



Perspektiven schärfen –

Chancen nutzen

Herausforderungen für junge Frauen
auf dem Weg in duale Ausbildung

Mit vereinten Kräften entwickeln Akteur_innen aus Wirtschaft, Sozialpolitik, Arbeitsmarkt und Bildungsbereich derzeit neue Strategien zur Fachkräftesicherung. Als Adressat_innen rücken dabei zunehmend Zielgruppen in den Blick, deren Chancen am Arbeitsmarkt bisher eingeschränkt waren oder die als „stille Reserve“ galten, z.B. Migrant_innen, (Allein)Erziehende Frauen. Mit der Ansprache dieser potenziellen Fachkräfte kommt auch der Beteiligung von Bildungsträgern im dualen Ausbildungssystem stetig mehr Aufmerksamkeit zu, denn mit ihrer Hilfe sollen die heterogenen Zielgruppen angesprochen und für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt qualifiziert werden.

Der Modellversuch der LAG Mädchenpolitik im Förderschwerpunkt „Neue Wege in duale Ausbildung - Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB hat auf diese Entwicklungen Bezug genommen und seit März 2011 gezielt Unterstützungsangebote für Bildungsträger und Akteur_innen im Handlungsfeld Übergang Schule-Beruf entwickelt und angeboten. Die daraus resultierenden Erfahrungen und Erkenntnisse bilden die Basis der **Fachtagung „Perspektiven schärfen - Chancen nutzen“, Herausforderungen junger Frauen auf dem Weg in duale Ausbildung**, zu der wir Sie herzlich einladen möchten.

Alle Beiträge im Programm greifen Fragestellungen auf, die sich im Hinblick auf den Umgang mit der Heterogenität der Zielgruppen und der passgenauen Vermittlung als relevant erwiesen haben. Die ausgewählten Perspektiven auf das System des Arbeits- und Ausbildungsmarkts beleuchten dabei sowohl politische als auch strukturelle Hemmnisse im Ausbildungssystem sowie damit verbundene Herausforderungen und Handlungsansätze für pädagogische Fachkräfte und Akteur_innen. Die Fachvorträge von Frau Dr. Waltraud Cornelißen am Vormittag und Herrn Prof. Dr. Mecheril am Nachmittag bilden den theoretischen Rahmen der Fachveranstaltung.

Die Fachtagung richtet sich an Pädagog_innen und Akteur_innen aus den Arbeitsfeldern der Beruflichen Bildung, der Kinder- und Jugendhilfe sowie an alle Interessierte, die sich mit spezifischen Fragen des Übergangs von der Schule in den Beruf beschäftigen.

Programmablauf



Fachtagung „Perspektiven schärfen – Chancen nutzen“ Herausforderungen für junge Frauen auf dem Weg in duale Ausbildung

12. November 2013 im Haus der Wirtschaft Stuttgart

Programmablauf

9:00 Ankommen mit Kaffee

9:30 Begrüßung

Ulrike Sammet & Sibylle Hahn, LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg

9:40 Grußworte

Rolf Schumacher, Ministerium für Wirtschaft und Finanzen Baden-Württemberg
Gisela Westhoff, Bundesinstitut für Berufsbildung

10:00 Leistungen und Erfolge des Modellversuchs 2011-2014

Ulrike Sammet & Sibylle Hahn, LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg

1. Ziele und Motivation

2. Leistungen und Erfolge

3. Highlights 2011-2013 im Dialog mit Kooperationspartner_innen

Ruth Weckenmann, Bundesagentur für Arbeit - Regionaldirektion Baden-Württemberg

Christine Kenntner, Kreisjugendring Esslingen e.V.

Martien de Broekert, a.l.s.o. e.V. Schwäbisch Gmünd

Ulrike Falkenstein, Falkenstein GmbH Mannheim

4. Erkenntnisse und Ergebnisse

11:00 Pause

11:15 Hürden für Mädchen und junge Frauen auf dem Weg in die Ausbildung, Fachvortrag

PD Dr. Waltraud Cornelißen, Deutsches Jugendinstitut München

12:15 Mittagspause

13:30 Diversität, Heterogenität, Vielfalt. Warum Differenzdiskurse Konjunktur haben und was davon zu halten ist, Fachvortrag

Prof. Dr. phil. Paul Mecheril, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

14:30 Raumwechsel

Programmablauf



14:40 Forum I → Gendersensibilität in der Beruflichen Beratung

Anregungen für die Beratungspraxis in der Berufsorientierung

Prof. Dr. Bettina Franzke, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim

14:40 Forum II → Angebote der externen Begleitung von Betrieben und Auszubildenden

Praktische Beispiele der Unterstützung

Johannes Tzschentke und Karin Rothenhäusler, Berufliches Ausbildungszentrum Esslingen

14:40 Forum III → Übergangsbegleitung von jungen Frauen im System der wirtschaftlichen Verwertbarkeit

Kritische Auseinandersetzung mit den Anforderungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Barbara Stanger, Förderband e.V. Mannheim / Sprecherin der LAG Mädchenpolitik

14:40 Forum IV → Chancen der Teilhabe am Arbeitsmarkt am Beispiel der Teilzeitausbildung

Ein Beispiel aus der Praxis

Christiane Mayer, Frauenunternehmen ZORA gGmbH Stuttgart

16:00 Kaffeepause

16:15 Abschlussplenum

Praxis trifft Politik „Auszubildende im Gespräch mit der Politik“

LaToya Barlow, Auszubildende zur Sport- und Fitnesskauffrau in Teilzeit

Tatjana Moltschanow, Steuerfachangestellte (TZ-Ausbildung in 2013 abgeschlossen)

Kister Mbatj, Auszubildende zur Chemielaborantin in Teilzeit

Herr Siegfried Lehmann MdL (Bündnis 90/ Die Grünen), Sprecher Berufliche Bildung

Herr Rainer Hinderer MdL (SPD), Sprecher Sozial- und Arbeitsmarktpolitik

Herr Felix Schreiner (CDU), Sprecher Arbeitsmarkt- und Jugendpolitik

Moderation: Sibylle Hahn

17:15 Tagungsende

DER MODELLVERSUCH 2011-2014

Förderschwerpunkt

"Neue Wege in die duale Ausbildung –
Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung"



DER MODELLVERSUCH 2011-2014



Ein Qualifizierungsprojekt
für Fachkräfte der Jugendhilfe



Motivation und Ziele



DER MODELLVERSUCH 2011-2014

Leistungen und Erfolge



POLITISCHE LOBBYARBEIT



Ruth Weckenmann

Leiterin der Stabsstelle Chancengleichheit
Regionaldirektion Baden-Württemberg
Bundesagentur für Arbeit

Kooperationspartnerin der LAG in Politik/ Verwaltung

QUALIFIZIERUNG UND BERATUNG



Christine Kenntner

Fachbereichsleiterin „Übergang Schule-Ausbildung-Beruf“
Kreisjugendring Esslingen

Teilnehmerin eines Schulungsmoduls

VERNETZUNG



Martien de Broekert

Leiterin des Projekts „Ausbildung in Teilzeit“
a.l.s.o . e.V. Schwäbisch Gmünd

*Gesamtsprecherin des Netzwerk Teilzeitausbildung
Baden-Württemberg*

FACHVERANSTALTUNGEN



Ulrike Falkenstein

Geschäftsführende Gesellschafterin der Falkenstein GmbH
- Marketing und Kommunikation

Mitglied der IHK-Vollversammlung

Referentin der Qualifizierungsangebote im Modellversuch

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT



Meryem

Auszubildende zur Konditorin in Teilzeit

Filmporträt auf www.gut-ausgebildet.de

*vermittelt über eine Mitgliedsorganisation im Netzwerk
Teilzeitausbildung Baden-Württemberg*

ERGEBNISSE UND ERKENNTNISSE



ERGEBNISSE UND ERKENNTNISSE:



Zielgruppe

„Es gibt viele junge Frauen mit besonderen Ausbildungsplatzbedürfnissen!“

„Es findet überwiegend eine Orientierung an weiblichen Role-Models statt!“

„Es gibt mehr Mütter und Väter ohne Berufsausbildung als man denkt!“

ERGEBNISSE UND ERKENNTNISSE:



Arbeits-
markt

„Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt orientiert sich an Bewerber_innen ohne Familienverantwortung.“

„Die Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes führt verstärkt zur Benachteiligung von Mädchen und Frauen.“

„Die Aufnahme einer Ausbildung in Teilzeit wird strukturell erschwert.“

ERGEBNISSE UND ERKENNTNISSE

Netzwerk Teilzeit
Baden-Württemberg

Fachpraxis

„Es gibt einen Bedarf an Qualifizierungsmaßnahmen“

„Die Verknüpfung von Unternehmen und Berufsbildungsträgern ist ein erfolgreicher Weg.“

„Heterogene Zielgruppen brauchen politische Lobby.“

„Die LAG als landesweiter Träger und fachpolitische Vertretung ist ideal für die politische Lobbyarbeit.“

ERGEBNISSE UND ERKENNTNISSE



„Ausbildung gelingt, wenn viele zusammenwirken.“

„Mittel für Modellversuche sind wichtig und bringen Innovation.“

„Modell- und Projektförderungen haben Licht- und Schattenseiten.“



VIELEN DANK
FÜR IHR INTERESSE
UND
IHRE AUFMERKSAMKEIT!



Deutsches
Jugendinstitut

Hürden für Mädchen und junge Frauen auf dem Weg in die Ausbildung

PD Dr. Waltraud Cornelißen

Stuttgart, 12. November 2013

Fachtagung: Herausforderungen für junge Frauen auf
dem Weg in die Ausbildung

Veranstalter: Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik
Baden-Württemberg

Haus der Wirtschaft Stuttgart

Nockherstrasse 2
81541 München
www.dji.de

Gliederung

1. Herausforderung Berufsfindung
2. Geschlechterstereotype
3. Selbsteinschätzung, Fachinteressen, Berufswünsche
4. Berufsfindung
5. Armutsrisiken und Lebensentwürfe
6. Fazit

Mit der Berufsfindung sollen junge Frauen und Männer auf verschiedenen Ebenen eine Passung erzielen

zwischen persönlicher Eignung und Neigung und

- den beruflichen Anforderungen,
- dem Ausbildungsangebot
- sowie den künftigen Bedarfen der Wirtschaft.

Gebraucht wird ferner eine Passung zwischen künftigen beruflichen und familialen Anforderungen (Vereinbarkeit)

In einem sehr dynamischen und unübersichtlichen Feld dieser vierfachen Passung nahe zu kommen, ist äußerst schwierig.

- **Misslingt dies, so werden junge Frauen und Männer gerne selbst dafür verantwortlich gemacht:**
Strukturelle Problemlagen werden individualisiert.
- **Dennoch:**
 - Nur wenn junge Frauen die Berufsfindung als eigenverantwortliche Aufgabe sehen, werden sie ihre Spielräume wirklich ausschöpfen.
 - **Der Vorteil junger Frauen heute:**
 - Ihnen ist heute Ausbildung und Beruf mindestens genau so wichtig wie jungen Männern.
 - Sie investieren heute in ihre Bildung viel mehr als die Frauen vor einer Generation, ja mehr als die jungen Männer.

Bewältigung schulischer Anforderungen

Tabelle 1: Schülerinnen und Schüler nach ausgewählten Schularten 2010/11,
Sekundarbereich I in Prozent

Schulart	Jungen	Mädchen
Gymnasium	48,1	51,9
Realschule	31,6	33,0
Hauptschule	56,1	45,9

Quelle: Statistisches Bundesamt 2012: Schule auf einen Blick : 17

- **Hürden**

- Unter den Haupt- und Realschulen haben Mädchen schlechtere Chancen, in eine betriebliche Ausbildung übernommen zu werden.
- Mädchen müssen sich häufiger als Jungen bewerben, bevor sie einen Ausbildungsplatz erhalten.
- Mädchen entscheiden sich häufiger für eine (kostenpflichtige) schulische Vollzeitausbildung.

Die kulturelle Konstruktion von Geschlecht variiert zwischen sozialen Klassen. Dies gilt auch für Stereotype bezogen auf Fähigkeiten und Merkmale, die im Berufsleben verwertbar sind.

– **Männlichkeit**

- in niedrigen sozialen Schichten verknüpft mit Muskelkraft und manuellen Fähigkeiten,
- in höheren sozialen Schichten assoziiert mit Intellektualität und analytischen Fähigkeiten.

– **Weiblichkeit**

- schichtübergreifend assoziiert mit Fürsorglichkeit, sowie sozialen und kommunikativen Kompetenzen, auch hausarbeitsnahe manuelle Fertigkeiten (z.B. Handarbeiten, kreatives Gestalten),
- in der sozialen Mittelschicht zusätzlich mit weiblich konnotierten intellektuellen Fähigkeiten und Arbeitstugenden: Sprachliche und didaktische Fähigkeiten, Fleiß, Gewissenhaftigkeit.

Die „männlichen“ und „weiblichen“ Qualifikationsbündel geben Anlass Berufe zum Teil als Frauen- und Männerberufe zu klassifizieren

– **Frauenberufe**

- personenbezogene Dienstleistungsberufe mit kommunikativen und beziehungsorientierten Anforderungen (symbolische Nähe zu traditionellen häuslichen Frauenrollen)
- Organisationsbezogene Dienstleistungsberufe: Administrative und verwaltenden Tätigkeiten (symbolische Nähe zu Gewissenhaftigkeit)

– **Männerberufe**

unterteilen sich in Hand- und Kopfarbeit

- handwerkliche Berufe
- Intellektuell-technische Berufe

Geschlechterstereotype prägen die Bildungsaspirationen von Anfang an

Es wirken zusammen:

- Geschlechtercodes in der Gesellschaft
- Das „Geschlechterwissen“ der folgenden Akteursgruppen:
 - Eltern (Fähigkeitszuschreibungen, Rollenmodelle),
 - Gleichaltrigengruppe (stereotypes „Berufewissen“),
 - Lehrer/Schule (Fähigkeitszuschreibungen, Rollenmodelle, Differenzierungsangebote),
 - Jugendliche im Berufsfindungsprozess: Berufswahl auch mit dem Ziel, sich als Frau oder Mann zu bestätigen,
 - Ausbildungsbetriebe (Selektion gemäß stereotypen Erwartungen)

Selbsteinschätzung der Mädchen

- Trotz mindestens ebenbürtiger Schulleistung schätzen Mädchen ihre Leistungsfähigkeit geringer ein als Jungen.
- 34% der Mädchen, 51% der Jungen halten sich für klug (Milhoffer 2000).
- Die Selbsteinschätzung von Mädchen ist deutlich geringer als die der Jungen. Dies gilt ganz besonders in männlich konnotierten Lernbereichen: Mathematik, Physik, Chemie, Technik und Computernutzung.
- Ihre Selbsteinschätzung behindert fachkompetente und interessierte Mädchen, in Männerdomänen vorzudringen.

Sach- und Fachinteressen von Mädchen und Jungen

- Technik:

25% der 15- bis 19-jährigen Frauen und nur 4% der gleichaltrigen jungen Männer sagen, sie seien an Technik „gar nicht“ interessiert.

- Schulfächer Deutsch und Mathematik:

Das Interesse am Fach Deutsch ist bei den Mädchen stärker.

Das Interesse am Fach Mathematik ist bei den Jungen ausgeprägter.

Tabelle 2: Relativ gleich wichtige Kriterien für Berufsentscheidungen von 12- bis 15-jährigen Mädchen und Jungen (Mittelwerte)

Frage: „Worauf wird es Dir später einmal im Berufsleben ankommen?“

	weiblich	männlich
interessante Tätigkeit	5,4	5,4
selbständig arbeiten können	5,0	5,0
ein gutes Betriebsklima	5,3	5,2
ein Beruf, der einem genügend Zeit für die Familie lässt	5,3	5,2
viel Freizeit haben	4,5	4,6
einen sicheren Arbeitsplatz haben	5,6	5,7
n	1.083	1.071

Skala von 1 (=überhaupt nicht wichtig) bis 6 (=sehr wichtig).

Quelle: DJI-Jugendsurvey 2003

Tabelle 3: Relativ ungleich wichtige Kriterien für Berufsentscheidungen von 12- bis 15-jährigen Mädchen und Jungen (Mittelwerte)

Frage: „Worauf wird es dir später einmal im Berufsleben ankommen?“

	weiblich	männlich
hohes Einkommen	4,6	5,0
gute Aufstiegsmöglichkeiten	4,7	4,9
Leistungs- und Führungsaufgaben übernehmen	4,2	4,4
ein Beruf, bei dem man anderen helfen kann	4,7	4,3
n	1.083	1.071

Skala von 1 (=überhaupt nicht wichtig) bis 6 (=sehr wichtig).

Quelle: DJI-Jugendsurvey 2003

Tabelle 4: Rangreihe der Traumberufe von Mädchen und Jungen in einzelnen Schulklassen

	4. Klasse	5. Klasse	6. Klasse	7. Klasse
Mädchen	1. Ärztin (22%)	1. Ärztin (18%)	1. Ärztin (12%)	1. Ärztin (12%)
	2. Lehrerin (9%)	2. Künstlerin (8%)	2. Krankenschw. (9%)	2. Erzieherin (9%)
	3. Erzieherin (6%)	3. Beruf mit Tieren (7%)	3. Erzieherin (8%)	3. Krankenschw.(8%)
	4. Krankenschw. (6%)	4. Krankenschw.(7%)	4. Künstlerin (7%)	4. Lehrerin (7%)
Jungen	1. Polizei/ Militär (19%)	1. Polizei/ Militär (14%)	1. Polizei/ Militär (11%)	1. Tech. Handwerk(13%)
	2. Fußballprofi (15%)	2. Fußballprofi (11%)	2. Fußballprofi (11%)	2. Polizei/ Militär (12%)
	3. Andere Sportler (8%)	3. Andere Sportler (6%)	3. Tech. Handwerk (8%)	3. Fußballprofi (10%)
	4. Luft-/ Raumfahrt (7%)	4. Techn. Handwerk (6%)	4. Kaufleute (7%)	4. Computer (8%)

Quelle: Walper/Schröder 2002: Kinder und ihre Zukunft: 119, Tabelle 2, in: LBS-Initiative Junge Familie (Hrsg.): Kindheit 2001. Das LBS- Kinderbarometer. Was Kinder wünschen, hoffen und befürchten.

Tabelle 5:

Einschätzung der Aussicht, den eigenen Berufswunsch zu verwirklichen
17- bis 19-jährige Schülerinnen und Schüler (Angaben in %)

	Schülerinnen	Schüler
ja, ganz sicher	37	45
ja, vielleicht	62	54
nein	0	1

Quelle: Brigitte: Frauen auf dem Sprung. Tabellenband

Abb. 1: Die 25 im Jahr 2012 am häufigsten von jungen Frauen besetzten Berufe

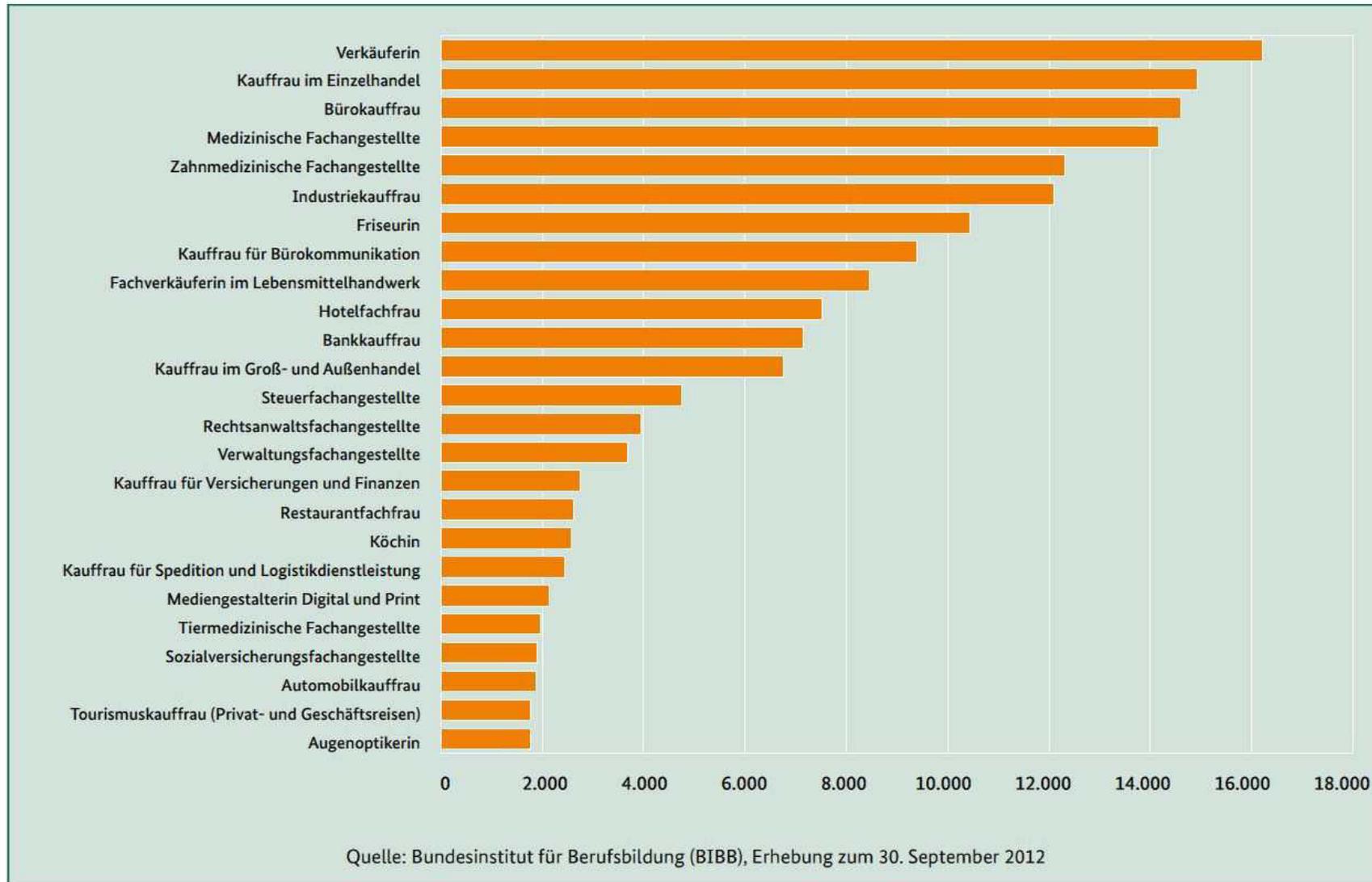
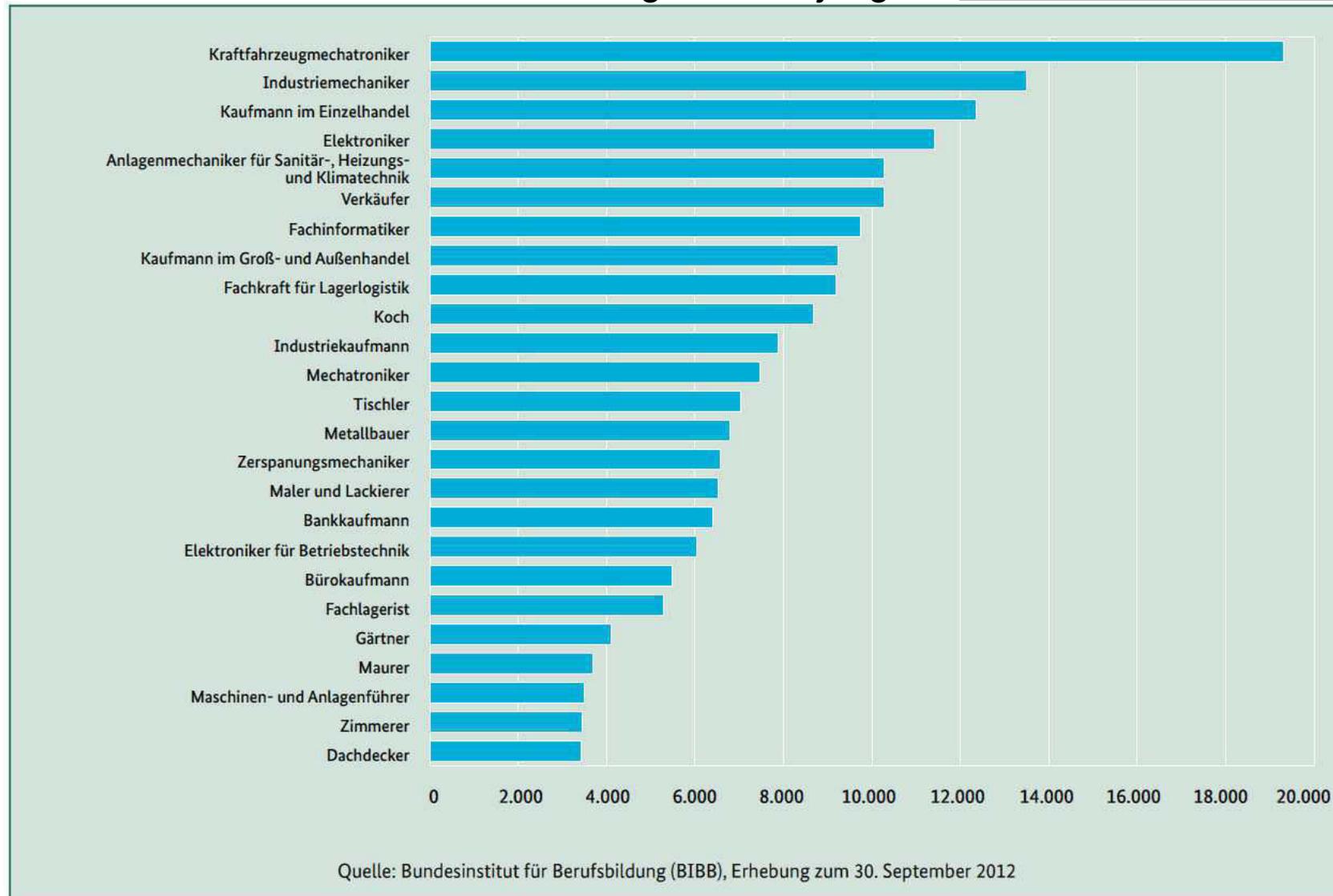


Abb. 2: Die 25 im Jahr 2012 am häufigsten von jungen Männern besetzten Berufe



Armutsrisiko von Jugendlichen, insbesondere von jungen Frauen

- Befristete Beschäftigung hat besonders bei jungen Menschen zugenommen. Frauen sind davon noch häufiger betroffen als Männer.
- Die Einstiegsgehälter sind in allen Berufen sehr viel geringer als die Gehälter der Ausscheidenden (Ancienitätsprinzip).
- Formal gleich qualifizierte Frauen arbeiten ganz überwiegend in Sektoren und Branchen, in denen weniger verdient wird als in typischen Männerdomänen.
- Auch bei der Beschäftigung auf gleichem Arbeitsplatz verdienen Frauen weniger als Männer.
- Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen beeinträchtigen die berufliche Entwicklung vieler Frauen.

Tabelle 6: Zeitreihenvergleich: Wandel in der subjektiven Bedeutung der Familie

Jugendliche im Alter von 12 bis 25 Jahren

% - Angaben	Jungen/junge Männer	Mädchen/junge Frauen
Man braucht eine Familie, um glücklich zu sein		
2002	66	75
2006	69	76
2010	71	81
Man kann alleine genauso glücklich leben		
2002	22	16
2006	20	15
2010	16	10

Abbildung 14: Ansichten zur Rolle von Frauen und Männern von 16- bis 23-Jährigen (in %)

Frage: „Im Folgenden geht es um die Situation von Männern und Frauen im Alltagsleben.
Inwieweit stimmen Sie persönlich diesen Aussagen zu?“

	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
A. Wenn Kinder da sind, soll der Mann arbeiten gehen und die Frau zu Hause bleiben und die Kinder versorgen	(31) 29	(44) 39	(30) 22	(45) 37
B. Ein Mann, der zu Hause bleibt und den Haushalt führt, ist kein "richtiger Mann"	(14) 10	(24) 15	(13) 9	(29) 14
C. Männer sind für die Kindererziehung genauso geeignet wie Frauen	88	83	93	87
D. Wenn Kinder da sind, soll der Mann weniger arbeiten und sich mehr Zeit für die Familie nehmen	79	75	75	70
n	1.313	1.393	624	704

Zustimmung zu den Skalenpunkten 4 bis 6 einer Skala von 1 (=stimme überhaupt nicht zu) bis 6 (=stimme voll und ganz zu). Zahlen in Klammern geben die Prozentsätze der Antworten 1997 wieder. Quelle: DJI-Jugendsurvey 2003, Basis: 16- bis 23-Jährige.

FAZIT

- Mädchen sind an Ausbildung und Beruf genauso interessiert wie Jungen.
- Der Einfluss verschiedener Akteure erzeugt bei vielen Mädchen und Jungen geschlechterstereotype Entscheidungen für je spezifische Fachrichtungen und Tätigkeitsfelder.
- Mädchen investieren mehr in ihren Berufs- und Ausbildungsweg als Jungen. Nur so können sie sich annähernd gleiche Chancen erarbeiten.
- Die berufliche Entwicklung von Frauen wird durch familienbedingte Unterbrechungen und Teilzeitarbeit beeinträchtigt. Die Erwerbsbiografien von Männern sind von solchen Beeinträchtigungen bisher nur sehr selten betroffen.
- Die Bildungsinvestitionen junger Frauen zahlen sich nicht so gut aus wie die junger Männer. Sie sind aber mindestens ebenso wichtig, um auch Frauen eine berufliche Perspektive und die Chance auf ein unabhängiges Leben zu sichern.



Deutsches
Jugendinstitut

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Gedankensplitter

Prof. Dr. Paul Mecheril

Stuttgart, 12.11.2013

Ein Fazit

- **Wir müssen die Logik eines instrumentellen Ökonomismus erkennen, kritisieren und Alternativen erkunden**
- **Die non-instrumentelle Anerkennung von Pluralität ist radikal**
- **Sie führte zu einem Paradigmenwechsel im Bereich formeller Bildung (Kritik bloß zielgruppenspezifischer Förderangebote; Kritik bloß additiver Angebote; Kritik bloß projektförmiger Angebote)**

Der historische Kontext der Kritik „differenzblinder Egalität“ (Heterogenität, Vielfalt, Diversity, Differenz ...)- einige Hinweise

- Soziale Bewegungen und die Krise kultureller Hegemonie
- Vorliebe für „Differenz“ in der Postmoderne
- Verspätete politische Anerkennung der Migrationstatsache
- Das Ereignis PISA
- UN-Behindertenrechtskonvention

Die Illusion der Chancengleichheit

Die „Illusion der Chancengleichheit“ (Bourdieu & Passeron 1971) besteht darin, dass unter der Maxime der Gleichberechtigung und Chancengleichheit zwar gleiche Ausgangsbedingungen im Bildungssystem zur Verfügung gestellt werden, dies aber insofern zu einer raffinierten, da maskierten Form der Reproduktion von Ungleichheit beiträgt, weil die nicht zufällig, sondern aufgrund ihrer sozialen Herkunft und Zugehörigkeit Privilegierten von diesem „gleichen Wettbewerb unter Ungleichen“ profitieren.

Differenzordnungen

- schaffen sozialen Sinn, indem sie Unterscheidungen einführen, die das gesellschaftliche Geschehen symbolisch und materiell, diskursiv und außer-diskursiv für Mitglieder von Gesellschaften begreifbar machen
- erfahren, begriffen und verstanden wird mit Hilfe von Differenzordnungen gesellschaftliche Realität und die eigene Position in ihr
- wirken biographisch früh strukturierend auf Erfahrungen, Verständnisweisen und Praxisformen
- die sozialisierende Wirkung grundlegender Ordnungen besteht darin, dass sie Selbstverständnisse praktisch, kognitiv-explizit, sinnlich-leiblich vermitteln, in denen sich soziale Positionen und Lagerungen spiegeln
- Differenzordnungen strukturieren und konstituieren Erfahrungen, sie normieren und subjektivieren, rufen, historisch aufklärbar, Individuen als Subjekte an
- sind (immer gegebene) Hintergrunderwartungen, die auch dann bedeutsam sind und strukturierend wirken, wenn sie nicht explizites Thema sozialer Situationen sind.

„The US today is certainly a less discriminatory society than it was before the Civil Rights movement and the rise of feminism; but it is not a more just, open and equal society“
Walter Benn Michaels (2008). Against Diversity. New Left Review, 52, S. 33

“Heute leben hierzulande rund 15 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund, etwa die Hälfte von ihnen sind Deutsche. Damit ist Integration kein Minderheitenthema, sondern für Politik und Gesellschaft eine dauerhafte Herausforderung“

(Nationaler Integrationsplan. Erster Fortschrittsbericht 2009, S. 1).

Ein Witz?

Heute leben hierzulande rund 65 Millionen Menschen ohne Migrationshintergrund, mehr als die Hälfte von ihnen ist entweder (wirtschafts-)kriminell, arbeitslos, von Armut bedroht oder alt. Damit ist Integration kein Minderheitenthema, sondern für Politik und Gesellschaft eine dauerhafte Herausforderung

„In den Pisa-Studien hat sich bislang mehrfach gezeigt, dass Kinder mit Migrationshintergrund noch schwächere Leseleistungen erreichen als ihre deutschen Mitschüler. Untersuchungen haben zutage gefördert, dass die Lesekompetenz der zweiten Zuwanderergeneration erheblich unter jener der ersten Generation liegt. Diese Erkenntnisse scheinen endlich einen angemessenen Widerhall zu finden, sodass nun ernsthaft versucht wird, Kinder mit Migrationshintergrund in unseren Schulen besser zu fördern. Einer der Schlüssel zum Erfolg ist dabei die Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Lehrkräfte.“

(<http://www.uni-protokolle.de/nachrichten/id/165811>)

aus dem Ankündigungstext einer Fortbildungsreihe des Augsburger Zentralinstituts für didaktische Forschung und Lehre (Okt. 2008)

Kapitalisierung des Geistes (Liessmann 2006; S. 10)

Bildung wird auf die Ermöglichung von Subjektformen reduziert, die dem Bedarf einer individuellen Flexibilität, Selbstüberwachung und stetiger instrumentellen Selbstperfektionierung erfordernden Gesellschaft nachkommt

Angesichts der Dominanz zielgruppenspezifischer Ansätze und instrumentell-ökonomischer Perspektiven auch im Bereich Migration und Bildung, ist das oberste Bildungsziel nicht:

Mehrung von Humankapital (z.B. Deutsch lernen) besteht, sondern (etwa), *sich so zu politisch-ethischen Anfragen, Anliegen und Ansprachen zu verhalten, dass Ungerechtigkeit gemindert wird*

Unvollständige Maßstäbe, an denen sich Bildungsprozesse zu bewähren haben (nach Hartmut von Hentig (1996, S. 75): Bildung. München/Wien)

- Abscheu und Abwehr von Unmenschlichkeit
- Die Wahrnehmung von Glück
- Fähigkeit und Wille sich zu verständigen
- Bewusstsein von der Geschichtlichkeit der eigenen Existenz
- Wachheit für letzte Fragen
- Bereitschaft zu Selbstverantwortung und Verantwortung in der res publica

Perspektiven eines Diversity-Mainstreamings in Bildungskontexten

- Erfahrung von Unterschieden und Vielfalt ermöglichen und organisieren
- „Schule des Differenzsehens“ entwickeln: Wer setzt welche Differenzen wie und wodurch und mit welchem Effekt relevant?
- Unterschiedliche Subjektpositionen anerkennen und unterschiedliche Missachtungserfahrungen respektieren
- Thematisierung der Machtwirkungen von Identität und Differenz
- Schaffung von Räumen der kommunikativen Auseinandersetzung um die notwendige Anerkennung und die erforderliche Verschiebung von Differenzordnungen

Leitlinie migrationsgesellschaftlicher Öffnung:

- a) Ermöglichung der Handlungsfähigkeit ALLER in der vielsprachigen und multikulturellen, von multiplen Zugehörigkeitsformen geprägten Gesellschaft auf der Grundlage von reflektierten Welt-, Selbst- und Gegenstandsverhältnissen
- b) Differenzfreundlichkeit und Zuschreibungsreflexivität leiten diesen Bezug auf Handlungsfähigkeiten an
- c) Es gibt keine pädagogischen Rezepte: strukturelle Widersprüche des Feldes sind unüberwindbar; ein reflexiver und kluger Umgang mit diesen Widersprüchen ist geraten (Teilhabe – Anerkennung – Dekonstruktion)

Was heißt migrationsgesellschaftliche Öffnung von Institutionen?

Standards migrationsgesellschaftlicher Öffnung:

PRINZIP

- Migrationsgesellschaftliche Öffnung folgt aus dem Streben nach „mehr Gerechtigkeit“

ENTWICKLUNG

- Partizipative, postpaternalistische Anlage des Veränderungsprozesses
- Migrationsgesellschaftliche Öffnung ist „Chefsache“
- Migrationsgesellschaftliche Orientierung *aller* Angebote (Querschnittsaufgabe)

- Migrationsgesellschaftliche Orientierung als Mindeststandard für erfolgreiche und anerkannte Arbeit (Verknüpfung: Migrationsgesellschaftliche Öffnung - Qualitätsentwicklung-Organisationsentwicklung)
- strukturelle Verankerung der migrationsgesellschaftlichen Öffnung in Leitbildern, Konzepten, Selbstverständnis, Personalpolitik

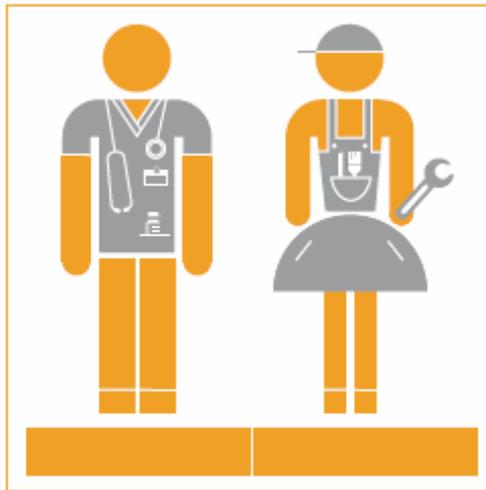
ORGANISATION: STRUKTUR UND KULTUR

- Etablierung einer selbstreflexiven und –kritischen Organisationskultur
- (Fehler-)Freundlicher Umgang mit Differenz
- Erweiterung der Palette der sprachlich-kulturellen Darstellungs- und Handlungsweisen der Organisation
- Professionalisierung der Dolmetscher- und Übersetzungsdienste
- Abbau von Zugangsbarrieren
- Einbindung migrationsgesellschaftlicher Orientierung in Anti-Diskriminierungsstrategien und umgekehrt

PERSONAL

- Personalentwicklung, die ermöglicht, dass vermehrt rassismuserfahrungsbegabte Menschen und Menschen aus Minderheitengruppen eingestellt werden, nicht nur als Reinigungskräfte, auch in Leitungspositionen
- die Mitarbeiter/innenstruktur entspricht den natio-ethno-kulturellen Zugehörigkeitsrealitäten der Klientinnen bzw. Besucher bzw. Kundinnen
- die Vermittlung von Fachwissen (z. B. über den nationalen und monokulturellen Habitus der Institutionen) und Methoden zur Reflexion der beruflichen Praxis (z.B. Fallarbeit; rassismuskritische Team-Supervision) sowie die Aus-, Fort- und Weiterbildung (z.B. in Oldenburg) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Reflexion auf der persönlichen Ebene von Haltungen, Wertungen und Bewertungen

Gendersensibilität in der beruflichen Beratung: Anregungen für die Berufsorientierung und Beratungspraxis



Referentin:

Prof. Dr. Bettina Franzke

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

Email: bettina.franzke@t-online.de

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

Für

LAG MÄDCHEN POLITIK

BADEN-WÜRTTEMBERG

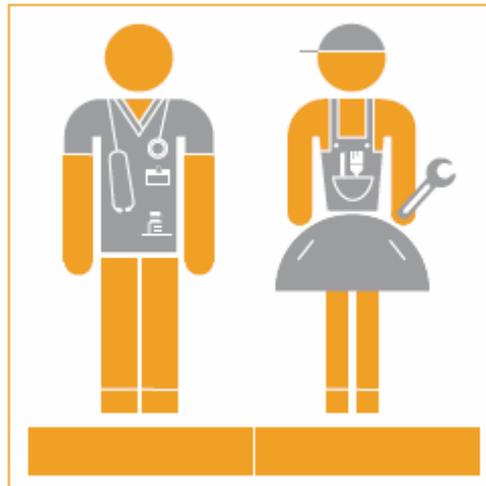
Stuttgart, 12. November 2013

Übersicht

- 1. Doing Gender: Einführung Gender**
- 2. Geschlechtsspezifische Berufswahl:
Fakten und Folgen**
- 3. Undoing Gender: politische Ziele
und praktische Umsetzung**
- 4. Fazit und Ausblick**
- 5. Literatur über Gendertrainings**
- 6. Kontakt**

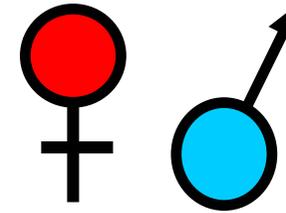
Gender in der Berufsorientierung

- **Weshalb ist es wichtig**, dass sich Akteurinnen und Akteure in der Mädchenpolitik mit „Gender“ in der Berufsorientierung und Berufswahl beschäftigen?



Persönliche Vorstellung und ein erster Impuls...

- Ich **heiße**...
- Ich **arbeite** als...
- Was ich **tue**, weil ich **Frau/ Mann** bin...
- Was ich **nicht tue**, weil ich **Frau/ Mann** bin...
- Das möchte ich hier **lernen**...



1. Doing Gender: Einführung Gender

Gender

Gender bedeutet...

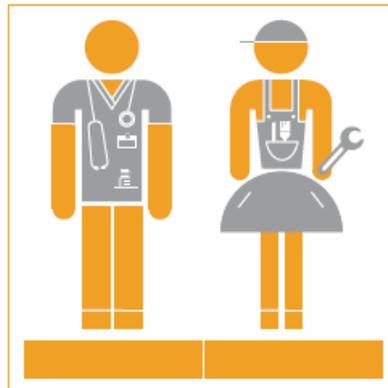
im Englischen Geschlecht, und zwar soziales Geschlecht

Ziel

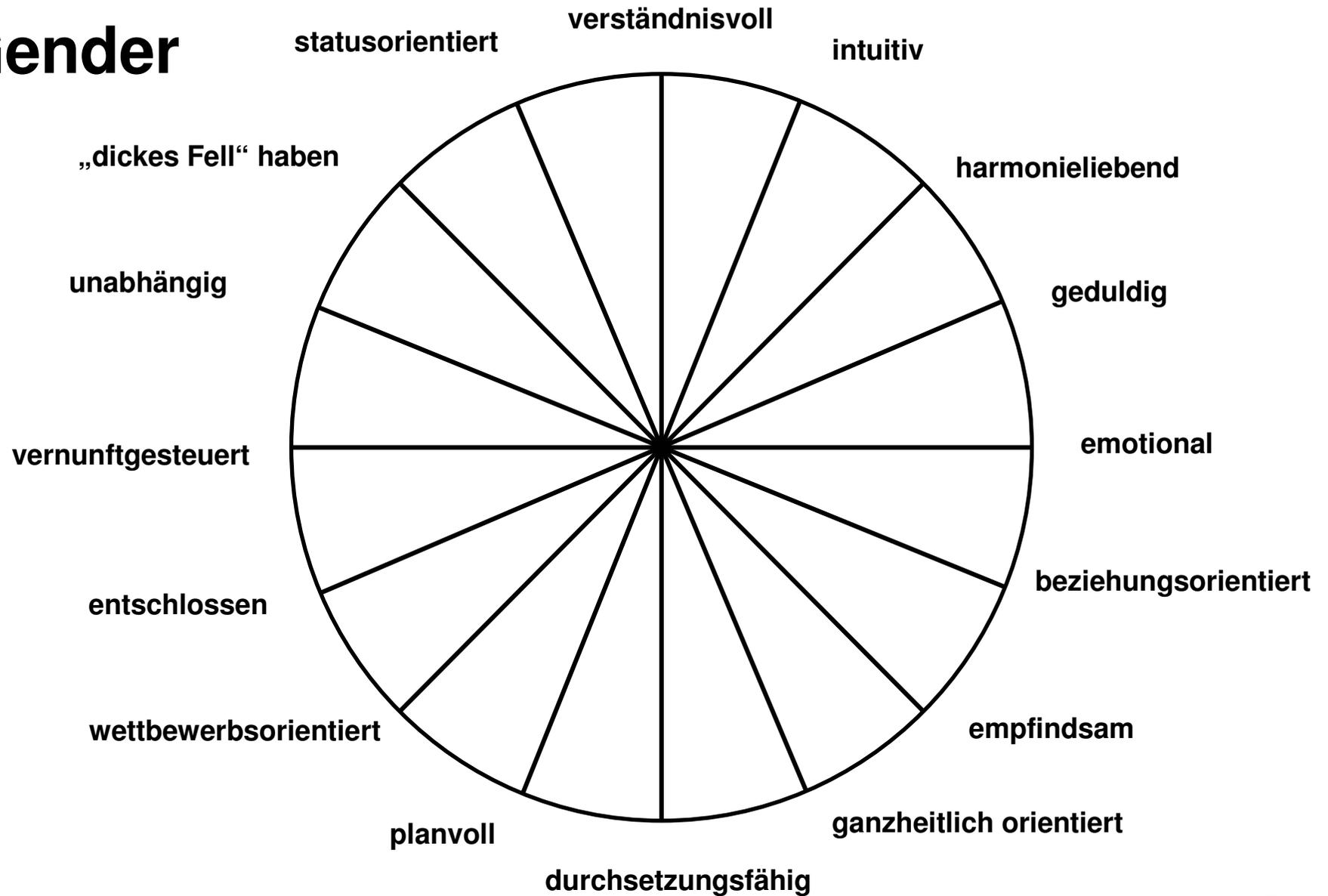
- Wahrnehmung von Frauen und Männern in ihren Kombinationen weiblicher und männlicher Merkmale

Praktische Umsetzung

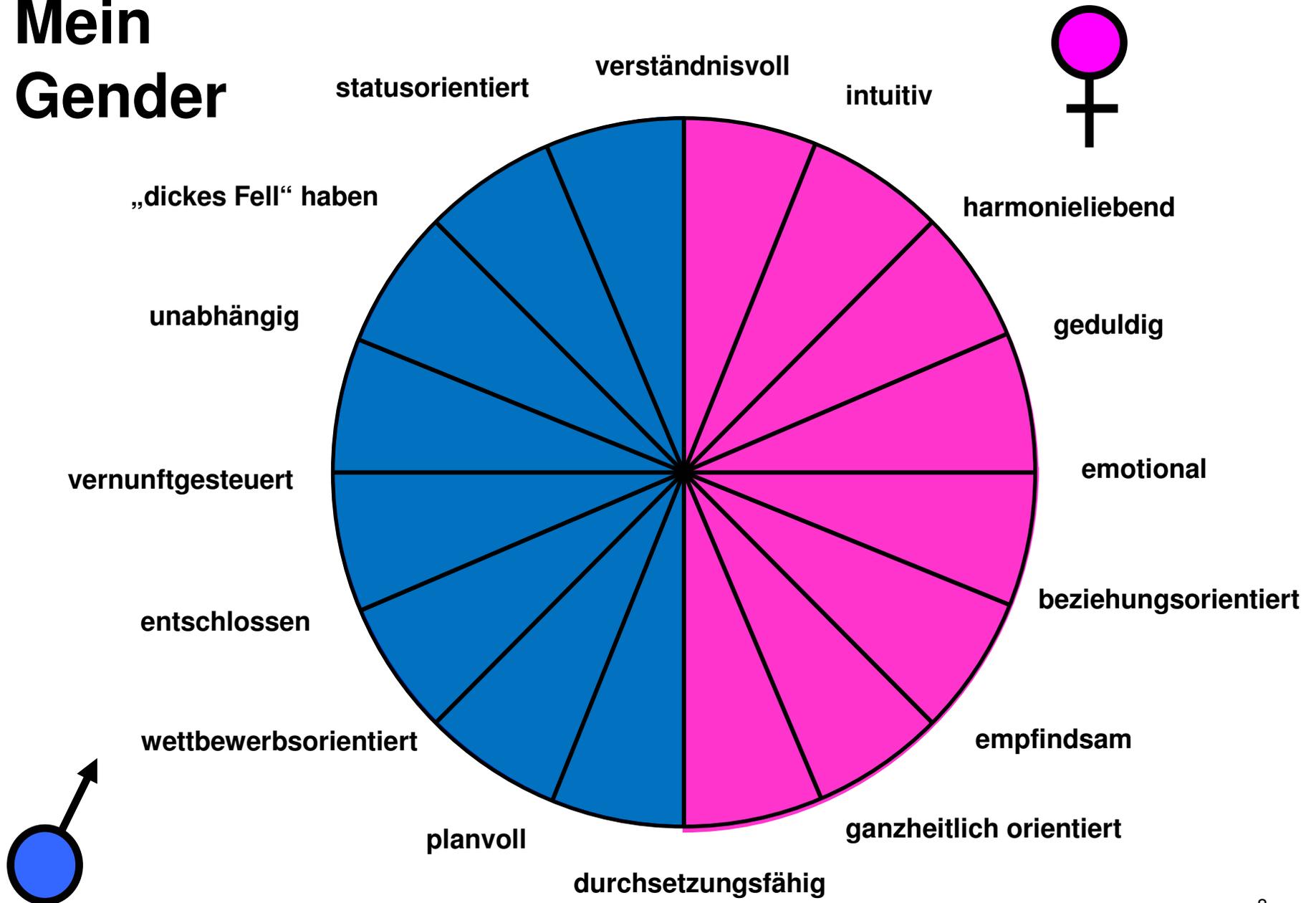
- Analysekategorie für gleichstellungsbezogene Arbeit



Mein Gender



Mein Gender

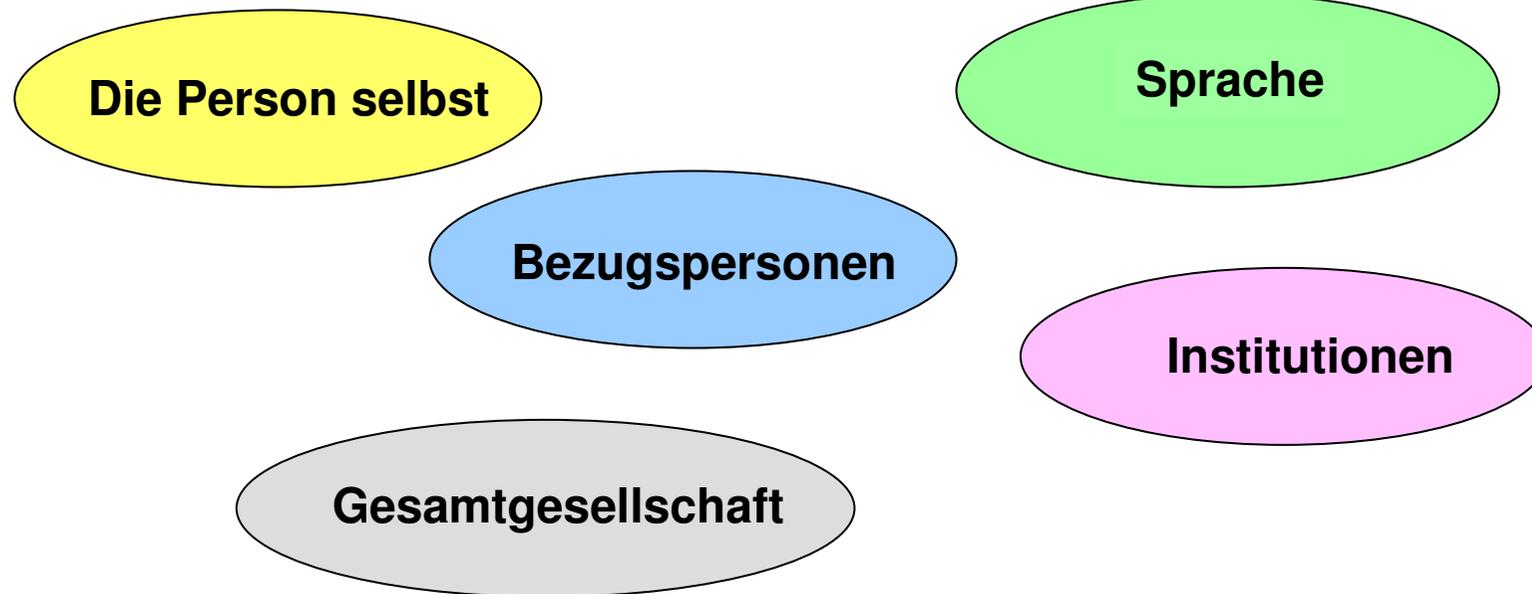


Doing Gender

= **Herstellen /soziale Konstruktion von Geschlecht**

- findet permanent statt,
eine Person kann sich dem nicht entziehen

Beteiligte



Die deutsche Mannschaft bei Olympia



Geschlechtsspezifische Sozialisation

Jugendalter

- Neudefinition der Identität, auch der Geschlechtsidentität?
- Mädchen: Anpassung, starke Beziehungsorientierung
- Jungen: Abgrenzung, Bewährungs- und Mutproben

Beispiel: Starke Unterschiede in nonverbaler Kommunikation

Erwachsenenalter

- Doppelte Lebensentwürfe
- Junge Erwachsene wünschen sich
 - gleichberechtigte Partnerschaft
 - partnerschaftliche Aufteilung von Aufgaben in Beruf und Familie
- Realität: Frauen und Männer haben unterschiedliche Aufgaben, Rollen und Chancen
 - Modell für nachfolgende Generation

Erwerbs- und Sorgearbeit bei Paaren

Geschlechter- arrangement	Zeitpunkt		
	Eheschließung	Nach 6 J. Ehe	Nach 14 J. Ehe
<i>Stark traditional</i>	25,5	55,0	60,2
Traditional	29,0	25,7	24,9
<i>Partnerschaftlich</i>	43,6	18,6	13,7
Nicht traditional	1,7	0,7	0,8
Stark nicht traditional	0,2	0,4	0,4
Paare (n= ...)	1.423	773	518

Traditional: männlicher Ernährer mit weiblicher Zuverdienerin

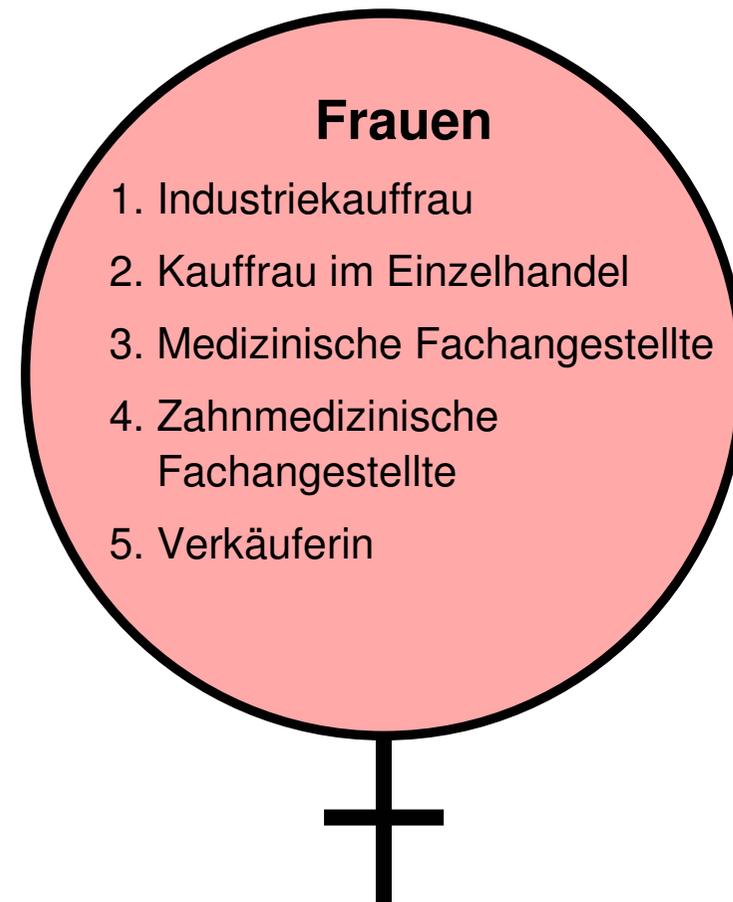
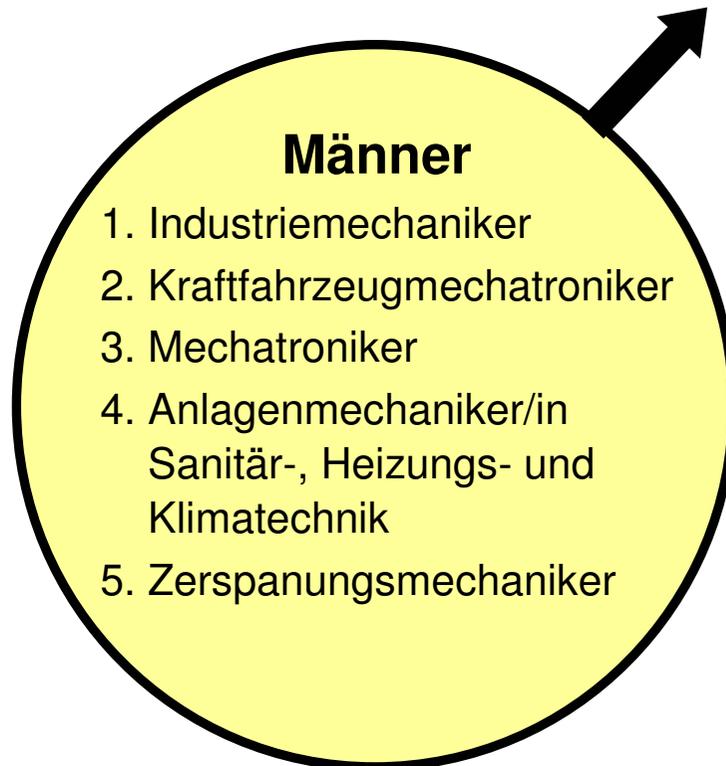
Stark traditional: männlicher Alleinverdiener

Quelle: Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2011). S. 120, Tabelle „Muster der Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeiten in Paarhaushalten mit zunehmender Ehedauer (in %)“
www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=126762.html

2. Geschlechtsspezifische Berufswahl Fakten und Folgen

Berufswahl in Ba-Wü

Die beliebtesten Berufe

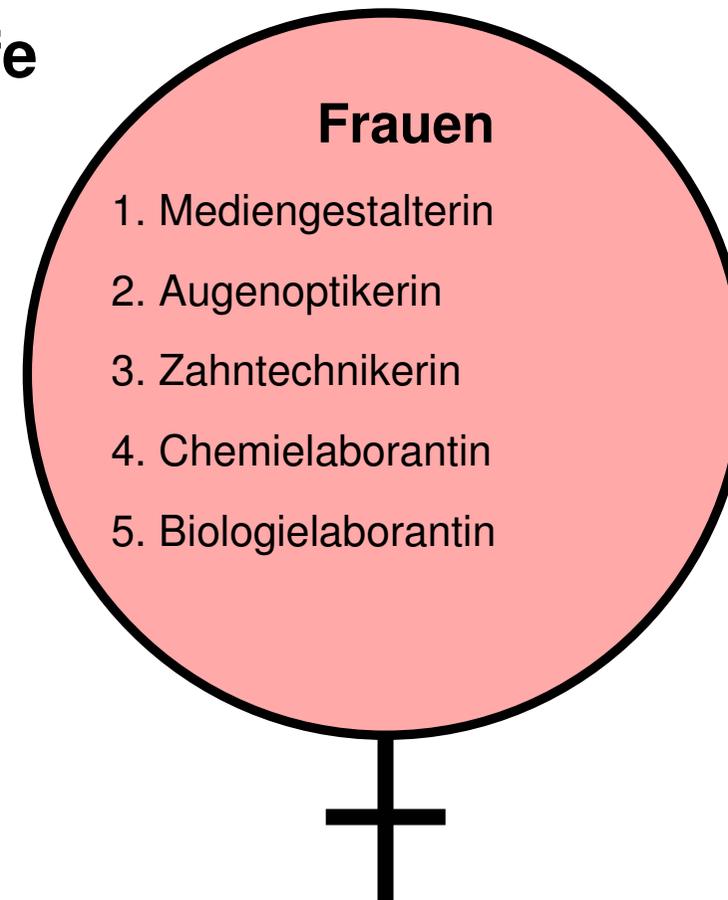


Quelle: *Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2012)*

http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Veroeffentl/Statistische_Berichte/3241_12001.pdf

Berufswahl in Ba-Wü

Die beliebtesten MINT-Berufe



Quelle: *Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2012)*

http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Veroeffentl/Statistische_Berichte/3241_12001.pdf

Berufswahl in Ba-Wü

Es gibt **vier Berufe**, in denen **nur Frauen** ausgebildet werden, darunter Kosmetikerin (20), Modeschneiderin (37), Maskenbilderin (22). Weiterer Frauenberuf: Medizinische Fachangestellte: 99,2%

Es gibt viele Berufe, in denen **ausschließlich Männer** vertreten sind, zum Beispiel:

- Parkettleger (134)
- Beton- und Stahlbetonbauer (210), Straßenbauer (142)
- Baugeräteführer (61)
- Gießereimechaniker Druck- und Kokillenguss (84)

Weitere Männerberufe: Maurer (1.154): 99,4%

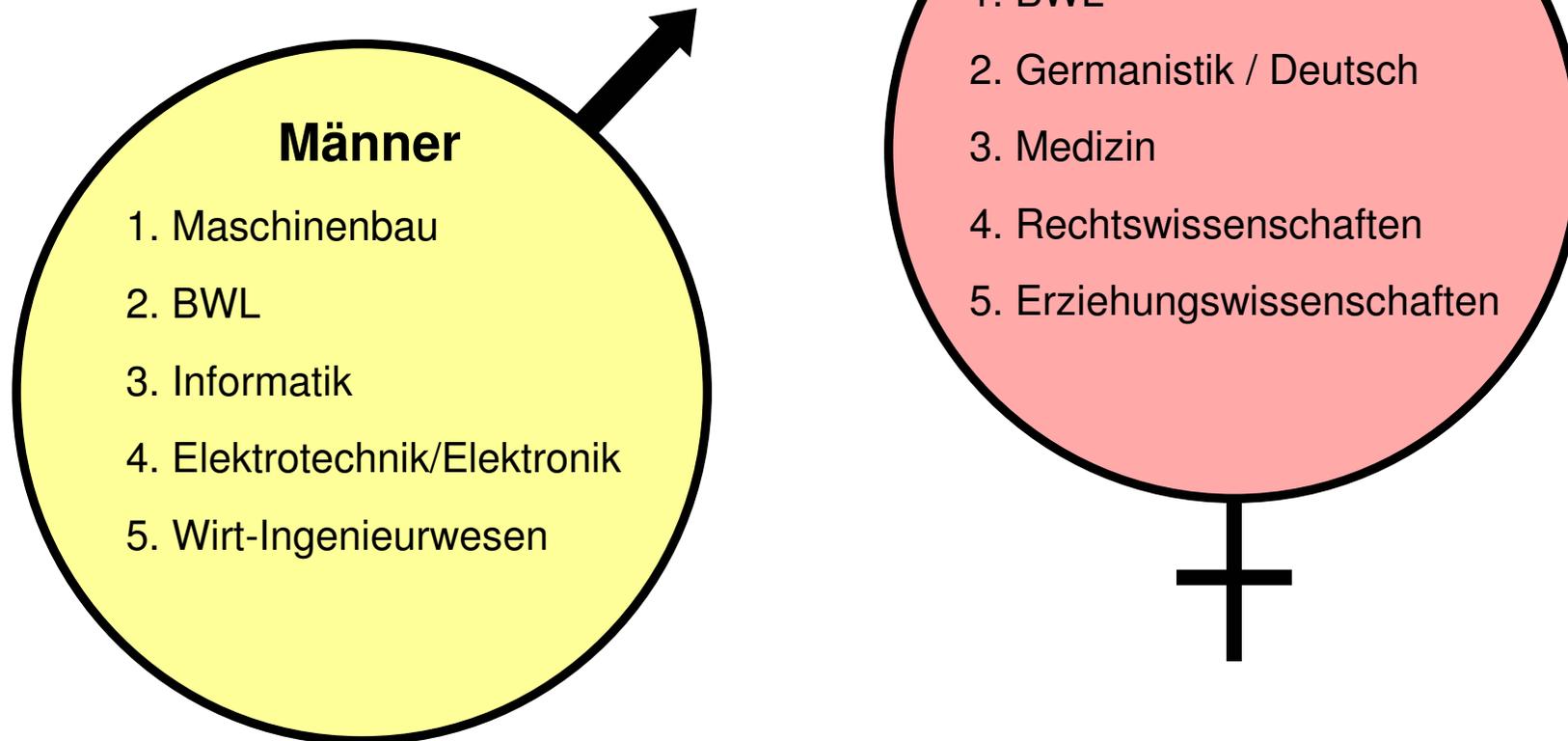
Auf einer Liste mit Berufen, in denen **HauptschülerInnen gute Chancen** auf eine Ausbildung haben, überwiegen **Berufe, von denen sich Männer stärker angesprochen** fühlen.

Quelle: *Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2012)*

http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Veroeffentl/Statistische_Berichte/3241_12001.pdf

Studienwahl in Ba-Wü

Die beliebtesten Studienfächer



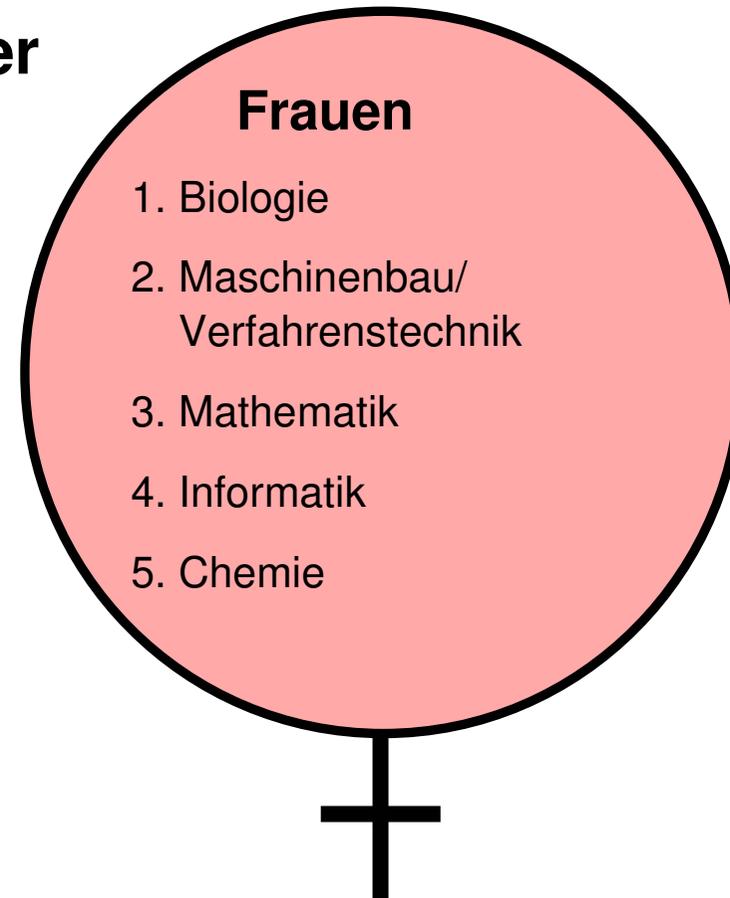
Zahlen vom WS 2011/2012

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2012)

http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Veroeffentl/Statistische_Berichte/3234_12001.pdf#search=studierende

Studienwahl in Ba-Wü

Die beliebtesten MINT-Fächer

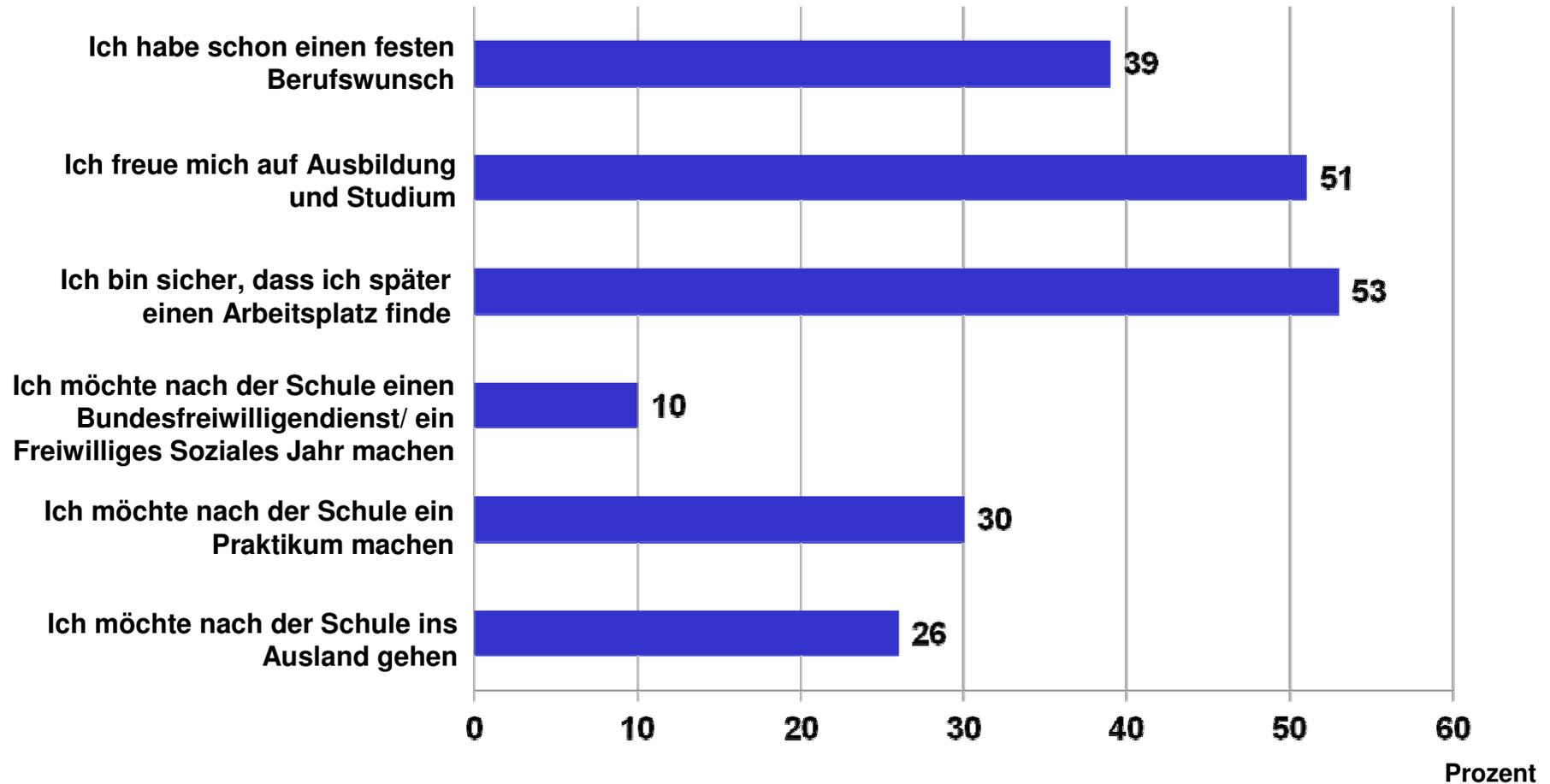


Zahlen vom WS 2011/2012

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2012)

http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Veroeffentl/Statistische_Berichte/3234_12001.pdf#search=studierende

Vorstellungen darüber, wie es nach der Schule weitergeht – Jugendstudie BW

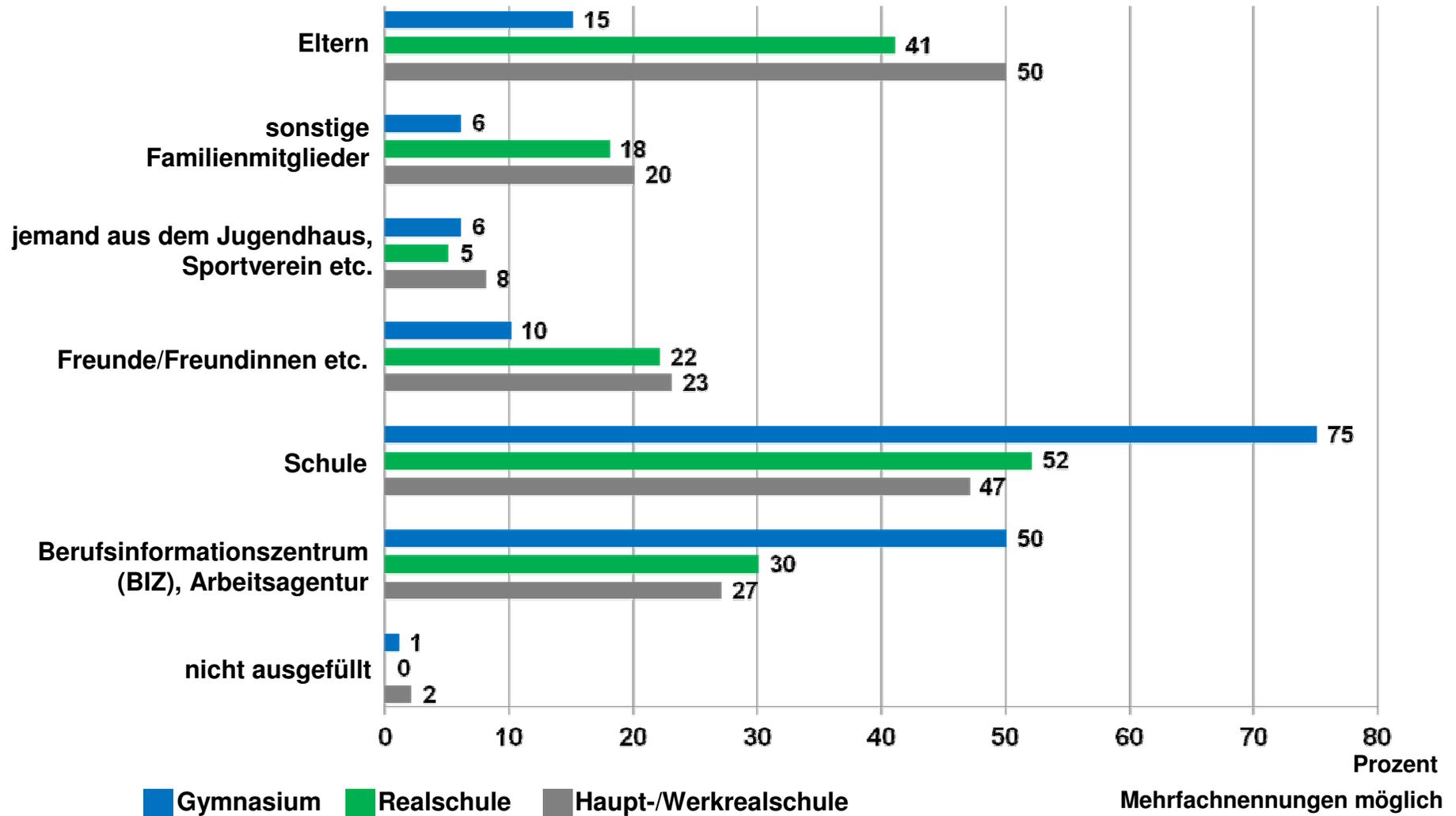


Mehrfachnennungen möglich

Quelle: Jugendstudie Baden-Württemberg 2013, S. 64

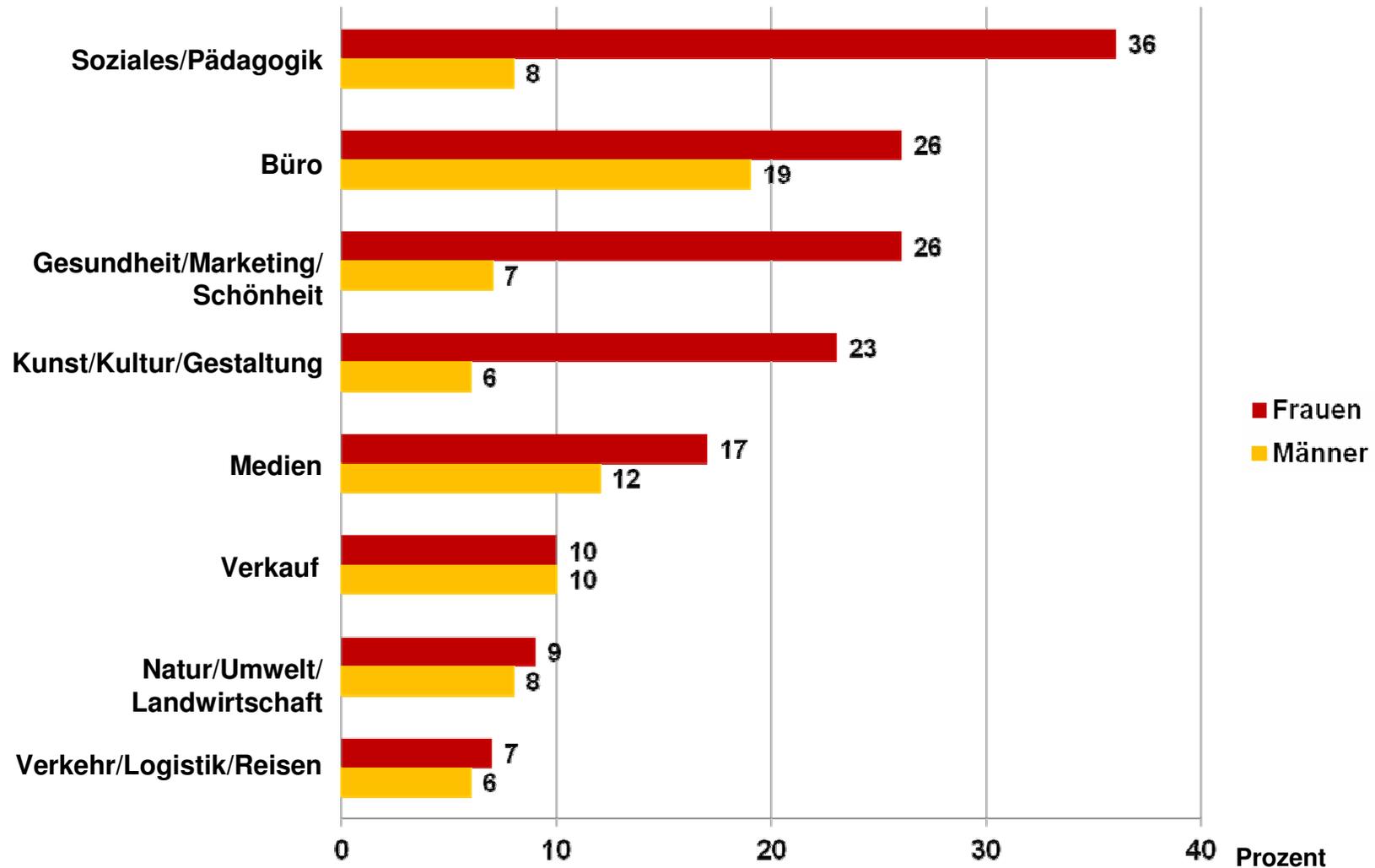
Unterstützung bei der Berufswahl

– Jugendstudie BW



Quelle: Jugendstudie Baden-Württemberg 2013, S. 58

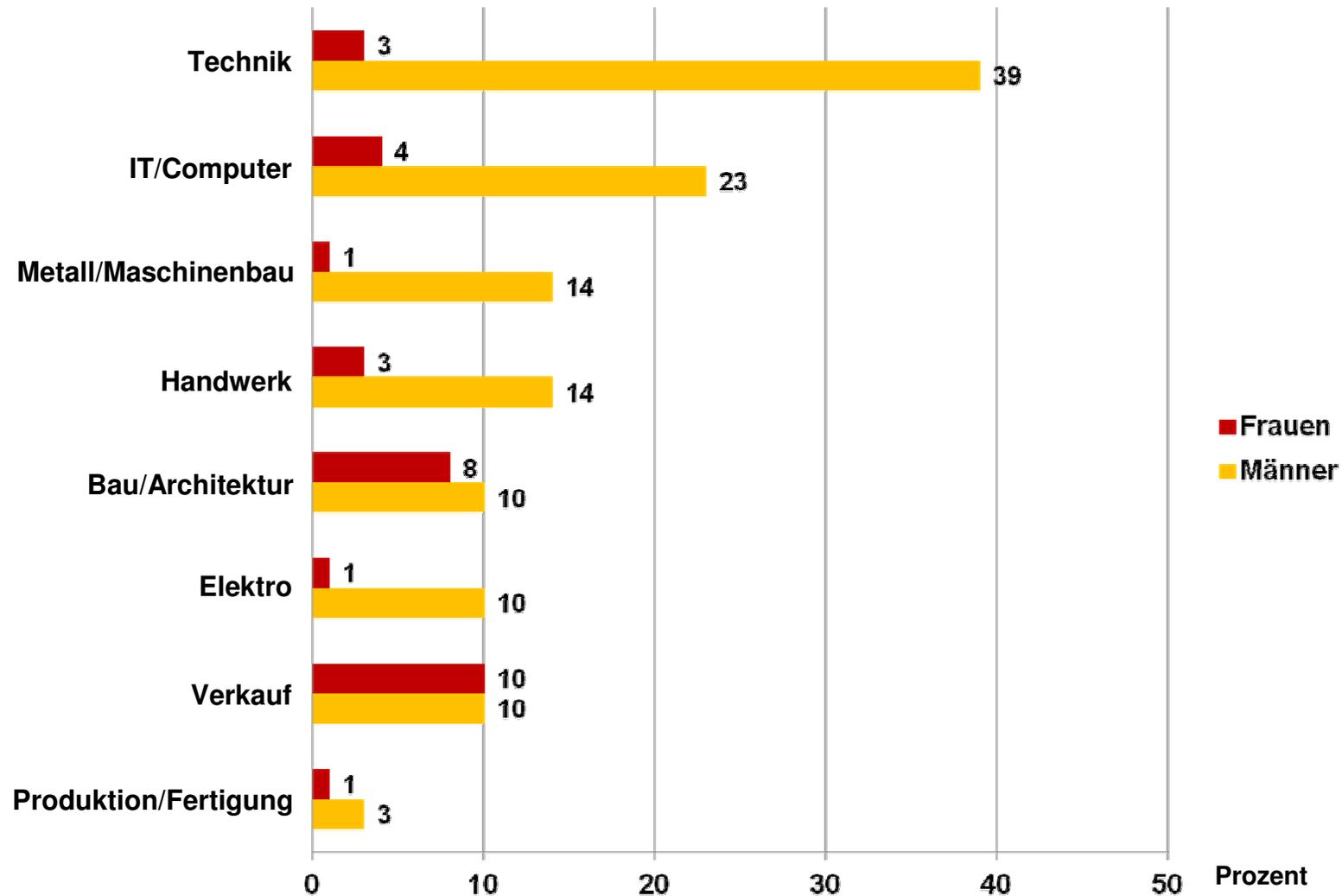
Anvisierte Berufsfelder – Jugendstudie BW



Quelle: Jugendstudie Baden-Württemberg 2013, S. 69

Mehrfachnennungen möglich

Anvisierte Berufsfelder – Jugendstudie BW



Quelle: Jugendstudie Baden-Württemberg 2013, S. 69

Mehrfachnennungen möglich

Folgen geschlechtstypischer Berufswahl

Es gibt „weibliche“ und „männliche“ Arbeitswelten.

Eine unausgewogene Mischung

Berufe mit hohem Männeranteil 2009



Berufe mit hohem Frauenanteil 2009

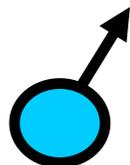


* Krankenschwester / Sprechstundenhilfe ** ohne Gymnasium
 Quelle: Statistisches Bundesamt 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

Folgen geschlechtstypischer Berufswahl

Für Männer

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



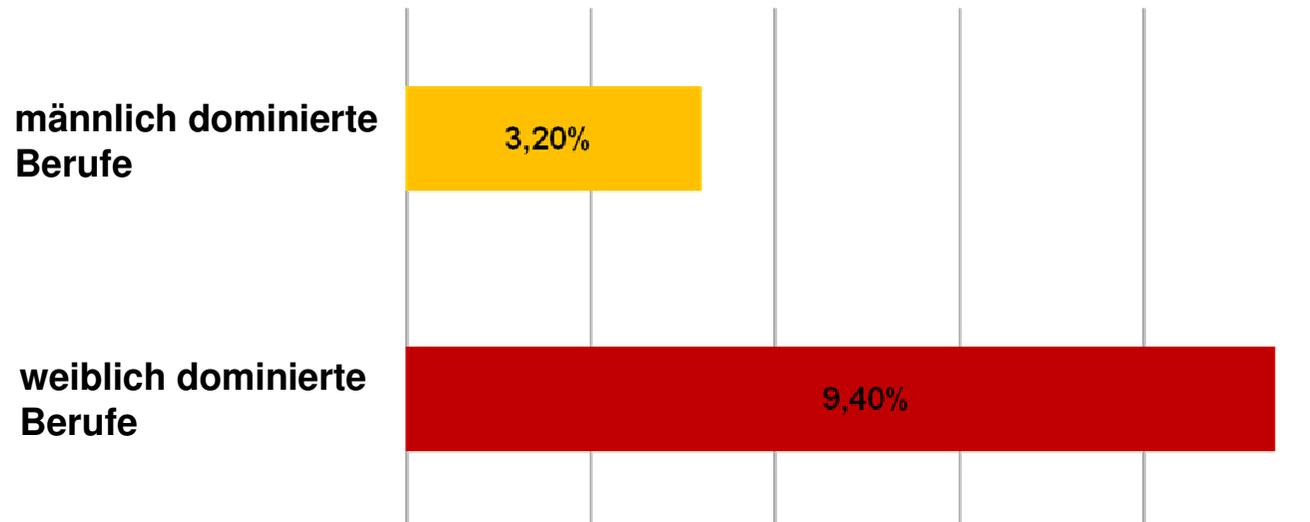
Für Frauen

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



Folgen in der Ausbildung

Anteil der Auszubildenden, die sich häufig ungerecht behandelt fühlen



Besonders kritisch: Friseurhandwerk, zahnmedizinische Fachangestellte, FachverkäuferInnen im Lebensmittelhandwerk

Weniger kritisch: kaufmännische und technische Berufe (z.B. InformatikerInnen, Bankkaufleute)

Quelle: DGB Ausbildungsreport 2011, https://www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/pdf/DGB41540.pdf

3. Undoing Gender: politische Ziele und praktische Umsetzung

Politische Ziele

1. Ermutigung junger Menschen für geschlechtsuntypische Berufe

■ Mädchen:

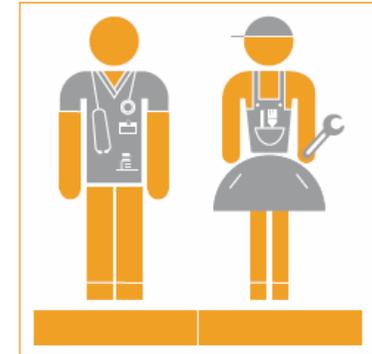
technische / gewerbliche Berufe ,
naturwissenschaftliche / technische Studienfächer

■ Jungen: soziale Berufe / pädagogische Studienfächer

2. Schaffung von Rahmenbedingungen, die eine Berufs- und Studienwahl nach Eignung und Neigung, nicht nach Stereotyp ermöglichen

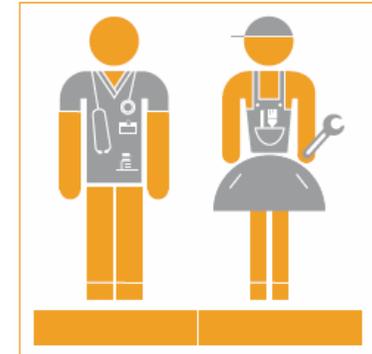
3. Gendergerechte Vermittlung von Berufsbildern

- Auflösung von Stereotypen bei Bildung, Ausbildung und Beschäftigung: Mädchen und junge Frauen sollen auf Wirtschafts- und Ausbildungszweige hingewiesen werden, in denen bislang vor allem Männer tätig sind, sowie junge Männer auf berufliche Tätigkeiten in Bereichen, in denen bislang vor allem Frauen tätig sind → Deutscher Bundestag



Politische Ziele

**Deutscher Bundestag,
Drucksache 17/901, 03.03.2010**

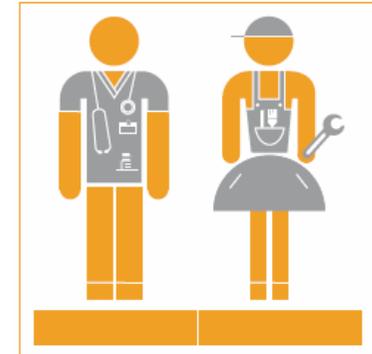


Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel auf,

Stereotype bei Bildung, Ausbildung und Beschäftigung zu bekämpfen und im Rahmen der Berufsberatung gemeinsam mit den Ländern darauf hinzuwirken, dass Mädchen und jungen Frauen auf Wirtschafts- und Ausbildungszweige hingewiesen werden, in denen bislang vor allem Männer tätig sind, sowie junge Männer auf berufliche Tätigkeiten in Bereichen, in denen bislang vor allem Frauen tätig sind.

Politische Ziele

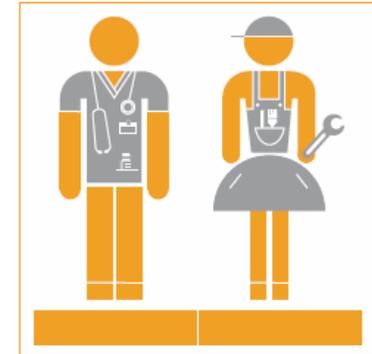
23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) 5. September 2013 in Magdeburg



- fordert, mit vertiefter Berufsorientierung die Chancengleichheit für Mädchen zu verbessern
- bei Mädchen und Frauen sollte verstärkt das Interesse an Berufs- und Studienrichtungen gefördert werden, die eine eigenständige Existenzsicherung, Einkommenssteigerung und Aufstiegschancen ermöglichen.
 - bestehende berufs- und studienorientierende Maßnahmen sollen intensiver und nachhaltiger strukturiert und vernetzt werden

Politische Ziele

23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) 5. September 2013 in Magdeburg



- es sollte untersucht werden, wie im Bereich der Berufs- und Studienberatung den bestehenden Ungleichheiten im Berufs- und Studienwahlverhalten entgegengewirkt werden könnte
- ➔ die GFMK bittet die Bundesregierung, eine Evaluierung der Berufs- und Studienberatungspraxis für Mädchen und junge Frauen der Bundesagentur für Arbeit zu veranlassen, um vertiefte Erkenntnisse darüber zu gewinnen, ob diese geeignet ist, Mädchen und Jungen gleichermaßen ohne Rollenstereotype zu informieren und zu beraten

Undoing Gender

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



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

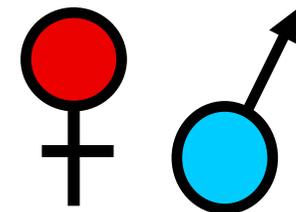
Ziele gendergerechter beruflicher Beratung

Ziel: Undoing Gender in Berufswahl und -orientierung

→ **Perspektivwechsel und -erweiterung, keine Berufslenkung!**

- Wahrnehmen und Erkennen geschlechts(un)typischer **Berufswünsche**
- **Gendersensible Vermittlung von Berufsbildern**
- Beratung von **Arbeitgebern** zur Beschäftigung von Frauen und Männern entgegen klassischer Rollenbilder
- **Auflösung von Rollenprägungen beim Beratenden**
- **Genderkompetenz in der Beratung**

→ **Gendertraining für BeraterInnen und AkteurInnen**



Inhalte von Gendertrainings

Fachinhalte – Wissen – „Kopf“

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

Sensibilisierung – Fühlen – „Herz“

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

Handlungskompetenz – Handeln – „Hand“

- Beratungshaltungen und -techniken für gendersensibles Beratung
- Fälle zum gendergerechten Beraten
- geschlechtsspezifischen Kommunikationsmustern

Beispielübungen

- 1. Genderrad**
- 2. Figuren malen**
- 3. Szenarien: Anna und Nikolai versus Lisa und Ralf**
- 4. Argumentationsübungen**
- 5. Fallanalysen und Beratungsgespräche**

Übung „Figuren malen“

Ratsuchende in der Berufsberatung – Sicht von Studenten

Ratsuchende Frau

Ratsuchender Mann



Übung „Figuren malen“

Eine „typische Frau“ aus Frauensicht

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



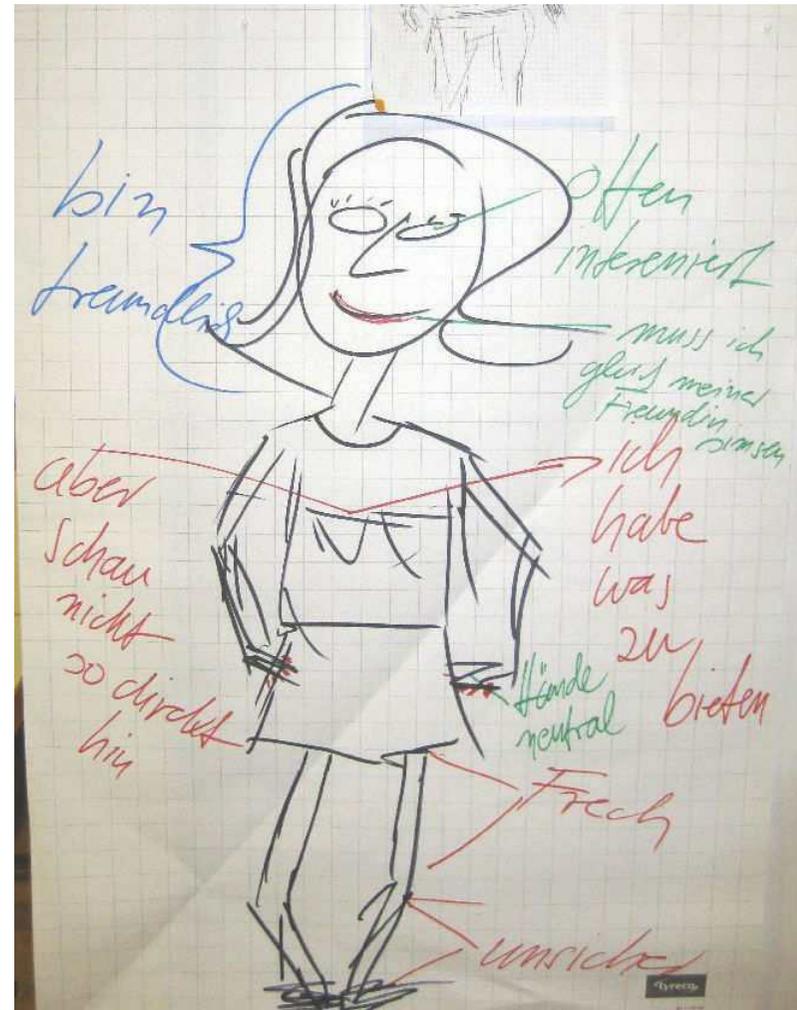
Übung „Figuren malen“

Vorskizze



Eine „typische Frau“ aus Männersicht

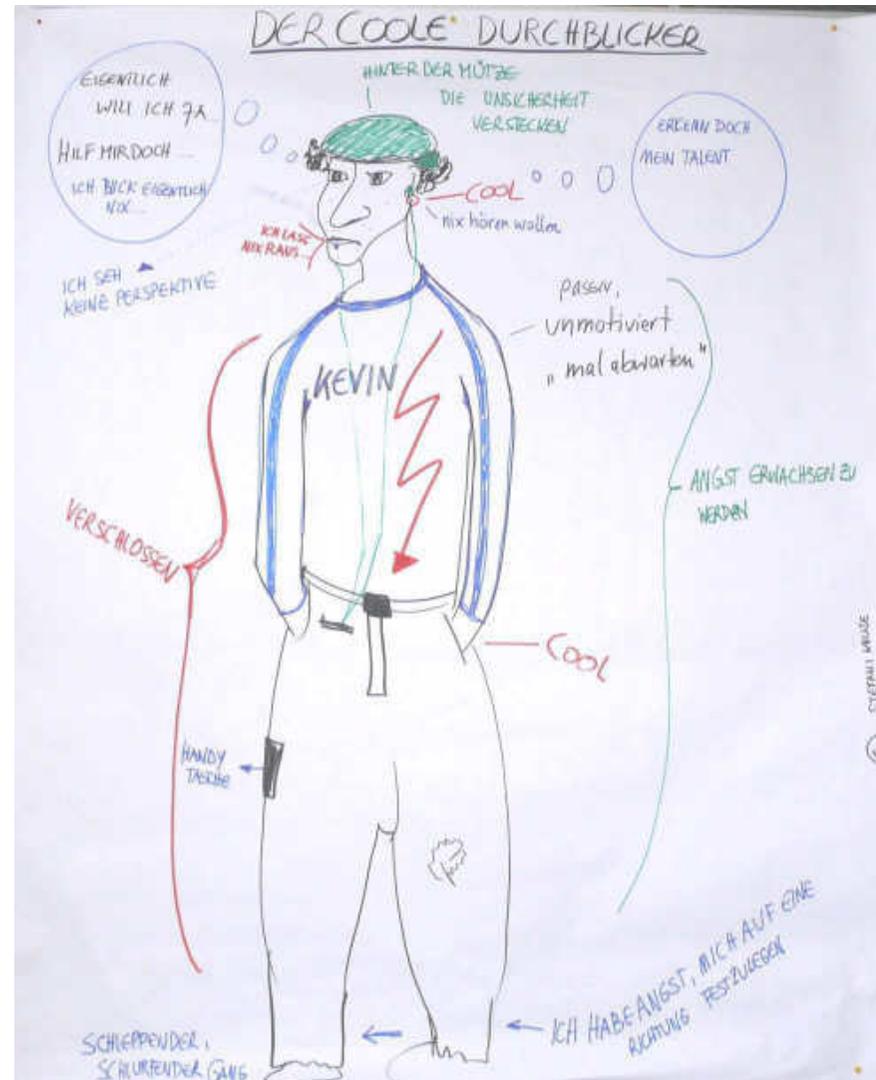
- zeigt, dass sie was zu bieten hat
- freundlich, offen und interessiert
- simst sich mit ihrer Freundin
- unsicherer Stand



Übung „Figuren malen“

Ein „typischer Mann“ aus Frauensicht

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



Übung „Figuren malen“

Ein „typischer Mann“
aus Männersicht

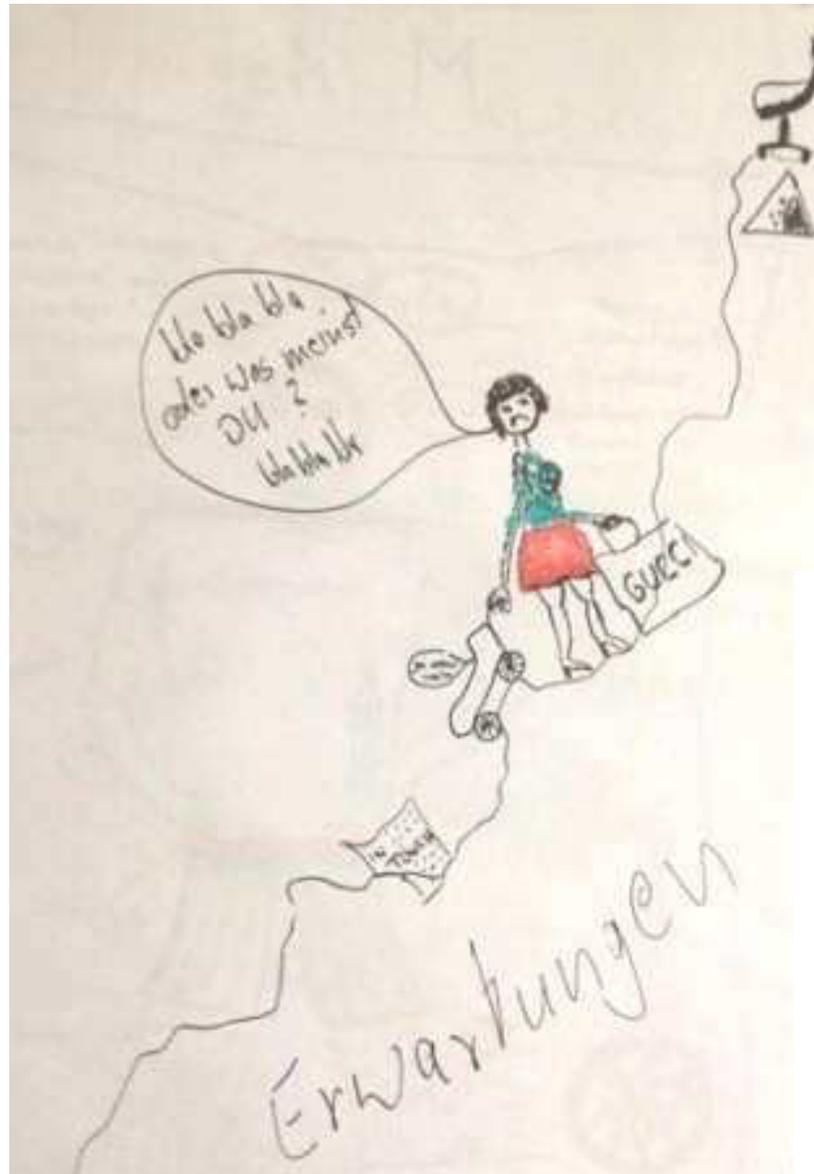
- gibt sich cool
- abwartend bis herausfordernd
- Turnschuhe und Kappe
- Arme verschränkt vor der Brust

Vorskizze



Übung „Figuren malen“

Ratsuchende in der Berufsberatung: Sicht von Studenten



Übung „Figuren malen“

Beraterin

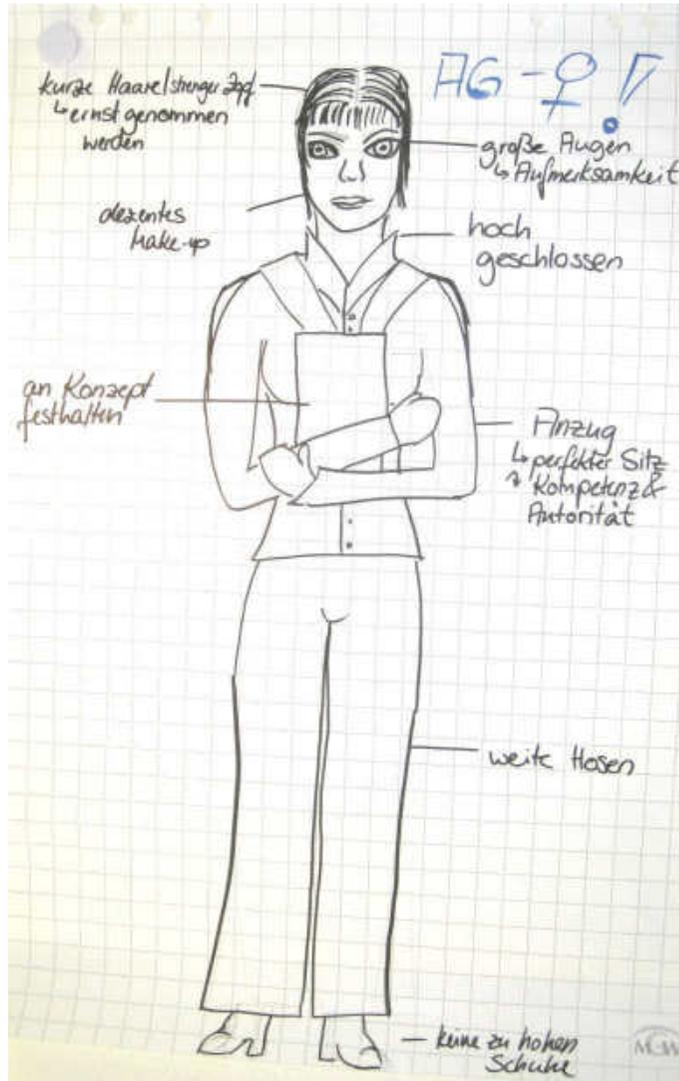


Berater



Übung „Figuren malen“

Arbeitgeberin

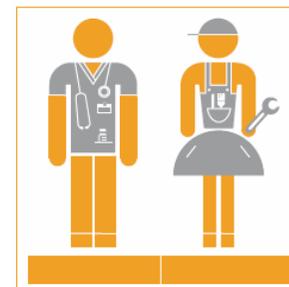


Arbeitgeber



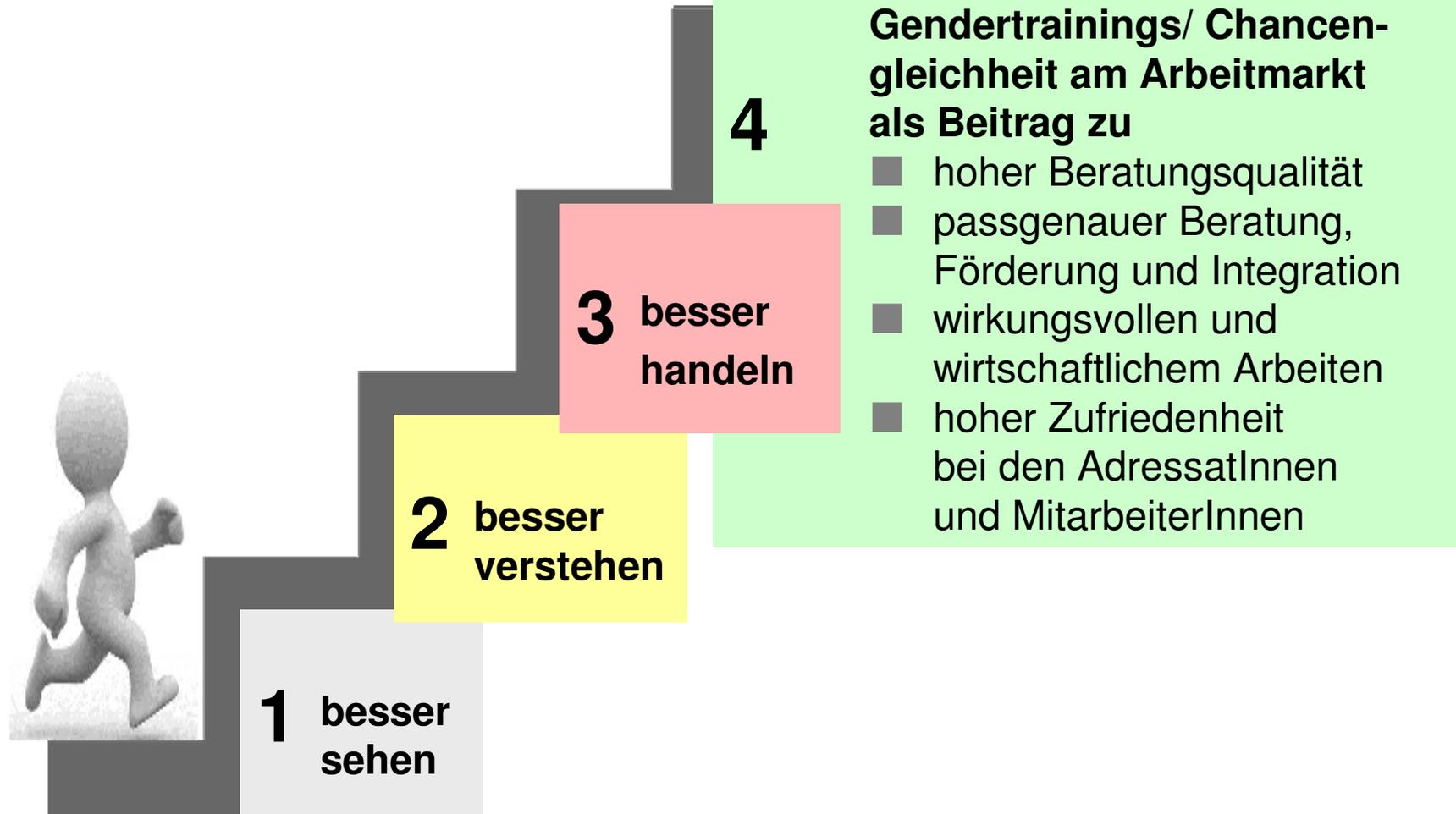
Fallbeispiele

- **Fall 1: Andrea**, Hauptschule: „Elektronik ist nicht mein Fall. Friseurin dagegen ist total trendy“, Motivation für einen technischen Beruf möglich?
- **Fall 2: Andi**, Fachoberschule: „Die wollen keine Männer als Erzieher“, Ablehnung bei der Suche nach einem Praktikum
- **Fall 3: Christine**, Gymnasium: „Am Liebsten würde ich ... ganz tief in die deutsche und englische Literatur einsteigen.“
- **Fall 4: Kevin**, Abiturient: „Ich will Pilot, Arzt, Architekt oder Bau-Ingenieur werden.“
- **Fall 5: Herr Farbe**, Inhaber eines Malerbetriebs: „Im vergangenen Jahr konnte ich keinen Auszubildenden einstellen. Das gab es noch nie.“ Aufnahme von Frauen als Azubis?



4. Fazit und Ausblick

Chancen von Gendertrainings



4. Fazit und Ausblick

Empfehlungen an Politik, Wirtschaft und Gesellschaft

- **Korrekturmöglichkeiten** bei verfehlter und (oder) geschlechtstypischer Berufswahl im Laufe der Erwerbsbiografie zulassen sowie beraterisch und finanziell unterstützen
 - Männer in soziale Berufe
 - Frauen in MINT
 - ➔ auch Teilzeitangebote schaffen (für Berufstätige und Menschen mit Familienaufgaben)
- Beruflichen **Wiedereinstieg** nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung fördern, insbesondere bei MINT
- **Beratungsangebote in den Schulen und bei der Bundesagentur für Arbeit** hinsichtlich Perspektiverweiterung und Steigerung von Beratungsqualität weiterentwickeln (siehe Jugendstudie BW)
- **Gendertrainings** für Akteurinnen und Akteure in der Berufsorientierung und Berufsberatung

4. Fazit und Ausblick

Empfehlungen an Politik, Wirtschaft und Gesellschaft

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

5. Literatur über Gendertrainings

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

6. Kontakt

Leitung Gendertrainings und Skriptautorin

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

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

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

Email: bettina.franzke@t-online.de

Mobil: (0171) 110 58 40

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

Fachtagung „Perspektiven schärfen – Chancen nutzen. Herausforderungen für junge Frauen auf dem Weg in duale Ausbildung“	Stuttgart, 12.11.2013  <small>BADEN-WÜRTTEMBERG</small>
Übungen und Fallbeispiele zur Gendersensibilität in der beruflichen Beratung	Prof. Dr. Bettina Franzke Bettina.Franzke@t-online.de Mobil: (0171) 110 58 40 Internet: www.bettina-franzke.de , www.hdba.de

Übungen und Fallbeispiele zur Gendersensibilität in der beruflichen Beratung

Zusammengestellt von Prof. Dr. Bettina Franzke

Inhalte aus diesem Skript und darüber hinaus gehende Informationen zur Planung und Durchführung gendersensibler Beratungen finden sich hier:

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

Übersicht

1. Figuren malen	2
2. Szenarienübung	2
3. Übung zur Nutzenargumentation	8
4. Geschlechtsuntypische Berufswahl: Entkräften von Vorbehalten	9
5. Fälle zur gendersensiblen Beratung von jungen Frauen und jungen Männern	11
6. Leitfaden zur gendergerechten Beratung	16
7. Literatur und Kontakt	21

1. Figuren malen

Malen Sie jeweils eine Frau und einen Mann auf eine Wandzeitung.
Stellen Sie sich vor, dass die Figuren typische / durchschnittliche

- Mädchen / Jungen
- Arbeitgeberinnen / Arbeitgeber
- Beratungsfachkräfte (Frau / Mann)
- Führungskräfte in Ihrer Beratungsorganisation (Frau / Mann)

darstellen.

Anschließend ordnen Sie den Figuren und ihren Körperteilen Eigenschaften zu.
Der Mund kann beispielsweise für „gesprächig“ stehen oder auch für „viel herunter-
schlucken“.

Sie haben 20 Minuten Zeit für die Vorbereitung.

Stellen Sie sich darauf ein, Ihre Antworten im Plenum zu präsentieren.

2. Szenarienübung

Aufgabenstellung

Bitte tragen Sie in die Lücke den Namen, der Ihrer Meinung nach in diesem Zusammen-
hang am Besten passt. Schreiben Sie die Geschichte so, wie sie **wahrschein-
lich** 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.

_____ entscheidet sich für den Beruf des / der medizinischen Fachangestellten.

_____ beginnt eine Ausbildung zum / zur Tischler/in.

_____ 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 was 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.

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 5 Jahren mit Anna, was mit Nikolai? Wie sieht ihre Lebens- und Beschäftigungssituation aus, wenn sie 40 und 50 Jahre sind?

Quelle

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

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.

_____ gibt an, 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 was 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 5 Jahren mit Lisa und Ralf? Wie sieht ihre Lebens- und Beschäftigungssituation aus, wenn sie 40 und 50 Jahre sind?

Quelle

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

3. Übung zur Nutzenargumentation

Angebot → Verb → Vorteil

Beispiel

Der Girls' Day bietet Ihnen Gelegenheit, mit Frauen zu sprechen, die in einem technischen Beruf Karriere gemacht haben.

Angebot	Überleitende Verben: <i>bietet, unterstützt, sichert, erhöht, hilft, stärkt, garantiert, dient, gewährt, ermöglicht, fördert, sorgt für, verhindert, schützt vor, spart, befreit von</i>	Vorteil
Beruf XY Ein Praktikum XY Der Girls-Day...		

4. Geschlechtsuntypische Berufswahl: Entkräften von Vorbehalten

Entkräften Sie die folgenden Einwände, u. a. durch Nutzenargumentation.

Vorbehalte gegen Frauen in MINT

Aussagen junger Frauen

- Ich interessiere mich nicht für Technik oder IT.
- Ich bin für einen solchen Beruf körperlich zu schwach.
- Meine Noten in den Naturwissenschaften und in der Technik sind nicht so gut wie die in Sprachen.
- Einen technischen oder handwerklichen Beruf kann ich schlecht mit einer Familie vereinbaren.
- Männer werden mich (sexuell) belästigen und mir das Leben schwer machen.
- Ich kann mich gegenüber Männern nicht durchsetzen.
- Meine Eltern / FreundInnen werden einen solchen Beruf nicht akzeptieren.
- In Männerberufen traut man mir keine Verantwortung zu.
- Meine Fehler werden, im Unterschied zu denen meiner Kollegen, als Bestätigung mangelnder Kompetenz gewertet.

Aussagen von Gesellschaft und Wirtschaft gegen Frauen in MINT

- Frauen sind weniger gut in Mathe und Naturwissenschaften.
- Frauen stiften Unruhe. Bsp.: Zickereien, männliches Imponiergehabe/ Rivalität.
- Frauen sind nicht kritikfähig, sondern fühlen sich gleich persönlich angegriffen und als Frau diskriminiert.
- Frauen wollen keine solche „Drecksarbeit“ wie die Männer machen.
- Eine gendersensible Beratung zerstört Identitäten, gerade in einem so sensiblen Alter, in dem Jugendliche und junge Erwachsene stehen.
- Für untypische Berufe interessieren sich nur Lesben.
- Wenn mehr Frauen Männerberufe lernen, nehmen sie den Männern die Ausbildungsplätze weg. Männer sind Verlierer.
- Frauen können schwanger werden und verursachen dann Kosten und Fehlzeiten.
- Typische Männerberufe lassen sich nur schwer mit einer Familie vereinbaren: Die Geburtenrate würde weiter sinken.
- Frauen werden doch sowieso irgendwann mal heiraten und Familie haben, dann ist der Beruf Nebensache.

Vorbehalte gegen Männer in sozialen und dienstleistungsorientierten Berufen

Aussagen junger Männer

- Mir fehlen die kommunikativen Kompetenzen für typische Frauenberufe.
- Ich kann mit einem Beruf in Erziehung oder Pflege keine Familie ernähren.
- Ich stehe ständig auf dem Prüfstand.
- Andere halten mich für pädophil. Ich kann mit Kindern und Jugendlichen nicht so frei umgehen, wie es Frauen tun.
- Als Mann werde ich in einem Frauenberuf nicht akzeptiert.
- Meine Eltern / FreundInnen werden einen solchen Beruf nicht akzeptieren.
- Ich werde für schwul gehalten, wenn ich einen Beruf wie Florist oder Kosmetiker wähle.
- Mit einem Frauenberuf werde ich als ‚netter Typ‘ abgestempelt – aber keine Frau entscheidet sich für einen ‚Netten‘.
- In weiblichen Belegschaften wird mir zu viel Wert auf soziale Aspekte und Beziehungen unter einander gelegt. Wer sachlich bleibt, verliert.

Aussagen von Gesellschaft und Wirtschaft gegen Männer in sozialen Berufen

- Männer wählen von sich aus die Berufe so (eigenständige Entscheidung), sie wollen keine sozialen Berufe, z.B. wegen des schlechten Verdienstes.
- Wenn mehr Männer Frauenberufe lernen, nehmen sie den Frauen ihre hart erkämpften Errungenschaften weg (z.B. Aufwertung der Pflegeberufe).
- Männer können Frauenberufe nicht kompetent ausführen, weil ihnen die dazu notwendigen Fähigkeiten fehlen.
- Männer stiften durch ihr ständiges Konkurrenzdenken Unruhe.
- Männer haben nicht die für manche Frauenberufe notwendige Geduld und zu wenig Verständnis.
- Männer können sich nicht gut auf die persönlichen Bedürfnisse der Kunden, Klienten etc. einstellen.

Vorbehalte von Eltern gegen Frauen in MINT sowie gegen Männer in sozialen und dienstleistungsorientierten Berufen

5. Fälle zur gendersensiblen Beratung von jungen Frauen und jungen Männern

Fall 1: „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 vehementen Wirtschaftskrise, ist der Ausbildungsmarkt im Friseurhandwerk sehr schwierig, und es ist unrealistisch, eine Ausbildungsstelle als Friseurin zu finden.

Ganz anders sieht die Lage in der Elektronik und Mechatronik aus: Seit 5 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 die jungen 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 kennen gelernten 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 das 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.

Entwickeln Sie Herangehensweisen an ein Gespräch mit Andrea entlang der Fragen:

1. Haben Sie eine solche Situation schon einmal erlebt?
Was geht Ihnen als erstes durch den Kopf?
2. In welcher Situation befindet sich die Ratsuchende? Wie ist ihr soziales Umfeld?
Was sind ihre Ressourcen?
3. Was braucht bzw. wünscht sie sich?
4. Was können Sie tun, um Andrea für einen geschlechtsuntypischen Beruf zu ermutigen?
Wie regen Sie bei Andrea einen Perspektivwechsel bzw. eine Erweiterung des Berufswahlspektrums an?
5. Welche konkreten Schritte empfehlen Sie?
6. Wo liegen genderspezifische Besonderheiten und Fallstricke?

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

Andi ist 19 Jahre und 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 den Beruf ist unübersehbar. Auch der Freundes- und Bekanntenkreis ist der Auffassung, dass Erzieher sehr gut zu ihm passe. Andis Eltern haben ihn bei allen Ausbildungsbemühungen und der Informationssuche stets bestärkt und unterstützt. Den neuen Berufswunsch tragen sie 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 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. Seine 40 Bewerbungen hatten bisher keinen Erfolg.

Entwickeln Sie Herangehensweisen an ein Gespräch mit Andi entlang der Fragen:

1. Haben Sie eine solche Situation schon einmal erlebt?
Was geht Ihnen als erstes durch den Kopf?
2. In welcher Situation befindet sich der Ratsuchende? Wie ist sein soziales Umfeld?
Was sind seine Ressourcen?
3. Was braucht bzw. wünscht er sich?
4. Was können Sie tun, um den Ratsuchenden in seinem Berufswunsch zu stärken und bei der Suche nach einem Praktikum in einer Kindertagesstätte zu unterstützen?
5. Was können Sie tun, um Andi auf den Beruf des Erziehers vorzubereiten?
Welche konkreten Schritte empfehlen Sie?
6. Wo liegen genderspezifische Besonderheiten und Fallstricke?

**Fall 3: „Am Liebsten würde ich Germanistik und Anglistik studieren und ganz tief in die deutsche und englische Literatur einsteigen.“
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 Eins. In Mathematik steht sie zwischen 2 und 3, und in Physik 2. In den meisten anderen Fächern wie Geschichte, Kunst, Biologie und Sport schwanken ihre Noten ebenfalls zwischen 2 und 3.

Christine hat den Wunsch, was mit Sprachen zu machen, denn da sei sie richtig gut. Mit ihren sehr guten Englischkenntnissen hat sie einen schulübergreifenden Wettbewerb gewonnen. Dagegen hebt sie hervor, dass ihr Mathematik nicht so liege. Christine sagt: „Am Liebsten würde ich Germanistik und Anglistik studieren und ganz tief in die deutsche und englische Literatur einsteigen.“ Doch ihr ist bewusst, dass die Berufsaussichten in diesem Feld nicht gut sind. Darüber hinaus ist es ihr wichtig, dass sie später – wenn sie einmal eine Familie haben wird – finanziell unabhängig von ihrem Mann sein will. An einem Lehramtsstudium ist sie nicht interessiert, da sei zuviel Pädagogik dabei.

Entwickeln Sie Herangehensweisen an ein Gespräch mit Christine entlang der Fragen:

1. Haben Sie eine solche Situation schon einmal erlebt?
Was geht Ihnen als erstes durch den Kopf?
2. In welcher Situation befindet sich die Ratsuchende? Was sind ihre Ressourcen?
3. Was braucht bzw. wünscht sie sich?
4. Was können Sie tun, um bei Christine einen Perspektivwechsel bzw. eine Perspektiverweiterung herbeizuführen?
5. Was können Sie tun, um Christine auf ein nicht geschlechtstypisches Studienfach vorzubereiten? Welche konkreten Schritte empfehlen Sie?
6. Wo liegen genderspezifische Besonderheiten und Fallstricke?

Fall 4: „Ich will Pilot, Arzt, Architekt oder Bau-Ingenieur werden“ Kevin, Gymnasium, Durchbrechen stereotyper Berufswünsche möglich?

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

Kevin hat auf einem allgemein bildenden 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.

Entwickeln Sie Herangehensweisen an ein Gespräch mit Kevin entlang der Fragen

1. Haben Sie eine solche Situation schon einmal erlebt? Was geht Ihnen als erstes durch den Kopf?
2. In welcher Situation befindet sich der Ratsuchende? Wie ist sein soziales Umfeld? Was sind seine Ressourcen?
3. Was braucht bzw. wünscht er sich?
4. Was können Sie tun, um den Ratsuchende für eine geschlechtsuntypische Berufs- bzw. Studienwahl zu ermutigen? Wie bewirken Sie einen Perspektivwechsel bzw. eine Perspektiverweiterung? Welche konkreten Schritte empfehlen Sie?
5. Wo liegen genderspezifische Besonderheiten oder Fallstricke?

**Fall 5: „Im vergangenen Jahr konnte ich keinen Auszubildenden einstellen.
Das gab es noch nie“
Herr Farbe, Inhaber eines Malerbetriebs, Aufnahme von Frauen als Azubis?**

Mit Herrn Farbe stehen Sie seit einigen Jahren in gutem Kontakt: Jedes Jahr stellt Herr Farbe einen Auszubildenden (Maler- und Lackierer) ein. Da Schulabgängerinnen und -abgänger in Ihrer 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.

Sie wollen Herrn Farbe vorschlagen, seine Suche nach Auszubildenden auf Frauen auszuweiten. In den vergangenen Wochen haben Sie zwei Hauptschülerinnen kennen gelernt, die sich für den Beruf interessieren. Ihr Ziel ist es, Herrn Farbe für die Einstellung von Frauen als Auszubildende zu gewinnen.

Entwickeln Sie Herangehensweisen an das Gespräch mit Herrn Farbe entlang der Fragen:

1. Haben Sie eine solche Situation schon einmal erlebt? Was geht Ihnen als erstes durch den Kopf?
2. In welcher Situation befindet sich Herr Farbe?
3. Welche Erwartungen hat er an das Gespräch?
4. Was können Sie tun, um Herrn Farbe von der Ausweitung seiner Personalsuche auf Frauen zu überzeugen? Welche konkreten Schritte empfehlen Sie?
5. Wo liegen genderspezifische Besonderheiten und Fallstricke?

6. Leitfaden zur gendergerechten Beratung

Der hier beschriebene Leitfaden bezieht sich auf drei Situationen, die in der Berufs- und Ausbildungsberatung häufig vorkommen und in den Seminaren „Rollenbilder –die heimlich Mitwirkenden in der Berufsberatung erkennen und aufgreifen“ thematisiert wurden.

Die Empfehlungen verstehen sich als allgemeine Herangehensweisen. Sie ersetzen nicht die Sensibilität und Offenheit für den spezifischen Einzelfall in der Beratung. Die skizzierten Punkte haben vielmehr die Funktion, das Nachdenken über gendergerechte Aspekte in der Vor- und Nachbereitung von Beratungen und Veranstaltungen anzuregen und in Erinnerung zu rufen.

Situation 1

Einen untypischen Berufswunsch erkennen und ins Gespräch bringen

Befragen

- Finden Sie heraus, welche Vorstellungen und Einblicke eine Person in Berufe hat.
- Betrachten Sie Schulnoten und stellen Sie darüber hinaus Fragen nach Hobbys, Hilfs- und sozialen Tätigkeiten, Wahlpflichtfächern, Erfahrungen in Praktika, im Werksunterricht und auf Bildungsmessen.
- Fragen Sie auch nach Quellen außerhalb der Schule, z.B. Eltern, FreundInnen, Vorbilder, Medien.
- Berücksichtigen Sie nicht nur kürzlich gemachte Erfahrungen und erzielte Noten, sondern auch solche, die schon länger zurück liegen, um eventuelle Entwicklungen nachzuvollziehen und das Spektrum an Möglichkeiten zu vergrößern.
- Sprechen Sie die Ratsuchenden auf bislang ungenutzte Potenziale an, die in Noten oder Aktivitäten erkennbar sind.
- Variieren Sie Fragestellungen im Verlauf des Gesprächs, um den Ratsuchenden Gelegenheit zur Vervollständigung ihrer Aussagen zu geben.
- Bedenken Sie bei unvollständigen Antworten, dass sich viele Jugendliche in der Schule angewöhnt haben, wenig zu sagen, um ihren LehrerInnen wenig Gelegenheit zur Kritik zu geben.

Erkennen

- Hören Sie genau und differenziert hin.
- Hören Sie mögliche Unsicherheiten und Ambivalenzen (Zwischentöne) heraus und verbalisieren Sie diese. Vermitteln Sie über aktiv-aufmerksames bzw. empathisches Zuhören Verständnis für die Befürchtungen der Ratsuchenden und ihrer Angehörigen bezüglich eines Berufs.
- Reflektieren Sie gemeinsam mit dem/der Ratsuchenden Befürchtungen, Vorbehalte, Praktikumswünsche und Praxiserfahrungen zu verschiedenen Berufsfeldern. Nutzen Sie Konkretisierungsfragen, um Motive zu erfahren sowie unklare oder unschlüssige Aussagen zu hinterfragen.

- Klären Sie ab, ob der/die Ratsuchende neben den vordergründig genannten Einblicken in die Berufswelt weitere Bezugspunkte hat, die mit untypischen Berufen zusammenhängen.

Ermutigen

- Ermutigen Sie den/die Ratsuchende zu einem Perspektivwechsel und bringen Sie auch untypische Berufe ins Gespräch. Stimmen Sie Ihre Informationen und Argumente auf den/die Ratsuchende ab. Holen Sie sich zu den von Ihnen eingebrachten Aspekten (Informationen/Argumente) gezielt Feedback ein. Schneiden Sie Ihre weitere Information und Argumentation auf die Bedenken und Einwände des/der Ratsuchenden zu.
- Wenn der/die Ratsuchende von sich aus einen untypischen Beruf in Betracht zieht, bestärken Sie ihn/sie darin. Stellen Sie das Positive daran heraus (z.B. Mut, Zielstrebigkeit).
- Bearbeiten Sie gemeinsam mit dem/der Ratsuchenden Widerstände gegen einen untypischen Beruf aus dem sozialen Umfeld.
- Machen Sie deutlich, dass schulische Schwerpunkte (z.B. Profulfächer) keine Festlegungen für die Zukunft sind, sondern eine davon unabhängige Berufswahl möglich ist.
- Klären Sie gemeinsam mit dem/der Ratsuchenden realistische Anforderungen an einen Beruf.
- Sollte das Erscheinungsbild des/der Ratsuchenden nicht zu dem Berufswunsch passen, sprechen Sie dies an, ohne es als Hinderungsgrund zu betrachten.
- Zeigen Sie auf, welche Chancen und Perspektiven mit einem untypischen Beruf verbunden sind (Beschäftigungs-, Verdienst-, Aufstiegs- und Spezialisierungsmöglichkeiten). Setzen Sie diese in Kontrast mit den Perspektiven in einem typischen Beruf.
- Seien Sie sich bewusst, dass in dem Moment, wie Sie untypische Berufe ins Gespräch bringen, sog. Gendertroubles zu erwarten sind, d.h. Verunsicherungen der Geschlechtsidentität, die aus der Befürchtung resultieren, dass der jeweilige Beruf nicht zur traditionellen oder erwarteten Geschlechterrolle passt. Helfen Sie den Ratsuchenden, ihre Geschlechtsidentität zu stabilisieren trotz oder gerade wegen eines untypischen Berufs.

Umsetzen

- Bringen Sie die Ausbildung in einem untypischen Beruf mit interessanten Firmen / ArbeitgeberInnen in Verbindung.
- Stellen Sie Möglichkeiten der Weiterentwicklung im jeweiligen Beruf dar. Zeigen Sie die Vielfalt auf, die in einem Beruf denkbar ist (z.B. die Option als AusbilderIn zu arbeiten).
- Thematisieren Sie in der Beratung den Genderaspekt, sofern der/die Ratsuchende dies wünscht. Insbesondere die Frage, was es bedeutet, als Frau bzw. Mann in der betrieblichen Praxis in der Minderheit und ungewohnt zu sein oder auf dem Prüfstand zu stehen, sollte diskutiert werden.
- Empfehlen Sie ArbeitgeberInnen sowie AnbieterInnen von Praktikumsstellen, die an der Ausbildung und Beschäftigung von Frauen und Männern in untypischen Berufen interessiert und hierfür sensibilisiert sind.
- Nutzen Sie die Vorteile von AnsprechpartnerInnen des gleichen Geschlechts wie der/die Ratsuchende, die als Modelle und glaubwürdige RepräsentantInnen eines Berufsfeldes fungieren können.

Genderaspekte

- Reflektieren Sie, in welcher Weise in der Beratung von Bedeutung ist, dass der/die Ratsuchende Mann/Frau ist.
- Reflektieren Sie, in welcher Weise in der Beratung von Bedeutung ist, dass Sie Mann/Frau sind.
- Bieten Sie sich als AnsprechpartnerIn, BündnispartnerIn und UnterstützerIn an, um einen untypischen Beruf zu realisieren.
- Reflektieren Sie, zu welchen Berufsbildern Sie eine besondere Affinität haben und inwieweit diese geschlechtstypisch sind. Informieren Sie sich über für Ihr Geschlecht untypische Berufe und legen Sie sich gute Argumente zurecht, einen bestimmten Beruf zu erlernen. Nur wenn Sie selbst von einer Idee überzeugt sind, können Sie diese auch glaubwürdig Ihren Ratsuchenden vermitteln.
- Wenn Ihnen ein Berufswunsch untypisch erscheint, klären Sie ab, ob der/die Ratsuchende ebenfalls seine/ihre Wahl als für sein/ihr Geschlecht untypisch ansieht.
- Klären Sie persönliche Neigungen und die individuelle berufliche Eignung der Ratsuchenden. Dadurch befreien Sie die Beratung von konventionellen Berufswahlvorstellungen.
- Bieten Sie nach Möglichkeit einer Person an, zwischen einem Berater oder einer Beraterin zu wählen.

Situation 2

Gendergerechte Beratung von ArbeitgeberInnen

- Klären Sie das Anliegen und den Bedarf Ihres Gesprächspartners bzw. Ihrer Gesprächspartnerin.
- Entwickeln Sie gemeinsam mit den ArbeitgeberInnen einen realistischen Anforderungs- und Erwartungskatalog, der für Auszubildende und Betrieb gleichermaßen erfüllbar ist.
- Bieten Sie sich als AnsprechpartnerIn und BündnispartnerIn an, was die Beschäftigung von Frauen und Männern in untypischen Berufen betrifft.
- Bringen Sie in Betrieben, die bislang keine Frauen/Männer ausgebildet haben, diese Idee ins Gespräch.
- Entwickeln Sie auf den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin und die Branche abgestimmte Nutzenargumente, welche Betriebe zur Beschäftigung von Frauen und Männern motivieren.
- Bereiten Sie sich auf „klassische“ Bedenken von ArbeitgeberInnen vor, die immer wieder gegen die Beschäftigung von Frauen bzw. Männern ins Gespräch gebracht werden, z.B. bezüglich der Verfügbarkeit unterschiedlicher Toiletten, möglicher Ausfallzeiten wegen Schwangerschaften bei jungen Frauen oder der Veränderung des Betriebsklimas.
- Zeigen Sie Verständnis dafür, dass die erstmalige Beschäftigung von Frauen bzw. Männern in einem Betrieb eine neue, ungewohnte Situation darstellt.
- Beraten Sie den Betrieb so, dass das tatsächliche Problempotenzial sichtbar wird: reale Hindernisse müssen identifiziert, irrealer aufgelöst werden.
- Stellen Sie die Allgemeingültigkeit eventueller Vorbehalte und Vorerfahrungen in Frage.

- Sollte der Inhaber schwer erreichbar bzw. der Beschäftigung von jungen Frauen sehr skeptisch gegenüber stehen, prüfen Sie, ob Sie über im Betrieb mitarbeitende Familienangehörige (z.B. Ehefrau, Eltern) einen besseren Zugang finden.
- Antworten Sie auf kritische Einstellungen und Besorgtheit, indem Sie vorhandene Kompetenzen und Lösungsmöglichkeiten aufzeigen. Bringen Sie darüber hinaus positive Beispiele aus Betrieben ins Gespräch, die mit dem anfragenden Ähnlichkeiten oder vergleichbare Eigenschaften haben.
- Finden Sie Beispiele aus den jeweiligen Berufsfeldern, die verdeutlichen, dass Angehörige des bislang nicht beschäftigten oder unterrepräsentierten Geschlechts erfolgreich sein können.
- Argumentieren Sie bei Frauen in untypischen Berufen mit dem demografischen Wandel und der Ausbildungsreife, die bei jungen Frauen zumeist wesentlich stärker ausgeprägt ist als bei Jungen im gleichen Alter: Junge Frauen haben bessere Schulabgangsnoten als junge Männer.
- Argumentieren Sie damit, dass Frauen und Männer in untypischen Berufen häufig einen anderen, geschlechtsspezifischen Blick auf die Inhalte der Berufsausbildung und den Beruf mitbringen. Das erhöht die Chance auf Innovation.
- Werben Sie aktiv damit, dass die Ausbildung in untypischen Berufen die Chance eröffnet, das Sozialprestige des Unternehmens zu erhöhen, das sich als modernes Unternehmen präsentieren kann.
- Bieten Sie dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin an, ihn/sie während des gesamten Prozesses zu begleiten. Definieren und fungieren Sie als feste AnsprechpartnerIn für den Betrieb.
- Halten Sie engen Kontakt zu Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben, die erstmals Frauen bzw. Männer beschäftigen.

Situation 3

Gendergerechte Gestaltung von Berufsinformationen

- Stimmen Sie die Informationen auf die Zielgruppe und den Veranstaltungszweck ab.
- Berücksichtigen Sie gleichermaßen Frauen und Männer auf Fotos, in Fallbeispielen, Erzählungen usw. Zeigen Sie die Perspektive untypischer Berufe auf.
- Sprechen und schreiben Sie in einer gendergerechten Sprache.
- Zeigen Sie über Fakten die Ausbildungs- und Verdienstmöglichkeiten in den jeweiligen Berufen auf.
- Stellen Sie Berufsbilder so dar, dass Aspekte enthalten sind, die beide Geschlechter ansprechen (z.B. Verkauf in der Technik).
- Bringen Sie Ausbildungen mit „interessanten“ Firmen in Verbindung.
- Laden Sie ArbeitgeberInnen ein, die in untypischen Berufen ausbilden und lassen Sie diese über ihre Erfahrungen und Gründe für eine Ausbildung berichten.
- Laden Sie Frauen und Männer ein, die in untypischen Berufen arbeiten und lassen Sie diese über ihre Erfahrungen berichten.
- Stellen Sie Möglichkeiten der Weiterentwicklung im jeweiligen Beruf dar. Zeigen Sie die Vielfalt auf, die in einem Beruf denkbar ist (z.B. die Option als AusbilderIn zu arbeiten).

- Schaffen Sie Zielvisionen, z.B. eine Beratungstätigkeit oder Selbständigkeit.
- Nennen Sie Modelle und AnsprechpartnerInnen in dem jeweiligen Beruf, bei denen sich die Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen weitere Informationen einholen und über die sie praktische Einblicke gewinnen können.

Veranstaltungen mit Eltern

- Motivieren Sie Eltern, die Kompetenzen ihrer Kinder zu sehen und zu verstärken.
- Untersuchen Sie die Besorgnisse von Eltern mit Blick auf die familiäre Situation und mögliche Zukunftsplanungen des Kindes. Zeigen Sie soweit wie möglich Wertschätzung für diese Planungen und suchen Sie nach Anknüpfungspunkten für neue Ideen und Argumente.
- Tragen Sie dazu bei, dass Eltern mehr über Berufe und Berufsfelder erfahren und realistische Einschätzungen erhalten.
- Zeigen Sie den Eltern die Arbeitsmarktchancen in den jeweiligen Berufen auf.
- Stärken Sie die Eltern darin, einen untypischen Berufswunsch ihrer Kinder nach außen zu vertreten.
- Bieten Sie sich den Eltern als AnsprechpartnerIn bei eventuellen Überforderungen bzw. Problemen bei der Ausbildungsplatzsuche und Ausbildung an.
- Nehmen Sie Bezug auf die eigenen Ambivalenzen der Eltern: Viele sind selbst nicht glücklich im Beruf, da sie ihren eigenen Berufswünschen nicht folgten. Für ihre Kinder wünschen sie sich, dass sie einen Beruf nach Eignung und Neigung wählen.
- Laden Sie zu den Veranstaltungen ArbeitgeberInnen und Auszubildende ein, die über ihre Erfahrungen berichten.
- Laden Sie Eltern ein, deren Kinder untypische Berufe erlernen und lassen Sie diese über ihre Vorurteile, Ängste und Befürchtungen berichten und wie sie damit umgegangen sind.

Der Leitfaden wurde im Rahmen des Projektes „Vermittlung von Berufsbildern – Wirkung und Relevanz von Rollenmustern und Geschlechterstereotypen bei der Beratung junger Menschen“ entwickelt. Das Projekt wurde 2009 durchgeführt. Es wurde finanziert vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg und dem Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg sowie unterstützt von der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg.

7. Literatur und Kontakt

Basiswerke zu Gendertraining

- Blickhäuser, Angelika & Barga, Henning von (2006). Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer.
- Burbach, Christiane & Schlottan, Heike (Hrsg.). Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Franzke, Bettina (2010): Vermittlung von Berufsbildern – Wirkung und Relevanz von Rollenmustern und Geschlechterstereotypen bei der Beratung junger Menschen. Konzeption eines Gendertrainings. HdBA-Arbeitspapiere. Verfügbar unter: <http://www.hdba.de> > Forschung > Berichte
- Franzke, Bettina (2013/2014): Genderaspekte in der beschäftigungsorientierten Beratung: Neue Entwicklungen im SGB II und SGB III. Im Erscheinen.
- Merz, Veronika (2001a). Salto, Rolle und Spagat. Basiswissen zum geschlechterbewussten Handeln in Alltag, Wissenschaft und Gesellschaft. Gender Manual I. Zürich: Verlag Pestalozzianum.
- Merz, Veronika (2001b). Salto, Rolle Pflicht und Kür. Gender-Training in der Erwachsenenbildung. Gender Manual II. Zürich: Verlag Pestalozzianum.

Kontakt

Leitung Gendertrainings und Skriptautorin

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

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

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

Email: bettina.franzke@t-online.de

Mobil: (0171) 110 58 40

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

Liste der Teilnehmenden



Name	Vorname	Träger
1 Baldas	Bernhard	CJD Karlsruhe
2 Barlow	LaToya	Auszubildende in Teilzeit
3 Biedermann	Mareike	Kreisjugendring Esslingen e.V.
4 Bittlinger	Claudia	Agentur für Arbeit Waiblingen
5 Beck	Thorsten	Landezahnärztekammer Baden-Württemberg
6 Boegelmann	Christiane	Fördergesellschaft der Handwerkskammer Lörrach
7 Braach	Katharina	Esslinger Beschäftigungs-Initiative gGmbH
8 Brümleve	Daniela	Frauenunternehmen Zora gGmbH Stuttgart
9 Christensen	Dörte	Arkade Pauline 13 GmbH Ravensburg
10 Cornelißen	PD Dr. Waltraud	Deutsches Jugendinstitut München
11 Damm	Maren	Förderband e.V. Mannheim
12 De Broekert	Martien	a.l.s.o. e.V. Schwäbisch Gmünd
13 De Lima Brenner	Claudia	AJO e.V. Aalen
14 Derrez	Sabine	Kreisjugendring Esslingen e.V.
15 Dietrich	Waldtraud	INVIA e.V. Freiburg
16 Dürkopp	Andrea	Forum Jugend-Beruf e.V. Freiburg
17 Edel	Christoph	Aufbaugilde Heilbronn
18 Elsässer	Angelika	Kreisjugendring Esslingen e.V.
19 Englert	Beate	Diakonische Jugendhilfe Region Heilbronn e.V.
20 Falkenstein	Ulrike	Falkenstein GmbH Mannheim
21 Fuhrmann	Holger	Bildungspark Heilbronn
22 Franzke	Dr. Bettina	Hochschule der Bundesagentur für Arbeit Mannheim
23 Friedrich	Elke	CJD Friedrichshafen
24 Fritsch	Barbara	VHS Stuttgart
25 Graffé	Anne	Frauenunternehmen Zora gGmbH Stuttgart
26 Hafner	Roswitha	Forum Jugend-Beruf e.V. Müllheim
27 Hahn	Sibylle	LAG Mädchenpolitik BW
28 Hähnel	Petra	INVIA e.V. Freiburg
29 Hannemann	Savka	ARKUS- Arbeits-Kultur- und Selbsthilfe gGmbH Heilbronn
30 Haußer	Corina	ttg teamtraining GmbH Tübingen
31 Hebenberger	Simone	KJR Rems-Murr e.V.
32 Hinderer MdL	Rainer	SPD - Sprecher Sozial- und Arbeitsmarktpolitik
33 Hirschbühl	Rolf	ttg teamtraining GmbH Tübingen
34 Hirschmüller	Klaus	Internationaler Bund Böblingen
35 Höfel	Silke	Ministerium für Finanzen und Wirtschaft BW
36 Hofmeister	Nicole	KONZEPT Bildung und Beratung Asperg
37 Hogh	Katrin	Neue Arbeit gGmbH Stuttgart
38 Hungerland	Gesine	Kontaktstelle Frau und Beruf Neckar Alb
39 Huppert	Stefanie	Neue Arbeit gGmbH Ulm
40 Jacobsen	Beate	Bildungsregion Landkreis Ludwigsburg

Liste der Teilnehmenden



41	Käppler	Susanne	BAG Ev. Jugendsozialarbeit e.V.
42	Käshammer	Karin	INVIA e.V. Freiburg
43	Kalmbach	Monika	Jobcenter Landkreis Calw
44	Kenntner	Christine	Kreisjugendring Esslingen e.V.
45	Kertesz	Wanda	Jobcenter Ingolstadt
46	Kimmich-Bantle	Silvia	Agentur für Arbeit Rottweil
47	Kittel	Kristina	Q-PRINTS&SERVICE gGMBH Pforzheim
48	Kleinbach	Brigitte	Neue Arbeit gmbH Stuttgart
49	Klein-Mehlo	Hilde	Esslinger Beschäftigungs-Initiative gGmbH
50	Klier	Cornelia	Anna Haag Mehrgenerationen Haus Stuttgart
51	Knoll	Ulrike	Jobcenter Tuttlingen- Landratsamt Tuttlingen
52	Kühne	Ilona	Aufbaugilde Heilbronn
53	Kühner	Regine	Kontaktstelle Frau und Beruf Neckar Alb
54	Küstner	Astrid	Neue Arbeit gmbH Waiblingen
55	Langer	Brigitte	IB Technikzentrum Frankfurt
56	Lehmann MdL	Siegfried	Bündnis 90/ Die Grünen - Sprecher Berufliche Bildung
57	Leinauer	Carola	Evangelische Gesellschaft Stuttgart e.V.
58	Leistner	Ingo	Berufsschulsozialarbeit an der Edith-Stein-Schule Freiburg
59	Luft	Jasmin	Ministerium für Finanzen und Wirtschaft BW
60	Marchl	Gabriele	ISOB - Institut für sozialwissenschaftliche Beratung Regensburg
61	Mauch	Bärbel	DGB Baden-Württemberg
62	Mayer	Christiane	Frauenunternehmen Zora gGmbH Stuttgart
63	Mecheril	Prof. Dr. Paul	Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
64	Mertes	Sabine	Agentur für Arbeit Stuttgart
65	Moltschanow	Tatjana	Auszubildende in Teilzeit
66	Müller-Reinke	Sandra	Förderband e.V. Mannheim
67	Nau	Sandra	Fördergesellschaft der Handwerkskammer Freiburg
68	Nock	Ellen	Jugendberufshilfe Ortenau e.V.
69	Pavelka	Ulla	HBL - Hilfe für Beruf und Leben gGmbH Rheinfelden
70	Pfizinger	Rosi	Jobcenter Landkreis Ludwigsburg
71	Raith	Judith	Kolping DuV Jugendberufshilfe Tauberbischofsheim
72	Reick	Ingrid	Brückenhaus e.V. Kirchheim
73	Renner	Ulrich	ttg teamtraining GmbH Tübingen
74	Renner	Susanne	BBQ Berufliche Bildung gGmbH Reutlingen
75	Renz-Aranjo da Silva	Friederike	Stadtjugendausschuss e.V. Karlsruhe
76	Rothenhäusler	Karin	Berufsbildungswerk Waiblingen gGmbH
77	Sammet	Ulrike	LAG Mädchenpolitik BW
78	Schäfer	Lisa-Bianca	LAG Mädchenpolitik BW
79	Schilling	Barbara	Jobcenter Landkreis Ludwigsburg
80	Schmid	Ines	LAG Mädchenpolitik BW
81	Schmidt	Kathleen	Jugendberufshilfe Ortenau e.V.

Liste der Teilnehmenden



82	Schneider	Daniela	Q-Prints & Service gGmbH Pforzheim
83	Schönberger	Kristina	Diakonisches Werk Württemberg e.V.
84	Schön-Luetkens	Dagmar	Universität Tübingen
85	Schubert-Kammerer	Michaela	CJD Kirchheim
86	Schuhmacher	Christine	BBQ Berufliche Bildung gGmbH Reutlingen
87	Schumacher	Rolf	Ministerium für Finanzen und Wirtschaft BW
88	Schreiber	Oliver	HBL - Hilfe für Beruf und Leben gGmbH Lörrach
89	Schreiner MdL	Felix	CDU - Sprecher Arbeitsmarktpolitik
90	Siegel	Stephanie	JugendZentrum Plochingen
91	Simon	Dorothea	Diakonische Jugendhilfe Region Heilbronn e.V.
92	Speck	Sandra	Jobcenter Tuttlingen- Landratsamt Tuttlingen
93	Süssenguth	Stefanie	Agentur für Arbeit Stuttgart
94	Stanger	Barbara	Förderband e.V. Mannheim/ LAG Mädchenpolitik BW
95	Stilp	Kerstin	KONZEPT Bildung und Beratung Asperg
96	Stump	Julia	Bundesagentur für Arbeit - Regionaldirektion BW
97	Thierack	Svenja	KONZEPT Bildung und Beratung Asperg
98	Thoma	Rita	INVIA e.V. Stuttgart
99	Treß	Andrea	Jobcenter Waldshut
100	Triebel	Bärbel	F.A.P. Caritasverband Stuttgart
101	Trimkowski	Marion	Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn
102	Tzschentke	Johannes	Berufsbildungswerk Waiblingen gGmbH
103	Vogel	Marcus	ttg teamtraining GmbH Tübingen
104	Walter	Claudia	Jobcenter Stuttgart
105	Weckenmann	Ruth	Bundesagentur für Arbeit - Regionaldirektion BW
106	Weiß	Andrea	Ministerium für Finanzen und Wirtschaft BW
107	Weimer-Aue	Susanne	AGDW e.V. Stuttgart
108	Westhoff	Gisela	Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn
109	Wojczechowski	Claudia	Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH Stuttgart
110	Wüstefeld	Anna	Agentur für Arbeit Ulm
111	Yilmaz	Ilknur	Jobcenter Stadt Pforzheim