleistung, Abgrenzung der eigenen Dienstleistung, sodass Unterschied zum Wettbewerber besteht
Berufsgenossenschaft	• Aufschub geben • Ermessensspielraum nutzen
Privates Umfeld: Tochter, Ex-Mann	• Tochter: Unterstützung ihrer Person; gemeinsam etwas machen; sie wertschätzen • Ex-Mann: bei der Erziehung unterstützen
Privates Umfeld: Freunde/Bekannte	• Silke: dem Mann „entfliehen“; mehr Ehrlichkeit der Gründerin gegenüber; beim Verkauf flexibler (Zahlung später oder weniger und anschließende Beschäftigung)
Gründerin selbst	• Selbstreflexion/-kritik: Wie wirke ich auf andere? Was mache ich evtl. falsch? • Gründungsvorhaben überdenken/mehr Zeit nehmen (bspw. Standortwahl nicht nur, um der Konkurrenz eins auszuwischen) • weniger impulsiv

7. Weshalb scheitert die Gründung letzten Endes?

- Anschwärzen der Konkurrenz → Auflagen der Berufsgenossenschaft/des Gesundheitsamtes
- ihre Krankheit

8. Welche Stärken und Erfahrungen zieht Frau König aus der Gründung? Was hat sie aus Sicht Außenstehender gewonnen?

- Sie hätte es vom Prinzip her schaffen können → „Sie war nah dran“
- Durchhaltevermögen bestätigt
- besseres Verhältnis zur Tochter
- hat wirtschaftlichen Blick entwickelt
- hat neue Netzwerke geknüpft

- hat neue Freundschaften geschlossen
- erfährt ein Stück weit Anerkennung von Tochter, außerdem gibt es hinterher doch ein Stellenangebot

9. Welche Genderaspekte impliziert der Fall?

Lebenssituation von Frau König

- alleinerziehend, Tochter lebt bei ihr
- nimmt aus Trennung bzw. Scheidung Verletzungen mit (Ex-Mann ist jetzt mit ihrer früheren Freundin zusammen)
- ein nur kleines persönliches Netzwerk (keine engen Bezugspersonen, ausgenommen Tochter)

Berufsbild und Erwerbschancen

- Tätigkeit in einem frauenspezifischen und frauendominierten Beruf
- unsichere, prekäre und geringfügige Beschäftigungen mit schwierigem Arbeitsmarkt, der eine eigene Existenzsicherung durch den Beruf kaum zulässt
- Beruf erfordert hohe Dienstleistungsorientierung, hohe psychische und körperliche Beanspruchung, was oftmals unterschätzt wird

Motivation und Persönlichkeit von Frau König

- hohe intrinsische Motivation für den Beruf, dabei teilweise Unkenntnis und Ausblenden von wirtschaftlichen Aspekten
- Sie ist es nicht gewohnt, ausreichend Geld für ihre Leistung zu verlangen.

12.5 Film versus Wirklichkeit: Die wahre Geschichte der Kathleen Cieplik

Das Drehbuch zum Film „Die Friseurin“ hat Laila Stieler geschrieben. Sie war es, die Kathleen Cieplik als eine außergewöhnliche Friseurin kennenlernte und so den Stoff für einen ganzen Film entdeckte.

Frau Cieplik wurde 1968 geboren und wuchs als Kind mit ihren Eltern in Hoyerswerda und Berlin-Marzahn auf. Sie lernte zu DDR-Zeiten den Friseurberuf und machte nach der Wende in Oldenburg ihren Meister. Seit 1997 betreibt sie zusammen mit Sabine Nitz den Salon „Die Friseurin“ in Berlin Prenzlauer Berg. Von 2001 bis 2007 hatte sie noch ein zweites Geschäft im Kaufpark Eiche. Privat ist Frau Cieplik seit 20 Jahren verheiratet. Ihre Tochter ist heute 20 Jahre alt.

Ihr Äußeres hat tatsächlich Ähnlichkeiten zur Protagonistin im Film: Es ist bunt und flippig in Kleidung und Frisur. Auch die Ohringe heben sich auffällig hervor und sie selbst bezeichnet sich als „Friseurin“. Allerdings hat das reale Modell nicht annähernd das Übergewicht wie Kathi König im Film – ganz im Gegenteil: Physisch wäre Frau Cieplik eher unscheinbar, wären da nicht die frohen Farben und vor al-

lem ihre unübersehbare Art: Sie begegnet einem als sehr warmherziger, herzlicher, offener Mensch. Zwar hat sie wie Kathi König durchaus eine gewisse Schlagfertigkeit und Resolutheit, doch ihre Sensibilität sticht wesentlich stärker hervor. Die von ihr entgegengebrachte Empathie und Wertschätzung ähnelt den für die Beratung unerlässlichen Grundhaltungen.

Zwei Schlüsselszenen im Film ereigneten sich (leider) auch in der Realität: In der Tat kam es im Friseursalon von Frau Cieplik vor, dass eine Kundin unter der Trockenhaube an Altersschwäche verstarb. Und auch die negativen Erfahrungen im Bewerbungsverfahren entsprechen der Wirklichkeit: Als sich Frau Cieplik auf eine Stelle als Friseurin am Tauentzien – eine Westberliner Einkaufsstraße für gehobene Ansprüche – freute, eröffnete ihr der Friseurmeister, dass das nicht gehe. Nach dem Grund gefragt, meinte er zu Frau Cieplik als Friseurin: „Das ist ein ästhetischer Beruf (...) Sie sind nicht ästhetisch.“ Wie sehr eine solche Benachteiligungserfahrung auf dem Arbeitsmarkt einen Menschen prägt und beschäftigt, wird gleichermaßen im Film und realen Leben von Frau Cieplik deutlich. Ihre Betroffenheit, Enttäuschung, ihren Ärger, ja auch ihre Wut machen die Frauen nicht nur mit sich selbst aus, sondern sie wehren sich, indem sie die Geschäftsinhaberin (Film) bzw. den Geschäftsinhaber (Wirklichkeit) zur Rede stellen. Die so freigesetzte Energie nutzen sie als Motivationsschub für die Selbstständigkeit.

Wie bei Filmen üblich, wurden dort ein paar Fakten hinzugenommen, ohne die der Film wahrscheinlich dramaturgisch weniger interessant und spannend wäre. Die Scheidung vom Ehemann, der nun mit Kathi Königs früherer Freundin zusammenlebt, die Tochter mit all ihren Merkmalen, eine schwere Erkrankung (Multiple Sklerose) und das Schleusen von Asiaten über die polnische Grenze nach Deutschland sind frei erfunden. Ebenso wenig hat die im Film gezeigte Freundin der Protagonistin mit der realen Geschäftspartnerin von Frau Cieplik etwas gemein. Nicht zuletzt hat sie ihre Existenzgründung nicht aus Arbeitslosigkeit heraus und damit ohne Beratung und ohne Zuschuss der Arbeitsagentur bzw. des Jobcenters gemeistert.

Vieles im Film ist allerdings typisch für die Erfahrungen, die Frauen bei der Existenzgründung im Allgemeinen machen, zum Beispiel die Skepsis bei Banken, aber auch der Glaube an die Geschäftsidee und eine hohe Problemlösungskompetenz.

Um einen authentischen Eindruck von Frau Cieplik zu erhalten, deren Geschichte nicht nur Grundlage für einen Film, sondern auch für Beratungsübungen sein kann (vgl. Abschnitt 12.6), wird nachfolgend ein Interview wiedergegeben, das die Autorin dieses Bandes mit Frau Cieplik im Sommer 2012 führte.



Abb. 5 Kathleen Cieplik: Inhaberin eines Friseursalons in Berlin Prenzlauer Berg; ihre Erfahrungen und ihre Persönlichkeit liegen der Protagonistin im Film „Die Friseurin“ von Doris Dörrie zugrunde.

Interview mit Frau Cieplik

C = Frau Cieplik, I = Interviewerin

- I Vielen Dank, Frau Cieplik, dass Sie sich bereit erklärt haben, ein Interview für die Schriftenreihe der HdBA zu geben. Was in dem Film erinnert an Ihre eigene Geschichte... also, was ist wahr?
- C Der Aufhänger als solches ist schon einmal wahr. Nach dem Abschluss meiner Meisterprüfung hatte ich mir eine Stelle gesucht, weil ich eigentlich nie vorhatte mich selbstständig zu machen, und aufgrund meines Äußeren war der damalige Gesprächspartner der Meinung, wie das auch im Film deutlich wird, dass ich für den Beruf nicht geeignet wäre, weil ich nicht ästhetisch genug sei. Ich war natürlich geschockt und mein Mann hatte mich dann aus dieser Situation heraus in der Idee unterstützt bzw. sogar selbst den Anstoß gegeben, mich selbstständig zu machen. Das war aber erst einmal relativ weit weg, weil ich dachte, dass das zu viel Arbeit und Stress bedeuten würde. Außerdem war es auch ein finanzielles Problem. Und da braucht man Geld. Dann habe ich mich mit dem Gedanken auseinandergesetzt und nach und nach angefreundet, und dann habe ich mehr oder weniger den Schritt gewagt – zusammen mit meiner Geschäftspartnerin. Das war am 1. Januar 1997.
- I In dem Film wird Kathi König aufgrund ihres Äußeren im Bewerbungsprozess abgelehnt, bevor sie an den eigenen Salon denkt. Im wahren Leben haben Sie sich nach der Begebenheit noch mal beschwert? Was haben Sie da gemacht?
- C Ich dachte, ich rufe da jetzt noch mal an. Ich hatte noch die Telefonnummer. – Gegenüber dem besagten Chef stellte ich heraus: „Ja schönen guten Tag, mein Name ist Cieplik, vielleicht kennen Sie...“ „Ja ach, ja ich weiß, das ist so dumm gelaufen“. „Ach nee gar nicht“, habe ich gesagt. „Ich wollte Sie nur in Kenntnis setzen, dass ich mich selbstständig mache und mein oberstes Ziel ist es natürlich, Ihre Kette aufzukaufen und das ist jetzt meine Motivation und natürlich Umstrukturierung ist ganz klar, aber ich bin fair, ich sage Ihnen jetzt schon, die ersten, die gehen werden, können Sie an den Fingern abzählen.“ Für fünf

Millisekunden war erst mal Sprachlosigkeit am anderen Ende und das waren die fünf Millisekunden, die ich brauchte. Dass Sie nichts an den Sachverhalten ändern ist klar, aber das ist einfach eine emotionale Geschichte. Aber so sind wir Menschen eben. Wir müssen einfach mit der Sache abschließen können, und da hatte er gesagt: „Ja ich glaube, Sie haben das jetzt irgendwie...“ „Nee ich habe das jetzt nicht in den falschen Hals bekommen. Ich wollte Ihnen nur sagen, ich bin hoch motiviert und ich hoffe, Sie sind es auch, und ich wünsche Ihnen noch einen schönen Tag“. Dann habe ich aufgelegt und das war es. Und das freut mich bis heute.

- I Was unterscheidet Sie von der Protagonistin, außer dass Sie nie Vietnamesen über die Grenze geschmuggelt haben?
- C Also was in dem Film ganz gut rübergekommen ist, ist ihr recht sonniges Wesen. Sie hat ja immer, wenn es nicht so funktionierte, einen Plan B. Ich glaube, das bin ich. Wenn jetzt komische Situationen auf einen warten, nimmt man immer was Positives daraus mit. Für mich ist das Glas immer halbvoll und noch nie halbleer gewesen. Das ist, glaube ich, wo ich mich jetzt angesprochen fühlte. Dass sie immer in so komische Situationen kommt, das ist bei mir auch oft so. Durch dieses Wesen, dass Sie jemand etwas fragt und Sie geben genau die Antworten, die andere vielleicht gar nicht hören wollen, wo man aber einfach nur ehrlich ist. Da kommen Sie automatisch in komische Situationen. Wenn Sie immer diplomatisch antworten, politisch korrekt antworten, kommen Sie nie in komische Situationen. Das ist, glaube ich, das eine. Was mich dort irritiert hatte, oder was uns jetzt nicht verbindet, ist ihr recht chaotisches Leben. Ganz so chaotisch war meins jetzt nicht. Muss auch nicht, das geht über den Mann, über diese lustige Wohnung, über das Kind, über diese Schleuser-Nummer. Sie hatte 15 Vietnamesen da in der Hütte, nee. (lacht)
- I (Lacht) Das sind Sie nicht.
- C Nee, das bin ich nicht. Nein und manchmal auch dieses: „Ich hab da eine Idee und dann machen wir das jetzt auch so“. An sich ist es eine tolle Sache, eine gewisse Spontaneität zu leben. Aber die Mühe, drüber nachzudenken, wäre vielleicht auch nicht schlecht. Also da denke ich durchaus nach, auch wenn ich oft recht leicht und spontan wirke, aber ich mache mir schon meine Gedanken.
- I Und in dem Typus der Kathi König, inwieweit finden Sie sich da wieder?
- C Naja, durch diese Art. Sie ist eine sehr lebensbejahende Frau. Dieses Lebensbejahende, dieses ewig Fröhliche, dieses wenn Plan A scheitert, dann machen wir Plan B. Ich würde dann ein bisschen länger darüber nachdenken.
- I Wie war das damals, als Sie sich selbstständig machten?
- C Mein erstes Geschäft war im Prenzlauer Berg. Ist es immer noch. Es war unser erstes Geschäft. Das war schon immer, auch schon zu den DDR-Zeiten, ein

Friseurgeschäft, und wir haben es dem Vorbesitzer abgekauft. Er wollte es aus Altersgründen aufgeben, und so sind wir dazu gekommen. Wir sind im Prinzip mit dem Auto durch Berlin gefahren, durch die Bezirke, wo wir dachten, hier wäre es ganz nett. Dann haben wir praktisch die Ladengeschäfte abgefahren und haben uns Notizen gemacht, wie viele Kunden tagtäglich rein und raus gehen. (lacht)

I (lacht) Ja

C Wir haben uns ins Auto gesetzt, haben uns in der Nähe einen Parkplatz gesucht und haben aufgeschrieben, wie viele Kunden da rein gehen. Wie viele Frauen, wie viele Männer, wie viel lange Haare, wie viel kurze Haare, damit wir also ungefähr ein Bild hatten, was sich dort in diesem Laden abspielte. Denn, wenn man da reingeht, können die viel erzählen. Dann hatten wir auch unsere Männer, die wurden als Kunden angemeldet und die sollten (lacht) die Angestellten ausquetschen. Die hatten einen genauen Plan, was sie zu fragen hatten. Ob viel und wie viel los wäre, wie viele dort arbeiten, für wie viele Stunden dort täglich gearbeitet wird, wie die Öffnungszeiten sind, und welche guten Tage und welche schlechten Tage es gibt. Das mussten wir aufteilen, weil sich unsere Männer damals die ganzen Fragen nicht merken konnten. Wir haben dann versucht, daraus Rückschlüsse zu ziehen. Also für unsere Verhältnisse sind wir sehr hartnäckig gewesen.

I Wie war Ihre Beschäftigungssituation unmittelbar vor der Selbstständigkeit? Sie haben gesagt, Ihr Mann hat den Anstoß dazu gegeben, sich selbstständig zu machen. Waren Sie beschäftigungslos?

C Nein, Nein. Ich glaube 14 Tage war ich beschäftigungslos und zwar in der Zeit, als ich mit der Meisterschule fertig war. Das war der einzige Zeitraum, in dem ich beschäftigungslos war.

I Ähnlich wie Kathi König brauchten Sie Kapital, um Ihren Friseursalon zu eröffnen. Wenn das nicht von der Agentur für Arbeit gekommen ist, wie haben Sie stattdessen versucht, an finanzielle Mittel zu gelangen?

C Ja, das war ein bisschen schwieriger. Zunächst mussten wir uns Gedanken machen, wie viel Geld wir überhaupt brauchen. Wir sind ja beide Friseure und das war ein eingerichteter Friseursalon mit Kundschaft, im Prinzip haben wir ihn genauso übernommen. Wir haben natürlich nichts verändert. Wir haben erst mal alles so gelassen. Insgesamt waren es, glaube ich, 50.000 DM, für jeden also 25.000 DM. Jeder musste für sich zusehen, wie er diese 25.000 DM bekommt. Also, mein Mann musste drei Gehaltsnachweise vorlegen und eine Versicherung, dass da keine Kündigung ansteht und all so was. Dann musste jeder für sich Schulden mit einem exorbitanten Zinssatz machen, logisch, ohne Kredit wäre es gar nicht gegangen. Dann sollten wir ein Konzept erstellen, aber das ist alles so hypothetisch. Im Grunde genommen ist es Schaumschlägerei.

Man erzählt irgendwas Schönes, es muss halbwegs plausibel klingen und Ende. Es muss aber weder fundiert sein, noch muss es nachweisbar sein. Sie müssen da nur erzählen, was für eine tolle Friseurin Sie sind und dass es eine Spitzenlage im Prenzlauer Berg ist. Ja, dass da nur Eigentumswohnungen und nur Reiche sind. Völliger Quatsch, aber das wollten sie hören. Und das haben sie auch bekommen.

I Also, das heißt, Sie haben einen Business-Plan aufgestellt?

C Na ja, ich weiß nicht, ob das ein Businessplan ist, letztlich war es mehr pseudo-hypothetisches Geschwätz. So ein Businessplan meint wahrscheinlich: Wie ist das Umfeld? Wie viele Friseure gibt es dort? Wie viele Menschen wohnen in den, was weiß ich 10 m² oder 100 m², und keine Ahnung. Wie viele sind davon erwerbstätig? Welches Einkommen haben die? Wie ist Ihre Zielgruppe oder haben Sie es nur noch mit ökologischen, chemische Mittel ablehnenden Menschen zu tun – denn dann nutzen die Ihnen auch nicht. Aber das war nicht der Fall. Eigentlich war es ein Witz (lacht).

I lacht

C Es war so, wie es sich die zwei lustigen Friseurinnen so gedacht hatten. Und wir hatten eben unterschiedliche Banken. Bei meiner Kollegin hat eine Bank z. B. den Kredit abgelehnt, weil ihr Mann noch in einer Fortbildung war. Das war für die ein Kriterium zu sagen: „Nee, ist nicht.“ Es war nicht so einfach und da musste man erst mal gucken. Doch das Gute beim Friseur ist, er kann sich relativ schnell auf sein Gegenüber einstellen. Wir mussten erst mal schauen, was es für Mittel gibt, wie das so ist, bisschen große Augen machen und versuchen, jetzt irgendwie einen Weg zu finden. Das hat auch ganz gut geklappt. Ja. Wir hatten dann irgendwann das Geld, weil wir dann auch die Ware und Miete bezahlen mussten. Da ging es gar nicht darum, ob wir jetzt ein Gehalt kriegen oder nicht. Ich glaube, das erste Jahr haben wir uns nie eine Entnahme genommen und die ersten drei Jahre sind wir überhaupt nicht in den Urlaub gefahren. Also nonstop durchgearbeitet. Das, was am Jahresende vom Steuerberater übrig geblieben ist, legten wir immer drauf. Man weiß nicht, was passiert, und diese Faustregel gilt für zwei Jahre oder fünf Jahre. Ich weiß nicht, wie viel man überstanden haben muss, dass man kräftig durchatmen kann. Sicherlich kann man kräftig durchatmen, ohne Frage, aber da ist man immer noch nicht über den Berg. Es ist wirklich jedes Jahr immer wieder anders. Jedes Jahr ist anders.

I Als Sie gestartet sind, wie sicher waren Sie da, dass Sie es auch schaffen werden?

C Das ist eine gute Frage. Eigentlich gar nicht. Das war ein Friseursalon, in dem das Durchschnittsalter 75 war. Freundlich ausgedrückt, das war eine Lockenstube. Also, ich war nur mit Rentnern konfrontiert (lacht) und ich dachte, nee, das

ist nicht das, was ich machen wollte. Meine Kollegin hat immer gesagt, es ist egal. Wenn wir nur mit Dauerwelle, Waschen und Legen Geld verdienen, dann machen wir das. Ich dachte: „Oh nee, das kann ich nicht“. Und ich hab gedacht: „Ob ich ein Jahr überstehe?“, weil es natürlich so eine frustrierende Arbeit ist. Es ist ungefähr so, dass Sie dann noch die entsprechenden Themen bekommen: Krankenkasse, dritte Zähne, Sterben, Sarg, Friedhofsgeschichten, das war auch nicht so mein Thema, muss ich sagen. Also da fühlte ich mich auch nicht so sattelfest. Ich hatte dieses Problem noch nicht gehabt (lacht). Und dann kam dieser Kiezumbruch, der auch dazu führte, dass viele weggezogen und viele zugezogen sind. Es hat also ein Wandel stattgefunden und dadurch ging es eigentlich, aber das erste Jahr war sehr anstrengend. Und dann hatte ich einen Plan B, man muss auch irgendwie schlafen können. Mein Plan B war: „Ok, du hast 25.000 DM Schulden, das ist nicht wirklich lustig, aber es ist überschaubar. Dann musst du zusehen, dass du die abarbeitest.“

- I Also, Sie hätten dann wieder angestellt gearbeitet.
- C Ja, sicherlich. Was wollen Sie machen? Das geht ja nicht anders.
- I Sie haben all die Jahre mit Ihrer Geschäftspartnerin zusammengehalten. Wie haben Sie sich da wechselseitig unterstützt?
- C Das ist so wie in einer Beziehung. Es ist wie verheiratet sein oder wie in einer Beziehung. Jeder hat einen Tiefpunkt zu unterschiedlichen Zeitpunkten und dann ist es der andere, der immer sagt, das ist so. Ich hatte meinen Tiefpunkt z. B. Februar/März. Februar/März ist es in der Regel immer kalt, die Leute haben dicke Mützen auf. Jegliche Form der Körperbehaarung wird als Schutz genutzt, weil es kühl ist. Da gehen die Leute nicht zum Friseur, weil es ihnen egal ist. Die ziehen zu Hause ihre Mütze ab und fertig und wenn die ersten Sonnenstrahlen kommen, dann machen die die Mützen ab und denken „Oh Gott, wie sehe ich denn aus! Da muss ich mal zum Friseur“. Manchmal hat es auch gar nichts mit dem Geschäft zu tun, manchmal ist es auch einfach körperlich, dass man denkt, man schafft das jetzt alles nicht, weil man krank wird. Sie haben keine Zusatzversicherung abgeschlossen für den Arbeitsausfall und so. Da müssen Sie zusehen, dass alles klappt. Und wo wir noch jünger waren und unsere Kinder kleiner waren, die waren dann auch mal krank gewesen. Es ist eben wirklich so, wenn sie nicht arbeiten, verdienen sie kein Geld. Wir sind eine GbR, mit jedem Sessel, mit jeder Gabel verantwortlich. Punkt. Damit müssen Sie leben können. Entweder Sie können es oder Sie können es nicht.
- I Wie viele Stunden arbeiten Sie so im Durchschnitt in der Woche?
- C Wir haben jetzt seit Dezember vorigen Jahres montags frei. Seitdem ich nur noch ein Geschäft habe, ist es echt überschaubar. Da arbeite ich, naja, von Dienstag bis Freitag neun Stunden und alle 14 Tage Samstag auch so acht bis neun Stunden. Und früher, als ich noch das andere Geschäft hatte, da habe ich

fast zwölf Stunden am Tag gearbeitet, von 8 bis 20 Uhr. Von Montag bis Samstag und sonntags auch manchmal. Und da haben Sie immer noch keine Buchhaltung gemacht. Das ging dann zu Hause weiter. Das ging echt schon an die Substanz, muss ich sagen. Das war hart.

- I Und heute kommen zu den neun Stunden, die Sie im Geschäft sind, dann auch noch die administrativen Sachen hinzu?
- C Nee, die sind da schon dabei. Es ist wirklich tiefenentspannt. Das ist auch schon Luxus diesen einen Tag in der Woche frei zu haben. Mir geht es jetzt deutlich besser. Man muss die Balance halten. Das muss jeder für sich selber entscheiden. Was bei mir funktioniert, muss bei anderen nicht unbedingt funktionieren.
- I Welche Stärken haben Sie mitgebracht, von denen Sie in der Selbstständigkeit besonders profitieren?
- C Hohe Leidenschaft, hohe Authentizität und Humor bis zum Abwinken, anders ertragen Sie das gar nicht. Auch Zuhören ist ganz wichtig. Ich glaube, das sind so Fähigkeiten, die Sie haben, wenn Sie was machen, was Ihnen richtig Spaß macht. Sie haben die Leidenschaft, weil Sie nicht auf die Uhr gucken und sagen: „Oh, ich muss jetzt nach Hause.“ Dann haben Sie Spaß daran. Sie haben dann viel Humor, weil es anders gar nicht gehen würde. Wenn Sie für Ihren Job brennen, dann haben Sie das in der Regel auch.
- I Das heißt, der Beruf der Friseurin ist auch Ihre Berufung?
- C Ja, ich kann mich daran erinnern, dass ich mit fünf Jahren Kassiererin werden wollte. Dann habe ich mit Erschrecken festgestellt, dass in der Kaufhalle die Kassiererinnen das Geld gar nicht behalten durften, sondern am Abend immer abgeben mussten. Da dachte ich, das ist aber deprimierend, das werde ich nicht. Dann war ich mit meinem Vater beim Friseur und das fand ich total spannend. Das roch so gut und die sahen so gut aus und da ist der Wunsch geboren worden und das hat sich bis heute nicht geändert. Und wenn ich heute mit meinem Mann in den Urlaub fahre, dann schleiche ich mich nach dem dritten Tag bei Friseuren rum und guck da mal. Also man schaltet nie ab.
- I Was, würden Sie sagen, ist oder war Ihr Erfolgskonzept, dass Sie es geschafft haben?
- C Wir haben sehr engen Kontakt zu unseren Kunden. Der Friseur ist eine Örtlichkeit, wo alles erzählt wird. Es gibt ja keine Tabus. Deshalb bin ich auch in vielen menschlichen Themen so was von fit. Das ist wie Therapie für meine eigene Beziehung. (lacht) Authentizität und eben Zuhören und dann kommt der Kunde nach vier Wochen wieder.
- I Und was sind Punkte, die Sie im Nachhinein anders gemacht hätten? Gibt es da etwas?

- C Nee. Also ich habe mir vorher überlegt, was für ein Kundenklientel ich haben möchte. Die Leute von der Kaiserkasse oder Herrn von und zu Schauspieler?
- I Ja, ja
- C Ich habe mich dann für die Leute von der Kaiserkasse entschieden, weil ich mit dem anderen Klientel auch schon mal zu den DDR-Zeiten zusammengearbeitet habe und weiß, dass sie sehr anstrengend und sehr einnehmend sein können. Ich bin dafür nicht gemacht, ich kann es nicht und deswegen habe ich mich für die normalen Frauen, berufstätige Frauen mit zwei Kindern und mit völlig entnervten Partnern entschieden. Das kann ich gut und das andere sind nicht meine Probleme, die ich habe. Wenn mir jemand erzählt, dass seine Dior-Pumps nicht zum Abendkleid passen, dann denke ich: „Hmmm, schön. Das interessiert mich jetzt nicht wirklich.“ Dafür finde ich die alleinerziehende Mutter mit zwei Kindern interessanter.
- I Welche Ziele haben Sie für die nächsten Jahre? Oder inwieweit haben Sie noch persönliche Vorhaben?
- C Ich habe gelernt, dass Gesundheit an erster Stelle steht und wenn man jung ist, denkt man nicht dauernd darüber nach. Ich wünsche mir als Erstes Gesundheit für meine Familie und mich und meine Geschäftspartnerin und ihre Familie, und dass es einfach so bleibt. Ich habe einfach Spaß an der Arbeit. Ich gehe jeden Tag auf die Arbeit und freue mich. Dass mir das erhalten bleibt, mir geht es nicht um schneller, höher, weiter, noch ein Geschäft – hatte ich gehabt. Ich weiß, wie es ist.
- I Was würden Sie künftigen Existenzgründerinnen oder auch Frauen, die sich mit der Idee tragen, einen Salon zu eröffnen, mit auf den Weg geben wollen?
- C Aus heutiger Sicht, sage ich mal, bin ich froh, dass ich vieles gar nicht wusste. Das war auch gut so. Ansonsten hätte ich das nicht gemacht (lacht). Ich bin der Meinung, immer überschaubare Kredite aufzunehmen, wenn überhaupt, und dann klein anfangen. Also niemals, das muss alles neu, das muss alles vom Feinsten sein und das muss alles ganz toll sein. Sicherlich soll es gut aussehen, sicher, aber das ist nicht das Ausschlaggebende. Sie machen nicht mehr Umsatz, wenn Sie Hightech-Geräte an der Wand haben. Sie machen Umsatz mit Ihren Händen und das ist entscheidend. Ja oder wenn man über Salon-Einrichtung nachdenkt und so, was will ich überhaupt für Kunden haben. Ich glaube, das sind die entscheidenden Fragen. Was will ich, wo glaube ich, habe ich Spaß, wenn ich arbeite. Danach muss es gehen.
- I Vielleicht noch ein Abschlussfazit. Was haben Sie aus der Existenzgründung oder Selbstständigkeit gelernt?
- C Was hat man daraus gelernt? Man muss immer an sich arbeiten, man muss sich immer weiterentwickeln. Es gibt keinen Beruf, auch nicht den Friseurbe-

ruf, wo Sie stehen bleiben können und sagen, so ich ziehe mich jetzt zurück und zieh das bis zu meiner Rente durch. Es ist immer ein Auf und Ab. Nicht gleich umfallen, nicht gleich panisch werden. Ruhig bleiben, noch mal drüber nachdenken. Ja, man wird gelassener, wenn man selbstständig ist. Also es gibt nicht so viel, was mich umhauen könnte. Ich habe schon fast alles erlebt (lacht) in meinen jungen Jahren. Also, man wird damit ein Stück weit gelassener und Sie haben zu der Arbeit und zum Geld einen ganz anderen Bezug. Also das ist schon ein Unterschied, also wenn ich Urlaub mache, genieße ich doppelt! Da denke ich, das habe ich mir verdient, im wahrsten Sinne des Wortes, und ich erfreue mich daran. Sie werden dankbarer und demütiger. In meinem Job ist es so, dass Sie eine hohe Kundenfrequenz übers Jahr gesehen haben, und da haben Sie alles Elend dieser Welt schon mal erlebt und da sind Sie froh, wenn Sie das nicht betrifft.

I Vielen Dank für das Interview.

12.6 Fälle und Übungen zur Existenzgründungsberatung

Die Übungen sind von Prof. Dr. Bettina Franzke für das Modul 4.07 Existenzgründungsberatung an der HdBA konzipiert worden. Sie fokussieren Kommunikations- und Beratungstechniken. Auf (leistungs-)rechtliche Aspekte und betriebswirtschaftliche Einzelheiten wurde bewusst verzichtet, um nicht das „Was“, sondern „Wie“ der Beratung in den Mittelpunkt zu rücken. Für das hier vorgestellte Beratungstraining sollten mindestens acht LVS eingeplant werden. Neben dem sukzessiven, quasi leitfadengestützten Durcharbeiten der Fälle können einzelne Gesprächssequenzen simuliert und über Gruppenfeedback ausgewertet werden.

Die Herangehensweisen an die Fälle mit den Aufgabenstellungen, aber ohne die hier mitgelieferten Lösungen befinden sich im Anhang 2, Abschnitt 15.2.3.

Überblick

Fall 1: Existenzgründung mit einem eigenen Friseursalon

Situation/Phase	Beratungsinhalt	Beratungsziel
A Vorgründung - Ermutigung	Feedback zur ersten Idee einer Existenzgründung	Motivation einer Ratsuchenden zur Erstellung eines Businessplans
B Beginnende Gründung - Begleitung	Feedback zu einem Businessplan	Hilfestellung zur Sicherung der Tragfähigkeit

Fall 2: Existenzgründung mit einem Küchenstudio

Situation/Phase	Beratungsinhalt	Beratungsziel
C Vorgründung - Potenzialerkennung, Ermutigung	Existenzgründung als Alternative zur Arbeitslosigkeit bzw. als Ausweg	Motivation eines Ratsuchenden zur Existenzgründung: Entwi- ckeln der Zielvision einer selbst- ständigen Tätigkeit

Kursiv gedruckt sind wörtliche Rede und Formulierungshilfen.

12.6.1 Fall 1: Existenzgründung mit einem Friseursalon

Der Fall basiert auf der im Film „Die Friseurin“ von Doris Dörrie dargestellten Protagonistin. Manche Einzelheiten (z. B. Ladenmiete und Kautionsdauer der Arbeitssuche) sind zum Zwecke der realitätsnahen Simulation ergänzt oder verändert worden, auf andere (z. B. Erkrankung der Gründerin an Multipler Sklerose, Tod unter der Trockenhaube, Menschenhandel) wurde verzichtet.

Es wird vorausgesetzt, dass die Studierenden vor den Beratungsübungen den Film gesehen und die Analyseaufgaben (vgl. Abschnitt 12.4) bearbeitet haben. Insofern sind sie mit der Geschichte vertraut und bereits für Genderaspekte in dem Fall sensibilisiert.

Für die Beratungsübungen ist es nicht weiter relevant, weshalb die Existenzgründerin Arbeitslosengeld II bezieht. Möglicherweise hat sie in ihrer letzten Stelle so wenig verdient, dass das Arbeitslosengeld I nicht den Lebensunterhalt abdeckt (wenn sie z. B. nur einen 450-Euro-Job hatte). Der Fall bzw. die Gesprächstechniken sind beraterisch auf den Rechtskreis SGB III übertragbar.

Situation A:

Feedback zur ersten Idee einer Existenzgründung

Beratungsziel: Motivation der Ratsuchenden zur Erstellung eines Businessplans

Fallbeschreibung

Kathi König ist 44 Jahre alt und Friseurmeisterin. Sie bezieht nach Trennung von ihrem Mann und Rückkehr in ihre Heimatstadt Berlin Arbeitslosengeld II. Frau König hat eine 16-jährige Tochter, die bei ihr lebt und das Wirtschaftsgymnasium besucht.

Die von Frau König in den vergangenen acht Wochen unternommenen Bewerbungsversuche um eine Stelle als Friseurin waren nicht erfolgreich. Der Arbeitsmarkt in diesem Bereich gestaltet sich schwierig.

Im Einkaufszentrum, das in ihrer Nachbarschaft liegt, entdeckt Frau König einen zu vermietenden Laden. Ihr kommt die Idee, sich mit einem eigenen Friseursalon selbstständig zu machen.

Die Existenzgründerin sucht eine Immobiliengesellschaft auf und erfährt, dass die monatliche Miete 600 Euro beträgt. Außerdem müssen bei Anmietung zwei Monatsmieten Kautions (1.200 Euro) hinterlegt werden.

Frau König berichtet ihrer Arbeitsvermittlerin von der Idee eines eigenen Friseursalons. Ihrem Auftreten ist zu entnehmen, dass sie hoch motiviert ist in die Existenzgründung zu gehen und vom Erfolg ihres Vorhabens überzeugt ist. Sie erkundigt sich nach Einstiegsgeld und Unterstützung beim Aufbringen von Miete und Kautions.

Anweisung für die Rollenspieler:in

Sie sind eine resolute, selbstbewusste Person. In Ihrem Beruf als Friseur:in fühlen Sie sich voll in Ihrem Element. Seit Ihrer Ausbildung sind Sie als Friseur:in ohne Unterbrechung berufstätig gewesen.

Es ist Ihnen sehr wichtig, so bald wie möglich wieder eine Stelle zu finden. Ihre bisherige Suche (acht Wochen) brachte keinen Erfolg. Sie haben den Eindruck gewonnen, dass Sie aufgrund Ihres Alters (40+) und Aussehens (kräftige Figur) wenig Chancen haben. Die Inhaberin eines Friseurgeschäfts sagte Ihnen direkt, dass sie Sie für „dick und unästhetisch“ halte.

Doch so schnell geben Sie nicht auf. Wenn Sie schon keiner will, dann machen Sie halt Ihren eigenen Salon auf! Das war schon immer Ihr Traum!

Herangehensweisen und Gesprächstechniken für Situation A

1. Empathie

- Widerspiegeln der Enttäuschung über nicht erfolgreiche Bewerbungsversuche und Benachteiligungserfahrungen
- gleichzeitig Verbalisierung der hohen Motivation/des Mutes/der großen Begeisterung für das Vorhaben, sich selbstständig zu machen
- Formulierungshilfe: *Ich sehe, Sie sind einerseits enttäuscht..., andererseits hoch motiviert...*

2. Standortbestimmung und Konkretisierungsfragen

- Die Ratsuchende wird zu ihrem Vorhaben befragt, um herauszufinden, welche Gedanken sie sich bisher dazu gemacht hat, wie ihre Motivation entstanden ist und welche Fragen noch nicht geklärt sind.
- Formulierungshilfe:
 - *Wie sind Sie auf die Idee einer Existenzgründung gekommen?*
 - *Was genau haben Sie sich überlegt?*

- Was haben Sie bereits unternommen?
- Was sind Ihre nächsten Schritte?
- Was brauchen Sie noch für die Existenzgründung?
- Wie kann ich Sie dabei unterstützen?

3. Feedback/Rückmeldung zur Idee der Existenzgründung

- Formulierungshilfe: *Ich stelle fest/beobachte, dass Sie...*

Positive Aspekte:

sehr gute Qualifikation (Meisterin, aktuelle Schnitte), hohe Kommunikationsfähigkeit, hohe Kundenorientierung, Begeisterung für den Beruf, Ideenreichtum, Vorstellungsvermögen

Gleichzeitig (kein aber!)...

Kritische Aspekte:

...die Idee noch nicht auf ihre wirtschaftliche Tragfähigkeit überprüft haben

4. Rückfrage zum Feedback

- Formulierungshilfe: *Wie sehen Sie das?*

5. Motivation zur Erstellung eines Businessplans

- Einstellung/Haltung: Ermutigen *So geht's*, nicht *Das alles ist schwierig...* bzw. Druck aufbauen
- den Begriff „Businessplan“ alltagssprachlich mit „Geschäftskonzept“ einführen und dann erklären

Wie können Sie einer Ratsuchenden ohne betriebswirtschaftliche Vorkenntnisse erklären, was ein Businessplan ist?

Ein Businessplan ist ein Geschäftskonzept. Dies bedeutet, dass Sie sich übersichtlich aufschreiben, an was Sie alles denken müssen und wie Sie es umsetzen könnten.

Ein Businessplan ist ein Geschäftskonzept, in dem Sie wichtige Bausteine Ihrer Gründungsidee durchdenken. Z. B. geht es um die Fragen:

- Was ist Ihr Standort?
- Wer sind Ihre Kunden?
- Wie kommen Sie zu Ihren Kunden?
- Wie schaffen Sie es, von dem Laden zu leben?
- Rückfrage: *Inwieweit haben Sie sich schon über ein Geschäftskonzept Gedanken gemacht?*

Nutzenargumentation für einen Businessplan

Angebot/Produkt	Überleitendes Verb	Vorteil
Ein Geschäftskonzept/ Ein Businessplan	unterstützt Sie dabei... sorgt dafür, dass... schützt Sie vor...	verschiedene Aspekte Ihrer Gründung in Betracht zu ziehen und abzuwägen

Ja-Sage-Technik (Fuß-in-die Tür-Technik)

- Rückfrage, um sich die Idee bestätigen zu lassen
- Formulierungshilfe: *Inwieweit ist es für Sie interessant, einen solchen Businessplan zu erstellen und die Chancen und Risiken Ihrer Gründung von vornherein zu planen/abzuwägen/zu durchdenken?*

6. Information über Angebote/Hilfestellung des Jobcenters bzw. der Agentur

- Formulierungshilfe: *Bei der Erstellung eines Businessplans empfehle ich Ihnen*
 - *ein Existenzgründungsseminar zu besuchen und (oder)*
 - *eine Existenzgründungsberatung in Anspruch zu nehmen.*

Nutzenargumentation für ein Existenzgründungsseminar/eine Existenzgründungsberatung

Angebot/Produkt	Überleitendes Verb	Vorteil
Ein Existenzgründungsseminar	unterstützt Sie dabei... sorgt dafür, dass...	Ihre Gründung zum Erfolg zu führen. Sie verschiedene Aspekte einer Gründung kennenlernen.
Eine Existenzgründungsberatung	schützt Sie davor...	unüberlegte Schritte zu unternehmen, die Sie später bereuen.

7. Weitere Ressourcen und Unterstützungsmöglichkeiten

- Formulierungshilfe: *Wer kann Sie außerdem bei Ihrer Gründung unterstützen?*
→ fachlich → wirtschaftlich → „moralisch“/persönlich

8. Informationen über Einstiegsgeld (bzw. Gründungszuschuss)

- Formulierungshilfe: *Ich kann Ihnen Einstiegsgeld bewilligen, wenn Sie ein überzeugendes Geschäftskonzept (Businessplan) vorlegen*
- kann auch schon vor oder während der Motivation zur Erstellung eines Businessplans genannt werden

9. Einbinden/Eingehen auf Genderaspekte

Lebenssituation von Frau König

- Empathie für die (schwierige) Lebenssituation

Erwerbschancen

- Vernetzung mit Frauen, die sich aus schwierigen Situationen heraus erfolgreich selbstständig gemacht haben

Motivation und Persönlichkeit

- Würdigung und Aufzeigen persönlicher Ressourcen wie Qualifikation und Motivation

Weitere Techniken

Paraphrasieren

- Zusammenfassen des von der Ratsuchenden Gesagten in eigenen Worten
- empfehlenswert, bevor die Beraterin oder der Berater eigene Ideen und Standpunkte äußert

Konkretisierung

- Konkretisieren und Hinterfragen von Plänen und Vorhaben, Chancen und Bedenken

Ggf. Ich-Botschaft

- Verbalisierung des Erlebens der Beraterin mit den drei Elementen:
- Beobachtung (beschreibend!), eigenes Erleben der Beraterin und ihr Wunsch an die Ratsuchende
- Formulierungshilfe: *Ich sehe, dass Sie kein Geschäftskonzept erstellt haben. Ich habe die Befürchtung, dass Sie viel Energie in Ihre Gründung investieren und diese dann nicht gelingt. Ich wünsche mir, dass Sie mögliche Barrieren im Vorfeld erkennen und frühzeitig Strategien entwickeln, diesen entgegenzuwirken.*

Situation B:

Feedback zu einem Businessplan

Beratungsziel: Hilfestellung zur Sicherung der Tragfähigkeit

Fortsetzung der Fallbeschreibung

Frau Kathi König hat ein Existenzgründungsseminar besucht, einen Businessplan erstellt und einen Antrag auf Einstiegsgeld vorgelegt.

Die Finanzierung erscheint der Arbeitsvermittlerin fragwürdig. Die Ladenmiete ist mit 600 Euro monatlich recht hoch, die Kaufkraft in dem Stadtteil, in dem der Salon eröffnet werden soll, eher niedrig.

Den Berechnungen nach wird Frau König einen Gewinn erwirtschaften, der mit 1.000 Euro (nach Steuern und Betriebsausgaben) kaum zur Sicherung des Lebensunterhaltes beiträgt.

Anweisung für die Rollenspieler:in

Sie haben inzwischen an einem Existenzgründungsseminar teilgenommen und einen Businessplan erstellt. Keine leichte Materie! Was Ihre Dienstleistungen, die

Kundenansprache und die Einrichtung Ihres Salons betrifft, haben Sie konkrete Vorstellungen. Bei der Berechnung der Einnahmen und Ausgaben hat Ihnen Ihre Tochter geholfen. Da blicken Sie nicht ganz durch und haben sich auf den Rat Ihrer Tochter verlassen, sie besucht schließlich das Wirtschaftsgymnasium. Auf Ihre Tochter sind Sie sehr stolz, sie soll später mal ein besseres Leben haben als Sie. Niemals soll sie in die Lage geraten, so wie Sie jetzt beim Jobcenter um Geld bitten zu müssen.

Klar ist Ihnen: Mit Ihrem Geschäft müssen Sie nicht „reich“ werden. Sie haben dabei Ihre Kundschaft gut im Blick. Jeder soll sich eine gute Frisur leisten können, es soll nicht am Preis scheitern. Daher haben Sie Ihre Preise moderat kalkuliert. Hohe Preise im Dienstleistungsbereich empfinden Sie als „spießig“, „ungerecht“ und „kapitalistisch“. Preise hin oder her – Sie wollen unbedingt Ihren eigenen Laden eröffnen und können es kaum erwarten, in dem Geschäft im Einkaufszentrum bald loszulegen. Von Tag zu Tag werden Sie ungeduldiger.

Auf die Rückmeldung, Ihre Finanzplanung zu durchdenken, reagieren Sie mit Enttäuschung und Rechtfertigungen (s. o.: Sie wollen ja keine Kapitalistin sein!). Gleichzeitig sind Sie eine „Kämpferin“ und bereit, mit der Handwerkskammer und Immobiliengesellschaft zu verhandeln (obwohl Sie dabei die Befürchtung haben, dass die Immobiliengesellschaft Ihnen den Laden nicht gibt).

Herangehensweisen und Gesprächstechniken für Situation B

1. Empathie

- Widerspiegeln des Erlebens der Ratsuchenden
Gefühle: *ungeduldig, weiterhin hoch motiviert*
Wünsche: *Sie wollen bald loslegen, in die Existenzgründung gehen*
- Formulierungshilfe: *Ich sehe, Sie sind ... und wünschen sich...*

2. Feedback/Rückmeldung zur Idee der Existenzgründung

- Formulierungshilfe: *Ich stelle fest/beobachte, dass Sie...*

Positive Aspekte:

Gründungsidee, Dienstleistungskonzept

Gleichzeitig (kein aber!)

Kritische Aspekte:

Preiskalkulation, Ladenmiete

3. Rückfrage zum Feedback

- Formulierungshilfe: *Wie sehen Sie das?*

4. Ich-Botschaft

- Beobachtung: *Ich stelle fest/beobachte, dass...*

- eigene Empfindung: *Ich habe die Befürchtung, dass...*
- Wunsch: *Ich wünsche mir, dass Sie Ihre Preiskalkulation überdenken.*

5. Fordern

- mit der Immobiliengesellschaft über den Preis verhandeln
- einen alternativen Standort suchen und eine Vergleichsrechnung anstellen
- die Preiskalkulation von der Handwerkskammer bewerten und sich dort beraten lassen

Formulierungshilfe:

Ich sehe, dass die Ladenmiete 600 Euro beträgt. Ich befürchte, dass Sie diese Miete mit Ihrem Salon nicht erwirtschaften können. Ich bitte Sie,

- *mit der Immobiliengesellschaft über eine Reduktion der Miete zu verhandeln.*
- *über einen weiteren Standort mit geringerer Miete nachzudenken.*
- *eine Beratung durch die Handwerkskammer einzuholen.*

6. Fördern

- Angebote unterbreiten, um die Umsetzung der Forderungen zu erfüllen, z. B.
 - Unterstützung bei der Suche und Finanzierung eines Verhandlungstrainings
 - Immobilienbörsen
 - persönlicher Ansprechpartner bei der Handelskammer
- ggf. Nutzenargumentation:
 - *Ein Verhandlungstraining hat für Sie den Nutzen, dass...*
 - *Frau/Herr XY unterstützt Sie dabei...*

Nutzenargumentation für eine Weiterbildung zum Verhandeln

Angebot/Produkt	Überleitendes Verb	Vorteil
Ein Verhandlungstraining	unterstützt Sie dabei...	Ihre Forderungen in einer Preisverhandlung klar zu artikulieren.
	sorgt dafür...	eigene Interessen durchzusetzen.
	schützt Sie vor...	schlechten Konditionen.

7. Genderaspekte in der Beratung

In welcher Weise können Genderaspekte in der Beratung berücksichtigt werden?

- Aufzeigen von Unterstützungsangeboten (z. B. für Alleinerziehende) und Netzwerken für Gründerinnen (z. B. Gründungszentren)
- Bewusstsein für genderspezifische Benachteiligungen bei möglichen Kapitalgebern: Vorbereitung auf entsprechende Gespräche, Ermutigung
- Stärkung der Selbstsicherheit für Gespräche bzw. Verhandlungen mit Kundinnen/Kunden und Geschäftspartnerinnen/-partnern
- Sensibilität dafür, dass wirtschaftliche Aspekte bisher kein Bestandteil der Genderidentität von Frau König waren: Erweiterung der Genderidentität um wirtschaftliches Denken und Handeln, ggf. Einbindung der Tochter

12.6.2 Fall 2: Existenzgründung mit einem Küchenstudio

Vorbemerkung

Der Fall wird als Pendant zur vorherigen Ratsuchenden als Mann dargestellt. Er kann auf die Person einer Frau übertragen werden, hat dann jedoch aus Genderperspektive andere Implikationen (vgl. Ausführungen unter 12.2):

Situation C:

Existenzgründung als Alternative zur bzw. als Ausweg aus Arbeitslosigkeit

Beratungsziele:

**Motivation eines Ratsuchenden zur Existenzgründung;
Entwickeln der Zielvision einer selbstständigen Tätigkeit**

Fallbeschreibung

Günter Werner ist 50 Jahre alt und verfügt über einen Berufsabschluss als Einzelhandelskaufmann. In den letzten 20 Jahren hat er im Möbelhaus „Möbelwelt“ gearbeitet und dort in den vergangenen zehn Jahren die Küchenabteilung geleitet. Das in der Region bekannte mittelständische Familienunternehmen ist in Insolvenz gegangen und er wird in zwei Wochen arbeitslos.

Der Ratsuchende würde gern weiter als Möbelverkäufer arbeiten. Er hat sich schon bei einigen Möbelhäusern im Umkreis von 200 km beworben, bisher ohne Erfolg. Herr Werner zeigt sich von der Insolvenz sichtlich betroffen, er ging davon aus, dass er bei dem Familienunternehmen bis zur Rente tätig sein würde. Er war noch nie arbeitslos.

In seinem beruflichen Umfeld gilt Herr Werner als stark engagierter, sehr loyaler und fachlich auf dem Feld „Kücheneinrichtung“ äußerst versierter Mitarbeiter. In den vergangenen Jahren hatte ihm das Unternehmen sehr viel Verantwortung übertragen und Gestaltungsräume eröffnet: Neben der eigenverantwortlichen Planung und Beratung von Kücheneinrichtungen im direkten Kundenkontakt leitete Herr Werner ein Team von fünf Mitarbeiterinnen, verantwortete den Einkauf, pflegte die Kommunikation zu den Lieferanten, koordinierte die mit dem Aufbau betrauten Handwerker und sorgte für ein professionelles Reklamationsmanagement in seinem Bereich. Seine Abteilung hatte stets sehr gute Verkaufszahlen aufzuweisen. Aus Sicht der Mitarbeiterinnen ist er ein motivierender, entscheidungsfreudiger und Rückendeckung gebender Chef.

Herr Werner ist verheiratet. Seine Frau hat eine halbe Stelle als Erzieherin. Einerseits mag sie ihren Beruf, andererseits erlebt sie diesen als sehr fordernd, weshalb sie nicht auf eine ganze Stelle aufstocken will. Der jüngste der beiden Söhne ist 18 Jahre und macht im nächsten Jahr Abitur. Der älteste Sohn ist 22 Jahre, studiert in einer anderen Stadt Architektur und wird von seinen Eltern finanziert.

Die Vorstellung, demnächst keine Arbeit mehr zu haben, trifft Herrn Werner sehr. Die Familie hat gut gewirtschaftet und verfügt zusammen mit einem kleinen Erbe

über Ersparnisse, sodass die Weiterfinanzierung des Studiums des ältesten Sohnes gesichert ist. Allerdings ist sich Herr Werner nicht sicher, ob er bei seinem jüngeren Sohn darauf drängen soll, dass dieser eine Berufsausbildung macht oder ein duales Studium anstrebt.

Anweisung für den Rollenspieler

Sie sind von Grund auf eine optimistische und kommunikative Person. In einem großen, familiengeführten Möbelgeschäft haben Sie es vom Kundenberater für Kücheneinrichtungen zum Leiter des Küchenstudios gebracht. Darauf sind Sie sehr stolz. Küchen sind einfach Ihr Metier, hier kennen Sie sich mit der Planung, Beratung, den Lieferanten und Handwerkern aus, können beraten und verkaufen, Mitarbeiter motivieren und schwierige Situationen mit Kunden oder Lieferanten lösen.

In dem Umfeld des Familienbetriebs haben Sie sich stets sicher gefühlt. Sie schätzten die angenehme Atmosphäre und das in Sie gesetzte Vertrauen. Nur so konnten Sie in den vergangenen Jahren so viel an Verantwortung hinzugewinnen.

Auf die Idee Ihrer Arbeitsvermittlerin, über eine Selbstständigkeit, z. B. ein eigenes Küchenstudio nachzudenken, reagieren Sie irritiert. Die Vorstellung, auf eigenen Füßen zu stehen, ist für Sie zunächst einmal befremdlich. Berufliche Selbstständigkeit verbinden Sie mit krummen Geschäften (z. B. Ausbeutung von Mitarbeitern, „Über den Tisch ziehen“ von Kunden, Geschäfte „hinter dem Rücken“, ganz viel Bürokratie etc.). Und was wird Ihre Frau erst dazu sagen? Als Selbstständiger stellen Sie doch nichts dar im Vergleich zu dem Job bisher, wo Sie von zufriedenen Kunden häufig auf der Straße als der „Fachmann für Küchen“ in der „Möbelwelt“ angesprochen wurden.

Vorab: Herausarbeiten von Argumenten für und wider eine Existenzgründung

- 1. Wie schätzen Sie das Gründungspotenzial von Herrn Werner ein?
Woraus leiten Sie dieses ab?**
- 2. Welche Aspekte sprechen dafür, die Idee einer Existenzgründung ins Gespräch zu bringen?**
- 3. Welche Aspekte könnten für eine Existenzgründung hinderlich sein?**
z. B. Bedürfnis nach Sicherheit, Routine und finanzieller Leistungsfähigkeit, bestehende Küchenstudios in der Region, Skepsis der Ehefrau, traditionelles Rollenverständnis
- 4. Welche Genderaspekte impliziert der Fall?**

Lebenssituation

- bisher traditionelle Rollenaufteilung, Mann war „Familiernährer“, Situation „gefährdet“ diese Ordnung

- bisheriger Status in der Gesellschaft ist gefährdet
- Ehefrau lehnt Ausbau ihrer Erwerbstätigkeit ab, hat schlecht bezahlten frauentypischen Beruf (Erzieherin)

Erwerbschancen/Arbeitsmarkt

- Berufe bzw. Verdienste förderten bestimmte Rollenaufteilung in Beruf und Familie
- Vertrieb: eher männlich besetztes Arbeitsfeld
- Produkt Küchen: „Entscheidungsmacht“ liegt in der Regel bei Frauen, sie sind überwiegend die Nutzerinnen
- die Rolle des „Familienernährers“ wird durch die aktuelle Beschäftigungssituation (drohende Arbeitslosigkeit, eventuell Notwendigkeit einer beruflichen Umorientierung) infrage gestellt

Motivation und Persönlichkeit von Herrn Werner

- Verdrängen des bevorstehenden Arbeitsplatzverlustes
- Angst, Familie nicht „ernähren“ bzw. finanzieren zu können

Herangehensweisen und Gesprächstechniken für Situation C

1. Empathie

- Widerspiegeln der Enttäuschung bzw. des Ärgers über die Insolvenz und die Ängste vor Arbeitslosigkeit
- gleichzeitig Verbalisierung der Begeisterungsfähigkeit auf dem Feld „Küche“, des hohen Engagements, des Verantwortungsbewusstseins und der Loyalität bis zum letzten Tag
- Formulierungshilfe: *Ich sehe, Sie sind einerseits verängstigt..., andererseits äußerst verantwortungsbewusst...*

2. Feedback/Rückmeldung zu den einer Gründung förderlichen Kompetenzen

- Formulierungshilfe: *Ich stelle fest/beobachte, dass Sie...*
Langjährige Berufserfahrung in der Küchenplanung, -beratung und im Küchenverkauf, hohes Verantwortungsbewusstsein, Führungserfahrung, wirtschaftliches Denken, bestehende Kontakte zu Kunden und Lieferanten.
- ggf. Kompetenzen über Ja-Sage-Technik bestätigen lassen
(ersetzt dann Rückfrage zum Feedback)

3. Rückfrage zum Feedback

- Formulierungshilfe: *Wie sehen Sie das?*

4. Motivation zur Auseinandersetzung mit dem Thema Existenzgründung/ Aufbau und Konkretisierung einer Zielvision

Hypothetische Fragen zum Aufbau einer Zielvision

- *Wie wäre es, wenn Sie Leiter eines eigenen Küchenstudios wären?*
- *Was würde gleich bleiben?*
- *Welche neuen bzw. anderen Tätigkeiten kämen auf Sie zu?*

- *Wie bewerten Sie diese?*
- *Wie sähe ein typischer Tag aus?*
- *Welche Vorbereitungen müssten Sie treffen, damit das Vorhaben ein Erfolg wird?*
- *Angenommen, es gäbe in Möbelhäusern keine Küchenstudios mehr: Wie würden Sie Ihre berufliche Zukunft weiter gestalten?*

Ressourcenorientierte Fragen zur Verdeutlichung eigener Kompetenzen

- *Welche Fähigkeiten bringen Sie für eine Existenzgründung mit?*
- *Wenn ich sage, dass ich Sie für eine Gründungspersönlichkeit halte: Was meinen Sie, wie ich daraufgekommen bin?*
- *Wenn ich Sie zu einem Gründungsberater schicke und er mir sagt: „Herr Werner ist ein idealer Existenzgründer, er sollte unbedingt sein eigenes Küchenstudio aufnehmen.“, wie ist er wohl daraufgekommen?*
- *Angenommen, ich treffe Sie in zwei Jahren wieder und Sie sind dann Inhaber eines Küchenstudios. Wenn ich Sie frage, wie Sie das geschafft haben, was würden Sie mir dann sagen?*
- *Angenommen, Sie haben Ihre Frau überzeugt, wie haben Sie das geschafft?*

Verschlimmerungsfragen zum Umgang mit Ängsten

- *Was ist das Schlimmste, das bei einer Existenzgründung passieren könnte?*
- *Wie wahrscheinlich ist das?*
- *Was wäre daran besonders schlimm?*
- *Was können Sie tun, damit es nicht so weit kommt?*

Zirkuläre Fragen zum Aufdecken von Abhängigkeiten

- *Wenn ich Ihre Frau/Ihren jüngsten/Ihren ältesten Sohn fragen würde, wie sie/er über ein von Ihnen geleitetes Küchenstudio denkt, was würde sie/er mir antworten?*
- *Wenn ich Ihre Nachbarn/Sportfreunde fragen würde...?*

Hypothetische Fragen zur Aufhebung von Restriktionen

- *Formulierungshilfe: Wenn (Restriktion nicht da wäre), würden Sie sich dann selbstständig machen?
... wie wäre die Situation dann?*

Beispiele:

- *Wenn Ihre Frau die Idee begrüßen würde...*
- *Wenn Sie bei der Existenzgründung finanziell unterstützt werden würden...*
- *Wenn Sie jemand bei der Existenzgründung finanziell unterstützen würde und Sie fragen würde, wie viel Geld Sie bräuchten, was würden Sie der Person antworten?*
- *Was müsste gegeben sein, damit Sie das Risiko wagen?*

5. Verschreibung von Hausaufgaben

Beispiele

- *Plus-Minus-Liste erstellen (Für und Wider)*
- *Standort-/Marktanalyse für die Region*

- Aufschreiben, was sich ändern würde, wenn er ein eigenes Küchenstudio hätte
- Aufschreiben, was er tun kann, um ein eigenes Küchenstudio zu schaffen
- Besuch eines Existenzgründungsworkshops mit Bericht darüber, was sich die Beraterin dabei gedacht hat, ihn dorthin zu schicken. Wozu kann ihm das dienen?
- Ausbau der Erwerbstätigkeit der Frau

6. Einbinden/Einbeziehen von personalen Faktoren bei der Beraterin bzw. dem Berater und Genderaspekten des Falls

Fragen an die Beraterin bzw. den Berater

- Berater/in sollte sich fragen: Welche eigene Affinität habe ich zur Selbstständigkeit? Wie groß ist mein eigenes Bedürfnis nach Sicherheit?
- Inwiefern identifiziere ich mich mit dem Mann bzw. der Frau und ihren Rollenvorstellungen in dem Fall?
- Wie kann ich Projektionen vermeiden?

Berücksichtigung von Genderaspekten in der Beratung

- Empathie für die Ängste, welche durch die Infragestellung bisheriger Rollen ausgelöst werden
- Ehepaar zur Neuordnung ihrer Rollen und Bilder übereinander ermutigen
- Ehefrau mit in die Beratung einbeziehen und ggf. motivieren, über den Ausbau ihrer Erwerbstätigkeit nachzudenken
- Ehepaar verdeutlichen, wie es sich als Selbstständige lebt (Schaffung einer positiven Zielvision), positive Belegung aus Gendersicht (z. B. Status als männlicher Aspekt oder Aufstellung als Unternehmen, das mit Personal sozial umgeht)

12.7 Fazit

Die Studierenden haben vom Wahlmodul in mehrerer Hinsicht profitiert: Das Ziel, sie für die Gründungsberatung im Kontext der Bundesagentur für Arbeit zu qualifizieren, wurde erreicht. Dies hat dazu geführt, dass einige in den nachfolgenden Praxisphasen sofort in der Gründungsberatung der Agenturen eingesetzt wurden.

Interessanterweise kamen durch die Auseinandersetzung mit dem Businessplan auch bislang verschlossene, nicht bekannte Qualitäten der Studierenden zum Vorschein: Einige von ihnen verfügen über hohes Gründungspotenzial, was sich in zum Teil hervorragenden Businessplänen widerspiegelte. Im Laufe der Zeit sind unter Einbeziehung von Prüfungsarbeiten der Wahlmodule, welche Lehrbeauftragte durchgeführt haben, an der HdBA mehrere hundert Geschäftsideen entwickelt worden. Manche Studierende haben ihre Ideen bereits umgesetzt oder haben das noch vor, ggf. mehrheitlich im Nebenerwerb.

Eine Übersicht der von Studierenden entwickelten Gründungsideen findet sich in Tabelle 34. Die (fiktiven) Vorhaben knüpfen häufig an ein persönliches Interesse

oder Hobby an (z. B. Tätigkeiten mit Tieren, Beschäftigung mit Essen, sportliche Aktivitäten, künstlerische Eignung), mitunter auch an Erfahrungen oder bereits vorhandene Kompetenzen und Gegebenheiten (z. B. interkulturelle Fähigkeiten, Beratungskompetenz, Vertrieb für einen im Freundeskreis vorhandenen Handwerksbetrieb).

Tab. 34 Gründungsideen von Studierenden der HdBA (Auswahl)

Unternehmen/Handel rund ums Essen

- Lasagnezauber (Auflaufformen für Lasagne zu gängigen Plattengrößen)
- MyGulasch (Vertrieb von Gulaschgerichten)
- Die mobile Kochschule (gekocht wird in der eigenen Küche der Kundin/des Kunden)
- Confiserie (Süßwarengeschäft)
- Unternehmen mit Bio-Fastfood
- Gesunde Vielfalt (gesunde Tiefkühlkost für viel beschäftigte Berufstätige)

Unternehmen und Tätigkeiten mit Tieren

- Möbel für Tiere
- Kratzbäume im individuellen Design
- Betreuungsservice für Hunde
- Pensionsstall mit integrierter Reitschule
- Homöopathische Tierheilpraxis
- Selbstständigkeit als Trainerin im Dressurreiten
- Pferdesportfachgeschäft

Betreuung von Kindern

- Kindertagespflege
- Flexible Kinderbetreuung

Unternehmen/Tätigkeiten mit Sport

- Tanzstudio
- Sportbegleiter

Unternehmen/Tätigkeit im Bereich Kultur/Kunst

- The Styleograph (Selbstständigkeit als Street-Fotograf)
- Vertrieb und Marketing für einen Glasmalereibetrieb
- Selbstständigkeit als Graffiti-Künstler

Freiberufliche Dienstleistungen

- Trainer und Berater für interkulturelle Kompetenzen
- Personalberaterin und Dozentin
- Motivations- und Sinnberatung

Weitere Dienstleistungen

- Hochzeitsagentur
- Partnervermittlung
- Taschenaufbewahrung
- Verleih von Luxushandtaschen
- mobiles Büro (übernimmt Büroarbeiten)
- Werbeagentur
- Netzwerk für Dienstleistungen im Mediendesign
- Vermittlungsagentur für Messe-, Event- und Promotion-Personal
- Agentur mit Räumen für individuelle Ruhepausen und Kurzschlaf
- exklusives stilvolles Café für Männer
- Beherbergungsbetrieb mit Bauernhof und Wellness im Spreewald
- Sterbefallberatung

Einrichtungen im Bildungswesen

- Trainings- und Beratungseinrichtung zur erleichterten Berufswahlentscheidung für Jugendliche mit türkischem Migrationshintergrund in Berlin-Kreuzberg
- „Die Lerninsel“: Nachhilfezentrum für Schülerinnen und Schüler

Weitere Tätigkeiten im Handel

- Internet-Antiquariat
- Buchhandlung
- Regalflohmarkt
- Tischtenniszubehör
- Tanzbekleidung usw.
- Festtagsmodengeschäft
- „Besondere Schnitte GmbH“ (Bekleidung für körperbehinderte Menschen)
- Vertrieb von Elektromobilen mit Reparaturservice
- „Der Entlüfter“ – ein Produkt für den Transport von Plastikflaschen (Pressen von Plastikpfandflaschen)

Es stellt sich die Frage, ob diese zum Teil sehr guten Ideen im Rahmen des Vermittlungs- und Integrationsauftrags der Bundesagentur für Arbeit nutzbar gemacht werden könnten. Beschäftigungslosen Menschen mit Interesse an Selbstständigkeit und Gründungspotenzial könnten (z. B. im Rahmen einer Gruppenveranstaltung) passende Ideen vorgestellt werden. Die Vorhaben müssten natürlich für die jeweilige Person und Region angepasst werden.

Aus dem Wahlmodul gingen auch eine Reihe Bachelorarbeiten hervor. Hier sind beispielsweise die Thesen von Christian Schieren über das „Sinnerleben in der Selbstständigkeit als Gründungs- und Arbeitsmotivation von Existenzgründerinnen und -gründern“ und Madeleine Schmitt über „Gründungszuschuss als Ermessensleistung?“ zu nennen.

13 Genderaspekte aus Unternehmenssicht – Einblicke in die Diversity-Strategie von Ford

„Gender Mainstreaming“ ist die von Politik und öffentlichen Verwaltungen geschaffene Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter. Danach ist Frauenförderung u. a. aufgrund der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt notwendig. Viele Unternehmen verorten die Akzeptanz und Wertschätzung von Menschen unterschiedlichen Geschlechts in einem anderen Konzept, und zwar unter dem Begriff „Diversity“. Diversity beschreibt Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Menschen und betont die Vielfalt von Menschen in verschiedener Hinsicht, zum Beispiel bezüglich Geschlecht, kultureller Herkunft, Alter oder Gesundheitszustand. Frauenförderung und die Beachtung von Genderaspekten in der Arbeitswelt werden dabei als Teil von Diversity-Strategien verstanden.

Welches Interesse hat ein Unternehmen, die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt zu nutzen? Welche Bedeutung wird der Chancengleichheit von Frauen und Männern aus Unternehmenssicht beigemessen? Aus welchen Inhalten besteht eine firmeneigene Diversity-Strategie, welche Erfolge hat sie vorzuweisen und wo liegen Herausforderungen? Diese und ähnliche Fragen stellen sich, wenn Genderaspekte aus Unternehmenssicht betrachtet werden.

Der Automobilhersteller Ford ist dafür bekannt, sich als eines der ersten Unternehmen weltweit mit dem Thema „Diversity“ auseinandergesetzt zu haben.

Das Diversity-Team der Ford-Werke GmbH in Köln gibt in einem Interview interessante Einblicke in seine Arbeit. Der Bereich wird von Brigitte Kasztan geleitet, die seit 1991 bei Ford beschäftigt ist und zuvor unter anderem in der Personalabteilung der Ford Bank und des Joint Ventures Getrag Ford Transmissions tätig gewesen ist. 1996 war sie Mitbegründerin des deutschen Ford Diversity Councils. Vor zwei Jahren hat sie die Position der Diversity-Managerin Ford Europa und Ford Deutschland übernommen und wird dabei von zwei Mitarbeiterinnen, Nathaly Maus-Thiel und Claudia Löhle-Parg unterstützt.

Nathaly Maus-Thiel ist seit 1993 bei Ford beschäftigt. Nach einem einjährigen Auslandsaufenthalt und Elternzeit ist sie seit 2006 als Mitarbeiterin im Diversity-Office

tätig. Claudia Löhle-Parg arbeitet seit 2001 bei Ford und war bis zu ihrer Elternzeit in verschiedenen Bereichen des Personalwesens tätig. Seit Februar 2013 ist sie im Diversity Team.

Die Autorin des Bandes dankt Dr. Wolfgang Runge für die Vermittlung des Kontaktes.

Interview mit dem Team Diversity-Management der Ford-Werke GmbH

Gesprächspartnerinnen: Frau Kasztan (K), Frau Maus-Thiel (MT) und Frau Löhle-Parg (LP);

Interviewerin: Bettina Franzke (I)



Abb. 6 Diversity Office Ford-Werke GmbH in Köln; Frau Maus-Thiel, Frau Kasztan, Frau Löhle-Parg (von links nach rechts)

- I Vielen Dank, dass ich heute ein Interview mit Ihnen führen darf und so Gelegenheit habe, das Diversity-Management bei Ford näher kennenzulernen. Was verbirgt sich hinter dem Stichwort „Diversity“ bei Ford?
- K Wir haben bei Ford bereits 1996 begonnen, uns mit dem Thema Diversity-Management auseinanderzusetzen und wir werden uns auch in Zukunft damit beschäftigen. Das zeigt, dass dieses Thema bei uns nicht ein „Flavor of the Day“, sondern wirklich ein langfristig angelegter Prozess ist. Wir haben hier im Haus ein ganzheitliches Konzept von Diversity, das heißt, wir schauen uns nicht nur bestimmte Diversity-Kategorien allein an. Das machen wir zwar auch, aber es ist uns sehr wichtig, dass wir alle Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Mitarbeiter zum Nutzen aller Beteiligten im Unternehmen betrachten. Damit bekommen wir auch die notwendige Unterstützung im Unternehmen. Von daher ist es ein bereichsübergreifendes Thema, das sich in vielen Organisationen widerspiegelt und nicht nur eine Sache von uns Dreien, sondern die Sache eines Jeden.
- I Weshalb hat Ford eine Diversity-Strategie?
- K Die Gründe, warum wir uns damit beschäftigen, sind natürlich auch gesetzliche Vorgaben. Als wir mit Diversity begonnen haben, gab es diese noch nicht,

aber beim AGG waren wir, als das eingeführt wurde, schon gut aufgestellt. Nur als Stichwort: Es gibt das Lebenspartnerschaftsgesetz, es gibt das veränderte Renteneintrittsalter, die Gesellschaft hat sich verändert, es gibt den demografischen Wandel und die Migration. Frauen sind stärker in der Wahrnehmung als Käuferinnen oder im Arbeitsprozess. Darüber hinaus verfolgen wir auch einen Business-Case. Warum macht man das? Nicht allein weil man gut sein will, sondern weil man etwas verdienen möchte. Ich finde es immer gut, wenn man das so klar verbinden kann. Bei uns bezieht sich das unter anderem auf die Produkte, Stichwort „Entwicklung“: Autos werden natürlich auch von Frauen gekauft, sie beeinflussen sogar überwiegend die Kaufentscheidung und so ist es ganz natürlich, dass ihre Wünsche bereits bei der Entwicklung der Autos berücksichtigt werden müssen. Es ist wichtig, Kunden und Märkte im Auge zu haben, zum Beispiel beim Thema „Migration“: Wie adressieren wir diese Gruppe adäquat? Ein großer Teil hat natürlich mit der Unternehmenskultur zu tun. Wie schaffen wir es, eine offene Kultur zu gestalten, in der sich jeder wertgeschätzt fühlt? Hinzu kommt die gesellschaftliche Verantwortung, Stichwort „Community Involvement“.

- I Welche Ziele verbinden Sie mit Diversity?
- K **Unsere Vision von Diversity ist, dass dies kein Förderprogramm für Minderheiten sein soll.** Wenn ich Minderheiten sage, sind das oft Minderheiten im Unternehmen, die gesellschaftlich gar nicht als Minderheiten erlebt werden, beispielsweise Frauen. Alle gehören dazu: nicht nur Frauen, Behinderte und Migranten. Man soll nicht defizitär betrachten, was Minderheiten alles nicht haben, sondern fragen, inwieweit Unterschiedlichkeit das Unternehmen bereichert und wo wir als Unternehmen positiv profitieren können. Wir möchten ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem diese Dinge zum Tragen kommen: **Jeder soll sich wertgeschätzt fühlen und die Vorteile eines unterschiedlich zusammengesetzten Arbeitsteams, in dem nicht alle gleich ticken und die gleichen Ideen haben, sollen genutzt werden.** Die Bedürfnisse und Stärken der Mitarbeiter sollen respektiert und wertgeschätzt werden. Darüber hinaus wollen wir auch eine Kultur fördern, in der jeder zum Erfolg unseres Unternehmens beitragen kann, was ja auch eine Art der Wertschätzung ist. Gerade Veränderungen in der Unternehmenskultur brauchen Zeit, und aus diesem Grund muss die Diversity-Strategie langfristig angelegt sein. Man benötigt einen langen Atem, wenn man etwas verändern will.
- I Wie ist die Diversity-Strategie in die Unternehmensentwicklung eingebunden?
- K Unser Diversity-Management ist in der Unternehmensstrategie fest verankert. Das halte ich für sehr wichtig, denn das zeigt, dass dieses Thema nicht nebenher läuft. Wir haben die Unterstützung der obersten Management-Ebene. Wir haben eine Zieldefinition, die sogenannte Score-Card, die wir am Jahresanfang erstellen. In dieser legen wir fest, was wir erreichen wollen. Wir messen nicht

alles, aber wir versuchen festzustellen, wo wir uns verbessert haben und wie wir das belegen können. Diversity ist unserer Ansicht nach für den Unternehmenserfolg notwendig. Dazu gehört auch die Nachhaltigkeit, also was man tatsächlich bewirkt hat, und das muss regelmäßig überprüft werden. Wichtig ist gleichzeitig einen zentralen Ansprechpartner zu diesem Thema zu haben, damit eine Kontinuität gewährleistet ist. Man muss ausreichend Ressourcen zur Verfügung stellen und Potenziale nutzen: das heißt, zu erkennen, was die Menschen mitbringen, und nicht, was sie vermeintlich nicht haben und was man ihnen mühsam antrainieren muss.

- I Wie sind Sie organisatorisch aufgestellt?
- K An der Spitze steht die europäische Geschäftsleitung. In unserem Europäischen Diversity-Council sind die Mitglieder der Geschäftsleitung vertreten und dort wird die Strategie für Europa und letztlich auch für Deutschland festgelegt. An der Basis haben wir Mitarbeiternetzwerke, die mit Ideen und Vorschlägen an das Council herantreten. Diese Mitarbeiternetzwerke haben jeweils einen Sponsor aus der europäischen Geschäftsleitung, sodass eine Verbindung besteht und sich die Basis oben „Muskeln“ holen kann, und seien es nur finanzielle. Sie treffen sich mindestens zweimal im Jahr. Die Mitarbeiternetzwerke haben zudem Kontakt zu den Diversity-Managern, da bin ich in einer Doppelfunktion, einmal für Europa und einmal für Deutschland zuständig. Zusätzlich gibt es noch eine Kollegin in/für England. An anderen Standorten, die nicht so groß sind, ist das eine Teilfunktion von **Human Resources**. Im Hause haben wir verschiedene nationale Councils. Es gibt ein deutsches Council, aber es gibt auch funktionale Councils in den unterschiedlichen Bereichen, die an Diversity-Themen arbeiten, z. B. innerhalb der Finanzen und dem Einkauf. Dann gibt es noch Instrumente, wie z. B. die vorhin genannten Zieldefinitionen. Eine Erfolgskontrolle machen wir über die Score-Card, aber auch über eine Mitarbeiterumfrage, die einmal im Jahr stattfindet und Diversity-relevante Fragen beinhaltet.
- I Sie sagten, dass es verschiedene Facetten von Diversity gibt. Welchen Stellenwert hat Gender innerhalb von Diversity?
- K **Gender ist ein Merkmal unserer Diversity-Strategie. Es ist ein sehr sichtbares Merkmal, weil unser Frauenanteil nicht hoch ist.** Europaweit betrachtet liegen wir bei ca. elf Prozent. Wir bemühen uns, diesen Frauenanteil gerade in technischen Bereichen zu verstärken. Insofern weichen wir da ein wenig von unserer grundsätzlichen Vorgehensweise ab. Grundsätzlich ist unsere Vorgehensweise so, dass wir keine Unterschiede machen und dass für alle alles offensteht. Das merkt man beispielsweise, wenn wir Trainings und Coachings anbieten. Wir haben keine speziell zugeschnittenen Maßnahmen, sondern alles steht für alle offen, sowohl für Frauen als auch für Männer. Sollte jemand den Wunsch äußern oder sollte die Notwendigkeit bestehen, dass es ein speziell zugeschnitte-

nes Training für Frauen geben soll, dann würden wir das extern einkaufen. Das wäre möglich und wir würden das arrangieren, **aber grundsätzlich machen wir keine speziellen Frauenförderungsprogramme.**

- I Wie sieht es beim Thema MINT aus?
- K Bei dem Thema, wie wir Mädchen für technische Berufe interessieren können, weichen wir in der Tat von unserer grundsätzlichen Strategie ab. Wir haben innerhalb von Ford den Bereich „FiT: Frauen in technischen Berufen“, weil wir festgestellt haben, dass wir bei den Mädchen bereits in jungen Jahren beginnen müssen, sie für Technik zu begeistern. Erschreckenderweise konzentrieren sich die Mädchen auch heute noch auf typische Berufe wie Industriekauffrau oder Friseurin. Unter den zehn nachgefragtesten Berufen bei Mädchen ist kein einziger technischer Beruf. Wir haben uns vor langer Zeit gefragt, wie wir an diesen Nachwuchs kommen. Daraufhin haben wir begonnen, Kontakte mit Schulen und Berufsberatern aufzubauen und Möglichkeiten für Mädchen anzubieten. Das sind Praktika, in denen sie in einer reinen Mädchengruppe mit Technik in Kontakt kommen können. Sie bauen beispielsweise Kerzenständer aus Metall, indem sie das Metall feilen und zusammensetzen. Wenn die Mädchen zusammen mit Jungs in einer Gruppe sind, dann sind die Mädchen ab einem gewissen Alter entweder mehr an den Jungs als am Feilen interessiert, oder aber die Jungs führen sich wie kleine Machos auf und die Mädchen kommen überhaupt nicht zum Zug. Wir versuchen, den Mädchen Vorbilder zu zeigen. Dafür nehmen wir Mädchen oder Frauen, die bei uns eine Ausbildung machen oder diese bereits abgeschlossen haben. Wir nehmen schon seit Jahren am Girls‘ Day teil. An diesem Tag haben wir ca. 400 Mädchen ab einem Alter von zehn Jahren hier. Der Girls‘ Day ist meist der erste Kontakt und eine gute Möglichkeit, um überhaupt zu erleben, dass Technik auch interessant sein kann.
- I Wie ist hier Ihre Zwischenbilanz beim Thema „Frauen in technischen Berufen“?
- K **Man muss einen langen Atem haben!** Wir haben Ende 1990 begonnen und hatten zu der Zeit in der technischen Ausbildung einen Frauenanteil von ca. sieben Prozent. Heute haben wir einen Frauenanteil von rund 20 Prozent. Die Zahl bezieht sich auf die technischen Berufe, die wir insgesamt ausbilden. Man sieht schon, dass wir da etwas bewegen konnten. Trotzdem geht es sehr langsam, weil es natürlich schwierig ist, diese Klischees zu durchbrechen.
- MT Es gibt zu wenige Vorbilder im Familien- und Bekanntenkreis und in den Medien. Technik kommt bei den Mädchen noch nicht so an bzw. wird nicht wahrgenommen.
- K Die Schulnoten der Mädchen sind ja durchweg besser als die der Jungs. Aber trotz guter Noten trauen sie sich Technik oft nicht zu und es ist gar nicht in

ihrem Auswahlpektrum. Für diejenigen Mädchen, die vor der Wahl stehen, ob sie eine Ausbildung oder ein Studium machen wollen, bieten wir „Try-Ing“ an, also „Versuch Ingenieur“ zusammen mit der Fachhochschule. Die Mädchen können einen Schnupperkurs machen, das bedeutet: eine Woche Fachhochschule und eine Woche Praxis bei uns in der Produktentwicklung. Zudem bieten wir eine duale Ausbildung im technischen Bereich an, diese nennt sich „do2technik“, wo zuerst eine Ausbildung und dann ein Studium abgeschlossen wird. Bei dieser Ausbildung/bei diesem Studium haben wir einen Anteil von 40 Prozent Frauen. **Wenn Mädchen eine technische Ausbildung beginnen, dann haben sie sich das mehrmals überlegt.** Sie schnuppern nicht nur und sagen, dass sie das machen wollen, sondern verifizieren das mehrmals, bevor sie sich wirklich dafür entscheiden.

- I Ford war immer Pionier im Bereich Diversity oder auch Gender, was ja zu Diversity gehört. Was hat die letzten zehn, fünfzehn Jahre im Bezug auf Frauen und Männer am Arbeitsplatz gut geklappt, und wo haben Sie hinzugelehrt?
- K Ich finde, es hat im Bereich der Ausbildung gut geklappt, wie die Zahlen auch belegen. Wir haben allerdings den Eindruck, dass Frauen nach einiger Zeit den technischen Bereich wieder verlassen, um in eine nicht technische Abteilung zu wechseln. Um diese Vermutung zu untersuchen, haben wir u. a. zu diesem Thema gemeinsam mit der IG Metall eine Befragung durchgeführt. Wir sind im Moment bei der Auswertung und haben Hinweise, dass die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in dieser Hinsicht nicht so groß sind. Was wir sehen können, ist, dass Sie eine bestimmte kritische Masse einer Minderheit an einem Ort brauchen. Das ist noch immer problematisch. Wir versuchen aber, mindestens zwei Mädchen in einer Ausbildungsgruppe zu haben, was relativ wenig ist.
- I Wie präsent sind Frauen unter den Beschäftigten?
- K Wenn Sie in das Werk gehen, dann sind Frauen häufig eine sichtbare Minderheit. Das wird Ihnen aber nie jemand offiziell sagen. Es wird dann gesagt, dass es kompliziert sei, sie einzusetzen, da sie ja jung sind, bestimmt Kinder kriegen und dann zurückkommen und in Teilzeit arbeiten wollen. Wie sollen wir das mit verschiedenen Schichtsystemen machen, wie lässt sich das vereinbaren? Ich finde, wir haben eine ganze Menge bewegt. Man sieht auch, dass es viel mehr Frauen in hohen Management-Positionen gibt. Es ist viel passiert, das messen wir auch. Und obwohl wir keine Vorgaben und keine Quoten haben, möchten wir das trotzdem verbessern. **Wir verifizieren regelmäßig unsere Prozesse, um zu sehen, ob diese tatsächlich barrierefrei sind oder ob es einen Balken gibt. So haben wir beispielsweise überprüft, ob der Einstellprozess genderneutral ist und konnten mit Stolz erkennen, dass er das ist.** Wir haben aber auch erkannt, dass sich generell weniger Frauen bewerben, außer im Personalbereich, da ist das anders. Wir denken, das hat damit zu tun, dass die Au-

tomobilindustrie für Frauen generell nicht als der Wahlarbeitgeber gesehen wird. Die Frage ist auch, wie wir Frauen ansprechen, wenn wir Stellen ausschreiben. Wir überlegen derzeit, ob man eine spezielle Strategie hierfür entwickeln sollte.

- I Sie haben gesagt, dass einige Frauen aus den technischen Bereichen wieder herausgehen. Was tun Sie, um die Frauen bei Ford im Unternehmen zu behalten und sie auch über Jahre und Jahrzehnte zu motivieren, dabei zu bleiben und sich eben nicht in die Personalabteilung versetzen zu lassen?
- K Ehrlich gesagt suche ich aufgrund der Umfrage noch nach einer tatsächlichen Umgangsweise. Konkrete Ergebnisse zu der durchgeführten Untersuchung liegen noch nicht vor, daher kann ich noch nicht sagen, ob unsere Vermutung bestätigt wird. Man hat bestimmte Wahrnehmungen, wenn man Frauen, die vorher etwas Technisches studiert oder gelernt haben, in der Personalabteilung wiederfindet. Dann denkt man sich: „Ach, wieder eine.“ Dass das aber auch bei Männern der Fall ist, das gleicht man dann nicht ab. Insofern kann ich noch nicht sagen, ob das so ist. Genau deswegen haben wir die Untersuchung gemacht: um zu erkennen, woran das liegt, was wir tatsächlich tun können und was gegebenenfalls erforderlich ist. Eine Idee haben wir natürlich. **Da spielt sicherlich auch das Thema Flexibilität eine Rolle: Wie flexibel können wir als Unternehmen auf außerbetriebliche Aktivitäten reagieren?** Ich nenne es mal „außerbetriebliche Aktivitäten“, um das Thema ein bisschen von „den Müttern“ wegzubringen. Dieser ganze Komplex wird den Frauen immer ein wenig – ich sage es bewusst provokant – als Makel angeheftet, weil sie nicht ganz, sondern nur für Teilzeitstellen zur Verfügung stehen. Auch das Wort Teilzeit ist ja irgendwie komisch.
- MT Ja. Es betrifft auch zunehmend mehr Männer, die in dieser Situation sind und diese Angebote nutzen möchten. Ob sie alleinerziehend sind oder aus anderen Gründen. Insofern sollte man nach mehr Flexibilität suchen.
- I Wie präsent sind bei Ihnen Frauen in technisch ausgerichteten Führungspositionen?
- K Wir haben Netzwerke in den technischen Bereichen, um den Austausch untereinander zu fördern. Für Frauen in Führungspositionen haben wir verschiedene Beispiele. In Saarlouis gibt es beispielsweise eine Frau, die die Leitung der Produktion innehat. Dann haben wir eine Frau, die allerdings gerade noch in Elternzeit ist, die die Fiesta-Fertigung, das ist der größte Bereich, in Köln leitet. Das sind immer noch Einzelbeispiele. Diese Einzelbeispiele ziehen wir natürlich heraus und zeigen diese gern, was auch ein zweischneidiges Schwert ist. **Ich finde es wichtig, weil es vielen Frauen Mut macht.** Auf der anderen Seite benutzt man diese Frauen auch ein Stück und manchmal möchten sie nicht schon wieder als Beispiel für eine Frau herangezogen werden. Damit etikettiert man die Leute auch ein Stück.

- I Was macht das für einen Unterschied oder was verbinden Sie damit, wenn mehr Frauen in der Arbeitswelt unterwegs sind, gerade in technischen Disziplinen, wo Sie ja das Ziel haben, eine stärkere Durchmischung zu erreichen?
- LP Es ist wichtig hervorzuheben, dass die Kaufentscheidungen bei Autos bis zu 80 Prozent von Frauen getroffen werden. Von daher ist das für uns schon ein ganz wichtiger Aspekt, dass wir in der Produktentwicklung genügend Frauen in verschiedenen Funktionen haben. Wie aus der Sichtweise der Frauen ein Auto sein soll, das ist, denke ich, der allerwichtigste Punkt.
- I Entwickeln Frauen Autos anders als Männer?
- LP Schiebetüren zum Beispiel finden Frauen natürlich immer klasse, da denke ich jetzt an die Mütter. Man ist mit den Kindern unterwegs, will in eine enge Parklücke und dann ist es superpraktisch, Schiebetüren zu haben. Ich denke, bei den Männern ist dieses Bewusstsein nicht da, aber die Frauen bringen da ihre Ideen und ihre Erfahrungen ein.
- K Und wo wir die Expertise nicht in den Bereichen haben, da nutzen wir die Expertise anderer Frauen im Unternehmen. Da haben wir das Women's Product Panel: Das sind Frauen aus verschiedenen Bereichen und in verschiedenen Hierarchien. **Sie haben eine Übersicht entwickelt, was frauenspezifische Wünsche bei der Entwicklung von Fahrzeugen angeht.** Bei Männern ist der Blickwinkel oft so, dass Frauen sich den Schminkspiegel wünschen und die Farbe des Fahrzeugs gestalten möchten. Das greift einfach zu kurz.
- MT Frauen bringen noch mal einen anderen Blick mit hinein, einfach Kleinigkeiten, über die der Mann sagt: „Oh, das brauchen wir nicht“. Aber wo verstaue ich meine Tasche, wenn ich eingekauft habe? Wieso fällt die um? Gibt es da nicht ein Netz oder einen Halter, wo ich die Tasche festmachen kann? Das sind Kleinigkeiten, die auch Männern nützen und jedem einfach das Leben erleichtern. Darauf einen anderen Blick zu haben, und nicht nur darauf zu achten, wie schnell das Auto fährt, wie viel PS es hat und wie hoch der Verbrauch ist.
- K Ein Punkt, und da gibt es generell in der gesamten Automobilindustrie noch sehr viel zu tun, ist **die Ansprache von Frauen als Kundinnen**. Wenn man in ein Autohaus geht, dann gibt es meistens männliche Berater und es ist auch heute noch so, dass man dann gesagt bekommt: „Sie wollen ein neues Auto? Dann bringen Sie mal Ihren Mann mit.“ Das ist doch unglaublich, dass es so was noch gibt. Wir sind im Jahr 2013! Der Gedanke dahinter ist, dass wir das intern repräsentieren möchten, was wir auch extern als Kunden haben. Gerade bei diesem Verkaufsbeispiel wird es sehr deutlich, dass ich mich wahrscheinlich besser verstanden fühle, wenn ich eine Verkaufsberaterin habe, die auch versteht, dass ich das Auto kaufe, dass das meins ist, und dass ich das sogar bezahlen will.

- I Sie stellen heraus, dass es sehr hilfreich ist, die Lebensmuster und Lebensweisen von Frauen in der Produktion zu nutzen. Gleichzeitig sind Frauen noch eine kritische Masse und es werden teilweise Frauen aus anderen Abteilungen eingeladen, um sich an der Entwicklung zu beteiligen. Was tun Sie, damit dem Raum gewährt wird? Wie geschieht es konkret, dass wirklich die Stimme der Frauen gehört wird?
- K Das ist sicherlich eine interessante Frage. Wenn man wieder auf das Diversity-Konzept blickt, welches besagt, dass wir darauf achten müssen, dass jeder etwas beitragen kann, dann ist das natürlich auch die Frau, die mit im Team ist. Dann ist das aber auch derjenige, der sehr zurückhaltend ist und sich eigentlich gar nicht zu Wort meldet. Da erwarten wir dann von unseren Führungskräften, dass sie darauf achten.
- MT Dadurch, dass Frauen eine der Diversity-Dimensionen sind, sind sie ja immer Teil eines Teams, mit all den anderen Dimensionen, die dazugehören und die jedes Teammitglied mitbringt. Insofern haben wir diese jetzt nicht extra herausgegriffen. Es gibt Frauen-Netzwerke, die sich noch mal extra engagieren und auch zu Meetings beziehungsweise zur Überprüfung von Prototypen eingeladen werden. Es werden auch immer zusätzlich per Rundschreiben Frauen gesucht, die an sogenannten Clinics teilnehmen möchten. So wird dann auch noch mal deren Meinung eingeholt.
- I Das heißt, es wird immer noch mal hingeguckt. Was tun Sie dafür, dass die Leute das auch im Alltag permanent vor Augen haben?
- K Bei dem Thema Frauen sehe ich das gar nicht als so notwendig an, weil es irgendwie präsent ist. Natürlich ist es ein Stück so: **Man hat immer Unterstützer im Unternehmen, und man hat natürlich auch Bremser. Wenn man etwas für eine Minderheit tut, dann fühlt sich die Mehrheit zunächst einmal bedroht.** Wir haben ein relativ neues Netzwerk, das nennt sich Professional Women's Network, und wir haben durch Entsendung einige sehr hoch eingestufte Frauen an Bord, beispielsweise unsere europäische Vizepräsidentin für die Produktentwicklung. Diese Frauen haben sich zusammengeschlossen und ein Netzwerk für Frauen gegründet, was natürlich ein tolles Signal ist, weil Frauen aufgrund der minderheitlichen Anzahl nicht viele Möglichkeiten haben, sich untereinander auszutauschen. Als wir die Einladungen für das Netzwerk an alle verschickt haben, kamen Rückmeldungen und Anfragen, wann denn ein Professional Men's Network gegründet wird. Wir haben geantwortet, dass wir bis jetzt nicht den Eindruck hatten, dass das fehlt, es aber bei Interesse gern gegründet werden kann. Dinge, für die man um viel mehr Verständnis werben muss, sind andere Dinge. Das waren eine Zeitlang, heute würde ich sagen gar nicht mehr, Schwule und Lesben. Mittlerweile ist auch das selbstverständlich.
- I Wie sehen Sie die Situation von Frauen bei Ford in Deutschland im europäischen Vergleich?

- K Wir vergleichen die Zahlen pro Bereich auf europäischer Ebene und beobachten die Entwicklung. Das ist aber die einzige Dimension, in der wir das tun können. Da haben wir ein durchaus typisches Bild. Wir sehen ganz gut aus, wenn man die unteren Management-Ebenen betrachtet, wir sehen auch am Anfang der mittleren Management-Ebene noch ganz gut aus, **aber je höher man geht, desto schwieriger wird es**. Es ist natürlich ein wenig irreführend: Je höher man geht, desto weniger Positionen gibt es, und wenn sich eine Frau wegbelegt, hat man unter Umständen schon eine Veränderung von 50 Prozent. Wir haben jahrelang damit geworben, dass wir als Leiterin des Einkaufs eine Frau hatten. Sie hat sich weiterentwickelt und ist in die USA gegangen. Jetzt stehen wir hier im Einkauf schlecht da, weil wir einen Mann nachgezogen haben. Aber wir sehen uns die Zahlen an und unsere Strategie ist, dass wir nicht durch Vorgaben Dinge erreichen wollen, sondern dadurch, dass wir hinterfragen, ob wir Entwicklungsmöglichkeiten wirklich offen gestalten.
- I In welcher Weise gestalten Sie aus Diversity-Sicht die Auswahl und das Weiterkommen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen?
- K Wir haben im Hause Personalentwicklungskomitees. Wir haben untersucht, wie diese besetzt sind und ob sichergestellt ist, dass auch eine Frau vertreten ist. Manchmal ist das schwierig, je nachdem in welchem Bereich man ist. Man stellt sich immer wieder die Frage, wie die Bewerbungsinterviews oder die Auswahl generell gestaltet sind und ob wir bei der Auswahl auch Interviewpartnerinnen haben und dass nicht nur Herren dasitzen. Diese Fragen stellt man sich immer wieder bei allen Prozessen. Es reicht nicht, wenn man diese Angelegenheit nur einmal geprüft und beantwortet hat. Es hat auch etwas mit einem kulturellen Bewusstsein zu tun. Was sind die unbewussten Entscheidungskriterien? Wo hat man bestimmte Präferenzen? Oft entscheidet man, dass man die Personen einstellt, die einem am ähnlichsten sind. Da muss ich ja erst einmal an mir arbeiten, um überhaupt zu erkennen, was mich in der Entscheidung beeinflusst hat. Wir haben darüber diskutiert, wie man Mitarbeiter beurteilt. Sind die Beurteilungskriterien gender-biased? Wie beurteile ich Durchsetzungsfähigkeit, die bei Frauen vielleicht anders ausgeprägt ist als bei Männern? Diese Fragen stellen wir uns. Leider haben wir noch nicht das Patentrezept, wie wir damit umgehen.
- I Was tun Sie, um die Potenziale aller auszuschöpfen?
- K **Wir müssen das Bewusstsein, gerade auch in den Gremien, schaffen, die verantwortlich dafür sind, dass jemand weiterkommt.** Was man sehen kann ist, dass es auch im Unternehmen Bereiche gibt, wo größeres Engagement und größerer Mut vorhanden ist. Da klappt es besser. Wir haben ein schönes Beispiel im Einkauf. Zwei Frauen haben in Teilzeit gearbeitet und sind dann in eine Leitungsfunktion befördert worden, die sie sich jetzt teilen. Wir haben ein Beispiel aus **Human Resources**, wo sich meine Vorgängerin mit einem Kollegen die Per-

sonalleitung in einem job-share in der Fiesta-Fertigung teilt. Das sind alles Modelle, die sehr wichtig sind, **weil eben überwiegend noch Frauen diese zeitliche Begrenzung haben.** Das trifft minderheitlich auch Männer, **aber gesellschaftlich bleibt das noch überwiegend in der Verantwortung der Frau. Und wenn wir das als Unternehmen nutzen wollen, komme ich immer mit meinem Argument, dass wir doch diese Talente nicht verschwenden können. Und wenn ich schaue, wer uns in der Zukunft zur Verfügung steht, dann müssen wir das nutzen** und uns als Unternehmen überlegen, wie wir darauf eingehen können. Teilweise machen wir das, indem wir viele Teilzeitangebote und unterschiedliche Modelle anbieten. Es gibt auch individuelle Vereinbarungen, beispielsweise wenn jemand seine Kinder morgens zum Kindergarten bringen muss und dann früher oder später anfängt.

- I Wie versuchen Sie, Frauen und Männern gleichermaßen gerecht zu werden?
- K Ich finde das Lebenszeitmodell und das Modell, darüber nachzudenken, was man anbietet, das sowohl Frauen als auch Männern nützt, sehr spannend. Wenn man für eine Minderheit etwas macht, fühlt sich die Mehrheit benachteiligt und ist zum Teil beängstigt, weil sie sich um Chancen beraubt sieht. Von daher finde ich einen Ansatz, von dem beide profitieren können und der zum Nutzen beider Seiten ist, sehr gut.
- I Haben Sie auch für Männer, von gleichgeschlechtlich lebenden Männern mal abgesehen, spezielle Ansatzpunkte, um das Thema Gender oder Chancengleichheit in der Hinsicht voranzubringen?
- K **Wir hatten mal ein Training zum Thema „Neue Väter: Verpass nicht die Chance deines Lebens“. Das ist sehr gut angenommen worden, weil wir mehr Väter als Mütter im Unternehmen haben.** Wir sehen zunehmend, dass auch Väter Elternzeit über die drei Monate hinaus nehmen. Also man sieht eine Veränderung. Außerdem haben wir ein Training zum Thema Balance zwischen Privatleben und Beruf durchgeführt, das wir ursprünglich nur Frauen anbieten wollten. Irgendwann haben wir uns gefragt, warum eigentlich, und haben das Training auch für Väter geöffnet. Das war ein enormer Erfolg. Der Erfolg bestand darin, dass viele es als sehr positiv erlebt haben, als Mann mit einer Frau, die nicht die eigene ist, über diese Thematik zu sprechen. Die Frauen wiederum haben es sehr geschätzt, mit einem Vater über dieses Thema zu reden.
- I Wie werden Frauen und Männer betrachtet, die Elternzeit nehmen?
- K Natürlich bedeutet es oft einen Karriereknick, wenn man Elternzeit nimmt. Das ist bei Männern wesentlich stärker der Fall, weil das noch so ungewöhnlich ist. Ich sage das jetzt theoretisch, denn ich kann das nicht belegen. Elternzeit gilt oft als Indikator dafür, dass man an einem beruflichen Vorankommen nicht so interessiert ist. Es ist erforderlich, die Akzeptanz für andere Sichtweisen zu erhöhen.

- I Wie schaffen Sie es, Perspektivwechsel und Perspektiverweiterung anzuregen?
- K Wir haben vor etlichen Jahren verpflichtend ein Diversity-Training etabliert, in dem es in erster Linie darum ging, die Begrifflichkeiten zu vermitteln. Es ging darum, Diskriminierungen zu verhindern und Regeln zu installieren, die ganz klar definieren, was passiert, wenn es passiert. Wir haben strikte Regeln bei Belästigungen, seien sie sexueller Art oder in anderer Hinsicht. In dem Zusammenhang wird auch erklärt, was Mobbing bedeutet, also all diese Begrifflichkeiten, die in der Alltagssprache so verwässert verwendet werden. **Wir haben inzwischen das „Next Generation Diversity Training“ entwickelt.** Das sind vier unterschiedliche Module, die sich alle um das Thema „Team“ drehen, **weil wir einen Ansatz wählen wollten, der klarmacht, dass Diversity alle etwas angeht.** Es geht nicht nur mich, sondern auch meine Kollegen etwas an und jeder kann davon profitieren.
- I Was sind Themen eines Diversity-Trainings?
- K Es gibt verschiedene Themenschwerpunkte. Zum einen gibt es das Thema Kommunikation, also was von dem, was ich sage, kommt wie an und wo verstehe ich vielleicht miss? Wir sprechen u. a. über die Körpersprache und dazu gibt es ein interessantes Beispiel: Während eines Gesprächs nicken Frauen sehr häufig, um zu signalisieren, dass sie zuhören und Männer nicken in der Regel nur, wenn sie einem auch inhaltlich zustimmen. Wenn man diese körperlichen Signale fehldeutet, ist natürlich das Missverständnis vorprogrammiert. Ein weiteres Thema ist die Antwort auf die Frage, was mich als Person antreibt und wo bei mir dünne Stellen sind, z. B. wenn mich etwas, was jemand sagt oder tut, sofort explodieren lässt, obwohl das überhaupt nicht so gemeint war. Dann das Thema, wie ich mit Konflikten umgehe und was ich dazu beitragen kann, dass es im Team besser und/oder anders läuft.
- I Welchen Umfang haben die Module des Diversity-Trainings?
- K Das haben wir in kleinen Sequenzen entwickelt. Ich dachte zunächst, dass wir damit nicht genug bewegen können, weil das längste Training drei Stunden und die anderen drei zwei Stunden sind. Wir haben es deshalb getan, weil wir das auch gern bei den Werkern einführen möchten und wenn Sie ein Training von einem halben Tag anbieten, dann wird keiner dafür die Produktion stilllegen. Wir haben sowohl in Deutschland als auch in England Pilot-Trainings durchgeführt und eine sehr positive Rückmeldung erhalten, **vor allem weil diese sehr interaktiv sind und man durch praktische Übungen lernt.**
- MT Und weil es auch die Teams wirklich betrifft, die miteinander arbeiten. Vorher war es so, dass man sich zu dem Training aus allen Bereichen heraus anmeldete und sich über Diversity informiert hat. Mittlerweile ist es so, dass sich die Teams selber anmelden und als komplettes Team, das in der Realität zusam-

menarbeitet, in diese Module geht, um Sachen herauszuarbeiten, die später für das Zusammenarbeiten wichtig sein können.

- K Und das inkludiert natürlich auch das Thema „Frauen“, das ist nicht als Einzelthema herausgezogen. Vor einigen Jahren ist ein Gendertraining entwickelt worden, in dem es in erster Linie darum ging, wie die Vorgesetzten mit Frauen umgehen. Ich persönlich bin da ein Stück gespalten, weil ich finde, dass das wieder eine Sonderstellung einräumt. Auf der anderen Seite wäre es vielleicht eine sinnvolle Sensibilisierung gewesen. Diesen Ansatz haben wir aber nicht weiter verfolgt, weil wir ganzheitlich weitergehen wollten.
- I Wodurch wird Ihre Diversity-Strategie noch unterstützt?
- K Wir werden auch dadurch sichtbar, dass wir einmal im Jahr **einen internen Diversity-Preis vergeben**. Es gibt fünf Kategorien, in denen der Preis verliehen wird.
- MT „Leading the Way“, „Building a Respectful and Inclusive Environment“, „Developing External Partnership“, „Valuing Work Life Flexibility“, „Valuing a Diverse Workforce“...
- K Bei dem Preis können Teams oder einzelne Personen in diesen Kategorien nominiert werden. Es gibt einen Bewerbungsbogen, in dem man seine Bewerbung begründen muss. Der Preis ist europäisch ausgelegt und in jedem Jahr steigt die Anzahl der Nominierungen.
- MT Wir können jedes Jahr einen neuen Rekord an Nominierungen verbuchen, die jetzt auch aus Ländern kommen, die sich vorher nicht beteiligt haben.

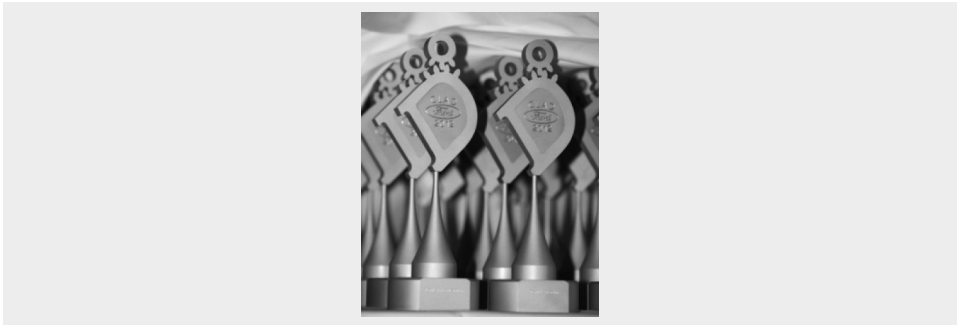


Abb. 7 Diversity-Preis bei Ford

- K In diesen Kategorien werden auch viele Community Involvement-nahe Dinge genannt, beispielsweise dass sich Gruppen aus dem Unternehmen in einem Hospiz engagieren. Da ist man ganz erstaunt, was alles so im Unternehmen passiert und was es für Aktivitäten gibt. Es gibt eine Jury, die alle Nominierungen mit Punkten bewertet. Eigentlich hat jeder, der nominiert wird, gewonnen. Im Oktober findet eine feierliche Zeremonie statt, an der fast die gesamte euro-

päische Geschäftsleitung teilnimmt. Unser Europa-Chef führt zusammen mit unserem europäischen **Human Resources**-Chef durch ein Programm. In jeder Kategorie gibt es drei Preise, letztes Jahr war die Entscheidung sehr schwierig und wir haben dann drei Sonderpreise vergeben. Die nominierten Mitarbeiter kommen aus vielen verschiedenen Ländern, z. B. aus England oder aus der Türkei, und waren zum Teil vorher noch nie in Deutschland. Sie bekommen dann vom Europa-Chef persönlich einen Preis überreicht und die Hand geschüttelt. Das ist schon eine große Anerkennung und wird von den Mitarbeitern sehr geschätzt.

I Was gibt es zu gewinnen?

K Ehre. Es gibt kein Geld oder so etwas. Es gibt Recognition, also Anerkennung. Wir berichten sehr ausgiebig in der @Ford darüber, das ist unsere interne Zeitung. Einige Nominierte werden vorgestellt und es wird natürlich ein Foto gemacht. Die Preisträger bekommen die Fotos auch zugeschickt. Dann gibt es einen Preis, den man mit nach Hause nehmen kann. Dieser Preis wird von unserer Lehrwerkstatt entworfen und gefertigt.

I Ist das eine Art Pokal?

K Genau. Da ist das D für Diversity dabei. Damit wird noch einmal ausgedrückt, dass das Thema wichtig ist und dass es von höchster Stelle anerkannt wird, wenn man sich in diesem Thema engagiert. Das ist auch intern ein wichtiges Signal.

I Sie sagten, dass es wichtig sei, die Menschen zu sensibilisieren und ein Bewusstsein zu schaffen. Sensibilisierung heißt immer Lernen über das Gefühl, auch über Betroffenheit. Was genau ist Ihr didaktischer Ansatz? Kann man sagen, dass es ein Lernen über Gefühl oder Betroffenheit ist?

K Es ist eigentlich **Lernen durch Selbst-Erfahren, also durch Gefühl**. Es ist die Erkenntnis, dass es auch mein Thema ist: Ich kann als Person einmal in der Mehrheit und einmal in der Minderheit sein, je nachdem, in welche Kontexte ich gesetzt werde. Wenn zum Beispiel jemand eine andere Meinung hat, die mir zu dem Zeitpunkt vielleicht lästig ist, weil sie mich in meinem Ansatz bremst, ist es gut zu begreifen, dass sie es dennoch wert ist, darüber nachzudenken, weil es mich vielleicht an einer Stelle weiterbringt, die ich sonst überlaufen hätte.

MT Das geht auch durch Selbst- und Fremdwahrnehmung. Durch Rollenspiele in dem einen oder anderen Büro kann man sich auch einmal in eine andere Situation hineinversetzen und die Perspektive ändern.

K Es ist nicht in erster Linie Wissensvermittlung, sondern ein bestimmtes Thema wird in Gruppen erarbeitet. Das ist das, was uns so positiv zurückgespiegelt wird: Ich war so skeptisch, weil die Module so kurz sind. **Damit erreicht man,**

eine Idee zu pflanzen, aber nicht, dauerhaft ein Verhalten zu ändern. Ich erwähne gern die Rückmeldung, die ich aus England bekommen habe. Das war eine Pilotveranstaltung, die meine Kollegin eröffnete. Aus dem Bereich der Produktion war eine Gruppe mit ihrem Vorgesetzten da, bei denen sie den Workshop eröffnete. Sie hatte nur zu zwei Leuten Blickkontakt und der Vorgesetzte sagte ihr, dass er das Handy dabei hätte und anlasse und dass sie pünktlich um zwölf Uhr Schluss machen müssten. Sie ist ziemlich bedrückt aus diesem Training verschwunden, kam kurz vor Ende zurück und fand eine völlig veränderte Atmosphäre vor: Der Vorgesetzte fragte, ob sie nicht länger machen könnten, das Handy war in der Zwischenzeit ausgeschaltet und alle waren aktiv dabei. Es mag sein, dass das gerade typisch für den Produktionsbereich ist, weil man in dem Bereich dazu tendiert, gesetzlich oder wirtschaftlich notwendiges Training zu geben. Da wird Ihnen dann beigebracht, wie man diesen Spiegel anschraubt, aber dass man sich einmal auf die eigene Person konzentriert und dass es um weiche Dinge geht, ist eher selten. Das Feedback von diesem Vorgesetzten, nachdem sie alle Module durchlaufen hatten, war so überragend, dass wir ihn als Multiplikator verwenden können. Er erzählte etwas, was mich immer noch stutzig macht: Sie hatten einen Mitarbeiter in dieser Gruppe, der sich nie beteiligt und sich immer abgesondert hat. Er habe sich im Laufe dieser Workshops geöffnet und sei so mit dabei gewesen, das hätte er nie gedacht. Seitdem sei er völlig anders integriert. Das ist ein tolles Feedback.

- I Sie haben bei Ford sehr unterschiedliche Klientel. Sie haben eben von der Produktion gesprochen, Sie haben natürlich auch Führungskräfte. Wie unterscheidet sich da Ihr Ansatz, also gerade im Bereich Diversity oder Sensibilisierung?
- K Bei diesen neuen Workshops haben wir im Prinzip keinen Unterschied gemacht. Der Unterschied liegt darin, **dass wir auf der Produktionsebene ein bisschen mehr Erklärungen liefern müssen und am Anfang deutlich machen, wie sich das in die Unternehmensphilosophie einbettet.** Wir müssen da drei Sätze mehr ausholen, damit der Hintergrund klar wird. **Wir haben gemerkt, dass die Dinge an sich einer eingehenderen Erklärung bedürfen.** Manchmal wird nicht so schnell verstanden, was jetzt gefordert ist. Die Mitarbeiter, die häufiger Trainings in dieser Richtung bekommen, sind das gewöhnt. Damit nachvollziehbar wird, was gemacht werden soll, haben wir uns sprachlich etwas angepasst. Aber inhaltlich gibt es keinen Unterschied.
- I Öffnen sich die Führungskräfte, die meiner Erfahrung nach immer ein bisschen Angst haben, etwas falsch zu machen, dann auch für diesen Sensibilisierungsansatz?
- K Das bleibt noch abzuwarten. Wir haben das noch nicht im großen Stil eingeführt und auch erst einmal offen gelassen, ob Führungskräfte direkt mit in die Gruppen sollen oder nicht.

- MT Das ist wahrscheinlich auch von Team zu Team unterschiedlich. Das entscheiden diese unter sich.
- K Ich versuche immer deutlich zu machen, dass diese Workshops, sollte ein Problem in der Gruppe bestehen, dieses Problem an die Oberfläche spülen, aber nicht beheben. Das können wir nicht leisten, dazu gibt es andere Angebote aus unserer Trainingsabteilung, die das aufgreifen können.
- I Wie häufig kommt das vor?
- K Das ist noch zu früh, das einzuschätzen. In Deutschland hatten wir sieben Piloten, und bei einer Gruppe wurde sehr schnell sichtbar, dass es ein Problem gibt, aber dieses Problem konnten wir in diesem Setting überhaupt nicht angehen. Das ist dann weiter aufgegriffen worden. **Meiner Ansicht nach ist das der Vorteil der Diversity-Initiative: Dinge an die Oberfläche zu bringen und nicht unter dem Teppich zu lassen.**
- I Sie haben eine Vielzahl sogenannter Themengruppen. Angenommen ich bin Ford-Mitarbeiterin und möchte zu irgendeinem Thema eine Gruppe aufmachen, in welcher Weise werde ich dann von Ihnen, der Diversity-Abteilung, unterstützt?
- K Zunächst müssen Sie bestimmte Regeln einhalten. Es gibt einen Punkteplan, auf dem steht, was zu beachten ist. **Wir haben definiert, dass wir keine politischen und religiösen Gruppierungen unterstützen.** Wenn Sie ein Thema oder eine Idee haben, würden Sie zu uns kommen und uns mitteilen, dass Sie gern ein Netzwerk gründen möchten. Wichtig ist, dass das Netzwerk für alle offen ist. Dann können Sie von uns erwarten, dass wir uns um einen Sponsor im Unternehmen kümmern, mit dem Sie gemeinsam als Gruppe überlegen, was Ihre Ziele sind und was Sie erreichen wollen. Was Sie nicht erwarten können, ist, dass ich den großen Topf öffne und sage, hier haben Sie Geld und damit gestalten Sie alles, was Sie möchten. Wir unterstützen Initiativen dieser Gruppen, wie beispielsweise das Elternnetzwerk, das auf uns zukommt und gern einen Workshop zu Schreikindern hätte. Oder wir schauen, dass wir Projekte zum Thema „Jugendliche“ oder „Internet“ fördern. Es ist nicht so, dass die Netzwerke ein bestimmtes Budget haben, aber wir versuchen, Aktivitäten zu unterstützen, so gut es geht.
- I Von wem geht die Initiative für die unternehmerischen Netzwerke aus?
- MT **Diese Netzwerke gründen sich auf dem Engagement der Mitarbeiter selbst.** Wir sagen nicht, dass wir jetzt ein Netzwerk hierfür und eins dafür brauchen, wer meldet sich denn jetzt freiwillig. Es sind die Mitarbeiter selbst, die sagen, dass sie da gern mehr machen und ein paar Ideen, Wünsche, Anregungen und Dinge, die ihnen fehlen, auf den Weg bringen möchten. Dann kommen die auf uns zu und sagen, dass sie gern ein Netzwerk gründen würden und schon so und so viele Leute zusammen hätten. Die engagieren sich aus sich heraus. Wir

bieten, auch mit Unterstützung der Geschäftsleitung, die Basis, um das möglich zu machen, Dinge auf den Weg zu bringen und durchzusetzen, die es bislang noch nicht gab und die für viele andere auch wichtig sein könnten. Aber das wird nicht von uns oktroyiert, sondern das kommt aus der Belegschaft selbst.

- I Dürfen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das auch während der Arbeitszeit machen?
- K Das ist gesplittet. Das passiert während der Arbeitszeit, aber wenn ich ehrlich bin, nimmt das oft so ein Ausmaß an, dass sich das nicht allein in der Arbeitszeit abbilden lässt. Da kommt dann auch ein persönliches Engagement hinzu. In manchen Fällen ist das auch gewünscht, wie beispielsweise bei GLOBE, Gay, Lesbian or Bisexual Employees. Da gibt es Mitglieder, die im Unternehmen nicht geoutet sein möchten. Die treffen sich dann zum Beispiel abends in einer Kneipe. Und bei „Arbeiten und Pflegen“ ist es beispielsweise auch oft so, dass die Beratung nach der Arbeitszeit gegeben wird, weil diese einfach den Rahmen sprengen würde.
- I Könnten Sie etwas zu der Initiativgruppe „**Arbeiten und Pflegen**“ sagen? Wie arbeitet sie?
- K Diese Gruppe hat sich aus Betroffenen heraus gegründet und deckt verschiedene Gebiete ab, aber hinter diesen verschiedenen Gebieten steht immer eine einzelne Person. Zum einen geht es um die Frage, was kann ich tun, wenn ich plötzlich von diesem Pflegeanspruch überrannt werde. Das ist ja so: Man meint, alles läuft fein und dann kommt plötzlich der Schlaganfall und man hat einen pflegebedürftigen Elternteil und ist völlig überfordert. **Das Wichtigste, was diese Initiative leistet, ist, dass es da ein Ohr gibt, das einem zuhört und das eigene Erfahrungen hat.**
- MT **Wir haben auch einen Notfallplan entwickelt**, in dem steht, was als Erstes zu tun ist, wenn mich diese Situation ereilt, die ja verschiedenartig gelagert sein kann. Den gibt es auch in türkischer Sprache. Er beinhaltet viele Adressen und Kontakte, an die man sich wenden kann, um Unterstützung zu finden.
- K Wesentlich ist, dass man eine Gruppe hat, an die man sich wenden kann. Im Laufe der Pflege, wenn ich alte Menschen nehme, treten oft extreme psychische Belastungen auf, in denen man sagt, „ach wäre es doch alles vorbei“ und dann sofort ein schlechtes Gewissen hat. Oder auch, dass man Schwierigkeiten hat, seine Grenzen zu ziehen. Sich da austauschen zu können und nicht denken zu müssen, „oh, was denkt die jetzt von mir“. Es wird mir geschildert, dass das äußerst wichtig sei. Dann haben wir auch eine Gruppe, die dafür da ist, wenn diese Pflege bei Kindern oder bei jungen Menschen auftritt. Das können Kinder sein, das können Lebenspartner sein, die im jungen Alter durch irgendwelche Erkrankungen schwerstbehindert werden. Das scheint noch etwas an-

ders gelagert zu sein, weil sich dann natürlich auch in der Lebensphasengestaltung etwas ändert. Wir haben einen Mitarbeiter, dessen Frau mit 30 einen Schlaganfall hatte und seitdem schwerstbehindert ist. Er konnte mit der Situation gut umgehen, als die Kinder noch im Haus waren. Dann sind die Kinder selbstständig geworden und ausgezogen und er kam plötzlich mit dieser Belastung gar nicht mehr klar. Wie kann man so etwas angehen? Außer dieser praktischen Hilfe, die ich für sehr wichtig halte, ist sehr viel psychologische Unterstützung dabei.

BF Sind in der Themengruppe mehr Frauen oder mehr Männer?

K Das ist gemischt. Ich würde mal sagen fifty-fifty.

I Was sind tendenziell eher größere Themengruppen bei Ihnen?

MT **Das Elternnetzwerk ist relativ groß**, würde ich sagen.

I Wie viele sind da so ungefähr drin?

K Wir fragen das nicht ab. Wir haben da keine Kontrollfunktion, sondern meistens Kontakt mit den Sprechern.

MT GLOBE (Gay, Lesbian or Bisexual Employees – Anm. d. Verf.) ist noch relativ groß, das sind so um die hundert.

K Zum Teil gibt es die Netzwerke auch europäisch oder weltweit. Landesspezifische Themen, was bei „Arbeiten und Pflegen“ der Fall ist, gibt es auch in England, aber da sind die Konditionen anders. GLOBE ist ein Netzwerk, das es weltweit gibt und das sich auch weltweit austauscht.

I Diversity ist ja eigentlich ein amerikanischer Ansatz. Wie passen Sie die amerikanischen Strategien auf europäische, und dann noch mal speziell auf deutsche Verhältnisse an?

K Als das Thema 1996 aus den USA herüberkam, war ich in einer Gruppe, die sich mit dem Thema beschäftigen sollte. Damals war ich im Personalbereich und wir haben das auf den Tisch gelegt und gesagt bekommen, dass wir uns einmal anschauen sollen, ob wir das brauchen. Ich persönlich fand es einen guten Ansatz und wir waren der Ansicht, dass wir es brauchen. Wir haben daraufhin Materialien, die sehr amerikanisch wirkten, ins Deutsche übersetzt, aber auch hinterfragt, ob das so Sinn für uns macht. Einiges war in der Tat ganz hilfreich. Wir hatten einen Film, in dem es um das X und das O ging, wobei das O die Minderheit war. Es wurde dann gezeigt, was mit dem O passieren kann, ähnlich wie bei der Sesamstraße. Das war ganz nett gemacht. Wir haben den Film in einer übersetzten Fassung gezeigt. Die Reaktionen waren interessant. Einige sagten, was das denn für ein Quatsch sei. Das O, das wäre doch klar, dass das Frauen seien. Ein anderer sagte, dadurch, dass das aus Amerika

kommt, müssten das doch Schwarze sein. Durch diese Diskussion waren wir schon beim Thema und wie man mit sichtbaren Unterschieden umgeht.

- I Gibt es in der Umsetzung von Diversity nationale Besonderheiten?
- K Wir haben ein deutsches Video produziert, welches wir mit unseren Inhalten gefüllt haben. Die Strategie ist weltweit kaum unterschiedlich. **Im Vordergrund steht, dass wir Diskriminierungen nicht tolerieren und dass niemand in unserem Unternehmen benachteiligt werden darf. Was die konkrete Umsetzung angeht, ist es natürlich unterschiedlich. Es ist noch relativ einfach, wenn wir an die westlichen Länder denken. Allerdings gibt es auch Länder, in denen die gesellschaftliche Entwicklung woanders steht.** Unsere Diversity-Policy, die beispielsweise besagt, dass niemand wegen seiner sexuellen Orientierung benachteiligt werden darf, gilt auch in Russland. Dort gibt es aber seit neuestem ein Gesetz, welches gleichgeschlechtliche Lebensweisen einschränkt. Es gibt auch Länder, in denen Sie hohe Gefängnis- bis hin zu Todesstrafen erwarten können, wenn Sie homosexuell sind. Da muss man natürlich ehrlicherweise sagen, dass wir das als Unternehmen nicht umkehren können. Wir müssen dann sicherstellen, dass wir unsere Mitarbeiter informieren. Wenn wir jemanden entsenden, müssen wir noch einmal nachfragen, ob der Person bekannt ist, dass sie in diesem Land nicht öffentlich über dieses Thema reden darf, obwohl sie selbst zu dieser Gruppe gehört und sich gut überlegen soll, dahinzugehen. In dieser Hinsicht ist das begrenzt. **Ich kann ja auch in Deutschland die Gesellschaft als Ford-Unternehmen nicht umdrehen. Ich kann Impulse geben, aber das sind nur Impulse und wir hier intern sind auch ein Spiegelbild der Gesellschaft außerhalb von Ford.**
- I In Deutschland gibt es die Besonderheit, dass wir gesellschaftlich und politisch besonders gespalten sind. Auf der einen Seite sind Frauen gleichgestellt und es gibt Fördermaßnahmen, aber auf der anderen Seite gibt es Maßnahmen und Regelungen, die traditionelle Rollenbilder verstärken oder aufrechterhalten. Wie gehen Sie mit diesem Zwiespalt um? Ganz häufig wird dann in skandinavische Länder oder in die Niederlande geschaut, wo ja alles anders und besser ist, aber irgendwie geht das für Deutschland nicht auf. Wie gehen Sie mit diesen Realitäten hier um?
- K Wir sind zum Beispiel in einem Gremium bei der Landesregierung in Düsseldorf vertreten. Da beschwere ich mich dann als Unternehmensstimme, wie es denn sein kann, dass es nicht genügend Kita-Plätze gibt und was man tun kann, um das zu fördern. Ich beschwere mich natürlich darüber, dass das Betreuungsgeld in meinen Augen die traditionelle Rollenverteilung nur verfestigt. Da werde ich gehört, weil das gerade politisch passt, aber geändert habe ich damit nichts. **Wir versuchen dort, wo wir gehört werden, zum Beispiel im Arbeitgeberverband Metall, unsere Stimme zu erheben und zu sagen, dass die Politik Rahmenbedingungen schaffen muss.** Wir haben mit einer Kita als Notfallkin-

dergarten angefangen, jetzt bieten wir zehn Regel- und zehn Notfallplätze an, und das bei 17.500 Mitarbeitern. Das ist eigentlich viel zu wenig, aber dennoch für das Unternehmen sehr teuer. Was mich persönlich sehr ärgert ist die Attribuiierung des Themas Kinder an Frauen. Da habe ich jetzt noch kein Rezept gefunden, wie man das anders aufsetzen kann. Ich denke, dass wir fördern können, indem wir attraktive Möglichkeiten für Mütter in Teilzeit bieten. Da kann man sich immer verbessern. Wir sind da bereits gut. Wir haben eine Rückkehrquote von Frauen von über 98 Prozent.

I Inwieweit sehen Sie für Frauen in Deutschland Benachteiligungen?

K Es gibt in meinen Augen erhebliche Benachteiligungen in unserer Gesellschaft, aber es wird schöneredet. **Wie selbstverständlich nehmen wir hin, dass wir einen Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen von 22 Prozent haben?** Das gibt es doch nicht. **Warum passiert da nichts? Auch in dieser Hinsicht würde ich mir mehr Bewusstsein und mehr Diskussionen in der Öffentlichkeit wünschen.** Sobald man tarifgebunden ist, hat man das Problem in dieser Gruppe nicht in dem Maße. Was dazu kommt, ist, dass Frauen in der Regel die geringer bezahlten Jobs haben, weil sie einfach in geringer bezahlten Arbeitsbereichen tätig sind. Außerdem arbeiten sie häufiger Teilzeit. Es ist auch wichtig, über den täglichen Sexismus zu reden, der natürlich besteht und der so hingenommen wird. Ich will das gar nicht aufbauschen, ich fühl mich da auch nicht an den Rand gedrängt und unterdrückt, aber man soll das nicht schönreden. **Es gibt doch immer noch ganz alte Strukturen in unserer Gesellschaft, gerade wenn es um machtbesezte Bereiche geht. Da würde ich mir ein offeneres Ohr aus der Politik wünschen und nicht nur ein Verkauf dessen, was gemacht wird.** Es ist natürlich vieles getan worden, aber ich glaube, vieles ist noch notwendig.

I Wie sieht ein typischer Arbeitstag bei Ihnen im Diversity-Team aus?

K Das schwankt sehr und das ist auch das Kennzeichen. Manchmal weiß man nicht mehr, wo einem der Kopf steht, weil es sehr unterschiedliche Projekte gibt, die mal kleiner und mal größer ausfallen. Wir werden auch als Anlaufstelle für Menschen, die ein Problem haben, wahrgenommen, obwohl es offizielle Beratungsgruppen gibt, an die man sich wenden kann, aber es kommt schon einmal vor, dass der ein oder andere auch zu uns kommt.

MT Wir haben sehr viele Anfragen von Studierenden, die für die Bachelor- oder Masterarbeit Unterstützung brauchen. Wir haben durch verschiedene Netzwerke Kontakte zu anderen Unternehmen, zum Beispiel durch „Genderdax“, durch die „Charta der Vielfalt“ oder durch „Erfolgsfaktor Familie“. Unternehmen tauschen sich gern mit uns aus, eben weil wir uns schon so lange mit dem Thema beschäftigen und sehr weit sind.

- K Dann kommen zwischendurch die Netzwerke, die etwas wollen. Das ist nicht planbar.
- MT Wir haben ein paar feste Größen, wie den Diversity-Award, den Girls' Day und den **Christopher Street Day**. Und dann haben wir natürlich das, was tagtäglich darum herum passiert.
- K **Wir sind der Träger unseres Betriebskindergartens Ford Pänz**, dafür ist Frau Löhle-Parg zuständig, zum Beispiel wenn es um Nachbesetzungen oder ähnliche Dinge geht. Dann gibt es Dinge, die plötzlich aufkommen. Beispielsweise fragt man sich, wenn eine neue Studie veröffentlicht wird, wie man das aufnimmt, wo man das adressiert und platziert, ob man darüber berichten soll, und wenn ja, in welchen Gremien.
- MT Durch diese Studie bekommt man auch neue Impulse, die für uns interessant sind. Das kann man dann aufbereiten und vorstellen. Es ist auch wichtig, dass das durch alle Bereiche geht.
- I Vielen Dank für die interessanten Einblicke in Ihre Arbeit. Das Interview mit Ihnen ist ein wertvoller Beitrag zum Genderband der HdBA-Schriftenreihe.

14 Literatur

- Albrecht, I. (2008).** Sprache, Arbeit und geschlechtliche Identität. Wie moderne Arbeitsbegriffe alte Geschlechtslogiken transportieren. Bielefeld: transcript.
- Allmendinger, J. (2010).** Verschenkte Potenziale? Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen. Frankfurt/New York: Campus.
- Anderseck, K. (2009).** Professionalisierung der Gründungsberatung – ein Ansatz zur Qualitätssicherung. In K. Anderseck & S. Peters (Hrsg.), Gründungsberatung. Beiträge aus Forschung und Praxis. (S. 11–38). Stuttgart: Ibidem.
- ATI Küste, Gesellschaft für Technologie und Innovation (2008).** Abschlussdokumentation zum Projekt „Analyse zu den Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Erhöhung der Gründungsbereitschaft von jungen Frauen durch die Unternehmensnachfolge als Option einer Existenzgründung. Stralsund: Internetpublikation (online nicht mehr verfügbar).
- Blickhäuser, A. & Barga, H. von (2006).** Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer.
- Boldt, U. (2005).** Jungen stärken. Materialien zur Lebensplanung (nicht nur) für Jungen. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Bundesagentur für Arbeit (2010a).** Schulische Ausbildung. Verfügbar unter: http://www.arbeitsagentur.de/nn_510404/Navigation/zentral/Buerger/Ausbildung/Berufsausbildung/Schulische-Ausbildung/Schulische-Ausbildung-Nav.html [Zugriff am 01.04.2013].
- Bundesagentur für Arbeit (2010b).** Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Verfügbar unter: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Aufgaben-Auftrag-Frauen.pdf> [Zugriff am 01.04.2013].
- Bundesagentur für Arbeit (2011a).** Frauen und MINT-Berufe. Verfügbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berichte-Broschueren/Arbeitsmarkt-fuer-Akademiker/Generische-Publikationen/Kurzinfo-Frauen-MINT-2011.pdf> [Zugriff am 10.04.2013].
- Bundessagentur für Arbeit (2011b).** Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland. Verfügbar unter: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Perspektive-2025.pdf> [Zugriff am 01.04.2013].
- Bundesagentur für Arbeit (2012a).** Arbeitslose nach Rechtskreisen. Verfügbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201212/iiia4/akt-dat-jz/akt-dat-jz-d-o.xls.xls> [Zugriff am 02.05.2013].

- Bundesagentur für Arbeit (2012b).** Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Frauen und Männer am Arbeitsmarkt im Jahr 2011. Verfügbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berichte-Broschueren/Arbeitsmarkt/Generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt-2012-07.pdf> [Zugriff am 10.04.2013].
- Bundesagentur für Arbeit (2012c).** Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) laden zum Umdenken ein. Gleiche Zukunftsperspektiven für Frauen und Männer. Verfügbar unter: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Gleiche-Zukunftsperspektiven-fuer-Frauen-und-Maenner.pdf> [Zugriff am 01.04.2013].
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2012d).** Abi. Extra „Typisch Frau, typisch Mann“. Verfügbar unter: http://www.abi.de/data/PrintEdition/81/01_abi_extra_2012_screen.pdf [Zugriff am 01.02.2013].
- Bundesagentur für Arbeit (2013a).** Arbeitsmarkt in Zahlen. Frauen und Männer Deutschland 2012. Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Verfügbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201212/iii4/fum-pol-jahr-fum/fum-d-o-xls.xls> [Zugriff am 12.06.2013].
- Bundesagentur für Arbeit (2013b).** Arbeitsmarkt in Zahlen. Frauen und Männer Deutschland Februar 2013. Verfügbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201302/iii4/fum-fum/fum-d-o-xls.xls> [Zugriff am 11.04.2013].
- Bundesagentur für Arbeit (2013c).** Bestand erwerbstätige Leistungsberechtigte. Analyse des Datenzentrums Statistik der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesagentur für Arbeit (2013d).** Rechtliche Grundlage – Europäische und nationale Bestimmungen und Gesetze. BA-Intranet. Verfügbar unter: http://www.baintern.de/nn_941570/zentraler-Content/A-10-Fachdienste/A-104-Chancengleichheit-am-Arbeitsmarkt/Dokument/Chancengleichheit-SGB-2-rahmenbedingungen.html [Zugriff am 01.04.2013].
- Bundesagentur für Arbeit (2013e).** Bestand ausschließlich geringfügig beschäftigte Leistungsberechtigte nach dem SGB II – differenziert nach Geschlecht. Analyse des Datenzentrums Statistik der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesagentur für Arbeit (2013f).** BA 2020. Antworten der Bundesagentur für Arbeit auf Fragen der Zukunft. Verfügbar unter: http://www.bvtb.de/fileadmin/Themen_und_Publikationen/BA-2020.pdf [Zugriff am 15.02.2014].
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2010).** Liste der Produktions- und Dienstleistungsberufe im dualen System (BBiG bzw. HwO), Deutschland 2010. Verfügbar unter: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazubi_berufsliste-p-dl_2010.pdf [Zugriff am 10.04.2013].
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2012).** Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Verfügbar unter: http://datenreport.bibb.de/media2012/BIBB_Datenreport_2012.pdf [Zugriff am 10.04.2013].
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008).** Memorandum zum nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen. Verfügbar unter: http://www.bmbf.de/pubRD/pakt_zu_mint_berufen.pdf [Zugriff am 01.04.2013].

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012).** Strategie „Gender Mainstreaming“. Verfügbar unter: <http://www.gender-mainstreaming.net> [Zugriff am 01.04.2013]
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2013a).** Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Verfügbar unter: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung.did=126762.html> [Zugriff am 16.12.2013]
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2013b).** MEHR Männer in Kitas. Verfügbar unter: http://www.esf-regiestelle.eu/mehr_maenner_in_kitas [Zugriff am 01.04.2013].
- Bundesweite Koordinierungsstelle Boys'Day (2013).** Verfügbar unter: <http://www.boys-day.de> [Zugriff am 01.04.2013].
- Bundesweite Koordinierungsstelle Girls'Day (2013).** Verfügbar unter: <http://www.girls-day.de> [Zugriff am 01.04.2013].
- Buschmann, B. (2009).** Wege zu anerkannten Qualitätsstandards in der Gründungsberatung: Vorgehen, Erfahrungen und Herausforderungen bei der Entwicklung und Etablierung eines Qualitätsmodells für zielgruppenspezifische Gründungsberatungsorganisationen. In K. Anderseck & S. Peters (Hrsg.), Gründungsberatung. Beiträge aus Forschung und Praxis. (S. 82–125). Stuttgart: Ibidem.
- Cremers, M. & Krabel, J. (2012).** Männer in Kitas: Aktueller Forschungsstand in Deutschland. In Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hrsg.), Männer in Kitas (S. 131–150). Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.
- Deutschmann, M. (2006).** Weibliche Selbstständigkeit und ihre Erfolgsaussichten. Defizitär oder einfach nur anders? In S. Schöning, J. Richter, H. Wetzel & D. Nissen (Hrsg.), Existenzgründung – Beiträge zur Gründungsforschung (S. 43–58). Frankfurt usw.: Peter Lang.
- DGB Bundesvorstand (2011):** Ausbildungsreport 2011. Verfügbar unter: <http://www.dgb.de/presse/++co++e19780d4-fbd9-11e1-ace1-00188b4dc422> [Zugriff am 01.04.2013].
- DGB Bundesvorstand (2013):** Ausbildungsreport 2013. Verfügbar unter: <http://www.dgb.de/presse/++co++2e341cbe-156e-11e3-af23-00188b4dc422> [Zugriff am 15.12.2013].
- Ebach, M. & Franzke, B. (2013).** Ebach, Mareike & Franzke, Bettina (2013). Nichtleistungsberechtigte Wiedereinsteigerinnen in Westdeutschland und die Arbeitsförderung nach SGB III – Abschlussbericht. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Familie. Verfügbar unter: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.did=200404.html> [Zugriff am 01.10.2013]. Eine Kurzfassung der Studie findet sich unter: http://www.iaevg-conference-2012-mannheim.com/fileadmin/redaktion/uploads/BF_CS_Wiedereinstieg_SGB_III_IAEVG-Konferenz_2012b.pdf [Zugriff am 20.10.2013].
- Ebenfeld, M. & Köhnen, M. (2011).** Gleichstellungspolitik kontrovers. Eine Argumentationshilfe. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. Verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/07877.pdf> [Zugriff am 25.09.2011].
- Flanagan, J.C. (1954).** The Critical Incident Technique. Psychological Bulletin, 51, Vol. 4, 327–358.

- Franzke, B. (2010a).** Vermittlung von Berufsbildern – Wirkung und Relevanz von Rollenmustern und Geschlechterstereotypen bei der Beratung junger Menschen. Konzeption eines Gendertrainings. Mannheim: HdBA-Bericht. Verfügbar unter: <http://www.hdba.de> [Zugriff am 01.02.2013].
- Franzke, B. (2010b).** Berufswahl und Geschlecht: Bestandsaufnahme und Folgen für eine gendergerechte Beratung. In G. Bender & H.-J. Ertelt (Hrsg.), *Forschungsprojekte, Forschungskonzepte, Entwicklungsarbeiten – Werkstattberichte aus der HdBA. Festschrift zur Verabschiedung des Rektors Prof. Dr. Bernd Reissert und des Gründungssenates der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit* (S. 115–125). HdBA-Bericht. Mannheim. Verfügbar unter: <http://www.hdba.de> > Forschung > Berichte [Zugriff am 01.04.2013].
- Genderkompetenzzentrum (2014).** Definition Genderkompetenz. Verfügbar unter: <http://www.genderkompetenzzentrum.de/konzept.html> [Zugriff am 17.02.2014].
- Göckler, R. (2012).** Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement: Betreuung und Vermittlung in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II); Case Management in der Praxis (4. Aufl.). Regensburg: Walhalla U. Praetoria.
- Hans Böckler Stiftung (2011).** Die Sache mit dem Einparken: Hirnforschung jenseits von Rollenklischees. Impuls 18/2011, 6–7.
- Haßkerl, M. (2012).** Evaluation von Gendertrainings zur Aus- und Weiterbildung. Wie wirksam sind die Seminare der HdBA? Mannheim: Unveröffentlichte Bachelorarbeit im Studiengang Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit.
- Ihsen, S. (2009).** Potenziale nutzen, Ingenieurinnen zurückgewinnen. Drop-Out von Frauen im Ingenieurwesen. Analyse der Ursachen und Strategien zu deren Vermeidung sowie Handlungsempfehlungen für eine erfolgreiche Rückgewinnung. Stuttgart: Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg. Verfügbar unter: http://www.mfw.baden-wuerttemberg.de/fm7/1106/Drop-Out_Abschlussbericht_oV.pdf [Zugriff am 01.04.2013].
- Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, FIA – Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt & GendA – Forschungs- und Kooperationsstelle Arbeit, Demokratie, Geschlecht am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg (2009).** Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht. Abschlussbericht. Verfügbar unter: <http://www.g-i-s-a.de/res.php?id=736> [Zugriff am 01.04.2013].
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2013).** Berufe im Spiegel der Statistik. Verfügbar unter: <http://bisds.infosys.iab.de> [Zugriff am 01.02.2013].
- Keese, D. (2002).** Geschlechtsspezifische Nachfolgeprobleme in kleinen und mittleren Unternehmen. *Wirtschaftspsychologie*, 9, 34–38.
- KfW Bankengruppe (2010).** KfW-Gründungsmonitor 2010. Verfügbar unter: http://www.kfw.de/kfw/de/1/II/Download_Center/Fachthemen/Research/PDF-Dokumente_Gruendungsmonitor/Grundungsmonitor_2010_Langfassung.pdf [Zugriff am 10.01.2013].

- KfW Bankengruppe (2012).** KfW-Gründungsmonitor 2012. Verfügbar unter: http://www.kfw.de/kfw/de/1/II/Download_Center/Fachthemen/Research/PDF-Dokumente_Gruendungsmonitor/Gruendungsmonitor_2012_LF.pdf [Zugriff am 10.01.2013].
- Knaths, M. (2011).** Spiele mit der Macht. Wie Frauen sich durchsetzen. München: Piper.
- Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hrsg.) (2012).** Männer in Kitas. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.
- Kroll, S. (2010):** Ausbildungsverträge 2009: Nur wenige Berufe dominieren. In: Berufsbildung für Wissenschaft und Praxis 1/2010, S. 8–9.
- Krappmann, L. (2010):** Soziologische Dimensionen der Identität: Strukturelle Bedingungen für die Teilnahme an Interaktionsprozessen (11. Aufl.). Stuttgart: Klett Cotta.
- Lamnek, S. (2010).** Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch (5. Auflage). Weinheim, Basel: Beltz.
- Manz, K. & Schilling, U. (2010).** Methoden geschlechtsbezogener Berufs- und Lebensplanung. Einblicke in die Praxis der DGB-Jugend Südniedersachsen-Harz. In Dokumentation zum Fachtag „Das Geschlecht spielt immer eine Rolle!“ Göttingen, 30.09.2010. Verfügbar unter: http://www.uebergangsmanagement-goettingen.de/uploads/media/Doku_Fachtag_Goe_02.pdf [Zugriff am 01.02.2013].
- Mayring, P. (2010).** Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken (11. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Meyer, W.-U. & Försterling, F. (1993).** Die Attributionstheorie. In D. Frey & M. Irle, Theorien der Sozialpsychologie. Band I: Kognitive Theorien (S. 175–214) (2. Aufl.). Bern: Huber.
- Ostendorf, H. (2005):** Steuerung des Geschlechterverhältnisses durch eine politische Institution – Die Mädchenpolitik in der Berufsberatung. Opladen: Barbara Budrich Verlag.
- Peters, S. (2009).** Der Gründungsberater – Ein konzeptioneller Ansatz zum Berufsfeld. In K. Anderseck & S. Peters (Hrsg.), Gründungsberatung. Beiträge aus Forschung und Praxis. (S. 39–50). Stuttgart: Ibidem.
- Peters, E., Langer, T., Rübner, M. & Sprengard, B. (2010).** Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Band II: Handbuch für Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Pongratz, H., Bernhard, S., Wolff, J. & Promberger, M. (2013).** Selbstständig statt leistungsberechtigt. Eine Implementationsstudie zur Handhabung des Einstiegsfeldes in den Jobcentern. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Verfügbar unter: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2013/fbo313.pdf> [Zugriff am 28.07.2013].
- Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen (2011).** Modul „Typisch Mädchen – typisch Jungen“ zur Berufsorientierung. Verfügbar im Intranet der BA unter: http://www.baintern.de/nn_115336/RD-Nordrhein-Westfalen/301-RD-Nordrhein-Westfalen/wk-bo/gender-u.html [Zugriff am 01.02.2013].
- Rohrmann, T. (2012).** Warum mehr Männer? In Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hrsg.), Männer in Kitas (S. 115–129). Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.

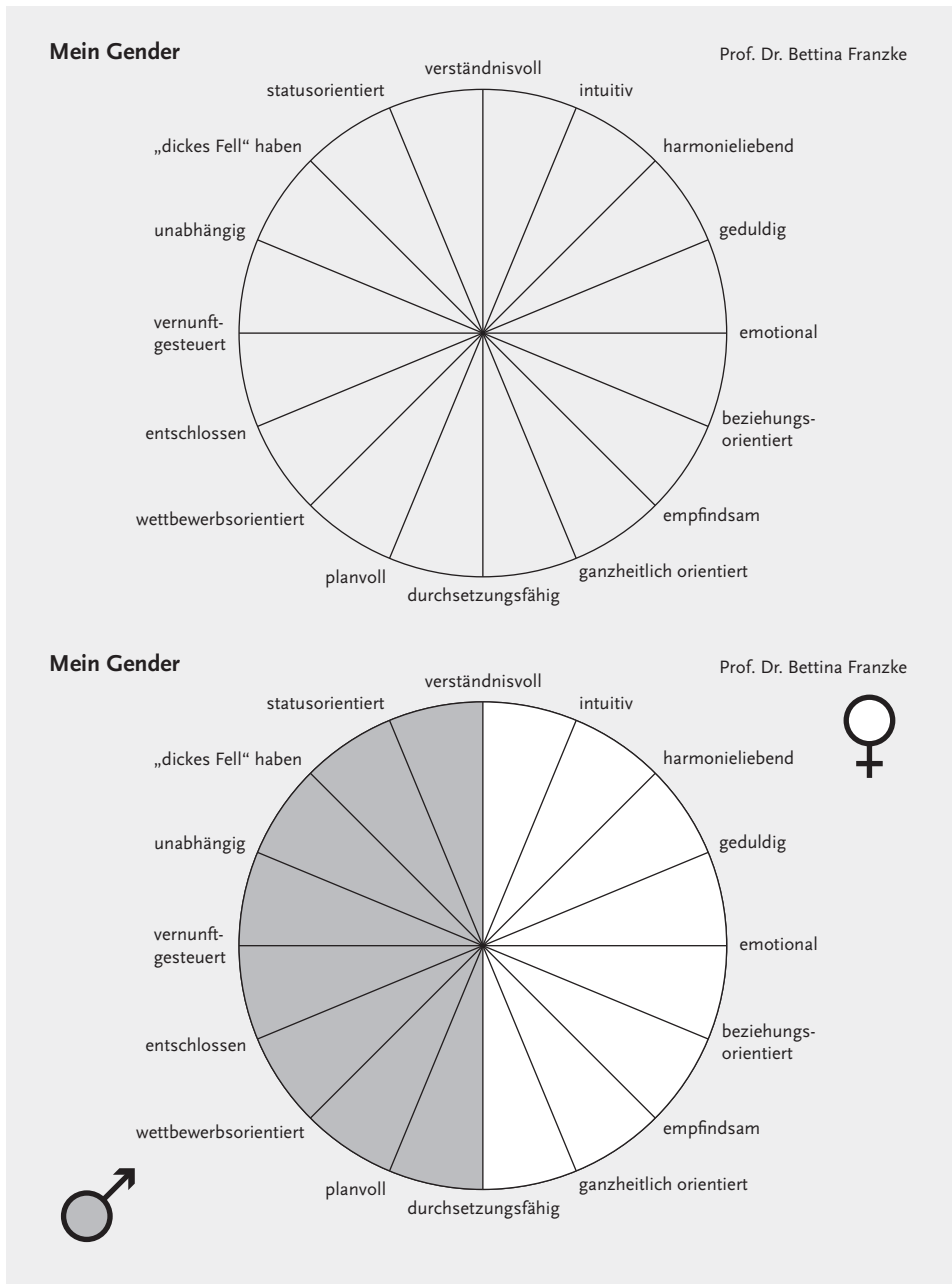
- Rübner, M. & Sprengard, B. (2010).** Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Band I: Handbuch für Berufsberaterinnen und Berufsberater. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Schiltz, A. (2012).** Berufliche Beratung als Instrument der Gleichstellungspolitik – Modernisierungsbedarfe in der Berufsberatung. In Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hrsg.), Männer in Kitas (S. 69–83). Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.
- Schulte, R. & Kraus, S. (2009).** Unternehmensberatung für Gründungsunternehmen: Eine Übersicht über das Berufsfeld der Gründungsberatung. In K. Anderseck & S. Peters (Hrsg.), Gründungsberatung. Beiträge aus Forschung und Praxis. (S. 51–81). Stuttgart: Ibidem.
- Schuster, M., Winker, G. & Wolfram, A. (2004).** Neue Wege in Technik und Naturwissenschaften. Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg. Verfügbar unter: http://doku.b.tu-harburg.de/volltexte/2006/137/pdf/Gutachten_Berufswahlverhalten.pdf [Zugriff am 01.04.2013].
- Solga, H. & Pfahl, L. (2009).** Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Verfügbar unter: <http://bibliothek.wz-berlin.de/pdf/2009/109-502.pdf> [Zugriff am 01.04.2013].
- Solga, M. (2010).** Evaluation der Personalentwicklung. In J. Ryschka, M. Solga & A. Matenkott (Hrsg.), Praxishandbuch Personalentwicklung (3. Aufl.) (S. 369–399). Stuttgart: Gabler.
- Sozialgesetzbuch II (2013)**
- Sozialgesetzbuch III (2013)**
- Statistisches Bundesamt (2011a).** Absolventen/Abgänger und Absolventinnen/Abgängerinnen nach Abschlussarten insgesamt. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Schulen/Tabellen/AllgemeinBildendeBeruflicheSchulenAbschlussartInsgesamt.html> [Zugriff am 10.04.2013].
- Statistisches Bundesamt (2011b).** Absolventen/Abgänger und Absolventinnen/Abgängerinnen nach Abschlussarten weiblich. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Schulen/Tabellen/AllgemeinBildendeBeruflicheSchulenAbschlussartWeiblich.html> [Zugriff am 10.04.2013].
- Statistisches Bundesamt (2011c).** Bildung und Kultur: Berufliche Bildung. Fachserie 11, Reihe 3. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/BeruflicheBildung2110300117004.pdf?__blob=publicationFile [Zugriff am 10.04.2013].
- Statistisches Bundesamt (2012a).** Bildung und Kultur: Studierende an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.1. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/StudierendeHochschule2110410127004.pdf?__blob=publicationFile [Zugriff am 11.04.2013].
- Statistisches Bundesamt (2012b).** Frauenanteile nach akademischer Laufbahn. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html> [Zugriff am 10.04.2013].

- Statistisches Bundesamt (2012c).** Erwerbstätige nach Stellung im Beruf, Geschlecht. Verfügbar unter: <https://www.genesis.destatis.de/genesis/online/link/tabelleErgebnis/12211-0006> [Zugriff am 10.04.2013].
- Tödt, A. (2001).** Wirkung und Gestaltung von Beratung und Weiterbildung im Prozeß der Existenzgründung. Eine qualitative Untersuchung am Beispiel von Existenzgründern im ostdeutschen Transformationsprozeß. München und Mering: Hampp.
- United Nations (2013).** UN Public Service Awards. Verfügbar unter: <http://workspace.unpan.org/sites/Internet/Documents/2013%20UNPSA%20Winners%20Category%205.pdf> [Zugriff am 14.06.2013].
- Verluyten, S.P. (2007).** Cultures: From observation to understanding. A workbook. Leuven: Acco.
- Wetterer, A. (Hrsg.) (1995).** Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt a. M., New York: Campus.

15 Anhang

15.1 Anhang 1: Übungen für Gendertrainings

15.1.1 Genderrad



15.1.2 Szenarienübung

Aufgabenstellung

Bitte tragen Sie in die Lücke den Namen ein, der Ihrer Meinung nach in diesem Zusammenhang am besten passt. Schreiben Sie die Geschichte so, wie sie **wahrscheinlich** passieren wird. Begründen Sie Ihre Entscheidungen.

Anna und Nikolai

Anna und Nikolai sind in Klasse 9 der Realschule und seit Klasse 8 ein Paar. Das Lieblingsfach von _____ ist Kunst, das Lieblingsfach von _____ ist Physik.

Nun, in Klasse 9, steht für beide die Berufswahl an.

Anna entscheidet sich für den Beruf der medizinischen Fachangestellten. Nikolai beginnt eine Ausbildung zum Tischler.

_____ gibt an, gerne mit Menschen im Bereich Gesundheit zu arbeiten. Dem Beruf des/der medizinischen Fachangestellten ordnet _____ auch Tätigkeiten im Labor zu. _____ beschreibt diese Arbeit als schön und erhofft sich Spaß. Besonders wichtig ist es _____, dass die Kolleginnen nett sind.

_____ will etwas schaffen, das sichtbar ist.

Anna und Nikolai betonen, dass sie später einmal selbstständig und finanziell unabhängig leben wollen.

_____ muss 50 Bewerbungen schreiben, bis er/sie einen Ausbildungsplatz findet.

_____ hat es leichter: Schon _____ zweite Bewerbung führt zum Erfolg.

_____ verdient in der Ausbildung 500 Euro im Monat, _____ 650 Euro.

_____ bekommt gelegentlich noch etwas Bargeld vom Chef zugesteckt.

_____ klagt in der Ausbildung über starke Beanspruchung, Konflikte im Team und Schwierigkeiten im Umgang mit Kunden. _____ berichtet von einem großen Zusammenhalt im Team und einem direkten Umgangston bei Konflikten. Trotzdem kann die Gruppe abends etwas miteinander trinken.

Nach der Ausbildung hat _____ das höhere Gehalt. Anna und Nikolai entscheiden sich, zusammenzuziehen. Beide arbeiten ganztags. _____ kauft auf dem Heimweg ein, _____ bereitet das Abendessen zu, _____ deckt den Tisch, _____ spült das Geschirr. Abends zappt _____ gerne durch das Fernsehprogramm, _____ liest lieber ein Buch. Mittwochs ist Washtag. _____ stellt die Waschmaschine ein und räumt sie aus, _____ bügelt die Wäsche. Den Hausputz erledigt samstags _____, Reparaturen in der Wohnung übernimmt _____.

_____ bekommt das Angebot, eine Weiterbildung zu machen, die abends und am Wochenende stattfindet. _____ ist damit einverstanden und übernimmt komplett den Haushalt.

Ein Jahr später kann _____ beruflich aufsteigen. Damit verbunden sind eine Erhöhung der Arbeitszeit, mehr Verantwortung und erste Führungsaufgaben. _____ kümmert sich hauptsächlich um den Haushalt.

Zwei Jahre später wird Anna schwanger. Anna und Nikolai heiraten. Es ist ein tolles Fest und alle in der Familie und im Freundeskreis freuen sich, dass die beiden jetzt auch offiziell ein Paar sind.

Nach der Geburt entschließt sich _____ zu Hause zu bleiben. Nach einem halben Jahr ist _____ unzufrieden und möchte gerne wieder arbeiten.

_____ beschließt, den Betrieb des Chefs zu übernehmen. Dies gelingt mit Hilfe von Ersparnissen und eines Kredits. Der Kredit wird von Anna und Nikolai zusammen unterschrieben.

Das Büro lag schon lange brach. _____ bittet _____, die Büroorganisation zu übernehmen.

_____ hat jetzt lange Arbeitstage und eine 50- bis 60-Stunden-Woche. Auch _____ engagiert sich ca. 30 Stunden in der Woche im Betrieb. Die Familie läuft nebenbei mit. Nach dem Umzug in das Haus mit der Werkstatt können alle unter einem Dach leben und arbeiten.

Zwei Jahre nach dem ersten Kind ist Anna wieder schwanger und bekommt ihr zweites Kind. Die Arbeit läuft weiter wie bisher. Der Familienbetrieb steht sehr gut da.

_____ engagiert sich im Vorstand der regionalen Berufsinnung und _____ setzt sich bei der Initiative für ein soziales Miteinander in der Nachbarschaft ein.

Anna und Nikolai treten nach wie vor als gemeinsames Paar auf. Doch der Alltag nimmt sie stark in Anspruch und sie haben zunehmend weniger Gemeinsamkeiten.

Als die Kinder 5 und 7 Jahre sind, lernt _____ eine neue Frau/einen neuen Mann kennen. _____ verliebt sich neu.

_____ eröffnet _____, dass er/sie sich von ihr/ihm trennen will. _____ zieht mit den beiden Kindern aus der gemeinsamen Wohnung aus. _____ zahlt nur einen geringen Unterhalt für die Kinder. _____ sucht nach sozialer Unterstützung und erfährt, dass er/sie durch den Kredit verschuldet ist und Arbeitslosengeld II beantragen muss. _____ ist entsetzt. „Ich habe doch mein Leben lang gearbeitet und in der Schreinerei geschuftet. Wieso bekomme ich denn kein normales Arbeitslosengeld?“ Die persönliche Ansprechpartnerin teilt _____ mit, dass _____ im Familienbetrieb kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, ja nicht einmal einen Arbeitsvertrag hatte.

_____ bewirbt sich wieder auf Stellen in seinem/ihrem Ausgangsberuf und erhält nach dreimonatiger Suche das Angebot für einen 450-Euro-Job. _____ muss weiter staatliche Leistungen ergänzen.

_____ arbeitet weiter in der Schreinerei. Durch den Fachkräftemangel bedingt, fällt es sehr schwer, geeignetes Personal zu finden. _____ erledigt viele der im Betrieb anfallenden Aufgaben selbst. Auch das Büro läuft nicht mehr rund.

Mit 35 Jahren leidet _____ an einem Burnout-Syndrom und muss sein/ihr Leben neu organisieren.

_____ leidet unter Zukunftsängsten und zieht sich zunehmend zurück.

_____ bedauert, den Kindern nicht die optimale Bildung bieten zu können.

_____ bedauert, zu den Kindern kaum einen Draht zu haben.

Wie wird die Geschichte wahrscheinlich weitergehen? Was passiert in den nächsten fünf Jahren mit Anna, was mit Nikolai? Wie sieht ihre Lebens- und Beschäftigungssituation aus, wenn sie 40 und 50 Jahre sind?

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.

Nun, in Klasse 9, steht für beide die Berufswahl an.

Lisa entscheidet sich für den Beruf der Industriemechanikerin bei einem großen Automobilhersteller, der für gute Sozialleistungen und flexible Arbeitszeitmodelle bekannt ist. 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.

_____ stellt heraus, nicht das Gleiche machen zu wollen wie andere Jungen/Mädchen in seinem/ihrem Alter. _____ hat viel mit der Familie und den FreundInnen diskutiert. Menschen, die _____ kennen, trauen es _____ zu, seinen/ihren Traum zu verwirklichen.

Lisa und Ralf betonen, dass sie später einmal selbstständig und finanziell unabhängig leben wollen.

_____ muss 50 Bewerbungen schreiben, bis er/sie einen Ausbildungsplatz findet.

_____ hat es leichter: Schon _____ zweite Bewerbung führt zum Erfolg.

_____ verdient in der Ausbildung 500 Euro im Monat, _____ 650 Euro.

_____ klagt in der Ausbildung über starke Beanspruchung, Konflikte im Team und Schwierigkeiten im Umgang mit Kunden. _____ berichtet von einem großen Zusammenhalt im Team und einem direkten Umgangston bei Konflikten. Trotzdem kann die Gruppe abends etwas miteinander trinken.

Nach der Ausbildung hat _____ das höhere Gehalt. Lisa und Ralf entscheiden sich, zusammenzuziehen. Beide arbeiten ganztags. _____ kauft auf dem Heimweg ein, _____ bereitet das Abendessen zu, _____ deckt den Tisch, _____ spült das Geschirr. Abends zappt _____ gerne durch das Fernsehprogramm, _____ liest lieber ein Buch. Mittwochs ist Washtag. _____ stellt die Waschmaschine ein und räumt sie aus, _____ bügelt die Wäsche. Den Hausputz erledigt samstags _____, Reparaturen in der Wohnung übernimmt _____.

_____ bekommt das Angebot, eine Weiterbildung zu machen, die abends und am Wochenende stattfindet. _____ ist damit einverstanden und übernimmt komplett den Haushalt.

Ein Jahr später kann _____ beruflich aufsteigen. Damit verbunden sind eine Erhöhung der Arbeitszeit, mehr Verantwortung und erste Führungsaufgaben. _____ kümmert sich hauptsächlich um den Haushalt.

Zwei Jahre später wird Lisa schwanger. Lisa und Ralf heiraten. Es ist ein tolles Fest und alle in der Familie und im Freundeskreis freuen sich, dass die beiden jetzt auch offiziell ein Paar sind.

Nach der Geburt entschließt sich _____ zu Hause zu bleiben. Nach einem halben Jahr ist _____ unzufrieden und sucht sich eine Teilzeitstelle. Das Kind geht in eine Krippe.

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

Wie kann es weitergehen? Schreiben Sie einen positiven Verlauf der Geschichte.

Was passiert in den nächsten fünf Jahren mit Lisa und Ralf? Wie sieht ihre Lebens- und Beschäftigungssituation aus, wenn sie 40 und 50 Jahre sind?

15.1.3 Argumentationsschema für Genderexpertinnen und -experten

Grundschema (*kursiv: Formulierungshilfen*):

Adressatinnen/Adressaten

Nr.	Schritt
1	Beobachtung/Zusammenfassung der Ausgangslage (ohne Bewertung) <i>Ich sehe.../Ich stelle fest, dass...</i>
2	Folgen aus Gendersicht <i>Das hat zur Folge...</i>
3	Ziel aus Sicht der Chancengleichheit <i>Ziel ist es...</i>
4	Vorschlag/Empfehlung <i>Ich rege an.../Ich schlage vor.../Ich empfehle...</i>
5	Nutzenargumentation <i>... sorgt dafür, dass.../... unterstützt uns dabei.../...garantiert...</i>

15.1.4 Situationen und Argumentationen zur Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Herangehensweisen an Critical Incidents/Situationen entlang der Fragen:

1. An was denken Sie als Erstes, wenn Sie von der Situation erfahren?
2. Wo liegen genderspezifische Besonderheiten in der Situation bzw. Interaktion?
3. Was bedeuten die Beobachtungen bzw. das praktizierte Handeln für die Lebens- und Erwerbssituation von Frauen (bzw. Männern)?
4. Was sind Ihre nächsten Schritte: Auf wen gehen Sie zu?
Wie kommunizieren Sie über das, was Sie beobachtet bzw. erfahren haben?
5. Was ist hier Ihre Aufgabe/Rolle als Genderexpertin/Genderexperte?
6. Wie ist Ihr Ziel aus Sicht der Chancengleichheit? Wie sieht Ihre Argumentationslinie diesbezüglich aus?

7. Welche Handlungsansätze wählen Sie nach innen und ggf. außen?
8. Wo liegen genderspezifische Fallstricke in der Situation?
9. Wie halten Sie nach?

Für Punkt 6 (Ziel und Argumentationslinie) können die nachfolgend beschriebenen Nutzenargumentationen verwendet werden.

Situationen und Argumentationen zur Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Die hier beschriebenen Situationen sind als „Critical Incidents“ zu verstehen und stehen beispielhaft für Problemstellungen, die in Institutionen, die sich mit Aspekten des Arbeitsmarktes beschäftigen, auftreten können. Eine Übersicht der Critical Incidents findet sich in Tabelle 35.

Die nachfolgenden Argumentationsketten wurden gemeinsam mit BCA im Rechtskreis SGB III erarbeitet und richten sich an Geschäftsführung, Bereichs- oder Teamleitung sowie Genderexpertinnen und -experten. Situationen und Argumentationen stehen dabei prototypisch für Ausgangslagen, in denen die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt mal mehr und mal weniger offensichtlich bedroht oder bereits eingeschränkt ist. Sie sind auf andere Kontexte in der beschäftigungsorientierten Beratung übertragbar.

Tab. 35 Übersicht der Situationen zur Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Sit.	Problem/Situation/Erfordernis
A	Frauen erhalten weniger Bildungsgutscheine.
B	Beim Fachkräftebedarf wird nicht nach Geschlecht differenziert.
C	In der Bildungsplanung fehlen Teilzeitoptionen.
D	Chancenungleichheit in der Sofortvermittlung.
E	Berufsberatung unterstützt gendertypische Berufswahl.
F	Jungen ignorieren Ausbildungsplatzangebote in sozialen Berufen.
G	Berufsrückkehrerinnen werden 450-Euro-Jobs angeboten.
H	Wiedereinsteigerinnen/Berufsrückkehrerinnen werden nicht arbeitslos gemeldet.
I	Es fehlt eine Sondierungsplanung für die stille Reserve.
J	Wiedereinsteigerinnen haben Coachingbedarf.
K	Kundinnen von eigenen Erfahrungen erzählen.
L	Im Ausland erworbene Ausbildungsabschlüsse und die im Ausland gewonnene Berufserfahrung von Frauen mit Migrationshintergrund werden nicht berücksichtigt.

A: Frauen erhalten weniger Bildungsgutscheine

Aus der Agenturstatistik und Vermittlungspraxis ist ersichtlich, dass 80 % aller Bildungsgutscheine an Männer gehen. Nur 20 % der Gutscheine werden Frauen zugesprochen, obwohl sie 45 % der Leistungsempfängerinnen in Ihrem Agenturbezirk ausmachen. Als Begründung heißt es, dass vor allem für Bedarfsberufe qualifiziert werden soll. Das seien nun mal vor allem technische und gewerbliche Berufe und weniger kaufmännische. Nur im Bereich Pflege und Erziehung profitieren auch Frauen von den Qualifizierungsangeboten.

Nr.	Schritt
1	Beobachtung/Zusammenfassung der Ausgangslage (ohne Bewertung) <i>Ich stelle fest, dass 80% aller Bildungsgutscheine an Männer gehen. Nur 20% der Bildungsgutscheine werden an Frauen ausgegeben. Es werden vor allem technisch-gewerbliche und weniger kaufmännische Berufe gefördert. Frauen profitieren nur im Bereich Pflege und Erziehung.</i>
2	Folgen aus Gendersicht <i>Das hat zur Folge, dass Frauen benachteiligt werden, da sie nicht entsprechend ihrem Anteil gefördert werden, der aktuell 45 % beträgt.</i>
3	Ziel aus Sicht der Chancengleichheit <i>Ziel ist es, Frauen entsprechend ihrem Anteil zu fördern und die bestehenden Nachteile abzubauen.</i>
4	Vorschlag/Empfehlung <i>Ich schlage vor, die Bildungszielplanung anzupassen und einerseits mehr Qualifizierungsangebote in den von Frauen gewählten Berufsbildern, in denen ein Bedarf an qualifizierten Fachkräften besteht, vorzuhalten und andererseits Frauen für Umschulungen in Männerberufe zu motivieren.</i>
5	Nutzenargumentation <i>Das unterstützt uns dabei, dass mehr Bildungsgutscheine an Frauen ausgegeben werden, die Förderquote erreicht wird bzw. Frauen zumindest aufholen können. Das erhöht die Zahl der Integrationen und sorgt dafür, dass wir genügend gut ausgebildete Kräfte zur Besetzung offener Stellen zur Verfügung haben.</i>

B: Beim Fachkräftebedarf wird nicht nach Geschlecht differenziert

Für Ihren Agenturbezirk ist der Fachkräftebedarf ermittelt und in einem internen Bericht dokumentiert worden. Demnach gibt es ein ausgeprägtes Potenzial für Erwerbstätige in MINT-Berufen. Darüber hinaus sollen Männer für Pflege- und erziehende Berufe motiviert werden. Bei der Analyse und den Schlussfolgerungen wird nicht nach Geschlecht differenziert.

Nr.	Schritt
1	Beobachtung/Zusammenfassung der Ausgangslage (ohne Bewertung) <i>Ich stelle fest, dass ein Fachkräftebedarf in MINT-Berufen vorliegt und Männer für eine Tätigkeit in der Pflege und in erziehenden Berufen motiviert werden sollen. Auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen wird nicht eingegangen. Es fehlt eine ausführliche Analyse oder Differenzierung unseres Fachkräftebedarfs nach Geschlecht.</i>
2	Folgen aus Gendersicht <i>Das birgt die Gefahr, dass unser Maßnahmeangebot nicht zielgruppenspezifisch eingerichtet wird und wir uns nur auf die Erwerbsbeteiligung von Männern in MINT-, pflegerischen und erzieherischen Berufen konzentrieren.</i>
3	Ziel aus Sicht der Chancengleichheit <i>Ziel ist es, mit unseren Aktivitäten und Maßnahmen die Potenziale von Männern UND Frauen für den Arbeitsmarkt zu erschließen, zur Chancengleichheit beizutragen und auf Ungleichgewichte hinzuweisen.</i>
4	Vorschlag/Empfehlung <i>Ich empfehle, die Potenziale nach Geschlecht differenziert aufbereiten zu lassen.</i>
5	Nutzenargumentation <i>Dies unterstützt uns dabei, den Arbeitsmarkt in unserem Agenturbezirk ganzheitlicher zu betrachten und noch erfolgreicher die Fachkräftelücken zu schließen.</i>

Oder

4	Vorschlag/Empfehlung <i>Ich schlage vor, gerade Frauen über die Chancen und Rahmenbedingungen, insbesondere auch die Verdienstmöglichkeiten in MINT-Berufen zu informieren, um damit die Anzahl beschäftigter Frauen in diesen Berufsfeldern zu erhöhen (Maßnahmen wie Girls'Day, Infoveranstaltungen etc.)</i>
5	Nutzenargumentation <i>Die Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung in MINT-Berufen unterstützt uns dabei, den Fachkräftebedarf in diesem Bereich zu decken und die Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.</i>

C: In der Bildungsplanung fehlen Teilzeitoptionen

Derzeit werden in Ihrem Agenturbezirk sämtliche Dienstleistungen am Arbeitsmarkt überprüft. Sie sehen, dass in der Bildungsplanung die Frage nach Teilzeitoptionen bislang nicht gestellt wurde und in der Auswertung keine Berücksichtigung fand.

Nr.	Schritt
1	Beobachtung/Zusammenfassung der Ausgangslage (ohne Bewertung) <i>Ich beobachte, dass bei der Bildungsplanung die Möglichkeit der Teilzeitoption von Maßnahmen nicht berücksichtigt wurde.</i>
2	Folgen aus Gendersicht <i>Das hat zur Folge, dass insbesondere unsere Teilzeit-Bewerberinnen und -Bewerber nicht passend unterstützt werden.</i>
3	Ziel aus Sicht der Chancengleichheit <i>Ziel ist es laut unserem gesetzlichen Auftrag, Chancengleichheit für Frauen und Männer am Arbeitsmarkt herzustellen und Frauen bei der Förderung in Maßnahmen ausreichend zu berücksichtigen.</i>
4	Vorschlag/Empfehlung <i>Ich empfehle daher, passende Maßnahme-Angebote in Teilzeit bereitzustellen.</i>
5	Nutzenargumentation <i>Teilzeitangebote sorgen dafür, dass Personen aus der Familienphase in den Arbeitsmarkt zurückkehren und ihr Potenzial für den Fachkräfte-Arbeitsmarkt genutzt wird.</i>

D: Chancenungleichheit in der Sofortvermittlung

Die Arbeitsagentur hat beschlossen, für Neukundinnen und -kunden, die noch erwerbstätig, aber von Arbeitslosigkeit bedroht sind, eine Sofortvermittlung durchzuführen.

Nr.	Schritt
1	Beobachtung/Zusammenfassung der Ausgangslage (ohne Bewertung) <i>Die Teamleitungen haben die Sofortvermittlung von Neufällen beschlossen.</i>
2	Folgen aus Gendersicht <i>Männer profitieren stärker von der Sofortvermittlung, da sie häufiger aus dem Erwerbsleben kommen. Frauen dagegen sind unterrepräsentiert, denn sie sind in den Monaten vor der Kontaktaufnahme mit der Arbeitsagentur oft nicht erwerbstätig gewesen und benötigen zusätzliche Beratung und Unterstützung.</i>
3	Ziel aus Sicht der Chancengleichheit <i>Ziel ist es, eine ausgeglichene Situation für Frauen und Männer zu schaffen.</i>

Nr.	Schritt
4	Vorschlag/Empfehlung <i>Ich rege an, die Definition des Sofortzugangs zu verändern, sodass auch arbeitsmarktnahe Berufsrückkehrerinnen (z. B. mit einer Elternzeit unter drei Jahren) die Sofortvermittlung in Anspruch nehmen können.</i>
5	Nutzenargumentation <i>Dies sorgt dafür, dass Frauen und Männer anteilmäßig gleich frühzeitig beraten und vermittelt werden und sich auch unter den marktnahen Frauen die Zeiten der Arbeitslosigkeit verkürzen.</i>

E: Berufsberatung unterstützt gendertypische Berufswahl

Sie leben und arbeiten in einer Region, in der traditionelle Rollen immer noch stark verankert sind und gelebt werden. Sie beobachten, dass die Kolleginnen und Kollegen in der Berufsberatung sehr stark den von Jugendlichen genannten Berufs- und Studienwünschen folgen. Diese sind in der Regel geschlechtstypisch. Die Beraterinnen und Berater meinen, alles andere sei Berufslenkung und im Übrigen sei es anerkennenswert, wenn Jugendliche überhaupt bestimmte Vorstellungen haben und nicht völlig ziel- und planlos seien.

Nr.	Schritt
1	Beobachtung/Zusammenfassung der Ausgangslage (ohne Bewertung) <i>Ich stelle fest, dass die Kolleginnen und Kollegen der Berufsberatung sehr stark den von Jugendlichen genannten Berufswünschen folgen. Es werden keine alternativen Berufswünsche diskutiert.</i>
2	Folgen aus Gendersicht <i>Das hat zur Folge, dass die Einmündung oft extrem geschlechtstypisch erfolgt: Mädchen entscheiden sich eher für typische Mädchenberufe und Jungen eher für typische Jungenberufe (wie in der Region üblich).</i>
3	Ziel aus Sicht der Chancengleichheit <i>Ziel ist es, die Jugendlichen unabhängig und geschlechts-/genderneutral zu beraten und ihnen ein breites Berufswahlspektrum entsprechend ihrer Neigung, Eignung und ihren Fähigkeiten aufzuzeigen. Es geht um Perspektiverweiterung, nicht Berufslenkung.</i>
4	Vorschlag/Empfehlung <i>Ich rege an, die Eignung und Neigung geschlechtsneutral zu betrachten und in der Berufsberatung konkrete Alternativen aufzuzeigen bzw. diese gemeinsam mit den Jugendlichen zu erarbeiten und zu diskutieren.</i>
5	Nutzenargumentation <i>Das sorgt dafür, Denkmuster aufzubrechen und eine breitere Entscheidungsgrundlage zur Verfügung zu stellen. Die Jugendlichen wählen dann Berufe entsprechend ihrer Eignung. Ihr Berufswahlspektrum wird erweitert und es werden Fachkräfte für die Region gewonnen.</i>

Oder

4	Vorschlag/Empfehlung <i>Ich rege an, dass die Berufsberatung an Gendertrainings partizipiert.</i>
5	Nutzenargumentation <i>Das sorgt dafür, eigene Rollenvorstellungen zu reflektieren und zu relativieren sowie den Beraterinnen und Beratern Instrumente zur Perspektiverweiterung und zum Perspektivwechsel an die Hand zu geben.</i>

F: Jungen ignorieren Ausbildungsplatzangebote in sozialen Berufen

In sozialen Berufen gibt es ein großes Ausbildungsplatzangebot und noch freie Ausbildungsstellen. Gleichzeitig sind etliche männliche Bewerber für Ausbildungsplätze unversorgt.

Nr.	Schritt
1	Beobachtung/Zusammenfassung der Ausgangslage (ohne Bewertung) <i>Im Abschlussbericht U25 (Beratung unter 25 Jahren) habe ich gelesen, dass die Verteilung auf Berufsbilder weiterhin geschlechertypisch ist. In der Pflege und Erziehung haben wir nur Ausbildungsabsolventinnen. Gleichzeitig gibt es etliche unversorgte männliche Ausbildungsplatzsuchende.</i>
2	Folgen aus Gendersicht <i>Das hat zur Folge, dass traditionelle Rollen weiter bestehen bleiben und der Fachkräftebedarf in der Pflege/Erziehung immer dringlicher wird.</i>
3	Ziel aus Sicht der Chancengleichheit <i>Ziel ist es, männliche Bewerber für die sozialen Berufsfelder zu gewinnen.</i>
4	Vorschlag/Empfehlung <i>Ich schlage vor, im nächsten Jahr einen Boys' Day speziell für soziale Berufsfelder durchzuführen.</i>
5	Nutzenargumentation <i>Dies unterstützt uns dabei, Jungen einen direkten Einblick in diese Berufsfelder zu verschaffen. Außerdem können wir in der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern neue Impulse setzen.</i>

Oder

Nr.	Schritt
1	Beobachtung/Zusammenfassung der Ausgangslage (ohne Bewertung) <i>In unserem Agenturbezirk sind mehr Ausbildungsstellen im kaufmännischen und sozialen Bereich als im gewerblich-technischen Bereich gemeldet. Weiterhin ist die Zahl der männlichen Schulabgänger, die eine Ausbildung beginnen möchten, leicht gestiegen.</i>
2	Folgen aus Gendersicht <i>Dies hat zur Folge, dass männliche Bewerber um Ausbildungsstellen unversorgt bleiben und das Ausbildungsangebot im sozialen Bereich nicht ausgeschöpft wird.</i>
3	Ziele aus Sicht der Chancengleichheit sind... a. <i>Steigerung der alternativen Berufswahlmöglichkeiten für Jungen.</i> b. <i>Durchführung eines Boys' Day in der Agentur mit differenziertem Angebot von Berufen in den Bereichen Pflege und Erziehung</i>
4	Vorschlag/Empfehlung <i>Ich schlage eine gute Information und Sensibilisierung von Jungen für alternative Berufswege vor, was das Zusammenwirken aller relevanten Kompetenzen (Berufsorientierung/Berufsberatung/Arbeitgeberservice/BCA) am Boys' Day erfordert.</i>
5	Nutzenargumentation <i>Der Boys' Day regt Jungen an, über alternative Berufswahlen nachzudenken und sich auch zum Zwecke der Fachkräftesicherung mit Ausbildungsplatzangeboten im sozialen Bereich auseinanderzusetzen.</i>

G: Berufsrückkehrerinnen werden 450-Euro-Jobs angeboten

Bei Hospitationen in Ihrer Agentur beobachten Sie, dass Berufsrückkehrerinnen in der Regel in 450-Euro-Jobs vermittelt werden. Dieser Trend ist auch den Vermerken zu entnehmen. Wiedereinsteigerinnen werden bevorzugt frauentypische Dienstleistungen in Callcentern oder im Verkauf angeboten. Die Ausgangsqualifikation wird bei der Vermittlung nicht berücksichtigt. Auch Hochschulabsolventinnen münden

in geringfügige Beschäftigungen ein. Die Vermittlungsfachkräfte sehen diese Beschäftigungsform als einen geeigneten Weg zurück in das Erwerbsleben an. Wichtig sei, dass eine Frau überhaupt wieder einen Fuß in den Arbeitsmarkt bekäme.

Nr.	Schritt
1	Beobachtung/Zusammenfassung der Ausgangslage (ohne Bewertung) <i>Ich sehe, dass Berufsrückkehrerinnen in unserer Agentur in der Regel in 450-Euro-Jobs vermittelt werden. Außerdem erhält diese Zielgruppe bevorzugt Angebote im Callcenter oder Verkauf. Die Ausgangsqualifikation der Frauen spielt keine Rolle.</i>
2	Folgen aus Gendersicht <i>Wenn Frauen nicht passgenau vermittelt werden und weder ihre Qualifikation noch Eignung Beachtung finden, stellt dies eine Benachteiligung dar: So sind sie durch Beschäftigungen in überwiegend 450-Euro-Jobs nicht sozial abgesichert. Außerdem hat die derzeitige Vermittlungspraxis zur Folge, dass das Potenzial von Frauen für den Arbeitsmarkt nicht hinreichend zur Deckung des Fachkräftebedarfs ausgeschöpft wird und damit die Erreichung unserer geschäftspolitischen Ziele infrage gestellt ist.</i>
3	Ziel aus Sicht der Chancengleichheit <i>Ziel ist es, die Chancengleichheit von Frauen zu unterstützen, was in diesem Fall bedeutet, die Frauen entsprechend ihrer Qualifikation in vollwertige sozialversicherungspflichtige Jobs zu vermitteln. Ich nenne zwei weitere wichtige Punkte: Fachkräftebedarf, soziale Absicherung im Alter.</i>
4	Vorschlag/Empfehlung <i>Ich schlage vor/ich empfehle die Vermittlungsfachkräfte zu sensibilisieren und in Teambesprechungen und zusätzlichen Schulungen das Thema zu behandeln.</i>
5	Nutzenargumentation <i>Das sorgt für zufriedene Kundinnen, die entsprechend ihren Wünschen vermittelt werden. Die Vermittlung von Frauen in vollwertige Jobs trägt zu unserer Zielerreichung bei und sichert den BA-Auftrag der Fachkräftesicherung.</i>

Oder

4	Vorschlag/Empfehlung <i>Ich schlage vor/ich empfehle, die letzten x Vermittlungen zu sichten und gemeinsam im Rahmen einer kollegialen Fallberatung zu analysieren, wie die Frauen besser auf dem Arbeitsmarkt integriert werden können.</i>
5	Nutzenargumentation <i>Diese genaue Analyse unterstützt uns dabei, die Stellen schneller zu besetzen, was wiederum dazu führt, dass Arbeitgeber zufriedener sind.</i>

Oder

4	Vorschlag/Empfehlung <i>Ich rege an, im nächsten Quartal eine Stellenbörse speziell für den Personenkreis der Berufsrückkehrerinnen durchzuführen.</i>
5	Nutzenargumentation <i>Diese Stellenbörse führt zu einer gezielten, passgenauen Besetzung der Stellen und garantiert die Erreichung unserer geschäftspolitischen Ziele, wozu auch die Erschließung des Potenzials von Frauen gehört.</i>

H: Wiedereinsteigerinnen/Berufsrückkehrerinnen werden nicht arbeitslos gemeldet

Aus den Controllingdaten geht hervor, dass Berufsrückkehrerinnen nach ihrem ersten Gespräch in der Vermittlung abgemeldet oder arbeitsuchend geführt werden. 80 % der Berufsrückkehrerinnen haben keinen weiteren Kontakt zur Arbeitsagen-

tur. Es ist ungewiss, ob sie den Wiedereinstieg auf anderem Weg weiterverfolgen oder weiter in der stillen Reserve verbleiben.

Nr.	Schritt
1	Beobachtung/Zusammenfassung der Ausgangslage (ohne Bewertung) <i>Ich habe recherchiert, dass die Mehrzahl der Wiedereinsteigerinnen, nachdem sie das Erstgespräch in der Vermittlung hatten, abgemeldet oder arbeitsuchend geführt werden.</i>
2	Folgen aus Gendersicht <i>Damit bleibt diesem Personenkreis die Möglichkeit der aktiven Arbeitsmarktförderung verschlossen. Beide Meldeformen sind zudem für die Rentenanrechnungszeiten unvorteilhaft.</i>
3	Ziel aus Sicht der Chancengleichheit <i>Ziel ist es, den Wiedereinsteigerinnen im Rahmen der Chancengleichheit alle Förderungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen und zusätzliches Arbeitskräftepotenzial zu erschließen.</i>
4	Vorschlag/Empfehlung <i>Ich rege an, Wiedereinsteigerinnen dahingehend zu beraten, sich arbeitslos führen zu lassen, damit ihnen alle Möglichkeiten der Arbeitsmarktpolitik offenstehen.</i>
5	Nutzenargumentation <i>So ist eine zügige Integration möglich und das Fachkräftepotenzial wird erhöht.</i>

Oder

4	Vorschlag/Empfehlung <i>Ich schlage vor, dass grundsätzlich eine Arbeitslosmeldung erfolgt. Die Wiedereinsteigerinnen sind gleichzeitig auf ihre Rechte und Pflichten in Bezug auf diese Meldeform hinzuweisen.</i>
---	--

Oder

4	Vorschlag/Empfehlung <i>Ich rege an, dass die Teamleitung gezielt Hospitationen bei Gesprächen mit Wiedereinsteigerinnen durchführt, um Feedback und Impulse zur Beratungsqualität zu geben und das Interesse an einer Arbeitslosmeldung zu stärken.</i>
5	Nutzenargumentation <i>Dies erhöht das verfügbare Potenzial für alle Arbeitsmarktinstrumente. Weiterhin sorgt dies dafür, dass der Frauenanteil bei der Förderquote steigt. Dies alles trägt langfristig zu besseren Integrationschancen von Frauen bei, die in den Beruf zurückkehren wollen.</i>

I: Es fehlt eine Sondierungsplanung für die stille Reserve

Aus Infoveranstaltungen für Wiedereinsteigerinnen ist Ihnen bekannt, dass viele Frauen aus der stillen Reserve erst einmal klären wollen, wie sie Beruf und Familie künftig vereinbaren werden und welche Veränderungen der Wiedereinstieg für sie persönlich und die Familie mit sich bringt, bevor der Vermittlungsprozess beginnt. Vermittlungsfachkräfte können bei diesen Fragen nur schwer beraten.

Nr.	Schritt
1	Beobachtung/Zusammenfassung der Ausgangslage (ohne Bewertung) <i>Die Rückmeldungen aus den Infoveranstaltungen für Wiedereinsteigerinnen zeigen, dass sich die stille Reserve als Erstes ein unverbindliches Gespräch bzw. eine Beratung zum Wiedereinstieg ohne rechtliche Konsequenzen, Arbeitspaket etc. wünscht.</i>
2	Folgen aus Gendersicht <i>Ohne Sondierungsberatung kommen Frauen in die Vermittlung, die noch unschlüssig sind, ob sie überhaupt arbeiten können oder wollen.</i>

Nr.	Schritt
3	Ziel aus Sicht der Chancengleichheit <i>Ziel ist es, die stille Reserve anzusprechen und sie hilfreich zu beraten.</i>
4	Vorschlag/Empfehlung <i>Ich schlage vor, eine Sondierungsberatung durch BCA und (oder) Vermittlungsfachkräfte zu installieren, und zwar einmal in der Woche, zum Beispiel im Berufsinformationszentrum.</i>
5	Nutzenargumentation <i>Das sorgt dafür, der Arbeitsvermittlung vermittlungsbereite und -fähige Kundinnen zur Verfügung zu stellen.</i>

J: Wiedereinsteigerinnen haben Coachingbedarf

Frauen, die familienbedingt ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben und nun einen Wiedereinstieg in den Beruf in Betracht ziehen, haben besondere Beratungsbedarfe. Die Rückmeldungen aus den Modellprojekten zeigen, dass externes Coaching ein Instrument ist, das Frauen darin unterstützt, Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu finden und damit den Weg für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt freimacht. Die Zufriedenheit der Frauen mit den von der Arbeitsagentur geförderten Coachingangeboten ist sehr hoch.

Nr.	Schritt
1	Beobachtung/Zusammenfassung der Ausgangslage (ohne Bewertung) <i>Ich stelle fest, dass es in meiner Region keine Einrichtung gibt, an die sich Wiedereinsteigerinnen wenden können, wenn sie Beratungen benötigen, wie sie den beruflichen Wiedereinstieg erfolgreich meistern können. Ich sehe, dass diese Frauen unsicher sind und Hilfestellungen brauchen, um wieder beruflich Fuß zu fassen.</i>
2	Folgen aus Gendersicht <i>Ohne diese Unterstützung bleiben viele Potenziale ungenutzt, mit der Folge, dass die Frauen finanziell schlechter gestellt und abhängig vom Ehemann oder staatlichen Leistungen sind.</i>
3	Ziel aus Sicht der Chancengleichheit <i>Ziel ist es, gegebenenfalls mit anderen Partnern ein entsprechendes Angebot zu schaffen, bei dem sich Frauen Rat und Unterstützung holen können.</i>
4	Vorschlag/Empfehlung <i>Ich rege an, dass wir als kompetenter Netzwerkpartner auftreten und wir zusammen mit Partner X und Y überlegen, wie dies konkret umgesetzt werden kann.</i>
5	Nutzenargumentation <i>Das unterstützt uns bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs und garantiert Frauen bessere Zukunftsperspektiven.</i>

Oder

4	Vorschlag/Empfehlung <i>Ich schlage vor, für Wiedereinsteigerinnen das Programm Perspektive Wiedereinstieg einzukaufen, um sie auf den Vermittlungsprozess vorzubereiten. (sofern Kooperationspartner verfügbar)</i>
5	Nutzenargumentation <i>Dies unterstützt uns dabei, das Potenzial der Wiedereinsteigerinnen in Hinblick auf den Fachkräftebedarf besser zu erschließen (Entlastung bewerberorientierte Vermittlung) und im Vermittlungsprozess Stellen erfolgreich zu besetzen (Entlastung arbeitgeberorientierte Vermittlung).</i>

Oder

1	Beobachtung/Zusammenfassung der Ausgangslage (ohne Bewertung) <i>Wiedereinsteigerinnen haben aufgrund ihrer persönlichen Situation einen besonderen Beratungsbedarf, der im Rahmen der üblichen Vermittlungs- und Beratungszeit oft nicht gedeckt werden kann.</i>
2	Folgen aus Gendersicht <i>Das hat zur Folge, dass diese Frauen überdurchschnittlich lange Zeiten der Arbeitslosigkeit aufweisen und das Potenzial nicht ausreichend für den Fachkräftebedarf erschlossen wird.</i>
3	Ziel aus Sicht der Chancengleichheit <i>Ziel ist es, die Dauer der Arbeitslosigkeit zu verkürzen und das Potenzial besser auszuschöpfen.</i>
4	Vorschlag/Empfehlung <i>Ich schlage vor, ein individuelles Coaching für Wiedereinsteigerinnen zu finanzieren.</i>
5	Nutzenargumentation <i>Dies ermöglicht dieser Personengruppe einen schnellen und qualifikationsgerechten Wiedereinstieg in eine Beitragspflichtige Beschäftigung.</i>

K: Kundinnen von eigenen Erfahrungen erzählen

Bei einer gemeinsamen Sprechstunde mit der Vermittlung haben Sie beobachtet, dass ein Vermittler einer Kundin darüber berichtet, wie er selbst seine Trennung von der Partnerin bewältigte und die Kinderbetreuung nach der Trennung regelte. Er gibt der Kundin konkrete Tipps und Empfehlungen, wie sie als Mutter von zwei Kindern, die sich gerade von ihrem Partner getrennt hat, mit der Situation am besten umgehen sollte.

Nr.	Schritt
1	Beobachtung/Zusammenfassung der Ausgangslage (ohne Bewertung) <i>Ich habe mitbekommen, dass Sie in dem Gespräch mit der Kundin über Ihre eigenen Erfahrungen berichtet und ihr konkrete Tipps und Empfehlungen für ihre private Situation gegeben haben.</i>
2	Folgen aus Gendersicht <i>Ich sehe dabei die Gefahr, dass die Bedürfnisse der Kundin in dieser Situation zu wenig berücksichtigt werden und der männliche Blickwinkel als Unterhaltspflichtiger und Wochenendpapa im Vordergrund steht. Schlimmstenfalls kann es sogar sein, dass sich die Frau bevormundet fühlt.</i> Oder: <i>Das hat zur Folge, dass sich die Kundin ggf. zu sehr an Ihnen orientiert und keine eigene Lösung entwickelt, die auf ihre individuelle Situation möglicherweise besser passt.</i>
3	Ziel aus Sicht der Chancengleichheit <i>Ziel ist eine neutrale Beratung und die Kundin dabei zu unterstützen, eigene Wege zu erkennen und zu beschreiben.</i>
4	Vorschlag/Empfehlung <i>Ich rege an, verschiedene Möglichkeiten der Vereinbarkeit aufzuzeigen und sich verstärkt auf berufliche Fragen zu konzentrieren.</i>
5	Nutzenargumentation <i>Das hilft der Frau auf ihrem Weg in eine eigenständige Zukunft und garantiert, dass sie ihre eigenen Entscheidungen trifft, sich besser mit der Lösung identifizieren kann und sie letztlich eher bereit ist, diesen Weg zu gehen. Die Kundin wird sich gut beraten fühlen.</i>

Anmerkung:

Das Beispiel kann Diskussionen über die Frage auslösen, inwieweit es Aufgabe der Genderexpertin bzw. des Genderexperten ist, hier etwas zu sagen. Ein kollegialer Hinweis in einem informellen Dialog ist stets möglich, darüber hinaus ist auch die Teamleitung gefordert.

L: Im Ausland erworbene Ausbildungsabschlüsse und die im Ausland gewonnene Berufserfahrung von Frauen mit Migrationshintergrund werden nicht berücksichtigt

Die im Ausland erworbenen Ausbildungsabschlüsse und Berufserfahrung von Frauen mit Migrationshintergrund werden im Profiling nicht umfänglich berücksichtigt. Vermittlungsfachkräfte geben den betreffenden Frauen häufig Vermittlungsvorschläge für Helfertätigkeiten an die Hand.

Nr.	Schritt
1	Beobachtung/Zusammenfassung der Ausgangslage (ohne Bewertung) <i>Im Rahmen meiner stichprobenartigen Sichtung von Neuzugängen auf korrekte Kennzeichnung als Berufsrückkehrerinnen stelle ich fest, dass bei Frauen mit Migrationshintergrund die Erwerbsverläufe und Ausbildungen im Herkunftsland nicht in die Stärkenanalyse einfließen. Es wird keine Unterstützung bei der Einleitung eines Anerkennungsverfahrens angeboten. Stattdessen werden die Frauen auf Helfertätigkeiten festgelegt.</i>
2	Folgen aus Gendersicht <i>Das hat zur Folge, dass</i> a. vorhandene Potenziale nicht ausgeschöpft werden (s. Fachkräftemangel) b. Integrationschancen nicht genutzt werden und längerer Verbleib in Arbeitslosigkeit droht.
3	Ziel aus Sicht der Chancengleichheit <i>Ziel ist es, dem Fachkräftemangel entgegenzutreten und die Integrationschancen von Frauen mit Migrationshintergrund zu erhöhen, und zwar auch mit Blick auf Folgewirkungen: Frauen mit Migrationshintergrund, die beruflich integriert sind, können mehr zur Integration ihrer Kinder in die Gesellschaft einbringen. Dies hat ferner gesamtgesellschaftliche Folgewirkungen, denn es erspart der BA später Arbeit und Kosten bei der beruflichen Integration der Kinder.</i>
4	Vorschlag/Empfehlung <i>Ich schlage vor, die Lebensläufe grundsätzlich vollständig zu erfassen und alle vorhandenen Berufsabschlüsse in die Potenzialanalyse einzubeziehen. Die Beantragung der Anerkennung der ausländischen Berufsabschlüsse soll standardmäßig erfolgen (worauf auch die Teamleitung einen Blick haben sollte). Nach Vorlage der Ergebnisse kann das weitere Ziel bzw. ein Zielberuf festgesetzt werden.</i>
5	Nutzenargumentation <i>Dies unterstützt die Integration der Frauen (und ihrer Kinder) und hilft auch uns beim Einsatz passgenauer Arbeitsmarktdienstleistungen.</i>

15.1.5 Fallbeispiele Recht

Bewerten Sie die Fälle aus rechtlicher Perspektive

1. Stellenbesetzung im Sekretariat

Firma XY sucht eine neue Sekretärin/einen neuen Sekretär. Es sind 45 Bewerbungen eingetroffen, 40 von Frauen und fünf von Männern. Die Firma lädt nur Frauen zu Vorstellungsgesprächen ein, obwohl es unter den Bewerbungen auch Männer

gibt, die von ihrer Qualifikation her besser auf die ausgeschriebene Stelle passen, als einige der eingeladenen Frauen. In der Firma wird die Meinung vertreten, dass Männer keine guten Sekretäre sein können.

→ Welches Gesetz ist betroffen?

2. Weihnachtsgeschenke

Es ist Weihnachtszeit. Bäckermeister Back überlegt, was er seinen Mitarbeitern dieses Jahr schenken könnte. Nach einigem Hin und Her entschließt er sich, den Angestellten Gutscheine eines großen Einrichtungshauses zu schenken. Kurz bevor er an der Kasse die Gutscheine besorgen kann, fällt ihm ein, dass einer seiner Azubis homosexuell ist. Da Herr Back das für widernatürlich hält, entschließt er sich kurzerhand, dass dieser Azubi einen geringeren Gutscheinbetrag erhalten wird als die übrigen Angestellten.

→ Welches Gesetz ist betroffen?

3. Beschäftigungspolitik

Die Regierung eines EU-Mitgliedstaates versäumt es zum wiederholten Male, dem Rat der EU sowie der Kommission über die Durchführung seiner Beschäftigungspolitik zu berichten. Mehrfache Aufforderungen zum Nachreichen eines solchen Berichts werden von der Regierung ignoriert.

→ Welcher Vertrag wurde hier verletzt?

4. EU-Recht

Als Mitglied der EU berichtet Deutschland der EU-Kommission und dem Rat der EU in einem Umsetzungs- und Fortschrittsbericht sein Vorgehen zur Einhaltung der von der EU vorgeschriebenen Beschäftigungspolitik (Amsterdamer Vertrag). Nach Prüfung dieses Berichtes wird Deutschland von der EU eine Empfehlung ausgesprochen, in der es heißt, dass die Arbeitsplatzqualität in Deutschland erheblich verbessert werden muss.

→ Welche Bestimmungen sind hier berührt?

5. Beförderung

Frau Kiefer ist 52 Jahre und seit zehn Jahren Richterin am Bundesgerichtshof. Sie gilt als kompetent, kooperativ und engagiert. Im Mai erhält sie die Information, dass die Stelle des Vorsitzenden Richters neu ausgeschrieben wird. Der bisherige Amtsinhaber geht im September in Pension. Frau Kiefer ist begeistert – endlich sieht sie die Chance, beruflich weiterzukommen. Zu Hause entwirft sie sofort ihre Bewerbung. Frau Kiefer kann stolz sein, denn sie verfügt über ein Prädikatsexamen und hat eine Reihe einschlägiger Fortbildungen besucht. Nachdem sie ihre Bewerbung eingereicht hat, wird sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.

Während des Vorstellungsgespräches wird sie gefragt, ob sie pflegebedürftige Angehörige zu Hause betreut. Dies bejaht Frau Kiefer: Seit einigen Jahren kümmert sie

sich um ihren an Demenz erkrankten Vater. Die Betreuung des Vaters ist jedoch nie ein Problem gewesen, da sie als Richterin viel von zu Hause arbeiten kann und große Unterstützung durch ihren Mann erhält. Auch für das Amt des Vorsitzenden Richters wäre diese Betreuung aus ihrer Sicht keine Einschränkung.

Nachdem die Bewerbungsgespräche beendet sind, hat die Auswahlkommission eine Entscheidung gegen Frau Kiefer getroffen. Herr Klein wird neuer Vorsitzender Richter. Er ist ledig und hat keine familiären Verpflichtungen. Herr Klein weist ein mittelmäßiges Examen auf und hat keine einschlägigen Fortbildungen besucht.

Frau Kiefer wäre die erste Vorsitzende Richterin am Bundesgerichtshof gewesen.

→ Welches Gesetz ist verletzt?

15.2 Anhang 2: Materialien zur gendersensiblen Existenzgründungsberatung

15.2.1 Literatur zum Wahlmodul Existenzgründungsberatung

I Gründungsgeschehen in Deutschland

KfW Bankengruppe (2012). KfW-Gründungsmonitor 2012. Verfügbar über: http://www.kfw.de/kfw/de/I/II/Download_Center/Fachthemen/Research/PDF-Dokumente_Gruendungsmonitor/Gruendungsmonitor_2012_LF.pdf [Zugriff am 10.01.2013]

II Gründungsforschung und Gründungsberatung

Anderseck, K. & Peters, S. (Hrsg.) (2009). Gründungsberatung. Beiträge aus Forschung und Praxis. Stuttgart: Ibidem.

Anderseck, K. & Walterscheid, K. (2005). Gründungsforschung und Gründungslehre. Zwischen Identitätssuche und „Normalwissenschaft“. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.

Maier-Gutheil, C. (2009). Zwischen Beratung und Begutachtung: Pädagogische Professionalität in der Existenzgründungsberatung. Wiesbaden: VS.

Fallgatter, M.J. (2007). Junge Unternehmen. Charakteristika, Potenziale, Dynamik. Stuttgart: W. Kohlhammer.

Fink, M., Kraus, S. & Almer-Jarz, D. (2007). Sozialwissenschaftliche Aspekte des Gründungsmanagements: Die Entstehung und Entwicklung junger Unternehmen im gesellschaftlichen Kontext. Stuttgart: Ibidem.

Lang-von-Wins, Th. (1999). Wie wird man Unternehmer? Wissenschaftliche Zugänge zu beruflicher Selbstständigkeit und Unternehmertum. In L. von Rosenstiel & Th. Lang-von Wins (Hrsg.), Existenzgründung und Unternehmertum. Themen, Trends und Perspektiven (S. 22–48). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Lang-von-Wins, Th. (2004). Der Unternehmer. Berlin usw.: Springer.

- Maier-Gutheil, C. (2009).** Zwischen Beratung und Begutachtung. Pädagogische Professionalität in der Existenzgründungsberatung. Wiesbaden: VS.
- Müller, F. (2000).** Existenzgründung und unternehmerisches Handeln. Forschung und Förderung. Landau: Verlag empirische Pädagogik.
- Schöning, S., Richter, J., Wetzel, H. & Nissen, D. (Hrsg.) (2006).** Existenzgründung – Beiträge zur Gründungsforschung. Frankfurt usw.: Peter Lang.
- Schulte, R. (2008).** Gründungsberatung. In S. Kraus & M. Fink (Hrsg.), Entrepreneurship. Theorien und Fallstudien zu Gründungs-, Wachstums- und KMU-Management (S.182–196). Wien: WUV.
- Wehling, D. (Hrsg.) (2002).** Handbuch für Existenzgründer: Entrepreneurship als Grundhaltung; Strategische Umsetzung als Basis des Erfolgs; Aktionsfelder der Gründungspraxis. Berlin: Cornelsen.
- Wollny, P. (1998).** Existenzgründung. Handbuch für Berater und Unternehmensgründer. Herne, Berlin: Neue Wirtschafts-Briefe.

III Umsetzung einer Gründung und Businessplan

- Alpers, H. & Sattler, A. (1998).** Wie mache ich mich als Unternehmensberater selbstständig? Tätigkeitsbereiche, Beratungsablauf, Beratermarketing. Bonn usw.: Rentrop.
- Becker, S. (2008).** Die unternehmen was! Von der Gründung zum Erfolg. Unternehmerinnen berichten, wie sie es geschafft haben. Offenbach: GABAL.
- BPW (2012).** Business-Wettbewerb Berlin-Brandenburg. Das Handbuch zum BPW 2013. In drei Stufen zum perfekten Business Plan. Verfügbar unter:
<http://www.b-p-w.de/downloads/handbuch/> [Abruf am 10.01.2013]
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2012).** Starthilfe. Der erfolgreiche Weg in die Selbstständigkeit. Berlin: Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie. Verfügbar unter:
<http://www.existenzgruender.de/imperia/md/content/pdf/publikationen/broschueren/starthilfe.pdf> [Zugriff am 10.01.2013]
- Geisen, B. & Hebestreit R. (2007).** Durchstarten mit Erfahrung. Existenzgründungen durch Ältere. Berlin: Deutscher Industrie- und Handelskammertag DIHK.
- Geisen, B. & Hebestreit R. (2008).** Vorbereitung auf das Bankgespräch. Berlin: Deutscher Industrie- und Handelskammertag DIHK.
- Geisen, B. & Hebestreit R. (2009).** Existenzgründung. Die wichtigsten Bausteine für das eigene Unternehmen. Berlin: Deutscher Industrie- und Handelskammertag DIHK.
- Emge, H. (2007).** Wie werde ich Unternehmer? GIK-Businessguide Existenzgründung und Selbstständigkeit. Wuppertal: Peter Hammer.
- Merz, J. (Hrsg.) (2001).** Existenzgründung 2. Erfolgsfaktoren und Rahmenbedingungen. Baden-Baden: Nomos.
- Nagl, A. (2011).** Der Businessplan. Geschäftspläne professionell erstellen. Mit Checklisten und Fallbeispielen (6. Aufl.). Wiesbaden: Gabler.
- Opoczynski, M. & Horn, St. (2012).** ZDF-Wiso Existenzgründung (3. Aufl.). Frankfurt, New York: Campus.
- Ottersbach, J. (2012).** Der Businessplan. Praxisbeispiele für Unternehmensgründer und Unternehmer (2. Aufl.). München: Deutscher Taschenbuch Verlag.

- Schoeffling, H. (2012).** So erstellen Sie einen Businessplan: Handbuch für Existenzgründer (2. Aufl.). Bonn: Interna.
- Sonnenberg, G. (2007).** Die beste Geschäftsidee. Berlin: Deutscher Industrie- und Handelskammertag DIHK.
- Ziehm, C. (2003).** Selbstständig arbeiten als Geistes- und Sozialwissenschaftler. Bielefeld: Bertelsmann.

IV Weitere Literatur

- Gries, C.-I., May-Strobl, E. & Paulini, M. (1997).** Die Bedeutung der Beratung für die Gründung von Unternehmen. Bonn: IfM.
- Klandt, H. (1999).** Das Leistungsmotiv und verwandte Konzepte als wichtige Einflussfaktoren der unternehmerischen Aktivität. In N. Szyperski & P. Roth (Hrsg.), *Entrepreneurship – Innovative Unternehmensgründung als Aufgabe* (S. 88–96). Stuttgart: Poeschel.
- Klandt, H. (1990).** Zur Person des Unternehmensgründers. In W. Dieterle & E. Winckler (Hrsg.), *Unternehmensgründung* (S. 29–43). München: Vahlen.
- Konrad, E.D. (2005).** Erfolgsfaktor Gründungsperson – Erklärungsansätze für erfolgreiches unternehmerisches Verhalten. In E.D. Konrad (Hrsg.), *Aspekte erfolgreicher Unternehmensgründungen. Hinweise – Vorgehen – Empfehlungen* (S. 41–56). Münster: Waxmann.
- Schütte, A. (1996).** Unternehmensberatung in der Bundesrepublik Deutschland. Unter besonderer Beachtung der Beratung bei Unternehmensgründung. Theoretische und empirische Analyse sowie konzeptionelle Weiterentwicklung. Frankfurt a. M.: Lang.
- Schulte, R. & Tegtmeier, S. (2008).** Theorien zur Unternehmensgründung. In K. Gundolf & S. Kraus (Hrsg.), *Stand und Perspektiven der deutschsprachigen Entrepreneurship- und KMU-Forschung* (S. 118–134). Stuttgart: ibidem.
- Tödt, A. (2001).** Wirkung und Gestaltung von Beratung und Weiterbildung im Prozeß der Existenzgründung. Eine qualitative Untersuchung am Beispiel von Existenzgründern im ostdeutschen Transformationsprozeß. München und Mering: Hampp.

15.2.2 Fragen und Aufgaben zum Film „Die Friseurin“ von Doris Dörrie

1. Was ist die Ausgangssituation, aus der heraus sich Frau König selbstständig machen will?

Berufliche Situation

Private Situation

2. Was sind die Auslöser/Anlässe für die Gründung? Was gibt den letzten Anstoß?

3. Welche Ressourcen, d. h. besonderen Stärken bringt die Gründerin mit, um ihr Vorhaben zu planen und umzusetzen?

(a) Fachkenntnisse

(b) Soziale Kompetenzen

(c) Persönlichkeitsmerkmale/Persönliche Kompetenzen

Wie gewichten Sie die drei Kompetenzbereiche bei Frau König?

1 = am höchsten ausgeprägt 2 = mittlerer Ausprägungsgrad 3 = am wenigsten ausgeprägt

4. Hätten Sie als Arbeitsvermittler/in die Gründerin in ihrem Vorhaben unterstützt? Weshalb ja/nein?

5. Auf welche Schwierigkeiten (Stolpersteine) stößt die Gründerin Kathi König bei den unterschiedlichen Organisationen, in ihrem Umfeld und bei sich selbst?

Füllen Sie im Laufe des Films die nachfolgende Tabelle aus.

Organisation/ Institution/ Person	Stolperstein Was ist hinderlich?	Umgangsweisen Bewältigungsstrategien Wie geht Frau König mit dem Hindernis um?
Jobcenter		
Kapitalgeber		
Existenzgrün- dungsberater		
Immobilien- Gesellschaft		
Wettbewerber		
Berufsgenossen- schaft		
Privates Umfeld: Tochter, Ex-Mann		
Privates Umfeld: Freunde (Silke) und Bekannte (Asiaten)		
Gründerin selbst		

6. Wie wäre die Gründung unter den gegebenen Ausgangsbedingungen optimal verlaufen? Was hätten die jeweiligen Institutionen/Bezugspersonen/Gründerin selbst tun können?

Organisation/ Institution	Idealtypisches/optimales Verhalten
Jobcenter	
Kapitalgeber	
Existenzgründungs- Berater	
Immobilien- Gesellschaft	
Wettbewerber	
Berufsgenossen- schaft	
Privates Umfeld: Tochter, Ex-Mann	
Privates Umfeld: Freunde/Bekannte	
Gründerin selbst	

7. Weshalb scheitert die Gründung letzten Endes?

**8. Welche Stärken und Erfahrungen zieht Frau König aus der Gründung?
Was hat sie aus Sicht Außenstehender gewonnen?**

9. Welche Genderaspekte impliziert der Fall? (v. a. bezüglich Lebenssituation, Berufsbild/Erwerbschancen, Motivation und Persönlichkeit)

15.2.3 Fälle und Übungen zur Existenzgründungsberatung

Fall 1: Existenzgründung mit einem Friseursalon

Herangehensweisen und Gesprächstechniken für Situation A

Feedback zur ersten Idee einer Existenzgründung

Beratungsziel: Motivation der Ratsuchenden zur Erstellung eines Businessplans

1. Empathie

- Widerspiegeln der Gefühle
Negative Gefühle
-

Positive Gefühle und Absichten

- Formulierungshilfe: *Ich sehe, Sie sind einerseits (negatives Gefühl)..., andererseits (positives Gefühl/Absicht)...*

2. Standortbestimmung und Konkretisierungsfragen

- Die Ratsuchende wird zu ihrem Vorhaben befragt, um herauszufinden, welche Gedanken sie sich bisher dazu gemacht hat, wie ihre Motivation entstanden ist und welche Fragen noch nicht geklärt sind.
- Welche konkretisierenden Fragen können Sie stellen? Formulierungshilfe:
 - *Wie sind Sie auf die Idee einer Existenzgründung gekommen?*
 - *Was genau haben Sie sich überlegt?*

3. Feedback/Rückmeldung zur Idee der Existenzgründung

- Formulierungshilfe: *Ich stelle fest/beobachte, dass Sie...*
Positive Aspekte:
-

Gleichzeitig (kein Aber!)...
Kritische Aspekte:

4. Rückfrage zum Feedback

- Formulierungshilfe: *Wie sehen Sie das?*

5. Motivation zur Erstellung eines Businessplans

- Einstellung/Haltung: Ermutigen *So geht's*, nicht *Das alles ist schwierig...* bzw. Druck aufbauen
- Den Begriff „Businessplan“ alltagssprachlich mit „Geschäftskonzept“ einführen und dann erklären

Wie können Sie einer Ratsuchenden ohne betriebswirtschaftliche Vorkenntnisse erklären, was ein Businessplan ist?

Ein Businessplan ist ein Geschäftskonzept...

- Rückfrage: *Inwieweit haben Sie sich schon über ein Geschäftskonzept Gedanken gemacht?*

Nutzenargumentation

Angebot/Produkt	Überleitendes Verb	Vorteil
Ein Geschäftskonzept/ Ein Businessplan	unterstützt Sie dabei...	
Ein Geschäftskonzept/ Businessplan	sorgt dafür, dass...	
Ein Geschäftskonzept/ Businessplan	schützt Sie vor...	

Ja-Sage-Technik (Fuß-in-die-Tür-Technik)

- Rückfrage, um sich die Idee bestätigen zu lassen
- Formulierungshilfe: *Inwieweit ist es für Sie interessant, einen solchen Businessplan zu erstellen und die Chancen und Risiken Ihrer Gründung von vornherein zu planen/abzuwägen/zu durchdenken?*

6. Information über Angebote/Hilfestellung des Jobcenters bzw. der Agentur

- Formulierungshilfe: *Bei der Erstellung eines Businessplans empfehle ich Ihnen*
 - *ein Existenzgründungsseminar zu besuchen und (oder)*
 - *eine Existenzgründungsberatung in Anspruch zu nehmen.*

Angebot/Produkt	Überleitendes Verb	Vorteil
Ein Existenzgründungsseminar	unterstützt Sie dabei	
Eine Existenzgründungsberatung	sorgt dafür, dass	

Angebot/Produkt	Überleitendes Verb	Vorteil
Eine Existenzgründungsberatung	schützt Sie vor	

7. Weitere Ressourcen und Unterstützungsmöglichkeiten

- Formulierungshilfe: *Wer kann Sie außerdem bei Ihrer Gründung unterstützen?*
→ fachlich → wirtschaftlich → „moralisch“/persönlich

8. Informationen über Einstiegsgeld (bzw. Gründungszuschuss)

- Formulierungshilfe: *Ich kann Ihnen Einstiegsgeld bewilligen, wenn Sie ein überzeugendes Geschäftskonzept (Businessplan) vorlegen*
- Kann auch schon vor oder während der Motivation zur Erstellung eines Businessplans genannt werden

9. Einbinden/Eingehen auf Genderaspekte

In welcher Weise können Sie auf Genderaspekte in der Lebenssituation, in den Erwerbschancen, in der Motivation und Persönlichkeit eingehen?

Weitere Techniken

Paraphrasieren

- Zusammenfassen des von der Ratsuchenden Gesagten in eigenen Worten
- Empfehlenswert, bevor Beraterin oder Berater eigene Ideen und Standpunkte äußert

Konkretisierung

- Konkretisieren und Hinterfragen von Plänen und Vorhaben, Chancen und Bedenken

Ggf. Ich-Botschaft

- Beobachtung (beschreibend!), eigenes Erleben der Beraterin und ihr Wunsch an die Ratsuchende
- Formulierungshilfe: *Ich sehe, dass Sie kein Geschäftskonzept erstellt haben. Ich habe die Befürchtung, dass Sie viel Energie in Ihre Gründung investieren und diese dann nicht gelingt. Ich wünsche mir, dass Sie mögliche Barrieren im Vorfeld erkennen und frühzeitig Strategien entwickeln, diesen entgegenzuwirken.*

Herangehensweisen und Gesprächstechniken für Situation B

Feedback zu einem Businessplan

Beratungsziel: Hilfestellung zur Sicherung der Tragfähigkeit

1. Empathie

- Widerspiegeln des Erlebens der Ratsuchenden

Gefühle:

Wünsche:

- Formulierungshilfe: *Ich sehe, Sie sind ... und wünschen sich...*

2. Feedback/Rückmeldung zur Idee der Existenzgründung

- Formulierungshilfe: *Ich stelle fest/beobachte, dass Sie...*

Positive Aspekte:

Gleichzeitig (kein Aber!)

Kritische Aspekte:

3. Rückfrage zum Feedback

- Formulierungshilfe: *Wie sehen Sie das?*

4. Ich-Botschaft

- Beobachtung: *Ich stelle fest/beobachte, dass...*
- Eigene Empfindung: *Ich habe die Befürchtung, dass...*
- Wunsch: *Ich wünsche mir, dass Sie Ihre Preiskalkulation überdenken.*

5. Fordern

- ...
- ...

Formulierungshilfe:

Ich sehe, dass die Ladenmiete 600 Euro beträgt. Ich befürchte, dass Sie diese Miete mit Ihrem Salon nicht erwirtschaften können. Ich bitte Sie,

- *mit der Immobiliengesellschaft über eine Reduktion der Miete zu verhandeln.*
- ...
- ...

6. Fördern

- Angebote unterbreiten, um die Umsetzung der Forderungen zu erfüllen, z. B.
 - Unterstützung bei der Suche und Finanzierung eines Verhandlungstrainings
 - ...
 - ...
- ggf. Nutzenargumentation:
 - *Ein Verhandlungstraining hat für Sie den Nutzen, dass...*
 - *Frau/Herr XY unterstützt Sie dabei...*

Angebot/Produkt	Überleitendes Verb	Vorteil
Ein Verhandlungstraining	unterstützt Sie dabei	
	sorgt dafür, dass	

7. Genderaspekte in der Beratung

In welcher Weise können Genderaspekte in der Beratung berücksichtigt werden?

Fall 2: Existenzgründung mit einem Küchenstudio

Herangehensweisen und Gesprächstechniken für Situation C

Existenzgründung als Alternative zu bzw. als Ausweg aus Arbeitslosigkeit

Beratungsziele: Motivation eines Ratsuchenden zur Existenzgründung:
Entwickeln der Zielvision einer selbstständigen Tätigkeit

Vorab: Herausarbeiten von Argumenten für und wider eine Existenzgründung

Wie schätzen Sie das Gründungspotenzial von Herrn Werner ein?

Woraus leiten Sie dieses ab?

Welche Aspekte sprechen dafür, die Idee einer Existenzgründung ins Gespräch zu bringen?

Welche Aspekte könnten einer Existenzgründung hinderlich sein?

1. Empathie

- Widerspiegeln der Gefühle

Negative Gefühle

Positive Gefühle und Absichten

-
- Formulierungshilfe: *Ich sehe, Sie sind einerseits..., andererseits...*

2. Feedback/Rückmeldung zu den einer Gründung förderlichen Kompetenzen

- Formulierungshilfe: *Ich stelle fest/beobachte, dass Sie...*

-
- ggf. Kompetenzen über Ja-Sage-Technik bestätigen lassen
(ersetzt dann Rückfrage zum Feedback)

3. Rückfrage zum Feedback

- Formulierungshilfe: *Wie sehen Sie das?*
-

4. Motivation zur Auseinandersetzung mit dem Thema Existenzgründung/ Aufbau und Konkretisierung einer Zielvision

Hypothetische Fragen zum Aufbau einer Zielvision

- *Wie wäre es, wenn Sie Leiter eines eigenen Küchenstudios wären?*
- ...
- ...
- ...

Ressourcenorientierte Fragen zur Verdeutlichung eigener Kompetenzen

- *Welche Fähigkeiten bringen Sie für eine Existenzgründung mit?*
- ...
- ...
- ...

Verschlimmerungsfragen zum Umgang mit Ängsten

- *Was ist das Schlimmste, das bei einer Existenzgründung passieren könnte?*
- ...
- ...

Zirkuläre Fragen zum Aufdecken von Abhängigkeiten

- *Wenn ich ... fragen würde, wie sie/er über ein von Ihnen geleitetes Küchenstudio denkt, was würde sie/er mir antworten?*

Hypothetische Fragen zur Aufhebung von Restriktionen

- Formulierungshilfe: *Wenn (Restriktion nicht da wäre), würden Sie sich dann selbstständig machen?
... wie wäre die Situation dann?*

Beispiele:

- *Wenn Ihre Frau die Idee begrüßen würde...*
- *Wenn Sie bei der Existenzgründung finanziell unterstützt werden würden...*
- ...

5. Verschreibung von Hausaufgaben

Beispiele

- ...
- ...
- ...

6. Einbinden/Einbeziehen von personalen Faktoren bei der Beraterin bzw. dem Berater und Genderaspekten des Falls

Welche Fragen sollte sich die Beraterin bzw. der Berater stellen, um (gender-)sensibel beraten zu können?

- ...
- ...
- ...

In welcher Weise können Genderaspekte in der Beratung berücksichtigt werden?

Abkürzungen

AA	Agentur für Arbeit
AGG	Allgemeines Gleichstellungsgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BBF	Studiengang Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement
BCA	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
EU	Europäische Union
gE	gemeinsame Einrichtung
HdBA	Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
KG	Kleingruppe(n)
LVS	Lehrveranstaltungsstunden
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik
NLE	Nicht-Leistungsempfänger/innen
PPT	Powerpoint
Ratsu	Ratsuchende
SGB	Sozialgesetzbuch
TN	Teilnehmende
TuK	Tätigkeits- und Kompetenzprofil
U25	Beratung von Personen unter 25 Jahren
ÜB	Übungsblatt