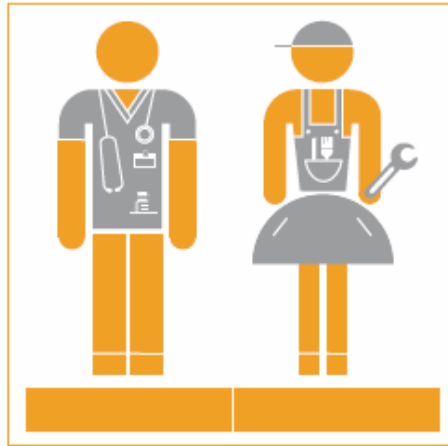


Berufswahl heute: Geht es auch weniger stereotyp?

Genderaspekte in der Berufswahl und Berufsorientierung



Workshop-Leitung
Prof. Dr. Bettina Franzke
Co-Trainer: Michael Zöllner

Bad Wildbad, 3. Dezember 2010
**Landesakademie für Fortbildung
und Personalentwicklung
an Schulen**

Prof. Dr. B. Franzke

Inhalt

1. Basiswissen über Gender	03
2. Geschlechtsspezifische Berufswahl: Fakten und Folgen	17
3. Geschlechtsspezifische Berufswahl: Erklärungsansätze	29
4. Geschlechtsspezifische Berufswahl: Lösungsansätze	41
5. Gendergerechte Beratung	52
6. Literatur	63

Teile des hier vorliegenden Skripts wurden im Rahmen des Projektes „Vermittlung von Berufsbildern – Wirkung und Relevanz von Rollenmustern und Geschlechterstereotypen bei der Beratung junger Menschen“ entwickelt. Das Projekt 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.

Kontakt Daten zur Skriptautorin und Workshopleitung:

Prof. Dr. Bettina Franzke, Email: bettina.franzke@t-online.de
Tel.: 0621 124 74 36 (Home) 0171 110 58 40 (Mobil), Internet: www.hdba.de

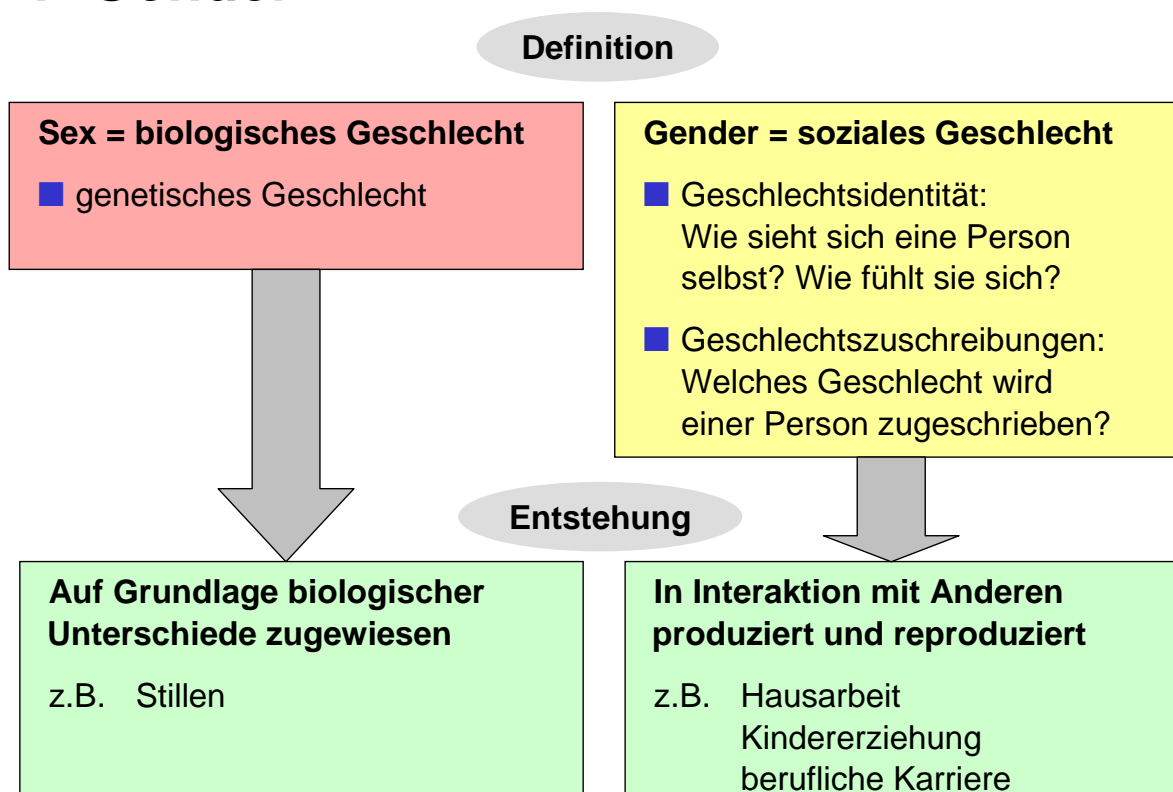
Alle Rechte bei Prof. Dr. Bettina Franzke / Internet: www.Bettina-Franzke.de /
Eine über die persönliche Weiterbildung hinausgehende Verwendung bedarf
einer Zustimmung der Rechteinhaberin.

1. Basiswissen über Gender

3

Prof. Dr. B. Franzke

1. Gender

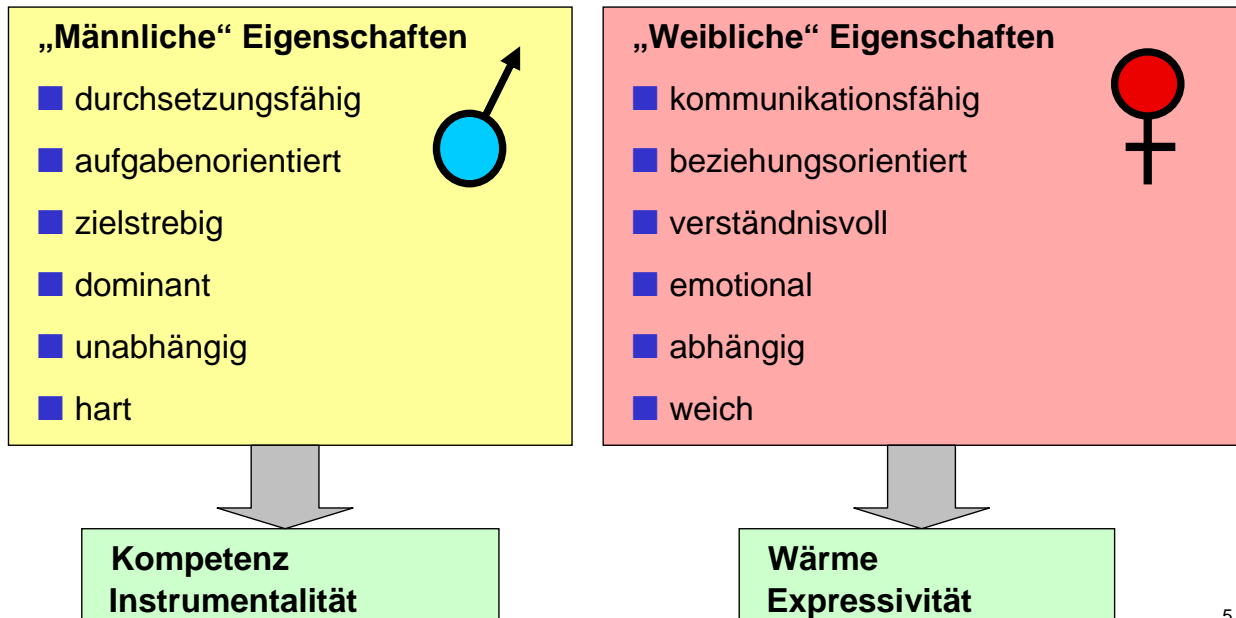


4

1. Gender

Individuelle Kombination aus

- Denkmustern, Einstellungen, Rollen und Verhaltensweisen, die für Frauen und Männer als normal und angemessen erscheinen

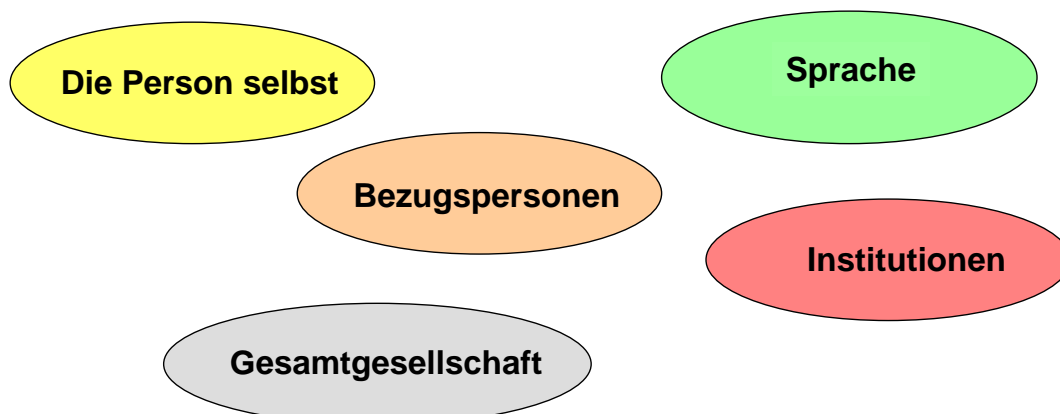


2. Doing Gender

= **Herstellen /soziale Konstruktion von Geschlecht**

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

Beteiligte



2. Doing Gender

Beteiligte

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

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

7

3. Geschlechterrollen

Rollen

= Erwartungen, die an eine Person gelegt werden aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit

Geschlechterrollen

= Erwartungen, die aufgrund des sozial zugeschriebenen Geschlechts bestehen

→ Annahme, dass **Frauen und Männer Merkmale aufweisen, die sie zur Erfüllung ihrer sozialen Rollen benötigen**

8

3. Geschlechterrollen

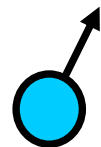
Frauen

- Merkmale zur Erfüllung der **Mutter- und Hausfrauenrolle, Berufsrollen mit niedrigem sozialen Status** wie Erzieherin, Grundschullehrerin, Krankenschwester
→ Wärme, Expressivität



Männer

- Merkmale zur Erfüllung der **Ernährerfunktion und von Berufsrollen mit hohem Status** wie Manager oder Anwalt
→ Kompetenz, Instrumentalität



Geschlechterstereotype

- Eigenschaftszuschreibungen / Kategorisierung aufgrund des Geschlechts
 - Wahrnehmungslenkung
 - Komplexitätsreduktion

9

4. Geschlechtsspezifische Sozialisation

Vor der Geburt

- Embryos sind bis zur 6./7. Schwangerschaftswoche weiblich
- Männliche sekundäre Geschlechtsmerkmale bilden sich durch Einwirkung von männlichen Hormonen
 - verlangsamtes Wachstum des männlichen Embryos
 - zeitliche Verzögerung in der körperlichen Entwicklung und höhere Anfälligkeit für Krankheiten

Säuglinge

- Mädchen gelten als ängstlicher, zerbrechlicher, kleiner
- Jungen gelten als robuster, entwickelter, größer
- Bezugspersonen sprechen mit Mädchen und Jungen unterschiedlich

10

4. Geschlechtsspezifische Sozialisation

Kindheit

- Etwa 2 Jahre: Kinder kennen Kategorie „Geschlecht“, ordnen sich und andere zu
- Zuordnung aufgrund körperlicher und sozialer Unterschiede (Verhaltensweisen, Rollen, Wertigkeit)
- Mädchen: Identifizierung mit der Mutter
Jungen: ??? Oft Abgrenzung von der Mutter / weibl. Bezugspersonen
- Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen
 - Spielzeug - Verhalten / Verstärkung / Modelle
 - Kleidung - Kommunikation
- Unterschiedliche Erziehungsziele
Mädchen: Hilfsbereitschaft und Haushaltskompetenzen,
Jungen Durchsetzungsfähigkeit, Wissensdurst, Technikverständnis

→ **Ausbildung von Denk- und Verhaltensweisen entsprechend der Stereotype**
 → **Mädchen werden seltener an Technik herangeführt**

11

4. 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

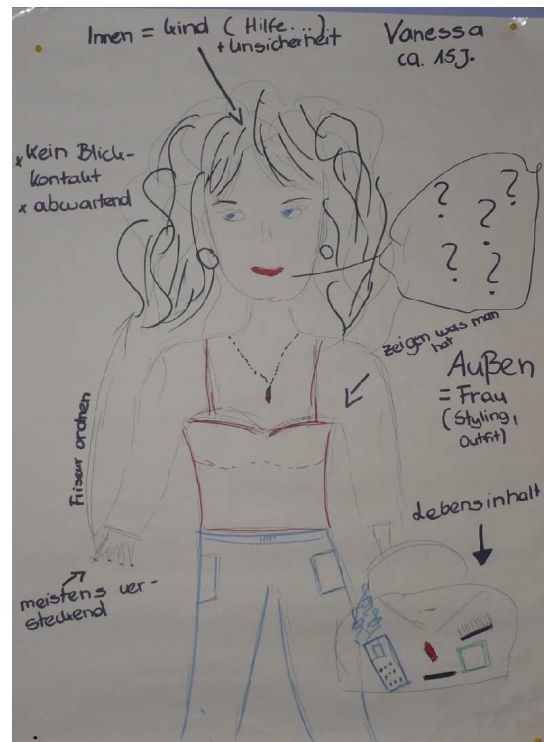
- Doppelte Lebensentwürfe
- Junge Erwachsene wünschen sich
 - gleichberechtigte Partnerschaft
 - partnerschaftliche Aufteilung von Aufgaben in Beruf und Familie
- Realität: Frauen und Männer haben unterschiedliche Aufgaben, Rollen und Chancen
→ Modell für nachfolgende Generation

12

5. Ratsuchende in der Berufsberatung

Eine „typische Frau“ ... Sichtweisen von Berufsberaterinnen

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



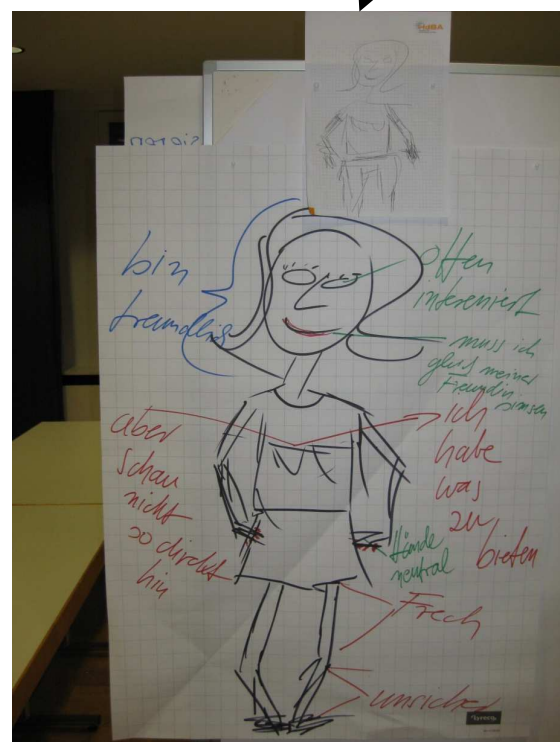
13

5. Ratsuchende in der B.

Vorskizze

Eine „typische Frau“ ... Sichtweisen von Berufsberatern

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

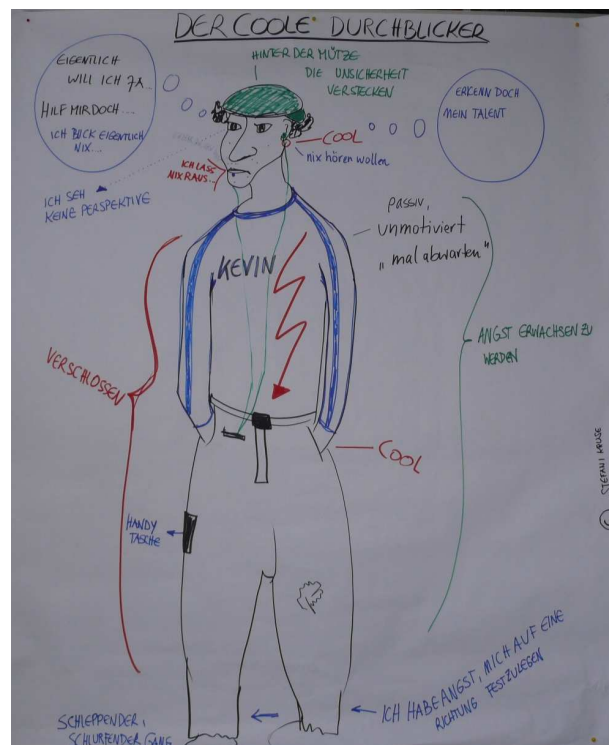


14

5. Ratsuchende in der Berufsberatung

Ein „typischer Mann“
... Sichtweisen von
Berufsberaterinnen

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



15

5. Ratsuchende in der Berufsberatung

Ein „typischer Mann“
... Sichtweisen von
Berufsberatern

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

Vorskizze



16

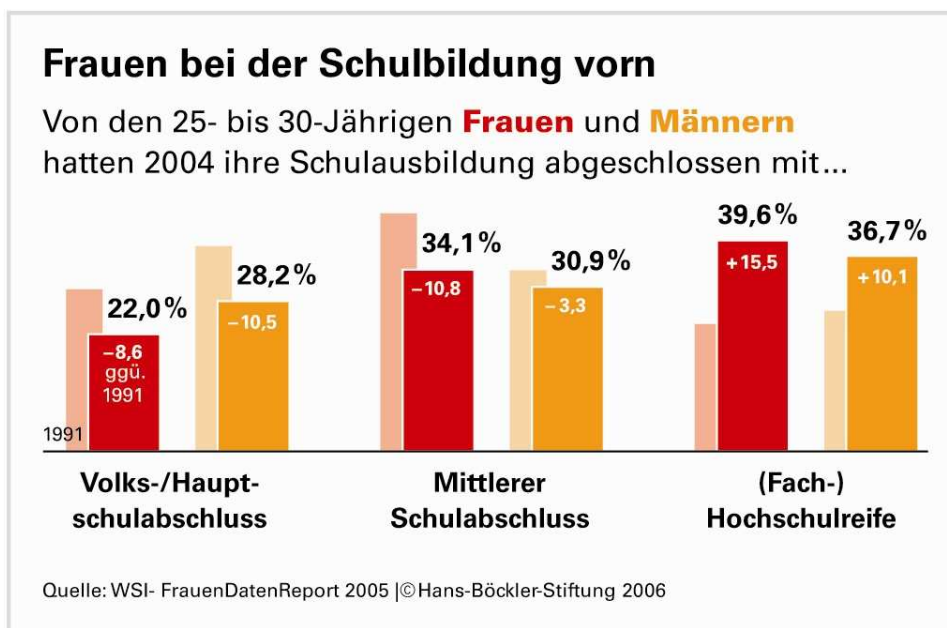
2. Geschlechtsspezifische Berufswahl Fakten und Folgen

17

Prof. Dr. B. Franzke

1. Schulbildung

Frauen, die heute die allgemein bildenden Schulen verlassen, haben im Durchschnitt eine höhere Schulbildung als Männer.



Quelle: www.boeckler-boxen.de (2009a)

18

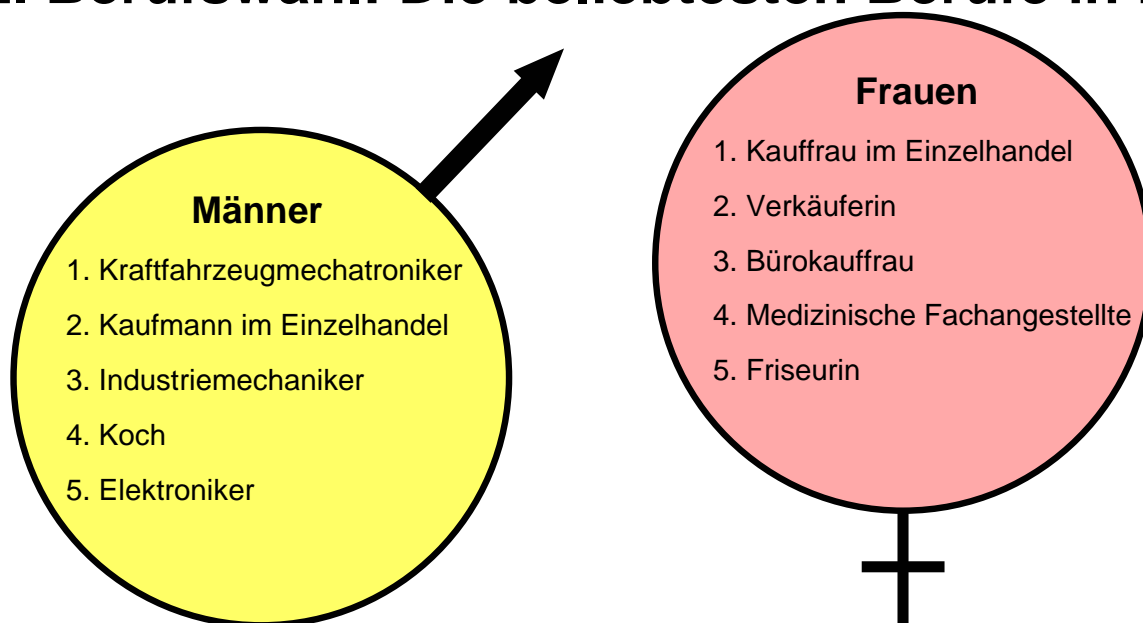


2. Berufswahl

Die Berufswünsche von Mädchen gehen seltener in Erfüllung.

Quelle: www.boeckler-boxen.de (2009a)

2. Berufswahl: Die beliebtesten Berufe in D



35 % der Männer

54 % der Frauen

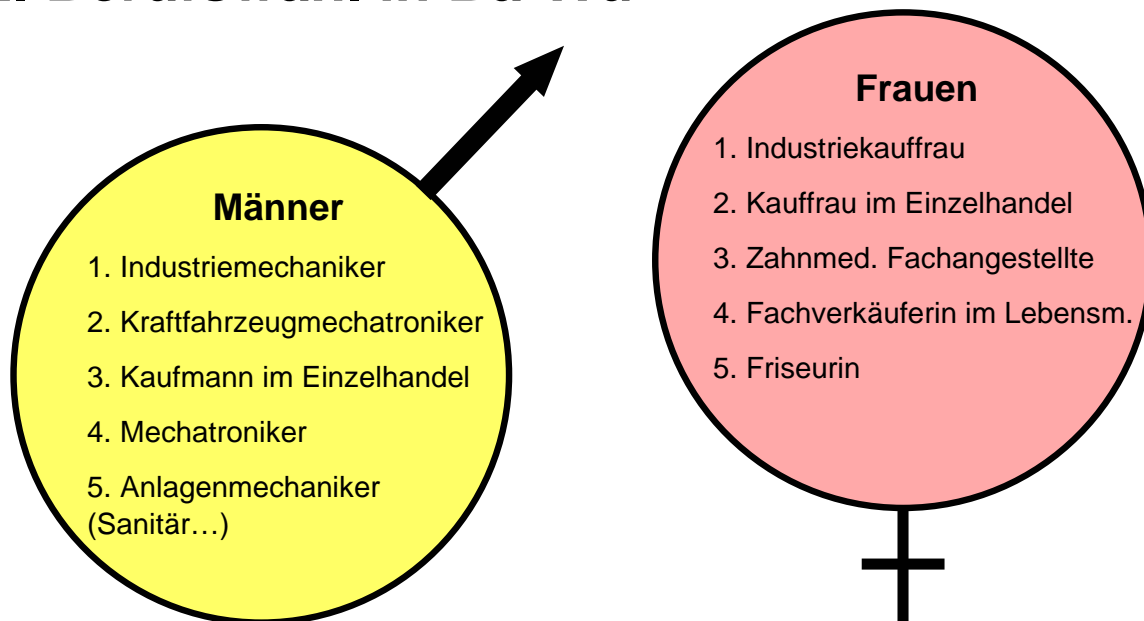
entscheiden sich für nur 10 Ausbildungsberufe!

Die Berufswahl erfolgt sehr geschlechtstypisch.

In den vergangenen 20 Jahren hat sich nur wenig verändert.

Quelle: Kroll, S.(2010); www.boeckler-boxen.de (2009a)

2. Berufswahl in Ba-Wü



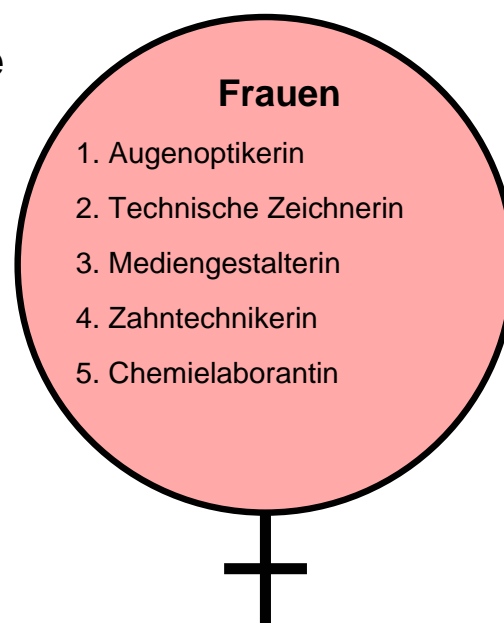
Zahlen von 2006

Quelle: Hohberg, M. & Hamann, S. (2009). Ausbildung und Beschäftigung von Frauen in MINT-Berufen in Baden-Württemberg. IAB Regional Baden-Württemberg 2/2009.

<http://www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-BW/RD-BW/Regionalinformationen/Chancengleichheit-am-Arbeitsmarkt/ca-dateien/202-MINT-Frauen-iab.pdf>

2. Berufswahl in Ba-Wü

Die beliebtesten MINT-Berufe



Zahlen von 2006

Quelle: Hohberg, M. & Hamann, S. (2009). Ausbildung und Beschäftigung von Frauen in MINT-Berufen in Baden-Württemberg. IAB Regional Baden-Württemberg 2/2009.

<http://www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-BW/RD-BW/Regionalinformationen/Chancengleichheit-am-Arbeitsmarkt/ca-dateien/202-MINT-Frauen-iab.pdf>

2. Berufswahl in Ba-Wü

Es gibt **vier Berufe**, in denen **nur Frauen** ausgebildet werden:
Kosmetikerin (43), Verkäuferin (5), Weberin (3), Stickerin (2).

Weiterer Frauenberuf: Medizinische Fachangestellte: 99,4%

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

- Parkettleger (151)
- Hochbaufacharbeiter (57), Straßenbauer (154)
- Baugeräteführer (61), Gerüstbauer (80)
- Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker (146)

Weitere Männerberufe:

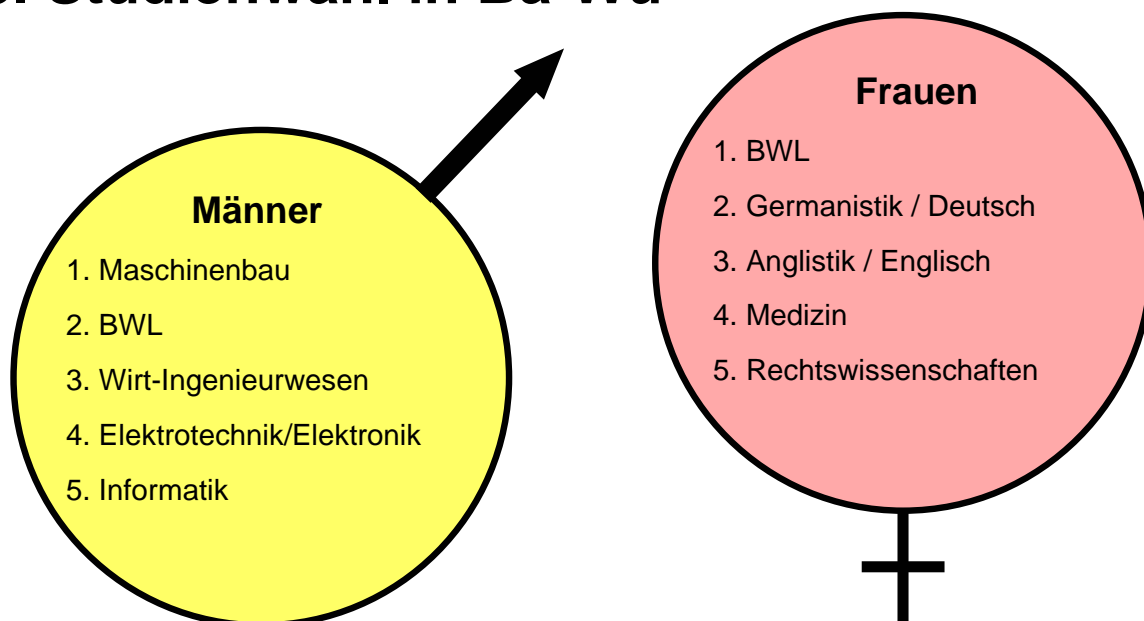
Elektroniker (Maschinen- und Antriebstechnik): 98%

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

23

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2010)

3. Studienwahl in Ba-Wü



Zahlen vom WS 2008/2009

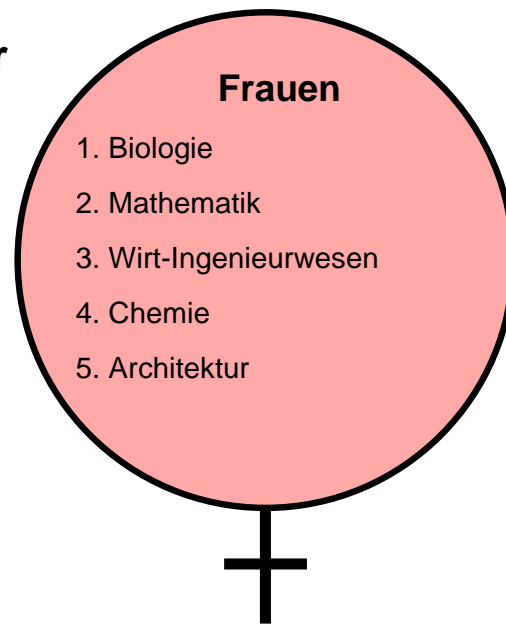
Quelle: Hohberg, M. & Hamann, S. (2009). Ausbildung und Beschäftigung von Frauen in MINT-Berufen in Baden-Württemberg. IAB Regional Baden-Württemberg 2/2009.

<http://www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-BW/RD-BW/Regionalinformationen/Chancengleichheit-am-Arbeitsmarkt/ca-dateien/202-MINT-Frauen-iab.pdf>

24

3. Studienwahl in Ba-Wü

Die beliebtesten MINT-Fächer



Zahlen von 2006

Quelle: Hohberg, M. & Hamann, S. (2009). Ausbildung und Beschäftigung von Frauen in MINT-Berufen in Baden-Württemberg. IAB Regional Baden-Württemberg 2/2009.

<http://www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-BW/RD-BW/Regionalinformationen/Chancengleichheit-am-Arbeitsmarkt/ca-dateien/202-MINT-Frauen-iab.pdf>

25

3. Studienwahl in Ba-Wü

Zwei Drittel der Studienanfängerinnen an Universitäten entscheiden sich für ein geisteswissenschaftliches Fach.

Von den **männlichen Anfängern** wählt knapp die Hälfte ein **naturwissenschaftliches oder technisches Studium.**

An den **Pädagogischen Hochschulen** sind unter 28.000 Studierenden **nur 3 Prozent Männer.**

4. 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
- schlechte Vermittlungschancen
- weniger Rente



27

5. Folgen in der Ausbildung

Auszubildende in von Frauen dominierten Berufen

- bekommen für Überstunden seltener einen Ausgleich durch Freizeit
- bekommen weniger Urlaubstage zugestanden (25 versus 27,7)
- haben häufiger Schwierigkeiten, sich in ihrer Freizeit zu erholen
- verdienen weniger (489 versus 601 Euro → 112 Euro Differenz!)
- sind weniger zufrieden

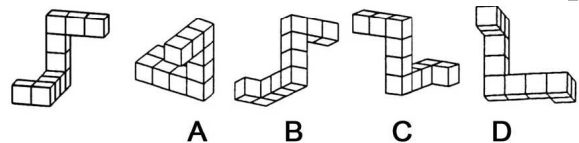
Als Auszubildenden in von Männern dominierten Berufen.

3. Geschlechtsspezifische Berufswahl Erklärungsansätze

1. Psychologische Ansätze

Männer haben höhere Werte in...

- Raumkognition
- Mathematischen Fähigkeiten



Unterschiede sind möglicherweise angeboren
 → Hirnstrukturen / Hemisphärenasymmetrie
 → Testosteron wirkt positiv auf räumliches Denken

Frauen haben höhere Werte in...

- sprachlicher Kognition
- motorischen Fertigkeiten
- Wahrnehmungsgeschwindigkeit

Wortflüssigkeit	
P	L
Pauke	Laus
Panther	Liege
Pause	Liebe
Pfirsich	Last
Pflaume	Lust
Pfau	Leidenschaft
Pfeife	Laster
Puma	List
Pflanze	Liste
Pflaster	Länge
Plauze	Laube
Pfennig	Langeweile
	Leib
	Laib

1. Psychologische Ansätze

Beachte:

Unterschiede innerhalb der Geschlechter sind deutlich größer als die zwischen den Geschlechtern.

Problem der psychologischen Befunde

Die Tests messen kognitive Fähigkeiten, im Alltag sind stets mehrere Fähigkeiten und Kompetenzen gleichermaßen gefordert.

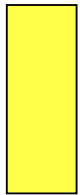
31

2. Sozialisationstheorie

- Mädchen + Jungen werden zu geschlechtstyp. Handeln erzogen
Bei **Jungen wird Neugier für Technik geweckt** und gefördert, Leistungsfähigkeit von Frauen in geschlechtsuntypischen Merkmalen wird unterschätzt
→ **Frauen trauen sich selbst weniger zu**, haben weniger Vorbilder
- Technikinteressierte Mädchen haben **starken Vaterbezug**
- Höhere Kompetenzen von Mädchen in NW und Technik, wenn **ein Elternteil** einen nw. Beruf ausübt
- **Eltern halten Töchter für weniger kompetent als Söhne**, auch bei gleichen nw-technischen Kompetenzen
- **Attributionsmuster**: Lehrende erklären Leistungen von Mädchen mit Anstrengung, die der Jungen mit Kompetenz

2. Sozialisationstheorie

- Mädchen **schreiben Erfolg** in Mathematik und NW eher **Glück und Anstrengung** zu, Jungen ihrer Kompetenz
- Mädchen entscheiden sich erst dann für ein mathematisch-nw. Studienfach, wenn sie sich **kompetent** fühlen
- Mädchen erleben sich in **Sozial- und Geisteswiss.** als stärker
- Mädchen + Jungen entwickeln Interesse und Leistungsbereitschaft in Fächern, die für die **Definition der eigenen Person und Geschlechtsidentität** als relevant gelten
- **auch bei gleichen Leistungen** und Noten in nw. Fächer, wählen Mädchen seltener eine technische Berufsausbildung oder technische Studienfächer



Quelle: Solga & Pfahl (2009)

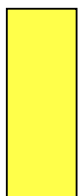
33

2. Sozialisationstheorie

- Frauen mit kurz- und mittelfristigen **Heirats- und Familienabsichten**, wählen **seltener MINT-Fächer**

Aus-/Lichtblicke

- Mädchen, die im Anfangsunterricht Physik und Chemie (7-9. Klasse) **monoedukativ** unterrichtet werden, entwickeln ein positiveres Selbstbild ihrer technischen und nw. Fähigkeiten und erlangen größere Leistungserfolge (aber: SchülerInnen wünschen keine Monoedukation)
- Mädchen gewinnen durch **positives Feedback** zu ihrer Leistung eine bessere Selbsteinschätzung



Quelle: Solga & Pfahl (2009)

34

2. Sozialisationstheorie

Weitere empirische Befunde

- Schon im **Vorschulalter** zeigen sich Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen in der **Einstellung gegenüber Technik**: Spielzeugwahl, instrumentelle Aneignung von technischem Spielzeug, Raumaneignung, Mediengebrauch, Wettbewerbsverhalten (Macha, 1991)
- **Physikinteresse** in der 7. und 9. Klasse: Bei Jungen überwiegt „Interesse an Physik als formalisierter Naturwissenschaft“, bei Mädchen „Interesse an Anwendungen und gesellschaftlichen Bezügen“ → Unterschiede vergrößern sich von 7. bis 9. Klasse (Langeheine et al., 2001)
- Nur **jedes 4. Mädchen belegt Leistungskurs Mathematik** (Solga & Pfahl, 2009)
- Junge Frauen, die geschlechtsuntypische Berufe/Studienfächer ergreifen, stehen unter **Rechtfertigungsdruck** (Küllchen, 1997)

35

2. Sozialisationstheorie

Weitere empirische Befunde

- Akademikerinnen in naturwiss. und techn. Berufen berichten häufiger von **inneren Konflikten**
Themen: Rollenkonflikte, Ohnmacht, persönliche Unzulänglichkeiten, Ausgrenzung, Einsamkeit
→ **internale Attribution**
- Akademiker benennen als Themen: berufliche Zwänge, Konkurrenz, Hierarchie, Kommunikation, Arbeitsorganisation
→ **externale Attribution**

(Kosuch, 1994)



36

3. Rollentheorie / 4. Berufswahlmotive

3. Rollentheorie

- Männern werden Rollen in der Produktion, Frauen in der Reproduktion zugeschrieben

Menschen verhalten sich entsprechend der Geschlechterstereotype
→ Aktivierung von Stereotypen wirkt sich positiv auf Leistung aus

- **Technik: gilt als männliches Territorium**
- **Erziehung und Pflege: gelten als Territorien von Frauen**

4. Unterschiedliche Berufswahlmotive

- Jungen richten Berufswahl nach Aufstiegschancen aus, Mädchen motiviert der Umgang mit Menschen

37

5. Lehrformen / 6. Männer in soz. Berufen

5. Bevorzugung unterschiedlicher Lehrformen

- Frauen schätzen offene Kommunikation, Mitgestaltung, kollegiales Lern- und Studienklima

6. Männer in sozialen Berufen

Argumente dafür

- Erwartung einer Prestigesteigerung
- Erwartung von positiven Effekten auf Jungen als Zielgruppe pädagogischer Angebote

38

6. Männer in sozialen Berufen

Ängste



- Gefahr der „Komplizenschaft“
→ mögliche Verstärkung stereotyper Männlichkeit bei Jungen
- Verdrängung von Frauen, Abwertung der von Frauen geleisteten sozialen Arbeit
- Soziale / pädagogische Berufe sind mit Männlichkeitsnormen schwer vereinbar
- Von Männern in sozialen Berufen wird erwartet, besonders durchsetzungsfähig und disziplinierend aufzutreten (z.B. in Arbeit mit „schwierigen Jungs“)

Quelle: Budde (2009)

39

6. Männer in sozialen Berufen

Befunde



- Schüler haben wenig Wissen über soziale Arbeit
→ Assoziation mit Kindergarten und Altenheim
- negative Zuschreibungen: geringer Verdienst, unattraktive Arbeitszeiten, negatives Image der Berufskleidung (wenig „cool“), kaum messbare Erfolge
- Sozialpraktikum und Zivildienst führen mitunter dazu, soziale Berufe auszuschließen: zu anstrengend oder unterfordernd, Kritik an Hierarchien

Empfehlung von Budde

- Schüler und Zivildienstleistende begleiten, Erfahrungen reflektieren

Quelle: Budde (2009)

40

4. Geschlechtsspezifische Berufswahl Lösungsansätze

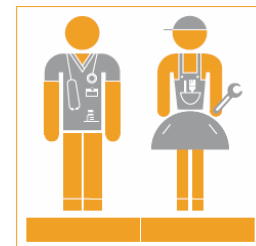
41

Prof. Dr. B. Franzke

1. 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

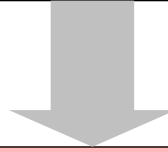
3. Gendergerechte Vermittlung von Berufsbildern

- 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 → Bundestagsbeschluss

42

1. Politisches Ziel: Undoing Gender

Politisches Ziel: „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

2. Ziele und Programmschwerpunkte

INHALTLICHE ZIELE

- Technikinteresse (Frauen) bzw. Interesse für soziale Berufe (Männer) wecken
- Kompetenzerfahrungen schaffen
- Vorbilder geben
- Karriere fördern
- Networking

Berufsorientierung

Berufswahl

Berufseinstieg

Karriere



PROGRAMMSCHWERPUNKTE

I Informieren

IV Qualifizieren

II Sensibilisieren

V Rahmenbedingungen optimieren

**III Beraten, unterstützen,
 ermutigen**

Definition Beratung

= **Unterstützung und Begleitung eines Menschen mit dem Ziel, eine Aufgabe oder ein Problem zu lösen oder sich der Lösung anzunähern**

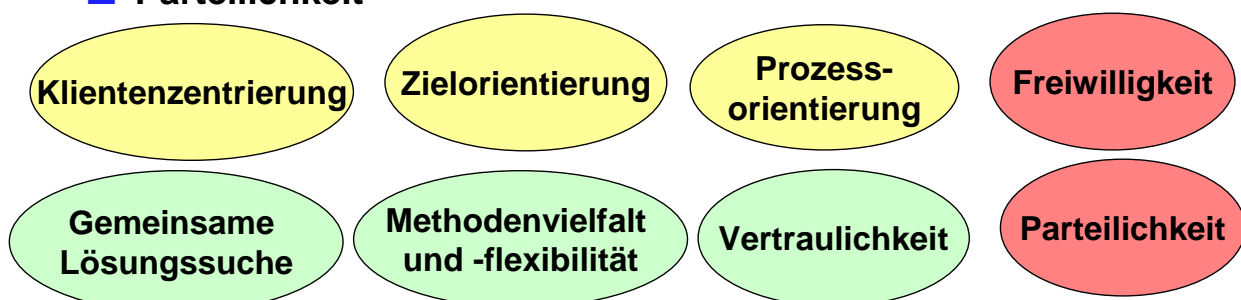
- Förderung von Orientierung, Planung, Planungssicherheit, Entscheidungssicherheit, Handlungserfolgen in Entscheidungssituationen, bei Problemen, Krisen und der Gestaltung individueller und sozialer Lebensstile und Lebensgeschichten

→ Zeitalter hoher Komplexität und Unsicherheit

Querschnittsmethode / Schlüsselqual. in fast allen Berufsfeldern:
beraten wird auch da, wo nicht explizit von B. gesprochen wird
(z.B. Fachkräfte im Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen)

Merkmale von Beratung

- Klientenzentrierung, Alltagsnähe
- Zielorientierung
- Prozessorientierung: über längeren Zeitraum hinweg
- **Gemeinsames Erkunden des Weges zu einem Ziel:**
Ratsuchender gibt Informationen, Berater strukturiert, beide entwickeln zusammen Lösungsweg, Ratsuchender setzt diesen um
- **Vielfalt + Flexibilität der Methoden**, abh. von Person, Sit., Anliegen
- Vertraulichkeit
- **Freiwilligkeit:** Ratsuchender wünscht und sucht Beratung
- **Parteilichkeit**



2. Ziele und Programmschwerpunkte

I Informieren und II Sensibilisieren

- Wissen über geschlechtsuntypische Berufe vermitteln
- Girls-Day / → bereits ab der 5. Klasse; Jungentage?
- Mädchentechniktage, Technikprojekte in Unternehmen, Praktika, Technik-Abenteuer-Camps
- Schnuppertage an Hochschulen, Sommerhochschulen
- Zielgruppen: SchülerInnen, LehrerInnen, Eltern

III Beraten, unterstützen, ermutigen

- Schaffen von Erfolgserlebnissen
- Personen des gleichen Geschlechts als AnsprechpartnerInnen, Modelle und Vorbilder
- Mentoring, d.h. Begleitung von SchülerInnen und StudentInnen durch Erfahrene, vor/während des Studiums + beim Berufseinstieg

47

2. Ziele und Programmschwerpunkte

IV Qualifizieren

- Praktika, Vorkurse
- Studiengänge nur für Frauen
- Angebote zur Schlüsselqualifizierung, Persönlichkeitsentwicklung, Coaching
- Zusätzliche Lehrveranstaltungen, die auf Kommunikation und ganzheitliche Betrachtungsweise abzielen
- Förderung von Genderkompetenz

V Rahmenbedingungen optimieren

- Vereinbarkeit Familie und Ausbildung / Beruf
- Erhöhung des Anteils von Frauen im Lehrpersonal
- Sozialisation der Chancengleichheit in Familie und Schule

48

3. Praxisbeispiele

Praxisbeispiele „Frauen in Technik und Naturwissenschaften“

→ Schuster, Martina, Winker, Gabriele & Wolfram, Andrea (2004).

Neue Wege in Technik und Naturwissenschaften.

Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg.

http://www.fortbildung-bw.de/wb/06_frauen/downloads/Berufswahl.pdf

Videos „Neue Berufe für Jungen“

<http://www.respekt-jungs.de/Hey-Jungs/Action-Multimedia/Videos-Neue-Berufe-kennen-lernen>

4. Empirische Befunde

Befunde über die Wirkung unterschiedlicher Aktionen

- Nach der Vermittlung positiver Technikerfahrungen in der 9. Klasse ändern Mädchen ihre Einstellungen und Berufswahlabsichten in Richtung nw.-techn. Berufe. Bei Jungen haben die Maßnahmen keine Wirkung (Hannover, 1992).
- Nach Informations- und Werbeveranstaltungen für ing.wiss. Berufe finden v.a. Mädchen ing.wiss. Berufe attraktiver und sehen die Tätigkeit von Ing. positiver (Kessels & Hannover, 2004).
- Prädiktoren für die Wahl eines Leistungskurses Physik oder eines nw. Berufes sind u.a. Annahmen der Jugendlichen über Unterstützung durch Bezugspersonen und das Ausmaß praktischer Erfahrung. Mädchen unterschätzen, Jungen überschätzen ihre tatsächlichen Leistungen (Hannover, 1991).

4. Empirische Befunde

Befunde über die Wirkung unterschiedlicher Aktionen

- Ada-Lovelace-Projekt: Ziel = Motivation von Schülerinnen und jungen Frauen für nw. und techn. Studienfächer und Berufe. Nach Teilnahme an außerschulischen Bildungsangeboten verändern die Mädchen ihre Berufswahl Richtung nw. und techn. Arbeitsfelder (Ebach, 2006).

51

5. Gendergerechte Beratung

52

Gendergerechte Beratung

Ziel: Auflösung von Geschlechterrollen (*Undoing Gender*)

→ **Gendertraining für Lehrende und Beratende**

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

Gendertraining: Gendergerechtes Handeln in Schule, Berufsorientierung und Berufsberatung



53

Überblick

Techniken zur Standort- und Zielbestimmung

- Aktiv-aufmerksames Zuhören
- Konkretisieren
- Rückmeldungen geben / Feedback
- Ermutigen und Verstärken
- Reframing
- Techniken zum Perspektivwechsel
- Herausarbeiten von Anteilen

Entscheidungs- und Überzeugungstechniken

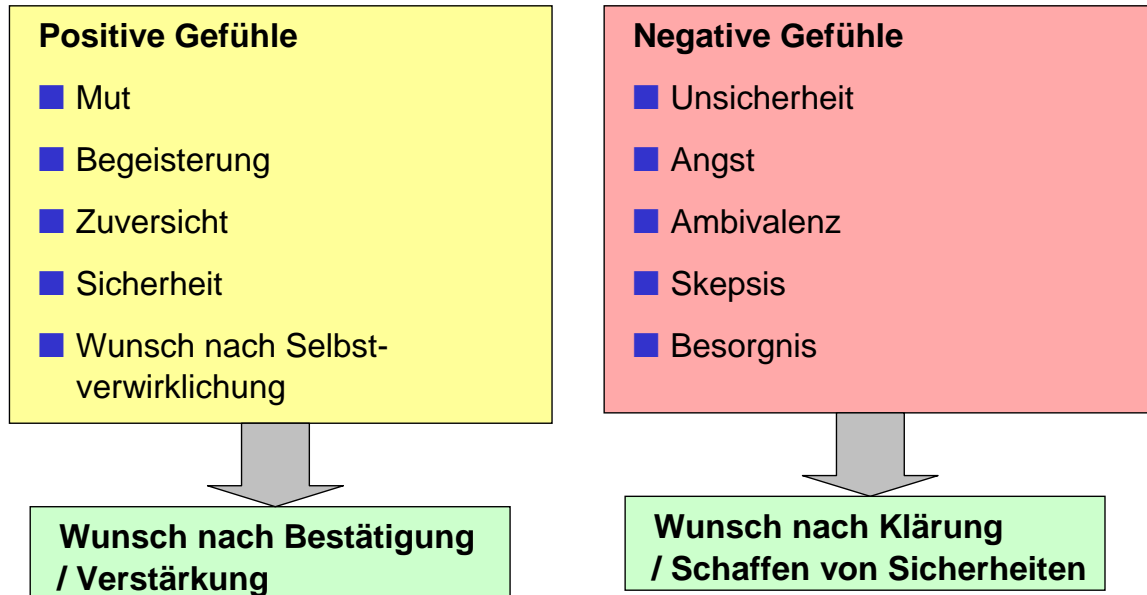
- Hilfen zur Entscheidungsfindung
- Informieren
- Argumentieren
- Einwandbehandlung

54

1. Aktiv-aufmerksames Zuhören

(Empathisches Zuhören)

Gefühle, Motive und Wünsche bei geschlechtsuntypischem Berufswunsch



55

2. Konkretisieren

Konkretisieren gelingt über offene Fragen, Ziele:

- Informationen über Motivation und Motive erhalten
- Ungenauigkeiten hinterfragen
- Probleme, Einwände, Widerstände und Motivationsblockaden erkennen und klären
- Ideen weiterführen, Denkanstöße geben, den Perspektivwechsel anregen (s. systemische Fragen)

Vermeiden Sie auf die Person bezogene Warum-Fragen!

→ diese sorgen für Unbehagen und setzen den Anderen unter Rechtfertigungsdruck

Wer fragt, ist **aktiv, führt, produziert und regt an.**

Beispiele: *Was genau könnte passieren? Wie meinen Sie das? Welche konkreten Erfahrungen haben Sie im Praktikum gemacht? Wie stellen Sie sich ... vor?*

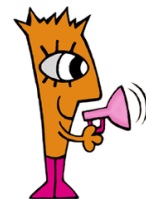
56

3. Rückmeldungen Geben / Feedback

Feedback = Rückmeldung über das offen ausgesprochene Denken oder beobachtete Handeln einer Person

→ sachgerechtes Konfrontieren

- **Positiv:**
Anerkennung und Verstärkung von Denk- und Handlungsweisen
- **Kritisch:**
Infragestellen kritischer Denk- und Handlungsweisen



Funktionen

- Information über eigene Stärken und Kompetenzen
- Information über die Wirkung der eigenen Person auf Andere
- Eröffnung von Lernchancen und Korrekturmöglichkeiten
- Auflösung von Fehlwahrnehmungen und inneren Konflikten

57

3. Rückmeldungen Geben / Feedback

Feedbackregeln (Auswahl)

- **Positiv, klar und deutlich formuliert**
- **Beschreibend** und nicht bewertend
- **Konkret** und nicht allgemein
- **Folgen** des Verhaltens deutlich machen
- **Brauchbar:** Auf Verhalten bezogen, das die andere Person ändern kann

Bestandteile

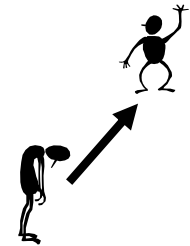
- Beobachtung: *Mir ist aufgefallen, Ich beobachte, Ich sehe...*
- Wirkungen, Folgen
- Wunsch, Erwartung, Bitte, Appell
- Chance zum Nachfragen und Klären geben

58

4. Ermutigen und Verstärken

Formen

- Positive Verstärkung erwünschter Denk- und Verhaltensweisen
→ Erhöhung von deren Auftretenswahrscheinlichkeit
- Festgemacht an konkreten Beobachtungen und Geschehnissen (s. Feedback)
- kein pauschales Lob / keine aufgesetzten Bewertungen
- erfordert genaue Beobachtung und Fingerspitzengefühl



Funktionen

- Förderung von Selbstvertrauen und Selbstsicherheit
- Ausbau internaler Kontrollüberzeugung: dem Vertrauen, dass Ereignisse selbst gesteuert werden können

59

5. Herausarbeiten von Anteilen

Herausarbeiten eigener und fremder Anteile zur Erklärung von Situationen und Ereignissen → **Attributionsmuster**

- Selbstvertrauen steigt bei internaler, stabiler Attribution von Erfolgen und externaler Attribution von Misserfolgen
- Auflösen von Fehlattritionen

	stabil	instabil
internal	Fähigkeit	Anstrengung Motivation
external	Aufgaben- schwierigkeit	Glück Pech

60

6. Informieren

Empfehlungen zur Informationsübermittlung

- Auf Person und Situation abgestimmte Quantität und Qualität an Informationen
 - Was braucht die Person?
 - Wie kann ich die Informationen entsprechend aufbereiten?

- Rückmeldungen einholen: Zusammenfassungen erfragen, gezielte Rückfragen stellen

61

7. Argumentieren

Spezielle Argumentationstechniken

5-Satz-Argumentation

- 1) **Standpunkt:** Ein Wirtschaftsinformatikstudium an der DH ist spitze.
- 2) **Argument:** Sie haben wissenschaftliche und praktische Ausbildung in einem.
- 3) **Beispiel:** Sie können später sowohl in einem IT- als auch in vielen anderen Unternehmen tätig sein.
- 4) **Fazit/Konsequenz:** Daraus resultieren eine hohe Flexibilität und sehr gute Arbeitsmarktchancen.
- 5) **Appell:** Besuchen Sie den Tag der offenen Tür.

Nutzenargumentation: Angebot → Verb → Vorteil

Der Jungentag bietet Ihnen Gelegenheit, mit Männern zu sprechen, die in einem sozialen Beruf Karriere gemacht haben.

62

6. Literatur

✓ Als Einführung besonders geeignet.

63

Prof. Dr. B. Franzke

Literatur

Basisliteratur über Gendertraining (1)

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

Basiswissen über Gender (2)

- ✓ ■ 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.
- Metz-Göckel, Sigrid, Roloff, Christine (oJ). Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation. <http://dimeb.informatik.uni-bremen.de/documents/artikel.-.Metz-Goeckel.Genderkompetenz.pdf>

64

Literatur

Geschlechtsspezifische Berufswahl, Fakten und Folgen (2)

- ✓ ■ Böckler-Boxen: www.boeckler-boxen.de
- DGB-Bundesvorstand (2010). Ausbildungsreport 2010.
www.dgb.de/themen/++co++9806254c-b5a4-11df-6fd9-00188b4dc422
- Hohberg, M. & Hamann, S. (2009). Ausbildung und Beschäftigung von Frauen in MINT-Berufen in Baden-Württemberg. IAB Regional Baden-Württemberg 2/2009. <http://www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-BW/RD-BW/Regionalinformationen/Chancengleichheit-am-Arbeitsmarkt/ca-dateien/202-MINT-Frauen-iab.pdf>
- ✓ ■ Kroll, Stephan (2010): Ausbildungsverträge 2009: Nur wenige Berufe dominieren. In: Berufsbildung für Wissenschaft und Praxis 1/2010, S. 8-9. www2.bibb.de/tools/cse-1.0/index.php?prj=bibb&q=kroll%2Bausbildungsvertr%E4ge
- Solga, Heike & Pfahl, Lisa (2009). *Doing Gender* im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. http://www.wzb.eu/bal/aam/pdf/2009-502_solga-pfahl.pdf
- Statistisches Bundesamt (2009). Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. <https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1023717>

65

Literatur

Geschlechtsspezifische Berufswahl, Fakten und Folgen (2)

- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2005). Bildung in Baden-Württemberg. Statistik Aktuell.
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2010). Statistische Berichte Baden-Württemberg. Unterricht und Bildung.
[www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Veroeffentl/Statistische_Berichte/3241_09001.pdf#se arch="ausbildungsvertr%C3%A4ge](http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Veroeffentl/Statistische_Berichte/3241_09001.pdf#se arch=)

66

Literatur

Geschlechtsspezifische Berufswahl, Erklärungs- und Lösungsansätze (3+4), Basiswerke

- Hausmann, Markus (2007). Kognitive Geschlechterunterschiede. In Lautenbacher, S., Güntürkün, O., & Hausmann, M. (Hrsg.), Gehirn und Geschlecht. Neurowissenschaft des kleinen Unterschieds zwischen Frau und Mann (S. 105-123). Heidelberg, Berlin usw.: Springer. Auch verfügbar über: http://www.springer.com/cda/content/document/cda_downloadaddocument/9783540716273-c1.pdf?SGWID=0-0-45-419701p173736517
- Schuster, Martina, Winker, Gabriele & Wolfram, Andrea (2004). Neue Wege in Technik und Naturwissenschaften. Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg:
✓ http://www.fortbildung-bw.de/wb/06_frauen/downloads/Berufswahl.pdf.
- Solga, Heike & Pfahl, Lisa (2009). *Doing Gender* im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
http://www.wzb.eu/bal/aam/pdf/2009-502_solga-pfahl.pdf

67

Literatur

Geschlechtsspezifische Berufswahl, Erklärungs- und Lösungsansätze (3+4), Befunde

- Budde, Jürgen (2009). Männer und soziale Arbeit?
✓ http://aim-gender.ruendal.de/__oneclick_uploads/2009/03/budde.pdf
- Ebach, Judith (2006). Die Erweiterung der beruflichen Orientierung von Schülerinnen am Beispiel des Ada-Lovelace-Projekts. In Endepohls-Ulpe, M., Jesse, A. (Hrsg.), Familie und Beruf - weibliche Lebensperspektiven im Wandel (S. 67-82). Frankfurt a. M.: Lang.
- Hannover, Bettina (1991). Zur Unterrepräsentanz von Mädchen in Naturwissenschaften und Technik: Psychologische Prädiktoren der Fach- und Berufswahl. Zeitschrift für Pädagogische Psychologie, 5, 169-186.
- Hannover, Bettina (1992). Mädchen in geschlechtsuntypischen Berufen. Zeitschrift für Sozialpsychologie, 23, 36-45.
- Macha, Hildegard (1991). Das Verhältnis von Jungen und Mädchen im Vorschulalter zu Technik: Weichenstellungen in Familie und Kindergarten. Frauenforschung, 9 (4), S. 22-29.

68

Literatur

Geschlechtsspezifische Berufswahl, Erklärungs- und Lösungsansätze (3+4), Befunde

- Kessels, Ursula & Hannover, Bettina (2004). Was bewirkt die Werbung für ingenieurwissenschaftliche Fächer? Evaluation eines universitären Angebots für Schülerinnen und Schüler. *Empirische Pädagogik*, 18, 228-251.
- Kosuch, Renate (1994). *Beruflicher Alltag in Naturwissenschaft und Ingenieurwesen*. Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- Küllchen, Hildegard (1997). Zwischen Bildungserfolg und Karriereskepsis. Zur Berufsfindung junger Frauen mit mathematisch-naturwissenschaftlichen Interessen. Bielefeld: Kleine.
- Langeheine, Rolf, Häußler, Peter, Hoffmann, Lore, Rost, Jürgen & Sievers, Knut (2001). Strukturelle Veränderungen des Physikinteresses von der 7. zur 9. Jahrgangsstufe. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 33 (1), S. 20-29.

69

Literatur

Gendergerechtes Beraten (5)

- ✓ ■ 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/pdf/Franzke_Gendertraining_07_2010_5.pdf

70