

C3 Alle Jahre wieder: Der Einfluss von Gender in der Berufswahl

1	Einführung.....	588
2	Aktuelle Tendenzen des <i>doing gender</i> in der Berufswahl	590
3	Wie lässt sich das Gendering in der Berufswahl erklären?	594
3.1	Strukturtheoretische Ansätze	595
3.2	Handlungstheoretische Ansätze	596
4	Welche Folgen hat die Segregation?	597
4.1	Ungleiche Lebenschancen	597
4.2	Fachkräftemangel.....	599
5	Was bedeuten diese Befunde für die schulische und beratende Berufsorientierung?	601
5.1	Gendersensible Beratung	603
5.2	Strukturelle Voraussetzungen	604
6	Zusammenfassung.....	605

Der Beitrag beschäftigt sich mit der bis heute anhaltenden Persistenz geschlechtsspezifischer Berufswahlentscheidungen beim Berufseintritt junger Frauen und Männer in Deutschland und dem Phänomen des horizontal – das heißt beruflich – segmentierten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes. Bedeutsam ist dies zum einen deshalb, weil die berufliche Segregation eine einflussreiche Dimension sozialer Ungleichheit zwischen Frauen und Männern im Erwerbsleben darstellt. Zum anderen hat das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten zur Folge, dass dem Arbeits- und Berufssystem wichtige Potenziale verloren gehen, was sich gegenwärtig bereits problematisch in technischen Berufsfeldern oder im Gesundheitsbereich, besonders in der Pflege, auswirkt und gemeinhin unter dem Stichwort Fachkräftemangel diskutiert wird.

Ziel des Beitrags ist, diejenigen Instanzen, die bei der Berufswahlentscheidung eine wichtige Rolle spielen – mit Berufsorientierung befasste Akteure und Akteurinnen wie Lehrkräfte, Berufsberater und Berufsberaterinnen, aber auch betriebliche Personalverantwortliche – einmal mehr für die Bedeutung der Kategorie Geschlecht und des *doing gender* im Zusammenhang mit den Berufswahlentscheidungen junger Menschen zu

sensibilisieren und Perspektiven für eine veränderte Praxis jenseits der traditionellen Geschlechterzuschreibungen zu eröffnen.

Dazu informiert der Beitrag zunächst über aktuelle Entwicklungen des geschlechtsspezifisch geteilten Ausbildungsmarktes, skizziert wesentliche Erklärungsansätze der Genderforschung zu den Ursachen geschlechtsspezifischer Berufswahl, umreißt Folgen der Segregation und nimmt schließlich einen Ausblick auf einige grundlegende Aspekte einer gendergerechten Berufsorientierung vor.

1 Einführung

Aktuell haben junge Frauen und Männer gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) die Wahl zwischen gut 350 anerkannten Ausbildungsberufen. Doch alle Jahre geben Daten zur Berufsbildung denselben Befund wieder: Scheinbar unbeeinflusst sowohl vom rapiden Wandel in der Arbeits- und Berufswelt als auch sich verändernden Geschlechterrollen und Geschlechterarrangements beschränkt sich die Mehrheit der Auszubildenden auf nur wenige Berufsfelder. Berufswahlen erfolgen im dualen und schulischen Berufsausbildungssystem überwiegend geschlechtstypisch: Männer konzentrieren sich in erster Linie auf Berufe im gewerblich-technischen Bereich, Frauen auf personenbezogene Dienstleistungs- und kaufmännisch-verwaltende Berufe. Männer sind in der dualen, Frauen in der vollzeitschulischen Ausbildung überrepräsentiert.^[1]

Beiden Geschlechtern ein breites Spektrum an Berufen aufzuzeigen, das auch nicht-traditionelle Berufsbilder einschließt, war und ist bis heute Ziel der Bildungsplanung und -politik, da es scheint, als hätte die Fülle an Programmen, Maßnahmen und Projekten seitens Politik, Bildungsinstitutionen und Unternehmen nicht den erhofften Erfolg gebracht. Seit den 1970er werden immer wieder auf Länder- und Bundesebene vielerorts (Modell)Projekte gestartet, um junge Menschen für geschlechtstypische Berufswahlen zu motivieren und insbesondere das Berufswahlspektrum junger Frauen zu erweitern, ihr Technikinteresse zu wecken und sie zur Wahl eines MINT-Berufes^[2] anzuregen. Noch 2008 wurde die erste bundesweite Netzwerk-Initiative „Komm, mach MINT“ gegründet, die über 190 Partner aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Medien vernetzt, um Mädchen und Frauen für MINT-Studiengänge und -Berufe zu begeistern und dabei unterstützt, innovative Maßnahmen wie den Girls‘- und Boys‘ Day, Mädchentechniktage, Technikprojekte in Unternehmen,

1 Auch Studienfachwahlen erfolgen nach geschlechtstypischen Mustern. Frauen finden sich eher in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie in der Medizin, Männer überproportional häufig in den Ingenieur- und Naturwissenschaften. Aufgrund der Komplexität des Themas finden genderspezifische Unterschiede in der Studienfachwahl in diesem Beitrag keine Berücksichtigung.

2 MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

Praktika, Technik-Abenteuer-Camps, Schnuppertage und -kurse an Hochschulen, Mentoringprogramme, Workshops oder Wettbewerbe umzusetzen. Zuvor wurde 2005 das Projekt „Neue Wege für Jungs“ auf den Weg gebracht, ein Netzwerk, in dem sich über 100 Initiativen der Jungenförderung mit dem Ziel engagieren, Jungen neue Perspektiven für ihre Berufs- und Lebensplanung aufzuzeigen, sie in ihren sozialen Kompetenzen zu stärken und tradierte Männlichkeitsmuster aufzubrechen.

Und dennoch: Die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes in Frauen- und Männerberufe³ ist stabil und besteht im Jahr 2015 unverändert fort. Warum dann all diese Bemühungen, die irgendwie ins Leere zu laufen scheinen, warum Frauen unbedingt in technische und Männer in soziale Berufe drängen, wenn sie es scheinbar gar nicht wollen?

Berufswahlentscheidungen zeigen deutlich geschlechtlich codierte Muster, mit anderen Worten, Berufswahlen sind eng mit der Kategorie Geschlecht verknüpft. Um Berufswahlen nicht durch zum Teil überkommene Geschlechterstereotype einzuschränken, aber auch um künftigen gesellschaftlichen Entwicklungen Rechnung zu tragen, wird es als wünschenswert erachtet, dass Berufswahlentscheidungen unabhängig vom Geschlecht und stärker gemäß der tatsächlichen individuellen Neigungen und Talente getroffen werden. Unter dieser Prämisse brachte die Bundesregierung 2008 das Berufsorientierungsprogramm „Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten“ (BOP)⁴ auf den Weg, das u. a. unter dezidiertem Berücksichtigung der Genderperspektive jungen Menschen eine Berufswahl ohne Geschlechterbarrieren nahebringen möchte und einmal mehr auf die Relevanz einer geschlechtersensiblen Berufsorientierung verweist.

Die Berufswahl ist eine der wichtigsten Entscheidungen im Leben eines Menschen. Damit sie nicht vom eigenen Geschlecht abhängig gemacht, sondern nach individuellen Fähigkeiten und Interessen getroffen wird, ist eine geschlechtssensible Berufsorientierung von großer Bedeutung.

(Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2014, S. 6)

Zum ändern scheint es, dass junge Frauen trotz aller Bildungserfolge⁵ „das von ihnen erworbene Bildungskapital nicht in gleichem Maße in berufliche Perspektiven umsetzen können wie junge Männer“ (vgl. Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte 2003, o.S.). Nach wie vor wird ihnen die Verantwortlichkeit für die Haus-, Familien- und Sorgearbeit (Care) unterstellt, was

3 Berufe mit einem Frauenanteil von 0 bis 30 Prozent gelten als Männerberufe, Berufe mit einem Frauenanteil von 70 bis 100 Prozent als Frauenberufe, alle übrigen als Mischberufe (vgl. Trappe 2006).

4 Weitere Informationen dazu unter: www.berufsorientierungsprogramm.de.

5 Frauen ist es in den letzten Jahren gelungen, ihren Beschäftigtenanteil insbesondere in akademisch qualifizierten Berufen zu steigern und auch in einige hochqualifizierte Misch- und Männerberufe einzusteigen (vgl. Hausmann/Kleinert 2014, S. 8; Matthes/Biersack 2009, S. 22).

sie auf dem Arbeitsmarkt mit spezifischen Spielregeln konfrontiert, mit denen sich junge Männer nicht auseinandersetzen müssen, so dass man hier von einer Gerechtigkeitslücke sprechen kann.^[6]

2 Aktuelle Tendenzen des *doing gender* in der Berufswahl

Die meisten Berufe auf dem deutschen Arbeitsmarkt werden also entweder überwiegend von Frauen oder überwiegend von Männern ausgeübt. Man(n)/Frau ist in der Regel unter sich. Berufsbereiche wie Pflege, Erziehung, Reinigung und einfache Büro­tätigkeiten sind Frauen-, technische und verarbeitende Berufe Männerdomänen. Zu den geschlechtergemischten Berufen gehören vor allem kaufmännische und gastronomische Berufe (vgl. Hausmann/Kleinert 2014, S. 2 f.).

Der Blick auf die Berufswahlstatistik belegt, dass die berufliche Segregation beim Berufseintritt ihren Ausgang nimmt. Von den 20 am häufigsten gewählten dualen Ausbildungsberufen kommen 13 bei dem jeweils anderen Geschlecht überhaupt nicht unter den ersten 20 vor (siehe Tabelle 1 und 2). Darüber hinaus ist das Berufswahl­spektrum der Frauen in der dualen Berufsausbildung sehr viel enger als das der Männer, im Vergleich der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe konzentrieren sich stets deutlich mehr Frauen als Männer in der jeweiligen Kohorte. So findet sich ein knappes Drittel (31,6%) aller weiblichen Auszubildenden in nur fünf Ausbildungsberufen (medizinische Fachangestellte, Bürokauffrau, Kauffrau im Einzelhandel, Industriekauffrau und zahnmedizinische Fachangestellte) wieder, etwas über die Hälfte (52,1%) in zehn und 70 Prozent in 20 Ausbildungsberufen. Von den männlichen Auszubildenden konzentriert sich lediglich ein gutes Fünftel (23,5%) auf fünf Ausbildungsberufe (Kfz-Mechatroniker, Industriemechaniker, Elektroniker der Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik, Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik oder Kaufmann im Einzelhandel), ein Drittel (34,3%) auf zehn und 56,7 Prozent auf 20 Berufe. Das heißt, Männer wählen zwischen mehr verschiedenartigen Berufen als Frauen (siehe Abbildung 1).^[7]

6 Bettina Franzke merkt in diesem Kontext an, dass Frauen und Männer ihre Berufe und Lebenswelten erst dann wirklich frei wählen können, wenn Arbeitswelten so gestaltet sind, dass sie den Erwerbstätigen erlauben, ihren familiären und beruflichen Aufgaben parallel und lebensphasenorientiert gerecht zu werden (vgl. Franzke 2014, S. 36).

7 Zu statistischen Effekten in diesem Kontext vgl. Matthes/Biersack 2009, S. 19 ff.

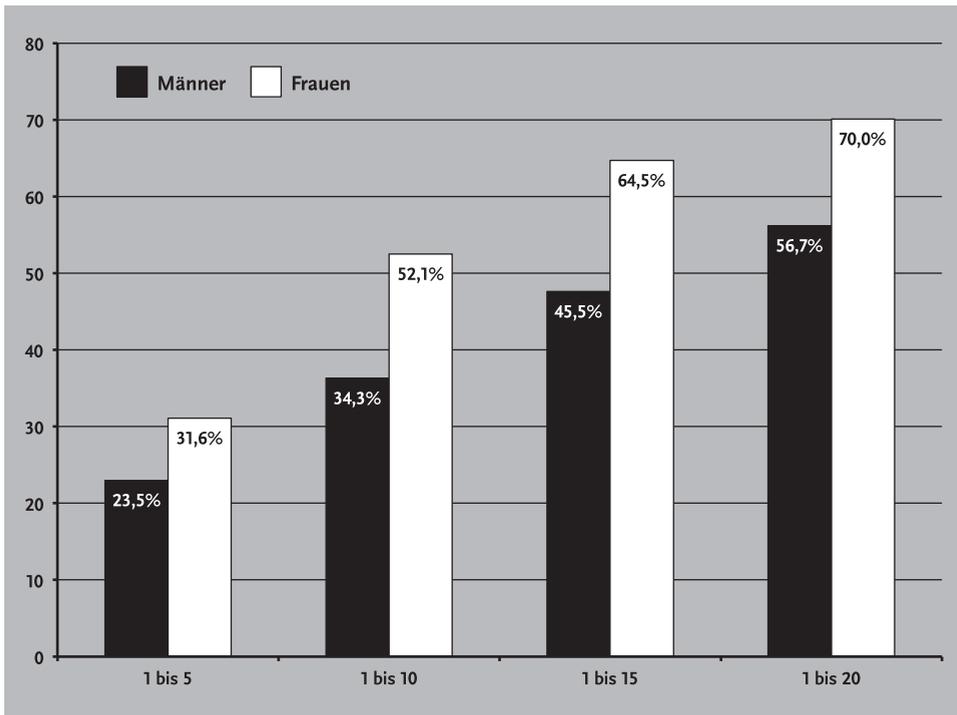


Abbildung 1: Anteile von Männern und Frauen an den am stärksten besetzten Ausbildungsberufen, 2013 (Quelle: eigene Berechnung auf Grundlage von Zahlen des Statistischen Bundesamtes 2015a, 2015b)

Die Langlebigkeit und Hartnäckigkeit der Segregation lässt sich veranschaulichen, betrachtet man die Rangfolge der Berufswahlen über einen längeren Zeitraum hinweg. Die ersten fünf Ränge variieren kaum, seit Jahrzehnten unangefochten steht auf Platz 1 der Männerberufswahlen der Kfz-Mechatroniker. Einen Bedeutungszuwachs in der Beliebtheit erlebten im betrachteten Zeitraum die Ausbildungen zum Industriemechaniker, Fachinformatiker, Mechatroniker und Zerspanungsmechaniker, die traditionellen Handwerksberufe des Tischlers sowie Malers und Lackierers erfuhren hingegen einen Bedeutungsverlust.

Ausbildungsberufe von Männern	Rang		
	2013	2005	2000
KFZ-Mechatroniker	1	1	1
Industriemechaniker	2	2	12
Elektroniker Gebäudetechn.	3	3	2
Anlagenmech. Sanitär...	4	4	6
Kfm. Einzelhandel	5	5	5
Fachinformatiker	6	k.A.	17
Mechatroniker	7	11	25
Kfm. Groß- u. Außenhandel	8	10	8
Fachkraft f. Lagerlogistik	9	k.A.	k.A.
Industrie Kaufmann	10	12	11
Elektroniker Betriebstechn.	11	13	18
Zerspanungsmechaniker	12	14	27
Metallbauer	13	8	7
Verkäufer	14	k.A.	k.A.
Koch	15	6	9
Bankkaufmann	16	16	15
Tischler	17	9	4
Maler u. Lackierer	18	7	3
Bürokaufmann	19	15	16
Werkzeugmechaniker	20	17	26

Tabelle 1: Die 20 beliebtesten Ausbildungsberufe von Männern im Zeitvergleich (Quelle: eigene Darstellung nach Daten des Statistischen Bundesamtes 2015a; BMBF 2002, 2008)

Berufsausbildungen, die sich bei Frauen großer Beliebtheit erfreuen, nämlich die Berufe der medizinischen und zahnmedizinischen Fachangestellten sowie kaufmännische Berufe variieren im Zeitvergleich ebenfalls kaum. Lediglich der Dienstleistungsberuf der Verkäuferin hat über die Jahre an Beliebtheit gewonnen und der Handwerksberuf der Friseurin etwas verloren.

Ausbildungsberufe von Frauen	Rang		
	2013	2005	2000
Medizin. Fachangestellte	1	2	3
Bürokauffrau	2	1	1
Kauffrau im Einzelhandel	3	3	2
Industriekauffrau	4	6	6
Zahnmediz. Fachangestellte	5	4	5
Verkäuferin	6	11	11
Kauffr. Bürokommunikation	7	8	9
Friseurin	8	5	4
Fachverkäuf. Lebensmittelh.	9	7	7
Bankkauffrau	10	10	8
Kauffrau Groß- u. Außenhdl.	11	12	12
Hotelfachfrau	12	9	10
Steuerfachangestellte	13	14	13
Verwaltungsfachangestellte	14	15	15
Rechtsanwaltsfachangestellte	15	13	14
Kauffrau f. Versicherungen	16	19	22
Kffr. Spedition u. Lagerlog.	17	k.A.	25
Sozialversicherungsfachang.	18	k.A.	24
Köchin	19	17	16
Mediengestalterin D&P	20	k.A.	k.A.

Tabelle 2: Die 20 beliebtesten Ausbildungsberufe von Frauen im Zeitvergleich (Quelle: eigene Darstellung nach Daten des Statistischen Bundesamtes 2015b; BMBF 2002, 2008)

Neben der dualen Ausbildung gibt es die Möglichkeit, eine vollzeitschulische Berufsausbildung zu absolvieren. Berufe aus den Bereichen Gesundheits- und Sozialwesen, Wirtschaft, Fremdsprachen, Musik, und IT können nur an staatlichen oder privaten Berufsfachschulen erlernt werden. Eine Ausbildungsvergütung gibt es dort in der Regel nicht, an den privaten Schulen muss sogar Schulgeld entrichtet werden (vgl. Bundesagentur für Arbeit o.J.). Wie die duale Ausbildung ist auch die schulische Ausbildung durch eine starke Teilung in Frauen- und Männerbereiche gekennzeichnet. Sehr viel mehr Frauen (69%) als Männer (31%) absolvieren eine schulische Berufsausbildung (vgl. vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. 2009, S. 111).

Überproportional viele Frauen finden sich in Schulen des Gesundheits- und Sozialwesens, Männer in der Wirtschaftsinformatik (vgl. Pimminger 2012, S. 18 f.). Mit einem Frauenanteil von über 80 Prozent sind Berufe in der Kranken- und Altenpflege oder der Beruf der Erzieherin/Kinderpflegerin klassische Frauenberufe (vgl. Franzke 2014, S. 29).

Frauen und Männer sind demnach fortgesetzt in unterschiedlichen Branchen und Wirtschaftszweigen des Arbeitsmarktes beschäftigt. Dies ist nicht zuletzt historisch begründet. So führte vor allem die sich im 19. Jahrhundert durchsetzende Arbeitsteilung zwischen „männlichen“ Professionen und „weiblichen“ Semiprofessionen zu einer ausgeprägten Vergeschlechtlichung von Berufsfeldern (vgl. Wetterer 1995) mit männlichem Spezialwissen und Expertentum (z. B. im Ingenieurwesen) auf der einen und weiblichen „natürlichen“ Befähigungen (z. B. in Gesundheits- und Pflegeberufen) auf der anderen Seite. Diese normativen Geschlechtervorstellungen werden auf dem deutschen Arbeitsmarkt bis heute fortgeschrieben.

3 Wie lässt sich das Gendering in der Berufswahl erklären?

Zur Erklärung des individuellen Berufswahlverhaltens liegen eine Reihe von Berufswahltheorien aus verschiedenen Wissenschaftsgebieten (Ökonomie, Psychologie, allgemeine und berufspädagogische Erziehungswissenschaften) vor. Zur Erklärung der geschlechtlich codierten Berufswahl und Arbeitsmarktsegregation rekurrieren die früheren Diskurse der 1970er und 1980er Jahre insbesondere auf sozialisationstheoretische Annahmen, die postulieren, dass ausgehend von der traditionellen geschlechtlichen Arbeitsteilung berufliche Präferenzen von traditionellen Geschlechterrollen und damit einhergehenden geschlechtstypischen stereotypen Erwartungen an Frauen und Männer geprägt seien.

In den daran anschließenden Diskursen der Frauen- und Genderforschung der 1980er und 1990er Jahren wird fortan zwischen zwei zentralen Forschungsperspektiven unterschieden: zum einen strukturell orientierten Ansätzen, die die Ursachen bzw. das „Warum“ der Segregation auf Makroebene untersuchen, zum anderen handlungsorientierten Ansätzen, die die Eigenbeteiligung der Individuen bei der Berufswahl in den Mittelpunkt der Analyse stellen und Antworten auf die Frage, „wie“ die Segregation von den Subjekten selbst hergestellt wird, suchen (vgl. Nissen/Keddi/Pfeil 2003, S. 120). Keiner der Ansätze vermag für sich allein genommen das Phänomen der anhaltenden beruflichen Geschlechtersegregation hinlänglich zu erklären, da Menschen weder in ihren Handlungen völlig frei noch ausschließlich durch gesellschaftliche Bedingungen determiniert sind. Vielmehr kommen im Schnittfeld von Struktur und

Handlung bestimmte gesellschaftliche Normen und Anforderungen zum Tragen, so dass geschlechtstypische Berufswahlentscheidungen aufgrund des komplexen Zusammenspiels subjektiver, struktureller und normativer Einflussfaktoren erfolgen.^[8]

3.1 Strukturtheoretische Ansätze

Strukturtheoretische Ansätze nehmen Bezug auf die Struktur und Bedingungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes. Sie führen geschlechtsspezifische Berufswahlen auf gesellschaftliche Zuschreibungsprozesse und die historisch gewachsene Segmentation des Arbeitsmarktes (siehe oben) zurück. Dabei stellen sie die Teilung des Arbeitsmarktes in Frauen- und Männerberufe in den Zusammenhang mit Mechanismen der Separierung im Erwerbssystem. Geschlecht wird in dieser Perspektive als Strukturkategorie verstanden, die Frauen und Männern innerhalb der Gesellschaft ungleiche soziale Positionen zuweist, die sich auch in Benachteiligungsstrukturen auf dem Arbeitsmarkt und geschlechtsbezogenen Ungleichheiten im Erwerbsleben wiederfinden. Frauen- und Männerberufe etwa erfahren eine gesellschaftlich unterschiedliche Bewertung. Da klassische Frauenberufe oft als hausarbeitsnah und infolgedessen als weniger qualifiziert beschrieben werden als Tätigkeiten, die vornehmlich Männerberufe kennzeichnen, wie etwa in der Industrieproduktion (vgl. Heintz et al. 1997, S. 23; Winker 2007, S. 20; Ruggieri/Wanzek 2011, S. 38), werden von Frauen ausgeführte Tätigkeiten im Status-Gefüge der Berufe weitaus geringer geschätzt (vgl. Gildemeister/Wetterer 1992, S. 219).

Auch das traditionelle „Normalarbeitsverhältnis“, worunter eine ununterbrochene Vollzeitberufstätigkeit verstanden wird und das am Modell des männlichen Familienernährers ausgerichtet ist, ist in diesem Zusammenhang von Bedeutung. Indem Frauen ganz unabhängig von ihrer individuellen Erwerbsorientierung die primäre Zuständigkeit für die private Haus- und Familienarbeit zugewiesen bekommen, wird ihnen seitens des Arbeitsmarktes eine geringere zeitliche Verfügbarkeit unterstellt als Männern. Diese Vorwegnahme wirkt sich grundsätzlich negativ auf die Erwerbs- und Karrierechancen von Frauen aus.

Als weitere strukturelle Barrieren, die dazu führen, dass auch heute junge Frauen keine allzu große Neigung zeigen, Ausbildungen außerhalb des klassischen Beschäftigungsmodells zu wählen, werden im Rahmen strukturtheoretischer Überlegungen Ungleichheiten im Bildungssystem herausgestellt, die die Weichen für die berufliche Segregation stellen. Das Ausbildungssystem selbst hat sich über den dualen und schulischen Ausbildungsweg geschlechtlich differenziert, Männer dominieren in der dualen Ausbildung, Frauen in der vollzeitschulischen (vgl. Pimminger 2012, S. 22 f.). Dass sich trotz veränderter normativer Leitbilder, wie dem Stereotyp des männlichen

8 Zum Einfluss normativer Orientierungsmuster auf die Berufs- und Studienwahl insbesondere junger Frauen vgl. Micus-Loos et al. (im Erscheinen).

Familienernährers bzw. trotz tatsächlich modernisierter Geschlechterarrangements traditionelle Ausbildungsstrukturen weiter erhalten haben, wird auch damit begründet, dass sich normative Ungleichheiten in *institutionelle* Ungleichheiten verschoben haben, wo sie nach wie vor handlungsleitend sind (vgl. Busch 2013, S. 60).

Berufsabschlüsse, die eher von weiblichen Auszubildenden gewählt werden, sind häufig in Vollzeitschulen angesiedelt und bereiten meist auf familienkompatible und familienverwandte Tätigkeiten vor (soziale oder Pflegeberufe). Weiterhin sind jene von Frauen besetzten Berufe häufig Assistenzberufe mit Zuarbeitsfunktion (Arzthelfer, pharmazeutisch-technische Assistenten) für Professionen im Arbeitsmarkt, mit entsprechend begrenzten Entwicklungsmöglichkeiten und niedrigen Löhnen [...] Damit existieren die ursprünglich als „natürlich gegeben“ angesehenen geschlechtsspezifischen Lebensverläufe in den heutigen Institutionen der beruflichen Bildung weiter, und die Geschlechtersegregation wird reproduziert. (ebd.)

3.2 Handlungstheoretische Ansätze

Demgegenüber werden im Rahmen handlungstheoretischer Ansätze schulisches Engagement, das Interesse an bestimmten Fächern und die Berufswahl als Ausdruck der Zuschreibung und Darstellung einer Geschlechts*identität* und bedeutsame Bestandteile von *doing gender* Prozessen verstanden (vgl. Wetterer 1995; West/Zimmerman 1987). Auch wenn die Bedeutung der Kategorie Geschlecht im Kontext der Berufswahl von den Jugendlichen selbst selten reflektiert oder gar negiert wird, ist jedoch davon auszugehen, dass sie ein *implizites Genderwissen* besitzen, das eine geschlechtsrollekonforme Berufswahl begünstigt (vgl. Schmid-Thomae 2012, S. 78). Gemäß des *doing gender* Ansatzes eignen sich junge Menschen geschlechtliche Zuschreibungen an und reproduzieren diese in ihrer alltäglichen Handlungspraxis, indem sie fortlaufend zum Ausdruck bringen, welcher Genderkategorie sie angehören. Dazu stehen ihnen eine Reihe kultureller Ressourcen, wie Kleidung, Frisuren, Namen oder – und genau das ist hinsichtlich der Geschlechtertrennung im Berufssystem von besonderer Relevanz – auch berufliche Tätigkeiten zur Verfügung (vgl. Villa 2006, S. 91). So begünstigen bestimmte Anforderungen von Berufen die Darstellung konventioneller Weiblichkeit bzw. Männlichkeit. Während den überwiegend von Frauen ausgeführten Tätigkeiten wie Erziehungsarbeit, Betreuungs- oder Dienstleistungstätigkeiten eher ein Fürsorgecharakter innewohnt, wird in Männerberufen Kraftaufwand, technische Kompetenz oder Vorgesetztenfunktion betont (vgl. Hofbauer 2004, S. 50). Indem vergeschlechtlichte Berufsbilder „Gelegenheitsstrukturen“ (Schmid-Thomae 2012, S. 77) zur Darstellung konventioneller Weiblichkeit bzw. Männlichkeit bieten, kann durch eine geschlechterkonforme Berufswahl der gesellschaftlichen Anforderung entsprochen werden, sich im sozialen System eindeutig zu verorten.

Eine Schlüsselrolle in diesem Kontext kommt dabei – neben den Eltern – den verschiedenen Akteuren und Akteurinnen der Berufsorientierung zu, die richtungsweisend

für den Weg in Ausbildung und Beruf sind und die traditionelle geschlechtstypisierende Muster in der Berufsorientierung junger Frauen und junger Männer je nach eigener Einstellung entweder eher reproduzieren oder dekonstruieren. Nach Ergebnissen einer Studie des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) (vgl. Puhlmann et al. 2011) scheint es,

[...] dass gewerbliche, technische oder handwerkliche Interessen junger Frauen und soziale und helfende Interessen junger Männer bei der Unterstützung der Berufsorientierung durch Schule, Berufsberatung oder auch durch Eltern nicht genug Beachtung finden, obgleich gerade solche Interessen Wege in gute Alternativen unterstützen könnten.
(*ebd.*, S. 30)

4 Welche Folgen hat die Segregation?

Die horizontale Arbeitsmarktsegregation per se mag nicht problematisch erscheinen. Als nachteilig vor allem für Frauen hat sich jedoch erwiesen, dass Berufe und Branchen, in denen sie überproportional tätig sind – anders als bei Männern – häufig nur ein geringes Einkommen, geringe Aufstiegschancen und ein geringes Prestige bieten (vgl. Heintz et al. 1997, S. 22; Wetterer 1992, S. 23; Queisser 2010, S. 58). Da diese Faktoren aber soziale Positionierungen und Lebenschancen maßgeblich beeinflussen, hat dies weit reichende soziale Folgen: So ist vielen Frauen trotz Vollzeitbeschäftigung eine eigenständige Lebensführung kaum möglich (vgl. Ostendorf 2005, S. 117). Dieser Ungleichheit entgegenzuwirken war und ist ein Ziel der Bemühungen um eine geschlechtergerechte Berufsorientierung und Ausweitung des Berufswahlspektrums von Frauen. Darüber hinaus ist auch im Hinblick auf den (künftigen) Fachkräftebedarf eine stärkere geschlechtliche Durchmischung der Berufe und Branchen wünschenswert. Angesichts der andauernden Beharrlichkeit in den Berufswahl- und Rekrutierungsprozessen gegenüber strukturellen Veränderungen bleibt es allerdings fraglich, „ob der erwartete Fachkräftebedarf künftig mehr Dynamik in die Berufswelt von Frauen und Männern bringen wird“ (Hausmann/Kleinert 2014, S. 8).

4.1 Ungleiche Lebenschancen

Eine Folge der horizontalen Segregation ist das starke Lohngefälle zwischen Frauen und Männern, der sog. *Gender Pay Gap*, der die geschlechtstypische Entgeltdiskriminierung bzw. den prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen bezeichnet (unbereinigte Lohnlücke). Laut Statistischem Bundesamt, Pressestelle (2014) verdienen weibliche Beschäftigte in Deutschland im Jahre 2013 im Durchschnitt 15,56 Euro, männliche Beschäftigte hingegen 19,84 Euro. Damit liegt der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen um

22 Prozent niedriger als der von Männern.^[9] Schon in den ersten Berufsjahren verdienen Frauen weniger als Männer und im Verlauf des Arbeitslebens vergrößert sich der Einkommensunterschied kontinuierlich. Die Auswertung einer Onlinebefragung der online Datenbank *lohnspiegel* der Hans Böckler Stiftung^[10] zu Gehältern dokumentiert den Einkommensrückstand von Frauen über die große Mehrzahl der Berufe. In allen kaufmännischen Berufen beispielsweise verdienen Frauen weniger als Männer, so verdienen Groß- und Außenhandelskauffrauen 20% weniger als ihre Kollegen, Bankkauffrauen 19% weniger. Allein Informatikerinnen verdienen drei Prozent mehr als Informatiker. In den klassischen Frauenberufen werden grundsätzlich niedrige Löhne gezahlt. So gehör(t)en Friseurinnen und Altenpflegekräfte mit Verdiensten zwischen 500,00 und 1.300,00 Euro brutto zu den am schlechtesten bezahlten Berufen. Inzwischen gilt zwar der gesetzliche Mindestlohn, der im Friseurhandwerk seit Sommer 2014 bei acht Euro und ab Sommer 2015 bei 8,50 Euro liegt, in der Altenpflege seit dem 1. Januar 2015 bei 9,40 Euro (West) bzw. 8,65 Euro (Ost) – doch sind diese Bruttolöhne trotz Vollzeitbeschäftigung nach wie vor als prekär anzusehen.

Langfristig hat der Lohnabstand deutliche Folgen für die Altersversorgung. Derzeit beträgt die „Rentenlücke“ zwischen Männern und Frauen rund 60 Prozent, vielen Frauen droht somit Altersarmut.^[11]

Eng mit der Verdienstlücke verknüpft sind partnerschaftliche Aushandlungsprozesse im Zuge einer Familiengründung. In der Regel sind es die Frauen, die ihre Berufstätigkeit unterbrechen und/oder reduzieren, auch unter dem rationalen Kalkül, dass die Verwertbarkeit ihrer Berufe in Hinblick auf Einkommen und Aufstiegschancen meist geringer ist als die ihrer Partner (vgl. Busch 2013, S. 61). Im Falle einer Trennung haben viele Frauen als Alleinerziehende das Nachsehen. Alleinerziehende gelten als besonders benachteiligte Personengruppe am Arbeitsmarkt und sind einem erhöhten Arbeitslosigkeits- und Armutsrisiko ausgesetzt.

9 Ursachen des *unbereinigten Gender Pay Gap* werden überwiegend auf strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtergruppen zurückgeführt wie die Konzentration von Frauen und Männern in unterschiedlichen Berufsfeldern, Branchen und Funktionen und die entsprechend unterschiedlichen Arbeitsplatzanforderungen (vgl. Statistisches Bundesamt 2013). Darin inkludiert ist auch die Vorstellung einer ungleichen Wertigkeit von Tätigkeitsinhalten: Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeführt werden, werden häufig außerhalb der ökonomischen Wertschöpfungskette verortet und daher als weniger qualifiziert bewertet als Tätigkeiten, die vornehmlich Männerberufe kennzeichnen (vgl. Heintz et al. 1997, S. 23; Ruggieri/Wanzek 2011, S. 28; Winker 2007, S. 20). Weitaus aussagekräftiger ist daher der *bereinigte Gender Pay Gap*, in dessen Berechnung der Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern mit vergleichbaren Merkmalen wie Bildungsstand, Wohnregion, Alter, Branche, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Unternehmensgröße, Art der beruflichen Tätigkeit, Berufserfahrung, Anteil der Teilzeiterfahrung, Zeit der Arbeitslosigkeit einbezogen wird (vgl. Anger/Schmidt 2010; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2009, 2010).

10 Weitere Informationen dazu unter: <http://www.lohnspiegel.de/main> (Abruf: 10.05.2015).

11 2008 betrug die durchschnittliche monatliche Rente von Frauen 539,00 Euro, von Männern 1.025,00 Euro (vgl. BMFSFJ 2013, S. 203).

Gerade für Alleinerziehende ist es besonders schwierig, Kinderbetreuung und Arbeit zu vereinbaren. Deshalb verbleiben Alleinerziehende und ihre [...] Kinder bislang besonders lange im Leistungsbezug der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II. Da aber auch viele ältere Alleinerziehende mit Kindern zwischen zehn und 17 Jahren im Leistungsbezug sind, reicht die unzureichende Betreuung als Begründung für die geringe Erwerbsbeteiligung nicht aus. Hier spielen fehlende Qualifikation, jahrelange Erwerbsunterbrechung, aber auch die Einkommensschwelle eine Rolle [...]

(Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2013, S. XXIX f.)

4.2 Fachkräftemangel

Einer der zentralen Entwicklungstrends mit weit reichenden Folgen für die Zukunft der beruflichen (Aus)Bildung ist der demografische Wandel. Es ist unumstritten, dass die Zahl der Jugendlichen, die dem Ausbildungsmarkt potenziell zur Verfügung stehen, demographisch bedingt deutlich zurückgehen wird. Wie das BMBF (2009) prognostiziert, wird bis 2030 die Altersgruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen zwischen 17 und 25 Jahren – also derjenigen Altersgruppe, die die Ausbildungsplatznachfrage im Wesentlichen bestimmt – um rund ein Fünftel schrumpfen. In diesem Kontext ist ein erheblicher Nachwuchs- bzw. Fachkräftemangel vorausgesagt, der allerdings kontrovers diskutiert wird.^[12] Sicher scheint, dass sich die Nachfrage nach qualifizierten Absolventen und Absolventinnen erhöhen wird. Gleichzeitig verändert sich die Bildungsentscheidung der Jugendlichen. Der Trend zu höheren Schulabschlüssen wird anhalten und die Attraktivität einer akademischen Ausbildung sich ebenfalls erhöhen, so dass zu vermuten ist, dass die Konkurrenz um den Fachkräftenachwuchs zwischen dualer Ausbildung und Hochschulausbildung zunehmen wird (vgl. ebd., S. 7 f.).

Nach der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (BA) (2014) sind momentan (männlich dominierte) technische Berufe sowie (von Frauen dominierte) Gesundheits- und Pflegeberufe vom Fachkräftemangel betroffen. Für diese Branchen ist auch für die Zukunft ein erheblicher Fachkräftemangel prognostiziert. Für MINT-Fachkräfte aus dem Bereich der beruflichen Bildung (weniger für akademische Fachkräfte) erwartet das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) Köln bis zum Jahr 2020 eine dramatische Fachkräftelücke zwischen 0,7 – 1,4 Millionen (IW 2014, S. 8). Unter dem Schlagwort „Pflegenotstand“ wird seit Jahren der akute Personalmangel in der Alten- und Krankenpflege beschrie(b)en. Während gegenwärtig rund 30.000 Pflegekräfte in Deutschland fehlen, werden bis zum Jahr 2020 etwa 220.000 Vollzeit-Pflegekräfte

12 Fachkräftemangel besteht, wenn der Bedarf an ausgebildeten Fachkräften erkennbar und dauerhaft über dem Angebot an ausgebildeten Fachkräften liegt. Es liegen für die Zukunft unterschiedliche Annahmen zu den Angebots- und Nachfrageverhältnissen auf dem Ausbildungsmarkt vor: 1. Angebot und Nachfrage stehen in einem ausgewogenem Verhältnis, 2. das Angebot an Ausbildungsplätzen übersteigt die Nachfrage, 3. die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen übersteigt das Angebot (vgl. BMBF 2009).

zusätzlich benötigt (vgl. Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. (BPA) 2013; Popescu-Willigmann/Thege 2014).^[13] Wenn auch derzeit in Deutschland kein flächendeckender Fachkräftemangel besteht, gibt es also bereits eine Fachkräftelücke in bestimmten Branchen und Regionen.^[14] Darüber hinaus wird vor dem Hintergrund des Strukturwandels und der damit einhergehenden technologischen Entwicklung von den Unternehmen ein qualifikatorischer Mismatch (Widerspruch zwischen fehlenden Ausbildungsstellen und nicht zu besetzenden offenen Stellen) beklagt (vgl. BMBF 2009, S. 43). Bei technischen Berufen zeigen sich Fachkräfteprobleme auf Ebene der Experten und Expertinnen (Ingenieure und Ingenieurinnen), aber auch bei nichtakademischen Fachkräften. Ferner bestehen Fachkräfteengpässe vor allem in Maschinenbau- sowie in Metall- und Elektro(technik)berufen, im Bereich Ver- und Entsorgung sowie in der Klempnerei, Sanitär, Heizung und Klimatechnik. Des Weiteren betroffen sind IT-Berufe sowie technische Berufe im Bereich des Eisenbahnverkehrs. In den Gesundheits- und Pflegeberufen zeigt sich der Mangel sowohl bei Humanmedizinern und -medizinerinnen als auch bei examinierten Gesundheits- und Krankenpflegefachkräften, ferner bei Meistern und Meisterinnen der Orthopädie- und Reha-technik sowie der Hörgeräteakustik (vgl. BA 2014, S. 3).

Für die Bildungsplanung wird im Hinblick auf das Berufsausbildungssystem konstatiert, sich künftig zwei besonderen Herausforderungen stellen zu müssen: zum einen die zum Teil mangelnde schulische Qualifizierung vor allem von männlichen Jugendlichen gezielt abzubauen, zum anderen weiterhin Mädchen und junge Frauen vermehrt für Berufe und Ausbildungsgänge zu interessieren, die ihnen attraktive berufliche Perspektiven eröffnen (vgl. BMBF 2009, S. 31).

Zwar ist es bis heute nicht substanziell gelungen, den Anteil von Frauen in Männerberufen oder von Männern in Frauenberufen nennenswert zu steigern (vgl. Hausmann/Kleinert 2014, S. 4).^[15] Dennoch wird hinsichtlich des prognostizierten Fachkräftebedarfs u. a. die vermehrte Ausbildung von Fachkräften aus den Reihen des jeweils anderen Geschlechts als eine zentrale Strategie diskutiert, die Fachkräftesicherung anzugehen (vgl. ebd., S. 2).

13 Unterstützt vom Sozialverband VdK liegt inzwischen sogar eine Verfassungsbeschwerde, die sich auf die Verletzung der Menschenwürde in Pflegeheimen durch den Pflegenotstand bezieht, beim Bundesverfassungsgericht vor (vgl. Sozialverband VdK Deutschland 2014).

14 Über den Zeitpunkt, wann der Fachkräftemangel flächendeckend eintritt, gibt es unterschiedliche Berechnungen, je nachdem welche Gruppen in die Berechnungen einbezogen werden.

15 Anders die Situation an den Hochschulen. Dort steigt die Zahl der MINT-Studienanfängerinnen und Absolventinnen. Aber obwohl im gesamten MINT-Bereich zusammen im Studienjahr 2011/2012 so viele Frauen wie noch nie ein Studium abgeschlossen haben, sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert. Zu den Hürden für Frauen im MINT-Bereich (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Abteilung Arbeitsmarktpolitik 2013, S. 19 ff.).

Bereits in den letzten Jahren wurden die Versuche, mehr Männer für erzieherische und Pflegeberufe zu gewinnen, ebenso verstärkt wie die Bemühungen, Frauen für gewerblich-technische Berufe und für akademische MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) zu rekrutieren. Bisher haben sich die Berufswahl- und Rekrutierungsprozesse von Frauen und Männern jedoch als sehr beharrlich gegenüber strukturellen Veränderungen im Arbeitsmarkt erwiesen. (ebd., S. 8)

Mit Berufsorientierung befasste Personen sind nicht frei von Geschlechterstereotypen und Vorurteilen (vgl. Ostendorf 2005). Da demgemäß Befunde vorliegen, die besagen, dass gegengeschlechtliche Berufswahlen bei Schule, Berufsberatung oder auch Eltern nicht genug Beachtung finden (vgl. Puhlmann et al. 2011) und infolgedessen Potenziale vernachlässigt werden, liegt hier unseres Erachtens ein maßgeblicher Anknüpfungspunkt für die Berufsorientierung in der schulischen und beruflichen Praxis.

5 Was bedeuten diese Befunde für die schulische und beratende Berufsorientierung?

Viele junge Menschen haben Berufsbilder und Bewertungen im Kopf, die sie aus ihrem persönlichen Umfeld kennen und die im Freundes-, Bekanntenkreis sowie im familiären Umfeld als sozial erwünscht gelten (vgl. Franzke 2014, S. 45). Da es erfahrungsgemäß Jugendlichen sehr wichtig ist, überhaupt einen Ausbildungsplatz zu bekommen, zeigen sie sich durchaus kompromissbereit, vorhandene Ausbildungsplatzangebote anzunehmen, auch wenn diese ihren Wunschvorstellungen nicht vollkommen entsprechen. Im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel und regionalen Arbeitsmarktbedingungen können hier Weichen gestellt, das heißt, Angebot und Nachfrage besser „gematcht“ und Berufswahlalternativen gemäß Talenten und Interessen aufgezeigt werden. Eine größere Angebotsvielfalt jenseits konventioneller Berufswahlen und Geschlechterstereotype, eine unvoreingenommene *gendersensible* Beratung der Ausbildungsplatzsuchenden in Verknüpfung mit Praxiserfahrungen, kann Ausbildungsplatzsuchenden neue bis dato ungedachte Perspektiven eröffnen.

Voraussetzung hierfür ist eine kritische Auseinandersetzung mit vorherrschenden Geschlechterstereotypen, Normen und Vorurteilen – nicht nur in den Vorstellungen der Schülerinnen und Schüler, sondern auch bei den Beteiligten der Berufsorientierung, wie den Berufs- und Ausbildungsberatern, aber auch den Auszubildenden und nicht zuletzt den Eltern (vgl. BMBF 2014, S. 6 f.). Denn in der Regel ist das Alltagswissen von der Vorstellung einer vermeintlich natürlichen Geschlechterdifferenz

geprägt, verbunden mit stereotypen Zuschreibungen von Eigenschaften wie auch als angemessen angesehenen geschlechtlich codierten Tätigkeitsbereichen für Frauen und Männer.

Um eine geschlechtsunabhängige Berufswahl zu fördern, wurden mit den Jahren eine Fülle an Materialien, Praxishilfen und Informationen zum Thema Berufswahl für alle Beteiligtegruppen in den vielen Maßnahmen und Projekten entwickelt, vieles ist online zugänglich (siehe siehe weiterführende Links am Ende des Beitrags). Auch wenn schon vieles getan und Veränderungen angestoßen wurden, für eine gendgerechte Unterstützung Jugendlicher bei der beruflichen Orientierung ist nach wie vor die *systematische* Vermittlung geschlechtersensibler Kompetenzen bei allen an schulischen und außerschulischen Bildungsprozessen beteiligten Personen unverzichtbar (vgl. Bundesjugendkuratorium 2009).

Wie Helga Ostendorf (2005) in ihrer Untersuchung nachweisen konnte, gehen viele Berufsberaterinnen und Berufsberater von einer unterschiedlichen Befähigung junger Frauen und Männer aus. Dabei basiere die Einschätzung, welche Berufe sich eher für Mädchen und welche sich eher für Jungen eigneten weniger auf den objektiven beruflichen Arbeitsanforderungen als vielmehr auf der vorherrschenden Geschlechterverteilung in den Ausbildungsberufen.

Die Leitidee der Geschlechterdifferenz gibt den MitarbeiterInnen der Berufsberatung die Richtung vor. Sie ist Inkrement der Kulturen, sozialen Strukturen und Routinen und der regulativen, normativen und kognitiven Säulen des Handelns und wird so zur Grundlage von Arbeitsmaterialien und formalisierten Verfahrensweisen. (ebd., S. 132)

Weiterhin mangle es manchen Berufsberaterinnen und Berufsberater an differenzierten Kenntnissen über tatsächliche Wünsche insbesondere junger Frauen bezüglich ihrer beruflichen Zukunft. Obwohl für viele junge Frauen finanzielle Unabhängigkeit von großer Bedeutung ist, wie beispielsweise die Shell-Jugendstudien seit dem Jahr 2000 belegen, würden Verdienstmöglichkeiten und Karriereaussichten sowie Möglichkeiten eines Wiedereinstiegs oder von Teilzeitarbeit in Beratungsgesprächen kaum thematisiert. Darüber hinaus werde die gesellschaftlich verbreitete Ansicht, Mütter sollten gar nicht oder wenn nur begrenzt erwerbstätig sein, wenig hinterfragt, so dass seitens der institutionalisierten Berufsberatung selten gegengesteuert wird, wenn sich Mädchen und junge Frauen für weniger aussichtsreiche (Frauen)Berufe entscheiden (vgl. ebd., S. 119 ff.).

5.1 Gendersensible Beratung

Vor diesem Hintergrund konzipierte Bettina Franzke für Berufs- und Ausbildungsberatende ein Gendertraining mit „dem übergeordneten Ziel, mehr Mädchen und junge Frauen für technisch-gewerbliche Berufe und mehr Jungen und junge Männer für soziale Berufe zu gewinnen“ (Franzke 2010a, S. 7) und ihre *Genderkompetenz* für die genderechte Vermittlung von Berufsbildern auszubilden:

Nach einer Sensibilisierung für eigene Geschlechterrollen und ihre Auswirkungen auf die Beratung werden konkrete Handlungsweisen für gendersensible Situationen erarbeitet und im Training eingeübt.
(Franzke 2010a, S. 16)

Was nun bedeutet Gendersensibilität bei professionellen Multiplikatoren und Multiplikatorinnen, die junge Menschen bei ihrer Lebens- und Berufsplanung beraten und begleiten?

Gendersensibel zu beraten heißt nach Franzke:

[...] die Beratenden sind sich der Bedeutung der Kategorie Geschlecht (engl. gender) bewusst, kennen die Hintergründe geschlechtsspezifischer Berufswahl und verfügen über ein breites Spektrum an Angeboten und Beratungstechniken, mit denen sie Frauen und Männer, in der Berufswahl stehende Jugendliche genauso wie Arbeitgeber, von geschlechtsuntypischen Berufen überzeugen.
(ebd., S. 7)

Ziel genderechter Beratung ist eine von Stereotypen unabhängige Beratung und Berufswahl. Genderechte bzw. genderkompetente Berufs- und Ausbildungsberatung umfasst demnach:

- Einen geschlechtsuntypischen Berufswunsch zu erkennen, aufzugreifen und zu bestärken.
- Die Idee eines geschlechtsuntypischen Berufswunsches ins Gespräch zu bringen.
- Bei einem drohenden Ausbildungsabbruch in einem geschlechtsuntypischen Beruf genderecht zu beraten.
- Arbeitgeber bezüglich der Beschäftigung von Auszubildenden in einem geschlechtsuntypischen Beruf zu ermutigen und zu beraten
- Berufsinformationen an Schulen, bei Messen, Ausbildungstagen und sonstigen Veranstaltungen genderecht zu gestalten (vgl. ebd., S. 66 ff.).^[16]

16 Franzke verweist in diesem Zusammenhang an anderer Stelle auf eine Studie von Isolde Albrecht (2008), die, indem sie technische und sozialarbeiterische Berufsbeschreibungen der Bundesagentur für Arbeit vergleicht, sprachgeschichtlich nachweist, dass berufskundliche Texte Männer und Frauen unterschiedlich stark ansprechen. Während bei technischen Berufsbildern klare Tätigkeitsbeschreibungen vorhanden sind und Anforderungen und unterschiedliche Teilgebiete klar umrissen werden, bleiben die der sozialen Berufe eher umgangssprachlich und diffus (vgl. Franzke 2010b, S. 121). Demnach ist eine entsprechende Überprüfung und ggf. Überarbeitung der berufskundlichen Materialien dringend geboten.

5.2 Strukturelle Voraussetzungen

Berufsfindung ist kein punktuellere Ereignis, sondern ein länger währender Prozess. Im Rahmen von *Schule* muss Berufsorientierung daher Teil der schulischen Allgemeinbildung sein und sich über einen längeren Zeitraum erstrecken. Zu bedenken ist, dass der Zeitpunkt der Einmündung in das Ausbildungs- und Berufssystem in die Phase der Adoleszenz fällt, die für viele Jugendliche mit Unsicherheiten bezüglich der eigenen Identität gekennzeichnet ist (vgl. Nissen/Keddi/Pfeil 2003). Dementsprechend hat in der Berufsorientierung von Schulen und Arbeitsagenturen ein Paradigmenwechsel stattgefunden, „weg von der beruflichen Beratung, die auf eine Berufswahlentscheidung fokussiert, hin zur Förderung eines beruflichen Selbstkonzepts“ (Pötter 2014, S. 29, zit. n. Deeken/Butz 2010, S. 18).

Diesem Gedanken folgend, unterstützt das BMBF mit der „Initiative Bildungsketten“^[17] Schülerinnen und Schüler beim erfolgreichen Übergang von der Schule in den Beruf, indem solche Förderungen im Mittelpunkt stehen, die bereits während der Schulzeit ansetzen. Zu der Initiative gehört auch das bereits oben erwähnte Berufsorientierungsprogramm BOP, das der bedeutenden Rolle, die die Schule bei der Berufsorientierung hat, Rechnung trägt. BOP richtet sich gezielt an Schüler und Schülerinnen der Sekundarstufe I allgemeinbildender Schulen, die kein Abitur machen wollen mit dem Ziel, sie bei ihrer Berufswahl in ihren Interessen unabhängig vom Geschlecht zu stärken und Ausbildungsabbrüchen aufgrund falscher Berufswahlentscheidungen entgegenzuwirken. Das pädagogische Handeln richtet sich, ganz im Sinne des Paradigmenwechsels, an den Jugendlichen selbst aus. Methodisch wird im ersten Schritt eine mehrtägige Potenzialanalyse jeder Schülerin und jedes Schülers durchgeführt, die ihnen ihre Fähigkeiten und Potenziale vor Augen führt. Daran schließen sich im Weiteren zweiwöchige Werkstatttage bzw. Praxiserfahrungen in drei verschiedenen Berufsfeldern in einer überbetrieblichen Berufsbildungsstatte an.

Wie in der auersschulischen Berufsberatung ist auch in der schulischen Berufsorientierung Genderkompetenz gefordert, wenn es darum geht, geschlechtsunabhängige Berufswahlen zu fördern und den individuellen Talenten und Fähigkeiten der jungen Menschen im Berufsfindungsprozess Priorität einzuräumen. Spezifisches Wissen zur pädagogischen Umsetzung von Gender in der Berufsorientierung, Unterrichts- bzw. Curricula-Gestaltung sowie Elternarbeit ist Lehrkräften bzw. pädagogischen Fachkräften in entsprechenden Fort- und Weiterbildungen zu vermitteln. Zu den genannten Themen liegen unzählige Best-Practice Beispiele vor (siehe weiterführende Links am Ende des Beitrags).

Allzu leicht wird in der Praxis die geschlechtliche Ausbildungs- und Arbeitsmarktsegregation einseitig auf das geschlechtstypische Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer zurückgeführt und zielen Veränderungen allein auf das individuelle

17 Weitere Informationen dazu unter: www.bildungsketten.de.

Berufswahlverhalten von Jugendlichen, während strukturelle sowie normative Einflussgrößen im Berufssystem nahezu unbeachtet bleiben. Ausgeblendet nämlich bleibt, dass Berufe ein Geschlechterlabel besitzen, das historischen und kulturellen Wandlungen unterliegen kann, das den Berufswahlentscheidungen junger Frauen und Männer vorangestellt ist und ihnen Orientierung bietet. Statt die geschlechterdifferente Berufswahl als ein Resultat der Vergeschlechtlichung von Berufen zu begreifen, wird sie irrtümlich als deren Voraussetzung betrachtet (vgl. Queisser 2010, S. 61).

Zu den strukturellen Problemen gehört auch die Erfahrung, dass die jeweilige Minderheitensituation von Frauen und Männern in gegengeschlechtlichen Berufen nicht vergleichbar ist (vgl. Heintz et al. 1997, S. 35). Während Frauen in Männerberufen sich mit vielerlei Hürden und Barrieren, zum Beispiel Sexismus, konfrontiert sehen, werden Männer in Frauenberufen zumeist bereitwillig integriert und besetzen häufig Führungspositionen. Es kann daher nicht genügen, junge Frauen und Männer für eine untypische Berufswahl zu motivieren. Sollen festgefahrene Geschlechterrollen aufgebrochen werden, müssen auch die politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen verändert werden. Es gilt familienfreundliche Arbeitsstrukturen und Arbeitsplätze für Männer und Frauen allgemein, insbesondere aber in technisch-gewerblichen Berufen zu schaffen wie auch Arbeitgeber zu ermutigen, mehr Mädchen in technisch-gewerblichen und mehr Jungen in sozialen Berufen auszubilden und Praktikumsplätze im Rahmen der Berufsorientierung anzubieten (vgl. Franzke 2010b, S. 122). Unternehmen sind allgemeinhin dazu aufgefordert, ihre Personalrekrutierungsstrategien stärker unter geschlechtsbezogener Perspektive zu überprüfen (vgl. Welp/Welpe 2003; Welp/Welpe 2014).

6 Zusammenfassung

Ausbildungswahlen erfolgen nicht geschlechtsneutral und so stellte der vorangegangene Beitrag die Genderfrage im Rahmen des Berufsausbildungssystems und Berufswahlverhaltens junger Frauen und Männer. Augenfällig ist die aller Bildungserfolge junger Frauen zum Trotz unveränderte berufliche Segregation des bundesdeutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes. Zwar gibt es vielfältige Bemühungen, das Berufswahlspektrum junger Frauen und Männer zu erweitern und weisen viele Beispiele guter Praxis Wege dahin, doch wurden bisher allenfalls punktuelle Erfolge erzielt. Mit dem Berufseintritt werden erste Weichen für den weiteren Berufsverlauf und damit verbundene Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern im Erwerbssystem gestellt. Junge Frauen wählen häufig Berufe und Berufswege, die ihnen im Vergleich zu denen, die junge Männer in der Mehrzahl wählen, schlechtere Lebens- und Berufschancen in Aussicht stellen. Mit Rückgriff auf Ansätze der Genderforschung skizzierten wir insbesondere das Zusammenspiel subjektiver und struktureller, aber auch normativer

Einflussfaktoren, die die Persistenz der horizontalen Segregation zu erklären vermögen. Sowohl unter dem Blickwinkel der Chancengleichheit als auch angesichts zweier zentraler gesellschaftlicher Entwicklungstrends, dem demografischen Wandel und dem bereits heute in einigen Branchen spürbaren Fachkräftemangel, stellt sich die Frage nach einer geschlechtergerechteren und geschlechtsunabhängigen Berufswahl immer wieder neu.

Vielen Jugendlichen mangelt es an Wissen und klaren Vorstellungen über Berufe, die damit verbundenen Tätigkeiten, berufliche Laufbahnen und Entwicklungschancen. Wenn sie einen Berufswunsch haben, der sich nicht realisieren lässt, fehlt es ihnen wiederum sehr häufig an Alternativen vor allem jenseits tradierter Vorstellungen. Denn eine geschlechterkonforme Berufswahl bietet Heranwachsenden die Möglichkeit gesellschaftlichen Erwartungen zu entsprechen und ihre geschlechtliche und berufliche Identität in Einklang zu bringen. Hier bieten sich gute Ansatzpunkte im Rahmen der Berufsorientierung, Jugendliche gemäß ihrer individuellen Interessen und Talente frei von stereotypen Vorstellungen über Frauen und Männer, zu informieren und zu beraten. Wie von uns ausgeführt, bedarf es dafür bei allen Akteuren und Akteurinnen der schulischen und außerschulischen Berufsorientierung der Sensibilisierung für Genderungleichheiten in der Gesellschaft und der Arbeits- und Berufswelt, es bedarf der Genderkompetenz. Denn wenn an diesen zentralen Stellen stereotype Bilder und Normen unreflektiert weiter vermittelt werden, wie sollen sich dann Jugendliche „geschlechtsneutral“ für einen Beruf entscheiden? Zugleich sind Unternehmen und Betriebe aufgefordert, ihre Ausbildungspraxis auf diskriminierende Mechanismen zu überprüfen und Maßnahmen zu verankern, die Frauen und Männern gleiche Chancen einräumen. Wollen Betriebe und Unternehmen zukunftsfähig sein, müssen sie die individuellen Potenziale junger Frauen und Männer unabhängig von ihrem jeweiligen Geschlecht anerkennen und fördern. Auch hierzu gibt es eine Reihe guter Beispiele. Jugendliche selbst empfinden das Geschlechterverhältnis als eher egalitär, nehmen aber Ungleichheiten, z. B. auf dem Arbeitsmarkt, durchaus wahr. Für das *doing gender* der Jugendlichen bei der Wahl eines Ausbildungsberufes bleibt anzumerken, dass sie den Einfluss gesellschaftlicher Geschlechternormen auf ihre individuellen Handlungen und Entscheidungen zumeist nicht reflektieren und damit weitgehend unbewusst der bestehenden Genderlogik des Ausbildungs- und Berufssystems folgen. Ohne neue Weichenstellungen dort, so steht es zu vermuten, werden auch künftig weder deutlich mehr Frauen in einen MINT-Beruf noch deutlich mehr Männer in einen sozialen Beruf einmünden.

Quellen

Zitierte Literatur

- Albrecht, Isolde (2008):** Sprache, Arbeit und geschlechtliche Identität. Wie moderne Arbeitsbegriffe alte Geschlechtslogiken transportieren. Bielefeld: transcript.
- Anger, Christina/Schmidt, Jörg (2010):** Gender Pay Gap: Gesamtwirtschaftliche Evidenz und regionale Unterschiede. In: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 4/2010, S. 1-15.
- Biersack, Wolfgang/Matthes, Britta (2009):** Frauenberufe Männerberufe: Karten neu gemischt. In: IAB-Forum, 1/2009, S. 18-23.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (o.J.):** Schulische Ausbildung. <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Veroeffentlichungen/Themenheftedurchstarten/WeiterdurchBildung/Bildungswege/Berufsabschluesse/SchulischeAusbildung/index.htm> (Abruf: 10.05.2015).
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2014):** Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse – Juni 2014. Nürnberg.
- Bundesjugendkuratorium (2009):** Schlaue Mädchen – Dumme Jungen? Gegen Verkürzungen im aktuellen Geschlechterdiskurs. http://www.bundesjugendkuratorium.de/pdf/2007-2009/bjk_2009_4_stellungnahme_gender.pdf (Abruf: 10.05.2015).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2013):** Lebenslagen in Deutschland. Der vierte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Bonn. März 2013.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2002):** Grund- und Strukturdaten 2001/2002. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2008):** Grund- und Strukturdaten 2007/2008. Bonn, Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2009):** Auswirkungen von demografischen Entwicklungen auf die berufliche Ausbildung. Bonn, Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2014):** Geschlecht und Berufswahl – Horizonte erweitern. Gute Praxis: Gender im Berufsorientierungsprogramm. http://www.bmbf.de/pub/BMBF_Genderbroschuere_Geschlecht_und_Berufswahl-Horizonte_erweitern.pdf (Abruf: 28.11.2014).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2009):** Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland. Dossier. Berlin. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/entgeltungleichheit-dossier,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (Abruf: 10.05.2015).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2010):** Analyse der Ursachen des Verdienstunterschiedes zwischen Männern und Frauen auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006. Zusammenfassung. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/statistisches-bundesamt-deutsche-verdienstunterschiede-abstract,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (Abruf: 10.05.2015).

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BFSFJ) (2013):** Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Erster-Gleichstellungsbericht-Neue-Wege-Gleiche-Chancen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (Abruf: 10.05.2015).
- Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. (BPA) (2013):** Analyse: Fachkräftemangel in der Pflege nimmt weiter drastisch zu. Pressemitteilung. http://www.bpa.de/uploads/media/PM_Fachkraefteengpassanalyse_BA_red.pdf (Abruf: 10.05.2015).
- Busch, Anne (2013):** Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen. Reproduktion. Folgen. Wiesbaden: Springer VS.
- Deeken, Sven/Butz, Bert (2010):** Berufsorientierung. Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung. Expertise im Auftrag des Good Practice Center (GPC) im Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Abteilung Arbeitsmarktpolitik (Hg.) (2013):** Frauen in MINT-Berufen – weibliche Fachkräfte im Spannungsfeld Familie, Beruf und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. In: Arbeitsmarkt aktuell, 3/Juni 2013.
- Franzke, Bettina (2010a):** Vermittlung von Berufsbildern. Wirkung und Relevanz von Rollenmustern und Geschlechterstereotypen bei der Beratung junger Menschen. Konzeption eines Gendertrainings. HdBA Bericht/HdBA Report Nr./No. 02. http://www.hdba.de/uploads/tx_sbdownloader/Franzke_Gendertraining_07_2010_5.pdf (Abruf: 10.05.2015).
- Franzke, Bettina (2010b):** Berufswahl und Geschlecht: Bestandsaufnahme und Folgen für eine genderechte Beratung. In: Bender, Gerd/Ertelt, Bernd-Joachim (Hg.): Forschungsprojekte, Forschungskonzepte, Entwicklungsarbeiten – Werkstattberichte aus der HdBA. Festschrift zur Verabschiedung des Rektors Prof. Dr. Bernd Reisert und des Gründungssenates der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit. HdBA-Bericht/HdBA Report Nr./No. 03, S. 115-125. http://www.hdba.de/uploads/tx_sbdownloader/festschrift.pdf (Abruf: 10.05.2015).
- Franzke, Bettina (2014):** Genderaspekte in der beschäftigungsorientierten Beratung. Neue Entwicklungen im SGB II und SGB III. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Gildemeister, Regine/Robert, Günther (2008):** Geschlechterdifferenzierungen in lebenszeitlicher Perspektive. Interaktion – Institution – Biografie. Wiesbaden: VS Verlag.
- Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (1992):** Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): Traditionen-Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie. Freiburg i.B.: Kore, S. 201-254.
- Hausmann, Ann-Christin/Kleinert, Corinna (2014):** Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB-Kurzbericht Nr. 9, Mai 2014.
- Heintz, Bettina/Nadai, Eva/Fischer, Regular/Ummel, Hannes (1997):** Ungleich unter Gleichen: Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

- Hofbauer, Johanna (2004):** Distinktion – Bewegung an betrieblichen Geschlechtergrenzen. In: Pasero, Ulla/Priddat, Birger (Hg.): Organisationen und Netzwerke. Der Fall Gender. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 45-64.
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) (2014):** MINT-Frühjahrsreport 2014. MINT – Gesamtwirtschaftliche Bedeutung und regionale Unterschiede. Gutachten für BDA, BDI, MINT Zukunft schaffen und Gesamtmetall. Köln, 23. Mai 2014.
- Matthes, Britta/Biersack, Wolfgang (2009):** Gleichstellung: Wo Frauen und Männer in der Arbeitswelt stehen. In: IAB-Forum, 1/2009, S. 18-23.
- Micus-Loos, Christiane/Plößler, Melanie/Geipel, Karen/Schmeck, Marike (im Erscheinen):** Normative Orientierungen in Berufs- und Lebensentwürfen junger Frauen. Wiesbaden: Springer VS.
- Nissen, Ursula/Keddi, Barbara/Pfeil, Patricia (2003):** Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Erklärungsansätze und empirische Befunde. Opladen: Leske und Budrich.
- Ostendorf, Helga (2005):** Politische Steuerung durch Symbole und Verfahrensweisen – Die Mädchenpolitik der Berufsberatung. In: Henninger, Annette/Ostendorf, Helga (Hg.): Die politische Steuerung des Geschlechterregimes. Beiträge zur Theorie politischer Institutionen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 115-137.
- Pimminger, Irene (2012):** Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf. Agentur für Gleichstellung im ESF. 2. Aktualisierung, Juni 2012. Berlin.
- Popescu-Willigmann, Silvester/Thege, Britta (2014):** Zur Notwendigkeit der Verankerung einer diversitätsgerechten Personalführung in der Führungspraxis ambulanter Pflegebetriebe – eine diversity-reflexive Betrachtung. In: Kölner Journal – Wissenschaftliches Forum für Sozialwirtschaft und Sozialmanagement, 1/2014, S. 24-57.
- Pötter, Nicole (2014):** Aufgaben der Schulsozialarbeit am Übergang von der Schule in den Beruf. In: Pötter, Nicole (Hg.): Schulsozialarbeit am Übergang Schule – Beruf. Wiesbaden: Springer VS, S. 21-42.
- Puhlmann, Angelika/Gutschow, Karin/Rieck, Andrea/Brand, Natalie/Klab, Jessica/Reiß, Nina/Terp, Christina (2011):** Berufsorientierung junger Frauen im Wandel. Abschlussbericht. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn.
- Queisser, Ursula (2010):** Zwischen Schule und Beruf. Zur Lebensplanung und Berufsorientierung von Hauptschülerinnen und Hauptschülern. Kempten: Klinkhardt.
- Ruggieri, Deborah/Wanzek, Ute (2011):** Argumente zum Thema Wirtschaft und Arbeitsmarkt. In: Ebenfeld, Melanie/Köhnen, Manfred (Hg.): Gleichstellungspolitik kontrovers. Eine Argumentationshilfe. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, S. 37-47.
- Schmid-Thomae, Anja (2012):** Berufsfindung und Geschlecht. Mädchen in technisch-handwerklichen Projekten. Wiesbaden: Springer VS.
- Sozialverband VdK Deutschland (2014):** VdK-Verfassungsbeschwerde für menschenwürdige Pflege eingereicht. VdK-Pressemeldung vom 8. November 2014. http://www.vdk.de/deutschland/pages/presse/vdk-pressemeldung/68500/vdk-verfassungsbeschwerde_fuer_menschenwuerdige_pfleger_eingereicht (Abruf: 10.05.2015).

- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2013):** 2012 verdienten Frauen 22 % weniger als Männer. https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Aktuell_Verdienstunterschied.html (Abruf: 10.05.2015).
- Statistisches Bundesamt (2015a):** Berufliche Bildung. Auszubildende 2013 nach Ausbildungsberufen (TOP 20). Männer. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/Tabellen/AzubiRanglisteMaennlich.html> (Abruf: 10.05.2015).
- Statistisches Bundesamt (2015b):** Berufliche Bildung. Auszubildende 2013 nach Ausbildungsberufen (TOP 20). Frauen. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/Tabellen/AzubiRanglisteAusbildungsvertragWeiblich.html> (Abruf: 10.05.2015).
- Statistisches Bundesamt, Pressestelle (Hg.) (2014):** Gender Pay Gap 2013 bei Vollzeitbeschäftigten besonders hoch. Pressemitteilung vom 18. März 2014 – 104/14. https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/03/PD14_104_621pdf.pdf?__blob=publicationFile (Abruf: 10.05.2015).
- Trappe, Heike (2006):** Berufliche Segregation im Kontext: Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost- und Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 58 (1), S. 50-78.
- vbw - Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. (Hg.) (2009):** Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem. Jahresgutachten 2009. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte (2003):** Interview mit Prof. Dr. Doris Lemmermöhle: Genderdiskussion – Mädchenförderung passé? http://www.genderundschule.de/index.cfm?uuid=78c1932bcb29209df1a04f570ac4a6c&and_uuid=f9da038a54741d7b43a008oad795d93 (Abruf: 10.05.2015).
- Villa, Paula-Irene (2006):** Sexy Bodies. Eine soziologische Reise durch den Geschlechtskörper. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Welp, Ingelore (Hg.) (2014):** Personalentwicklung 2020. Wie die Megatrends Gender, Diversität und Quotierung die Personalentwicklung transformieren, Angewandte Genderforschung/Gender Research Applied Band/Vol. 6. Frankfurt am Main/Berlin/Bern/Bruxelles/New York/Oxford/Wien: Peter Lang Verlag.
- Welp, Ingelore/Welp, Isabell (2003):** Frauen sind besser, Männer auch: Das Gender-Management. Wien: Signum Verlag.
- West, Candice/Zimmerman, Don H. (1987):** Doing Gender. In: Gender & Society, 1 (2), S. 125-151.
- Wetterer, Angelika (1992):** Hierarchie und Differenz im Geschlechterverhältnis. In: Wetterer, Angelika (Hg.): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt/New York: Campus Verlag, S. 13-40.
- Wetterer, Angelika (1995):** Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Einleitung. In: Wetterer, Angelika (Hg.): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt a.M./New York: Campus Verlag, S. 11-28.

Winker, Gabriele (2007): Traditionelle Geschlechterordnung unter neoliberalem Druck. Veränderte Verwertungs- und Reproduktionsbedingungen der Arbeitskraft. In: Winker, Gabriele/Groß, Melanie (Hg.): Queer – Feministische Kritiken neoliberaler Verhältnisse. Münster: Unrast-Verlag, S. 15-49.

Weiterführende Literatur

Behörde für Soziales und Familie (BSF) der Freien und Hansestadt Hamburg (2005): Welche Rolle spielt das Geschlecht bei der Berufswahl? – Strategien zur Erweiterung des Berufswahlspektrums junger Frauen und Männer. Dokumentation der Fachtagung vom 7. April 2005. Hamburg. <http://www.hamburg.de/contentblob/118378/data/berufswahl.pdf> (Abruf: 10.05.2015).

Geipel, Karen/Plößer, Melanie (2013): „Die sah aus wie’n Schrank, das könnte ich nicht“ – Durchkreuzte Lebens- und Berufsplanungen junger Frauen. In: Giebeler, Cornelia/Rademacher, Claudia/Schulze, Erika (Hg.): Race, class, gender, body. Theoretische Zugänge und qualitative Forschungen in Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit. Opladen/Berlin/Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 79-95.

Geipel, Karen/Plößer, Melanie/Schmeck, Marike (2012): Ein unendlicher Spaß. Zur Bedeutung von Normen im Prozess der Lebensplanung und Berufsorientierung junger Frauen. In: *Betrifft Mädchen*, 25 (4), S. 164-167.

Gildemeister, Regine (2010): Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. 3., erweiterte und durchgesehene Auflage. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 491-498.

Micus-Loos, Christiane/Plößer, Melanie (im Erscheinen): Des eigenen Glückes Schmied_in!? Geschlechterreflektierende Perspektiven auf berufliche Orientierungen und Lebensplanungen von Jugendlichen. Wiesbaden: Springer VS.

Teubner, Ulrike (2010): Beruf: Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. 3., erweiterte und durchgesehene Auflage. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 137-145.

Welp, Ingelore/Thege, Britta (2011): Karriereagenda für Frauen. Wie Geschlecht und Kommunikation über den Karriereerfolg entscheiden. *Angewandte Genderforschung/Gender Research Applied Bd./Vol. 5*. Frankfurt am Main/Berlin/Bern/Bruxelles/New York/Oxford/Wien: Peter Lang Verlag.

Ausgewählte Informationsressourcen im Web

Berufsorientierung – Entdecke dein Talent

<http://www.berufsorientierungsprogramm.de> (Abruf: 10.05.2015).

Online-Portal zum BMBF-Programm zur „Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten“. Das Programm richtet sich an Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I von allgemeinbildenden Schulen sowie Träger von überbetrieblichen oder vergleichbaren Berufsbildungsstätten, die

eine Kooperation mit Schulen eingehen. Mit BOP erhalten die Jugendlichen einen Einblick in die Berufspraxis, erproben sich in Berufsfeldern und lernen ihre Talente, Stärken und Fähigkeiten besser kennen.

GenderKompetent NRW

<http://www.genderkompetent-nrw.de> (Abruf: 10.05.2015).

Informationen zum Projekt „Geschlechtersensibilität erhöhen – Qualität im Übergang Schule – Beruf“. Hintergrundmaterialien, aktuelle Studien, Fachthemen sowie weiterführende Links.

Gender und Schule

<http://www.genderundschule.de> (Abruf: 10.05.2015).

Internetportal für Lehrerinnen und Lehrer, Schülerinnen und Schüler und interessierte Eltern. Mit vielen praktischen Beispielen für Unterricht und Elternarbeit sowie Hinweisen zu Gender in der Unterrichtspraxis und Berufswahl.

komm mach MINT – Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen

<http://www.komm-mach-mint.de> (Abruf: 10.05.2015).

Online-Portal für die bundesweite Netzwerkinitiative zum Thema Frauen und MINT, einem breiten Bündnis aus Bundesregierung, Bundesagentur für Arbeit, Unternehmen, Verbänden, Gewerkschaften, Hochschulen, Forschungs- und Wissenschaftseinrichtungen, Frauen-Technik-Netzen, Medien und öffentlichen Einrichtungen.

Männer schrauben, Frauen pflegen – Berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland

http://infosys.iab.de/infoplattform/dokSelect.asp?pkyDokSelect=137&sortLit=2&show=Lit&title=M%C3%A4nner_schrauben,_Frauen_pfleger_-_Berufliche_Geschlechtersegregation_in_Deutschland (Abruf: 10.05.2015).

Die Informationsplattform stellt eine Auswahl aktueller wissenschaftlicher Beiträge zum Thema zusammen.

Neue Wege für Jungs

<http://www.neue-wege-fuer-jungs.de> (Abruf: 10.05.2015).

Fachportal und Vernetzungsprojekt bundesweit engagierter Initiativen und Einrichtungen, die sich mit dem Thema Berufs- und Lebensplanung für Jungen beschäftigen. Das Projekt richtet sich in erster Linie an Lehrkräfte, soziale Fachkräfte, Berufsberatende und andere Fachkräfte der Jugendarbeit. Mit ausführlichen Informationen zu Forschung und Praxis.