

DAS GESCHLECHTSSPEZIFISCHE BERUFSWAHLVERHALTEN

Theorien | Einflussfaktoren | Handlungsempfehlungen
Mit Bezug auf Mecklenburg-Vorpommern

LANDESZENTRUM  MV
FÜR GLEICHSTELLUNG
UND VEREINBARKEIT



INHALT

Abbildungsverzeichnis	3
Zusammenfassung	4
1. Einleitung	6
2. Die geschlechtsspezifische Berufswahl – Begriffs- und Problembestimmung	9
3. Die theoretischen Grundlagen der geschlechtsspezifischen Berufswahl	11
3.1 Die angebotsseitigen Theorien	11
3.2 Die strukturtheoretischen Theorien	13
3.3 Die sozialpsychologischen Theorien	13
3.4 Zwischenfazit	15
4. Begleitung von Jugendlichen bei der Berufswahl	16
4.1 Berufsorientierungsstrukturen in Mecklenburg-Vorpommern	16
4.1.1 Das schuleigene Konzept der Berufs- und Studienorientierung	17
4.1.2 Die Rolle der Lehrkräfte in der Berufsorientierung	18
4.1.3 Die Rolle von außerschulischem Personal – am Beispiel der Potenzialanalyse	19
4.1.4 Die Rolle der Eltern/Erziehungsberechtigten und ihre Einbeziehung in die Berufsorientierung	21
4.1.5 Die Rolle der lokalen und regionalen Wirtschaft	23
4.2 Die Wahrnehmung der Einflussfaktoren durch die Jugendlichen in der Berufswahl	25
5. Handlungsempfehlungen zur Förderung einer geschlechtsunabhängigen Berufswahl in M-V	31
Quellenverzeichnis	35

ABBILDUNGEN

1	Rangliste der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen in Mecklenburg-Vorpommern 2014	6
2	Anzahl der Studienanfänger und -anfängerinnen im WS 2013/2014 in Mecklenburg-Vorpommern	8
3	Frauenanteile in den 30 häufigsten Berufen	10
4	Übersicht wissenschaftlicher Theorien mit Kernaspekten, Unterschieden und Ansatzpunkten	15
5	Landeskonzept für den Übergang von der Schule in den Beruf	16
6	Wunschberufe der Eltern für ihre Söhne und Töchter	22
7	Ansichten von Vätern und Müttern zur Berufswahl von Jungen und Mädchen	23
8	Informationsdefizite von Jugendlichen bei der Berufswahl	27
9	Akteurspyramide im Handlungsfeld Berufsorientierung	27
10	Berufspläne von Jungen und Mädchen	28
11	Bedeutung der elterlichen Unterstützung bei der Ausbildungs- und Berufswahl	28
12	Empfundener Grad des Einflusses der Eltern auf die Jugendlichen in der Berufswahl	29
13	Ziele der Jugendlichen nach Geschlecht	30

ZUSAMMENFASSUNG

Tradierte Annahmen über Geschlechter sowie die größtenteils geschlechtsspezifische Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen haben die Veränderungen in der Arbeits- und Lebenswirklichkeit der Geschlechter überdauert. Längst ist die finanzielle Unabhängigkeit für einen Großteil der Frauen zu einem Lebensgrundsatz geworden. So verwundert es auch nicht, dass es noch nie so viele hoch qualifizierte Frauen gab wie heute - ihr Potenzial wird jedoch noch immer nicht angemessen ausgeschöpft. Zur Arbeits- und Lebenswirklichkeit gehört zudem auch, dass sich Frauen nach wie vor häufig für typisch „weibliche“ Berufe entscheiden, diese jedoch ein geringeres Berufsspektrum aufweisen, als typisch „männliche“ Berufe. Ein Resultat hieraus ist, dass in diesen „weiblichen“ Berufen die Konkurrenz für Frauen durch Frauen steigt. Ebenso führt die stark ausgeprägte geschlechtsspezifische Berufswahl von Männern dazu, dass gerade in den sozialen Berufen kaum Vorbilder für Jungen existieren.

Die geschlechtsspezifische Berufswahl ist wie in anderen Bundesländern auch in Mecklenburg-Vorpommern ein stark ausgeprägtes Problem, sowohl bei jungen Männern als auch bei jungen Frauen. Lediglich drei der Top-10-Berufe der Frauen im Land sind in denen der Männer wiederzufinden: Verkäufer/-in, Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Koch/Köchin. Des Weiteren finden sich bei den Frauen vier Berufe in den Top-10, die weit außerhalb der Top-10 der Männer liegen: Friseur (Rang 54), Zahn-/medizinischer Fachangestellter (Rang 134/124) und Verwaltungsfachangestellter (Rang 31). Andersherum ist es noch deutlicher: So lassen sich unter den männlichen Top-10-Berufen sechs ausmachen, die bei den Frauen weit außerhalb der Top-10 liegen. Dies sind beispielsweise Kraftfahrzeugmechatikerin (Rang 47), Fachlageristin (Rang 47) und Konstruktionsmechanikerin (Rang 98).¹ Dieses Grundmuster hat sich seit DDR-Zeiten kaum verändert. Gesellschaftlich problematisch ist dieses Verhalten aus mehreren Gründen:

Die geschlechtsspezifische Berufswahl wird durch die horizontale und vertikale Segregation auf dem Arbeitsmarkt verstärkt – wie auch umgekehrt die horizontale

und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes durch die geschlechtsspezifische Berufswahl gestützt wird. Dieses sich gegenseitig verstärkende Verhältnis führt unter anderem zu einer spezifischen Segregation von Gehältern, da Frauen sowie Männer in sog. *Frauenberufen* für gleichwertige (Frauen auch häufig für gleiche) Arbeit geringer entlohnt werden.² Geringere Renten sind eine gravierende Folge, deren Auswirkungen sich für die Betroffenen erst spät im Lebensverlauf zeigen. Die Segregation von Gehältern beinhaltet damit auch eine enorme Benachteiligung der betroffenen Personen am Ende ihrer regulären Erwerbstätigkeit.

Die tradierten Annahmen über Geschlechter und der daraus resultierenden, noch immer deutlich vorhandenen geschlechtsspezifischen Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen behindern die Gleichstellung und Chancengleichheit. Die Problematik ist aber nicht ausschließlich eine Frage der gesellschaftlichen Gerechtigkeit. Sie stellt ebenso ein wirtschaftliches Risiko dar. Die demographischen Veränderungen und der sich weiterhin verstärkende Fachkräftemangel, der bereits heute in vielen Branchen von der Pflege bis zu den technischen Berufen festgestellt wird, werden auch in Mecklenburg-Vorpommern in Zukunft noch deutlicher ihre Spuren hinterlassen. Daher müssen jetzt Mädchen und junge Frauen sowie Jungen und junge Männer für solche Berufswege begeistert werden, die bisher aufgrund von Geschlechterrollenstereotypen für sie nur bedingt attraktiv gewesen sind.

Um dies zu erreichen, ist eine gesamtgesellschaftliche Auseinandersetzung mit den überholten normativen Erwartungen, die mit männlichen und weiblichen Rollenbildern verbunden sind, erforderlich. Ebenfalls ist aus arbeitsmarktpolitischer Sicht eine Aufwertung der Arbeit bspw. im sozialen Bereich über das Lohnniveau und die

¹ BIBB Rangliste der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen in M-V 2014, Männer.

² Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes: „Als eine der wesentlichen Ursachen für die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen gilt, dass typische „Frauenberufe“ systematisch unterbewertet werden. So werden zum Beispiel physische und psychische Herausforderungen zu niedrig bewertet oder ganz außer Acht gelassen – anders als in von Männern dominierten Branchen. Für den Bundesangestelltentarif (BAT) wurde diese Tatsache eingehend untersucht und wissenschaftlich belegt“ (http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Glossar_Entgeltgleichheit/DE/05_Bewertung_von_Arbeit_Arbeitsbewertung.html?jsessionid=6E16D7420F99C259BE756118851F929D.2_cid322?nn=6571906; letzter Abruf: 26.10.2015).

Arbeitsbedingungen notwendig, um motiviertes und entsprechend der neuen Anforderungen ausgebildetes Personal beider Geschlechter für diesen wichtigen, künftig noch stärker nachgefragten Bereich gewinnen und sichern zu können. In diesem Zusammenhang bedarf es aber natürlich auch gewisser Veränderungen in der bisherigen Praxis der schulischen und außerschulischen Berufsorientierung im Land, um die geschlechtsunabhängige Berufswahl stärker zu fördern.

Das vorliegende Papier erörtert zunächst die theoretischen Erklärungsansätze für das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten, um einen fundierten Ausgangspunkt für eine kritische Betrachtung der Berufsorientierungsstrukturen in Mecklenburg-Vorpommern darzulegen. Anschließend werden die Erkenntnisse aus der Forschung darüber, wie Jugendliche selber die Einflussfaktoren in der Berufswahl sehen, herausgestellt. Auf Grundlage der Schnittmengen dieser drei Argumentationslinien werden allgemeine Handlungserfordernisse und -empfehlungen zur Förderung der geschlechtsunabhängigen Berufswahl in Mecklenburg-Vorpommern formuliert. Die zehn Empfehlungen sind im Folgenden aufgeführt.

1. Etablierung verbindlicher Qualitätsstandards für schuleigene Berufsorientierungskonzepte
2. Auf- und Ausbau schulübergreifender lokaler Netzwerke zwischen Schulen, Unternehmen, anderen Arbeitgebenden und Wirtschaftsakteur_innen
3. Sensibilisierung von Führungskräften für ihre Rolle in der Berufsorientierung
4. Zielgruppengerechte Thematisierung der Berufsorientierung im Kontext der eigenen Lebensplanung
5. Förderung der allgemeinen Kompetenz aller schulischen Lehrkräfte im Lernfeld Berufsorientierung
6. Förderung der Genderkompetenz von (angehenden) schulischen Lehrkräften
7. Sicherstellung der Genderkompetenz von außerschulischen Akteur_innen in der Berufsorientierung
8. Entwicklung und Einsatz von gendergerechtem Lehrmaterial im Lernfeld Berufsorientierung
9. Verstärkte Sensibilisierung der Eltern bzw. der Erziehungsberechtigten für ihre Rolle in der Berufsorientierung
10. Erprobung neuer Inhalte und Methoden in der Berufsorientierung

Es ist grundlegend erforderlich, dass Schülerinnen und Schüler dazu befähigt werden, selbstständig, verantwortungsbewusst sowie interessenorientiert eine Berufswahlentscheidung treffen zu können. Eine ausreichend geschlechtersensible Unterstützung durch Lehrkräfte, Berufsberatende und vor allem Eltern (bzw. Erziehungsberechtigte) ist für Jungen und Mädchen trotz aller Bemühungen kaum gegeben. Dies wäre jedoch notwendig, um gegen tradierte Erwartungen und Vorurteile anzugehen.

Eltern oder Erziehungsberechtigte müssen noch stärker für ihre Rolle in der Berufsorientierung ihrer Kinder sensibilisiert werden, da ihnen oftmals nicht bewusst ist, dass sie durch ihr eigenes Handeln und eigene Präferenzen ihre Kinder in geschlechtstypische Berufe lenken können. Die geschlechtsspezifische Berufswahl ist gesellschaftlich gewachsen und wird durch den Einfluss der vorangegangenen Generationen gesellschaftlich reproduziert. Eltern oder Erziehungsberechtigte dienen ihren Kindern als Vorbilder, was positive und negative Konsequenzen für den Lebensverlauf des Kindes haben kann. Eltern, Familienangehörige sowie persönliche Erfahrungen (bspw. über Praktika) haben den meisten Einfluss auf die Berufswahl der Jugendlichen. Sie bieten jedoch, im Vergleich zum Internet oder zu professionellen Berufsberatenden, die geringste Informationsbreite an.

Vor diesem Hintergrund ist es notwendig die Kompetenzen aller professionell Beteiligten im Bereich der Berufsorientierung und Gender-Thematik auszubauen. Für Lehrkräfte wären Fortbildungen zur Berufsorientierung und Gender-Qualifizierungen sinnvoll, bei Berufsberatenden muss Genderkompetenz zu den Grundanforderungen gehören. Diese Schlüsselakteur_innen der Berufsorientierung sollen dazu angeregt werden, ihre verinnerlichten Geschlechterrollenbilder und ihr eigenes Handeln zu reflektieren, damit sie Jugendliche ebenfalls befähigen und bestärken können, selbst zu erkennen, wie geschlechtsstereotypisierende Normen im Berufsorientierungsprozess auf sie einwirken.

1. Einleitung

Dass Frauen nicht nur in sogenannten *Frauenberufen* und Männer nicht nur in sogenannten *Männerberufen* arbeiten (müssen) ist nicht nur als ein Aspekt der Gleichstellung und/oder Chancengleichheit anzusehen. In Anbetracht der sich stark ändernden demographischen Struktur der gesamten Bundesrepublik, des wachsenden Fachkräftemangels (Vgl. IAB 2014: 2), unbesetzter Ausbildungsplätze sowie der hohen Zahl von Ausbildungsabbrüchen,³ ist der Abbau der ausgeprägten geschlechtsspezifischen Berufswahl auch aus wirtschaftlicher Perspektive notwendig geworden. Um einem Verharren im Status quo geschlechtsspezifischer Berufsgruppen/-bildung entgegenzuwirken, ist es unabdingbar, die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen, die das Handeln der beteiligten Akteur_innen beeinflussen, zu erkennen und zu verstehen. In diesem Zusammenhang sind nicht nur Jugendliche vor dem Übergang ins Berufsleben, oder anders gesagt, die Arbeitnehmenden der Zukunft gemeint, sondern ebenso ihre Eltern und andere Bezugspersonen, Lehrkräfte und nicht zuletzt die Arbeitgebenden. Dem geschlechtsspezifischen Berufswahlverhalten entgegenzuwirken bzw.

dieses aufzubrechen und zu verändern, ist somit eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe – auch in Mecklenburg-Vorpommern. Der Stand der Forschung, insbesondere der empirischen, zur Dimension des Geschlechts im Berufsorientierungsprozess, ist vergleichsweise dünn (Vgl. Faulstich-Wieland & Scholand 2015: 80), weshalb die Aufbereitung und Durchführung weiterer (regionaler) Studien dringend erforderlich ist.

Betrachtet man beispielsweise die aktuellen Zahlen über Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen in Mecklenburg-Vorpommern ist eines auffällig: junge Männer und Frauen bei uns im Land lassen sich geschlechtsspezifisch ausbilden und führen somit den Status quo der geschlechtsspezifischen Berufsausübung fort. Vergleicht man die jeweiligen Top-10-Berufe von Frauen mit denen der Männer, ergibt sich folgendes Bild:

Lediglich drei der Top-10-Berufe der Frauen sind in denen der Männer wiederzufinden: Verkäufer/-in, Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Koch/Köchin (siehe Abb. 1).

³ Die Datenlage über „echte“ Ausbildungsabbrecher_innen ist ungenau, da sie in einer Kategorie mit denjenigen eingerechnet werden, die ihre Ausbildung wechseln. Fakt ist jedoch, dass im Jahr 2014 von 518.391 neu begonnenen Ausbildungen in ganz Deutschland, 143.457 Jugendliche ihre Ausbildung gewechselt oder abgebrochen haben – das entspricht 27,7% aller Auszubildenden!

Rang	Männlich	Weiblich
1	KFZ Mechaniker	Verkäuferin
2	Koch	Kauffrau für Büromanagement
3	Landwirt	Kauffrau im Einzelhandel
4	Fachkraft für Lagerlogistik	Hotelfachfrau
5	Kaufmann im Einzelhandel	Friseurin
6	Verkäufer	Restaurantfachfrau
7	Fachlagerist	Zahnmedizinische Angestellte
8	Mechatroniker	Verwaltungsfachangestellte
9	Konstruktionsmechaniker	Medizinische Fachangestellte
10	Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	Köchin

Abbildung 1

– eigene Darstellung,
Quelle: BIBB, Rangliste
der Ausbildungsberufe
nach Neuabschlüssen
in M-V 2014.

Des Weiteren finden sich bei den Frauen vier Berufe in den Top-10, die weit außerhalb der Top-10 der Männer liegen: Friseur (Rang 54), Zahn-/medizinischer Fachangestellter (Rang 134/124) und Verwaltungsfachangestellter (Rang 31).⁴ Andersherum ist es noch deutlicher: So lassen sich unter den männlichen Top-10-Berufen sechs ausmachen, die bei den Frauen weit außerhalb der Top-10 liegen. Dies sind beispielsweise Kraftfahrzeugmechatronikerin (Rang 47), Fachlageristin (Rang 47) und Konstruktionsmechanikerin (Rang 98).⁵

Dieser Befund für Mecklenburg-Vorpommern mag manchen, hinsichtlich der politischen Vergangenheit als Teil der Deutschen Demokratischen Republik (DDR), überraschen. Hier wurde ein anderes Grundverständnis von Frauen und ihrer Erwerbstätigkeit gelebt.⁶ In der ehemaligen DDR war es Usus und Recht, dass eine Frau einer (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit nachging, auch wenn sie verheiratet war und/oder Kinder hatte. Allerdings ist hierbei festzustellen, dass – trotz der im Vergleich zur BRD hohen Anzahl von Frauen in technischen- und Produktionsberufen – der Arbeitsmarkt in der DDR in der Gesamtbetrachtung dennoch stärker segregiert war als in der damaligen Bundesrepublik (Vgl. Trappe & Rosenfeld 2001 oder Falk 2005: 100-109). Das bedeutet, dass entgegen der verbreiteten Wahrnehmung, Frauen und Männer hier bereits stark anhand des Musters von *Frauen-* und *Männerberufen* arbeiteten.⁷ Die Erwerbstätigkeit und somit auch die Berufsorientierung (-wahl) wurde damals durch die staatliche Bildungsplanung und die Arbeitskräfteleitung reguliert (Vgl. Falk 2005: 101). Die berufliche Emanzipation der Frau erstreckte sich in der Regel also auf die (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit an sich, und nur sehr bedingt auf eine geschlechtsunabhängige Berufswahl.

Heutzutage hat sich das Berufswahlspektrum von Mädchen und Jungen in Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich zur starken Segregation zu Zeiten der DDR wenig gewandelt. Frauen sind hauptsächlich in der Verwaltung (Kauffrau für Büromanagement, Rang 2) oder im Dienst-

leistungsbereich (Verkäuferin, Kauffrau im Einzelhandel, Hotelfachfrau und Friseurin, Rang 1 und 3 bis 5) zu finden, während Männer hauptsächlich im handwerklichen und technischen Bereich, beispielsweise als Kraftfahrzeugmechatroniker (Rang 1), Fachkraft für Lagerlogistik (Rang 4) oder Konstruktionsmechaniker (Rang 9), arbeiten. Das mit den unterschiedlichen Berufen auch eine unterschiedliche Bezahlung und/oder ein unterschiedliches Prestige einhergehen kann, ist offenkundig.

Bei den Studienanfängern und -anfängerinnen sind die integrierten Studienfächer die beliebtesten. Hierunter sind solche Studienfächer zu verstehen, bei denen nahezu eine Gleichverteilung von Männern und Frauen herrscht. So studieren in Mecklenburg-Vorpommern Männer und Frauen in ähnlich hohen Zahlen Betriebswirtschaftslehre. Diese Fachrichtung belegt bei beiden Geschlechtern den ersten Rang bei den am häufigsten gewählten Studiengängen.⁸ Zu den Studienfächern mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis unter den Studierenden gehören außerdem Medizin (Männer Rang 3, Frauen Rang 2) und Rechtswissenschaften (Männer und Frauen Rang 4).

Bei anderen Fächern liegt jedoch eine Aufteilung in geschlechtsspezifische Muster vor, wie beispielsweise im Bereich Maschinenbau (Rang 2), Elektrotechnik/Elektronik (Rang 5) und Physik (Rang 10), die drei der Top-10-Studienfächer der männlichen Studienanfänger in Mecklenburg-Vorpommern darstellen. Bei den Studienanfängerinnen sind diese nicht unter den zehn beliebtesten wiederzufinden. Stattdessen sind Fächer wie Biologie (Rang 3), Anglistik/Englisch (Rang 6) und Religionslehre (Rang 7) als beliebte *„Frauen-Fächer“* vorzufinden. Bei der Top-10-Aufstellung der jeweiligen Geschlechter fällt zudem auf, dass vier von zehn Studienfächern überhaupt nicht in der Rangliste des jeweils anderen Geschlechts vorhanden sind. Andere Unterschiede zeigen sich durch die Anzahl der Studierenden: In Studienfächern wie Geschichte ist die Zahl der männlichen Studienanfänger (644 zu 351, Rang 7) fast doppelt so hoch wie die der weiblichen Studienanfängerinnen. Im Bereich der Biologie ist es genau andersherum, hier ist die Zahl der Studienanfängerinnen (942 zu 551, Rang 3) fast doppelt so hoch wie die der Studienanfänger. Dies zeigt sehr deutlich, dass bis auf die integrierten Studienfächer, analog zum Ausbildungsbereich, eine starke geschlechtsspezifische Studienfachwahl

4 BIBB Rangliste der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen in M-V 2014, Frauen.

5 BIBB Rangliste der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen in M-V 2014, Männer.

6 Dies steht im starken Gegensatz zu dem Verständnis der Erwerbstätigkeit von Frauen in Westdeutschland. Hier wurde erst in den 1970er Jahren das Gesetz erlassen, welches einer verheirateten Frau erlaubte, selbstständig darüber zu entscheiden, ob sie arbeiten geht oder nicht (§1356 BGB vom 18. August 1896, Erweiterung vom 1. Juli 1977).

7 „Über die staatliche Lehrstellenvergabe wurden Frauen in die zu DDR-Zeiten prestigieniedrigeren Dienstleistungsberufe gelenkt. Gleichzeitig blieb männlichen Auszubildenden die Möglichkeit verwehrt, in weiblich dominierten Berufen [...] eine Ausbildung zu absolvieren.“ (Falk 2005: 102).

8 Alle Rangangaben hier und im Folgenden beziehen sich auf die Anzahl der Studienanfänger/-anfängerinnen zum Wintersemester 2013/2014 in Mecklenburg-Vorpommern. Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2015, Stand 05. Mai 2015.

vorherrscht. Woran liegt es also, dass Frauen weiterhin häufiger in frauendominierten Bereichen ihre Ausbildung oder ein Studium absolvieren, während Männer sich für eine Ausbildung in einem *Männerberuf* oder für einen eher von Männern bevorzugten Studiengang entscheiden?

Das vorliegende Papier soll Antworten auf diese Frage geben und daraus Empfehlungen für die Praxis ableiten. Nach einem begriffs- und situationsklärenden Einstieg, werden die vorherrschenden Theorien zur Erklärung des Berufswahlverhaltens im Allgemeinen beleuchtet. Aufbauend hierauf, werden in einem zweiten Schritt die Einflussfaktoren, die laut den Theorien zu einer geschlechtsspezifischen Ausbildungs- bzw. Berufswahl führen, herausgearbeitet. Ein Zwischenfazit führt über zum Themenspektrum der Begleitung von Jugendlichen in der Berufswahl. Es werden einerseits die Strukturen der Berufsorientierung in Mecklenburg-Vorpommern sowie die Rolle der beteiligten Akteur_innen unter die Lupe ge-

nommen, um die Chancen und Grenzen einer geschlechterunabhängigen Beratung von Mädchen und Jungen kritisch zu prüfen. Dieser Blick auf der Angebotsseite der Berufsorientierung wird ergänzt durch eine Betrachtung dessen, wie Jugendliche den Berufswahlprozess erleben, und welche Einflussfaktoren für sie dabei von Bedeutung sind. Abschließend werden Empfehlungen formuliert, die darauf abzielen, eine interessen geleitete und geschlechtersensible Berufsorientierung stärker in der Praxis zu verankern.

Rang	Männlich	Weiblich
1	BWL	BWL
2	Maschinenbau	Medizin
3	Medizin	Biologie
4	Rechtswissenschaft	Rechtswissenschaft
5	Elektrotechnik / Elektronik	Wirtschaftsrecht
6	Wirtschaftsrecht	Anglistik / Englisch
7	Geschichte	Evangelische Theologie / Religionslehre
8	Biologie	Zahnmedizin
9	Politikwissenschaft / Politologie	Geschichte
10	Physik	Pharmazie

Abbildung 2: – eigene Darstellung: Quelle: Statistisches Bundesamt, Anzahl der Studienanfänger und -anfängerinnen im WS 2013/2014 in Mecklenburg-Vorpommern. Wiesbaden, Mai 2015.

2. Die geschlechtsspezifische Berufswahl – Begriffs- und Problembestimmung

Die geschlechtsspezifische Berufsorientierung beschreibt das von Werten und Normen sowie Selbst- und Fremdeinschätzungen beeinflusste Verhalten von Jungen und Mädchen, welches sie in ihre geschlechtstypischen Berufe hineinbringt. Die geschlechtsspezifische Berufswahl steht in einer sich gegenseitig verstärkenden Beziehung zur geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt, nach der sich Berufe und Berufsgruppen in zwei Hauptkategorien aufteilen. Es gibt jene, in denen fast ausschließlich Männer arbeiten und jene, in denen fast ausschließlich Frauen vertreten sind.⁹ Wie bereits angedeutet, zieht diese Segregation eine Segregation der Gehälter und des gesellschaftlichen Ansehens der Berufe nach sich.

Die Folgen dessen sind ein geringeres Einkommen¹⁰ (teils auch ohne Erwerbsunterbrechung oder Teilzeitbeschäftigung aufgrund von familiären Verpflichtungen) und geringere Rentenansprüche im Alter.

Dadurch, dass Männer und Frauen sich gezielt für jeweils bestimmte Berufe entscheiden, werden diese dem jeweiligen Geschlecht zugeschrieben (*Männerberufe*, *Frauenberufe*). Die Arbeitnehmenden bevorzugen oftmals diejenigen Branchen¹¹ und Berufe, die sie als angemessen empfinden, also mit ihrem Geschlecht besonders assoziieren. Somit erweist sich die sog. horizontale Segregation als starre Struktur auf dem Arbeitsmarkt. Ein Phänomen, das in besonderem Maße für Deutschland gilt (Vgl. Busch 2013(a): 146f.) und beschreibt, dass Frauen und Männer in verschiedenen Wirtschaftszweigen unterschiedlich stark repräsentiert sind (Vgl. Ziegler et al 2010: 288). Überdies besetzen Frauen statistisch gesehen häufiger die weniger anerkannten und geringfügiger bezahlten Positionen. Dieser Aspekt stellt die zweite Dimensionen der durch die geschlechtsspezifische Berufswahl entstandenen Segregation des Arbeitsmarktes dar: die vertikale Segregation.

Neben der eben beschriebenen starken geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt, stellen mehrere Studien heraus, dass das Berufsspektrum hinsichtlich der *Frauenberufe* (Berufe mit einem Frauenanteil von 70% und mehr) weitaus geringer ist, als das Berufsspektrum der sogenannten *Männerberufe* (mit einem Frauenanteil bis zu 30%).¹² Dass sich Frauen auf ein kleineres Spektrum¹³ von Berufen konzentrieren, zeigt die Abbildung 3 durch den Anteil von Frauen in den Top-30-Berufen. In lediglich zehn von dreißig Berufen (Versicherungsfachkräfte bis Schreibkräfte) ist ein Frauenanteil von fünfzig Prozent und mehr zu verzeichnen. Aufgrund der Präferenz von Frauen, einen als weiblich spezifizierten Beruf zu wählen, verengt sich folglich das Berufsfeld von Frauen, was wiederum zu einer stark anwachsenden Konkurrenz von Frauen durch Frauen führt (Vgl. Beicht & Walden 2014:11).

Eine geschlechtsuntypische Ausbildung zu absolvieren verlangt von den Jugendlichen vor allem eine starke eigene Überzeugung von der Berufswahl und Selbstvertrauen (Vgl. Pimminger 2012: 22). Das enge Spektrum „speziell weiblicher Berufe“ führt eher dazu, dass sich mehr weibliche als männliche Auszubildende für geschlechtsuntypische Berufe entscheiden – 5,54% der weiblichen Auszubildenden in 2010 orientierten sich in männlich dominierten Berufen, während nur 1,3% der männlichen Auszubildenden sich in weiblich dominierten Berufen orientierten (Vgl. Pimminger 2012: 14). Auch scheinen sich gerade Männer stärker an geschlechtsspezifischen Ausbildungsmustern zu orientieren; insbesondere das duale Ausbildungssystem ist stark männlich dominiert (Vgl. Pimminger 2012: 26).

9 Berufliche Geschlechtersegregation: „[...] die ausgeprägte Trennung von erwerbstätigen Frauen und Männern in unterschiedliche Berufe und Berufsgruppen.“ IAB-Bericht 2014: 1.

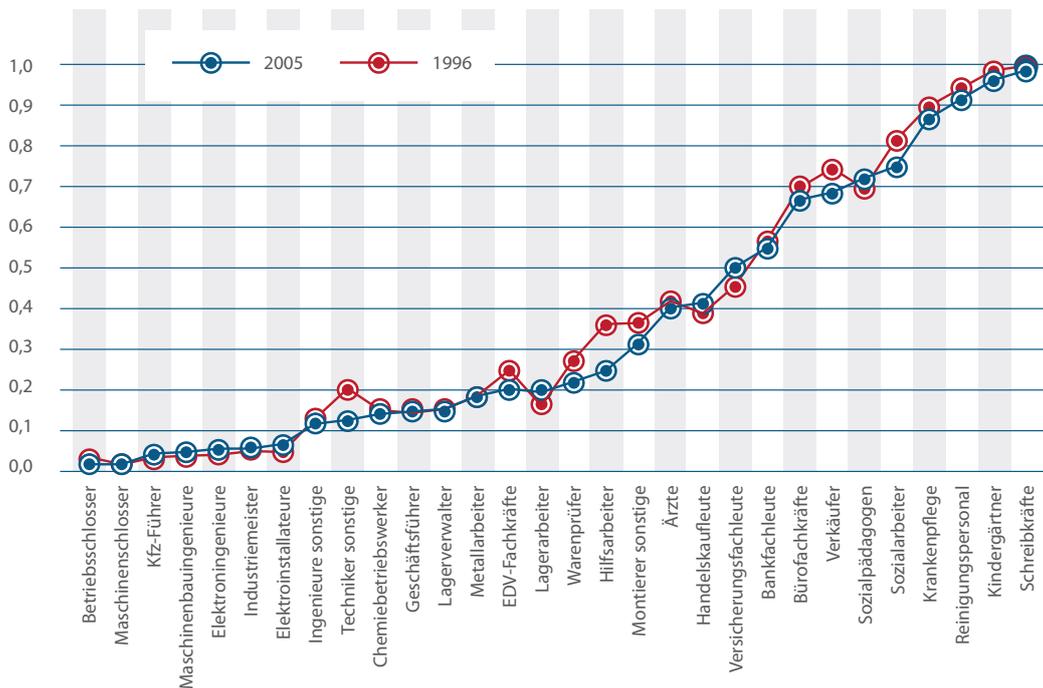
10 „So werden Frauenberufe im Mittel deutlich schlechter entlohnt und bieten oftmals geringere Aufstiegsmöglichkeiten und Karriere-chancen.“ IAB-Bericht 2014: 2.

11 a) Aktuelle Entwicklungen finden sich in einem Artikel der ZEIT vom 06. Mai 2014: <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2014-05/studien-frauenarbeit-maennerarbeit>; b) Artikel der ZEIT vom 31. Oktober 2014: <http://www.zeit.de/wirtschaft/2014-10/ausbildungsberufe-statistik> (beide zuletzt aufgerufen am 18.08.15)

12 „In westlichen Ländern finden sich erwerbstätige Frauen konzentriert auf wenige Frauenberufe. Erwerbstätige Männer breiten sich auf ein viel weiteres Berufsspektrum aus.“ Charles & Grusky 2004.

13 Die Nutzung der deutschen Klassifikation der Berufe (KldB) nimmt eine unterschiedliche, weitaus differenziertere Kategorisierung von *Männerberufen* als von *Frauenberufen* vor. Bei den *Männerberufen* gibt es für die Tätigkeiten als Dreher, Fräser, Hobler, Bohrer oder Metallschleifer jeweils eine eigene Berufskennziffer. Im Vergleich dazu sind die *Frauenberufe*, wie bspw. Sekretärin, Industrie- und Personalkauffrau oder Rechtsanwaltsgehilfin unter der Berufskennziffer der Bürofachkräfte zusammengefasst (Vgl. IAB 2014: 3). Die Verwendung der KldB kann möglicherweise die höhere Konzentration in Deutschland, verglichen mit anderen europäischen Ländern, erklären. Sie erklärt jedoch nicht die frauenspezifische Konzentration auf wenige Berufe an sich. Hier muss unbedingt gehandelt werden, um ein differenzierteres und kein kumuliertes Bild der Erwerbstätigkeit von Frauen zu erhalten.

Frauenanteile in den 30 häufigsten Berufen (1996 und 2005)



Anmerkung: Basis sind die 30 häufigsten Berufe aller Beschäftigten im Jahr 2005. Diese Auswertung basiert auf ungewichteten Beobachtungen, da sich der Hochrechnungsfaktor des LIAB nur auf die Betriebe, nicht aber auf die Beschäftigten bezieht. Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des LIAB 1996 und 2005.

Abbildung 3 – Quelle: Beblo et al. 2008, S. 184.

Die Berufswahl ist zudem nicht nur eine Entscheidung, die durch Neigungen und Interessen geleitet wird (siehe hierzu Kapitel 4.2 dieses Papiers), auch ist die lokale Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation entscheidend (Vgl. Granato & Schittenhelm 2004: 31f., 38) – hierdurch fällt die Berufswahl eher pragmatisch aus.

Dass das bisherig vorherrschende Berufswahlverhalten der Hauptgrund für die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarkts ist (Vgl. Falk 2005: 294), wird vor allem dadurch deutlich, dass der Grad der geschlechtsspezifischen Segregation beim Berufseinstieg am höchsten ist (Vgl. ebd.: 259). Dabei unterscheiden sich der Ausbildungs- und Hochschulbereich hinsichtlich der Stärke und Festigkeit der Segregation. Der Ausbildungsbereich ist stärker segregiert als der Hochschulbereich (Vgl. ebd.: 141), und Frauen, die eine Ausbildung in einem *Frauenberuf* machen, arbeiten beim Berufseinstieg i.d.R. in diesem Beruf.

Dagegen ist für Akademikerinnen beim Berufseinstieg die Berufswahl in geringerem Maße durch das Studienfach vorgegeben, so dass es zu einer teilweisen Kompensation der sehr hohen Segregation beim Berufseinstieg kommt (Vgl. ebd.: 263). Trotz dessen ist die geschlechtss-

pezifische Segregation bei der Studienwahl nicht minder besorgniserregend. In den Fächergruppen Humanmedizin (62,2%), Kunst/Kunstwissenschaft (62,8%) und Sprach- und Kulturwissenschaften (67%) sind Frauen in Mecklenburg-Vorpommern deutlich überrepräsentiert (Vgl. Löther 2013: 80). Dafür sind sie in den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften (18,9%) und Sport (32,1%) stark unterrepräsentiert (Vgl. ebd.). Die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften können als integrierte Studienfächer bezeichnet werden, da hier nahezu eine Gleichverteilung besteht (52,2% Frauenanteil, Vgl. ebd.). Als leicht unterdurchschnittlich kann der Frauenanteil in den Fächergruppen Mathematik und Naturwissenschaften (42,2% Frauen, Vgl. ebd.) bezeichnet werden. Hier ist jedoch eine differenziertere Betrachtung vorzunehmen, da durch die Aggregation einer Vielzahl von Einzelfächern in die übergeordneten Kategorien, Mathematik und Naturwissenschaften, keine konkrete Aussage über die Teilbereiche gemacht werden kann.¹⁴ Zwar zieht es im-

¹⁴ Betrachtet man die Zahlen vom Statistischen Bundesamt für Mecklenburg-Vorpommern, so zeigt sich, dass Biologie der drittbeliebteste Studiengang der Frauen ist (insgesamt 1493 Studierende zum Wintersemester 2013/2014, davon 942 weiblich). Im Studium der Physik (577 Studienanfänger, davon 109 weiblich) sind Frauen wiederum stark unterrepräsentiert.

mer mehr Frauen an die Hochschulen, jedoch verstärken Frauen ihre Präsenz häufig nur in solchen Studiengängen, in denen sie schon stark vertreten sind – d.h. sie gewinnen in anderen Studienbereichen nur unterproportionalen Zuwachs (Vgl. Franzen, Hecken & Kopp 2004: 329 zitiert nach Lojewski 2011: 282). Eine weitere außerordentliche Beobachtung machten Bargel, Ramm und Multrus (2008: 2): Sie stellten fest, dass die Segregation im Hinblick auf die Präsenz von Männern und Frauen sogar größer geworden ist. Die Überrepräsentanz von Frauen in einigen

Bereichen ist Bargel und Ramm (2005: 19) zufolge auch vielmehr auf das Wegbleiben von Männern in diesen Bereichen zurückzuführen, als auf eine tatsächliche „Eroberung“ durch die Frauen.

Wie kommt es zu dieser geschlechtsspezifischen Berufsorientierung, die eine Beteiligung von Frauen in männerdominierten Studienfächern und Ausbildungen limitiert, ebenso wie die Beteiligung von Männern in frauendominierten Studienfächern und Ausbildungen?

3. Die theoretischen Grundlagen der geschlechtsspezifischen Berufswahl

Auf theoretischer Ebene wurde dem Thema der geschlechtstypischen Berufswahl und -orientierung bereits viel Beachtung geschenkt. Bedingt durch gesellschaftliche Veränderungen sind im Laufe der Zeit verschiedene Theorien mit unterschiedlichen Ausgangspunkten entstanden. Der Fokus dieser Arbeit liegt auf den drei größten Erklärungssträngen, die nachfolgend komprimiert erläutert werden: der angebotsseitige Strang, der sich in ökonomische und soziologische Ansätze unterteilt, der strukturotheoretische und der sozialpsychologische Strang. Nach einem kurzen Zwischenfazit werden im darauf folgenden Kapitel die Berufsbegleitungsstrukturen und Einflussfaktoren der tatsächlich vorherrschenden geschlechtsspezifischen Berufswahl gegenüber gestellt.

3.1 Die angebotsseitigen Theorien

Die Grundlage der angebotsseitigen ökonomischen Theorien bildet die **Humankapitaltheorie (HKT)** von Gary Becker. Aus diesem Grund soll diese Theorie, die einen Erklärungsansatz für die vertikale Arbeitsmarktsegregation bieten will, in diesem Beitrag kurz erläutert werden, auch wenn sie inzwischen aufgrund veralteter gesellschaftlicher Annahmen stark kritisiert wird. Das Humankapital beschreibt die Ausstattung eines Individuums mit Wissensbestandteilen, die nicht nur einen Produktionsfaktor, sondern auch physisches Kapital darstellen.¹⁵ Gemäß der HKT ist die Segregation auf individuelle berufsbezogene Entscheidungen zurückzuführen, die das Ergebnis eines rationalen Kosten-Nutzen-Kalküls sind. Frauen wählen in dem Wissen, dass ihre Verdienst- und Aufstiegschancen

aufgrund familienbedingter Erwerbsunterbrechungen und Einschränkungen ohnehin begrenzt sind, vor allem Berufe mit geringen Opportunitätskosten. Dies sind Berufe, die geringe (zeitliche und materielle) Investitionen in Wissensbestandteile erfordern (Vgl. Busch 2013(b): 36). Zudem wählen Frauen Berufe, in denen (bei Erwerbsunterbrechungen) ein vergleichsweise geringer Werteverfall der weniger akkumulierten Wissensbestandteile erfolgt, beispielsweise in nicht-technischen Berufen (Vgl. ebd.: 37), in denen der *Verfall des Wissens* durch die schnelllebige Branche nicht in dem Maße droht.

Die soziologischen Theorien des angebotsseitigen Strangs, deren Grundlage die **Sozialisierungstheorie** bildet, machen vor allem den Reproduktionsbereich (also die unbezahlte Haus- und Familienarbeit und damit verbundene Erwartungen und Arbeitsteilung) für die soziale Ungleichheit von Männern und Frauen verantwortlich (Vgl. ebd.: 38). Ungleichheiten bestehen demnach nicht nur aufgrund unterschiedlicher Ausstattungen mit Wissensbestandteilen, wie in der HKT postuliert, sondern aufgrund geschlechtstypischer Orientierungen und Präferenzen (Vgl. ebd.). Diese sind durch gesellschaftliche Strukturen und handlungsleitende Werte- und Normengerüste aufgebaut (vermittelt u.a. in der Erziehung durch die Eltern und/oder Lehrer_innen) und spielen für die Persönlichkeitsentwicklung eine enorme Rolle.

„Die menschliche Persönlichkeit entwickelt sich demnach nicht gesellschaftsfrei, sondern in einer konkreten Lebenswelt, die gesellschaftlich-historisch vermittelt ist.“
(Busch 2013(b): 40)

¹⁵ Vgl.: Gutenberg, E.: Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, I. Bd., Die Produktion, I. Aufl., Berlin-Göttingen-Heidelberg, 1951.

Hier entsteht ein Kreislauf von Norm und Gesellschaft, in dem die Strukturen, die Sozialisation und die zweckmäßige Integration in die Gesellschaft bedingen, „[...] indem sie den einzelnen Individuen die notwendigen Fähigkeiten, Fertigkeiten und die Motivation zu angemessenem Handeln in den gesellschaftlichen Institutionen vermitteln.“ (Geulen 2001: 124 zitiert nach Busch 2013(b): 40). Hierzu zählen auch geschlechtstypische Rollenbilder (Vgl. ebd.), die zu einer geschlechtstypischen Berufsorientierung beitragen. An diesem Punkt greift der Ansatz über das **weibliche Arbeitsvermögen**,¹⁶ welcher auf einer speziell weiblichen, reproduktionsbezogenen Sozialisation beruht und somit anerzogen ist (Vgl. ebd.: 41). Diese bedingt, dass Frauen *Frauenberufe* ergreifen, da solche Berufe die in der speziell weiblichen Sozialisation erlernten Fähigkeiten erfordern.

In der Ausbildung von Normen und Fertigkeiten spielen die Eltern eine bedeutende Rolle. Mittels des Mechanismus der **intergenerationalen Transmission** (oder kulturellen Reproduktion) stellen die Eltern eine zentrale Determinante für die Ausbildung geschlechtstypischer Präferenzen dar und sind damit wichtiger Mediator des Zusammenhangs von Präferenzen und Berufswahl. Eltern gelten als die Rollenmodelle, wobei das gleichgeschlechtliche Elternteil im Berufswahlprozess die Funktion des beruflichen Vorbildes einnimmt (Vgl. Buchmann & Kriesi 2012: 262). Hierbei ist es wichtig zu bemerken, dass Eltern nicht frei von Stereotypen denken und beurteilen; vielmehr ist ihre Wahrnehmung stärker von Stereotypen als von den realen Fähigkeiten der Kinder geprägt (Vgl. ebd.: 269). Die venerationale soziale Ungleichheit wird durch und mit der Reproduktion fortgeführt, die Intensität der Traditionalität der Eltern überträgt sich auf die der Kinder (Vgl. Busch 2013(b): 45). Das heißt, dass Elternteile – oft unbewusst – die gesellschaftlichen Erwartungen darüber, wie Frauen und Männer sein sollten und was sie können und wie sie leben sollen, verstärkend an ihre Kinder weitergeben. Daher wundert es kaum, dass sich beispielsweise in der Schweiz 60% der Mädchen und 70% der Jungen im Alter von 15 Jahren einen geschlechtstypischen Beruf wünschen und 64% der Mädchen und 75% der Jungen, die sich dies wünschen, es auch umsetzen (Vgl. Buchmann & Kriesi 2012: 267f).

16 Das sogenannte weibliche Arbeitsvermögen beinhaltet Kompetenzen wie Empathie, Intuition, Fürsorglichkeit und Geduld (Vgl. Busch, A., 2013(b), S. 42). Diese Kompetenzen werden häufig von Unternehmen unentgeltlich in Anspruch genommen, was zu einer Ausnutzung der Frau auf dem Arbeitsmarkt führt. Das weibliche Arbeitsvermögen gilt als stille Qualifikation, die in der Ausrichtung der *Frauenberufe* aufgenommen und hierarchisiert wird (Vgl. ebd.).

Des Weiteren spielen die **Berufs- beziehungsweise Arbeitswerte** eines Individuums eine Rolle. Zu Beginn wurde allein nach extrinsischen (antizipiertes Einkommen, Aufstiegschancen, berufliches Prestige), intrinsischen (Wichtigkeit vom selbstbestimmten Arbeiten, persönliches Interesse an der Arbeit) und sozialen beziehungsweise menschenbezogenen Arbeitswerten (Altruismus) unterschieden. Später kamen Unterscheidungen nach beruflicher Stabilität und eine gute Work-Life-Balance (Vgl. Busch 2013(b): 46f.) hinzu. Diese Werte werden (nach der Sozialisationstheorie) durch die Sozialisation geprägt und spiegeln dementsprechend die unterschiedlichen Ansprüche von Männern und Frauen an ihre Erwerbstätigkeit wider. Für Deutschland ist aus bisherigen Studien festzuhalten, dass nur ein sehr geringer Unterschied bei extrinsischen Berufswerten zwischen Männern und Frauen besteht (Vgl. ebd.: 47).¹⁷ Zudem zeigen diese Studien, dass der Faktor Freizeit bei Männern einen deutlich höheren Stellenwert hat als bei Frauen (Vgl. ebd.). Für Jugendliche in Deutschland gilt, dass kaum ein Unterschied zwischen Jungen und Mädchen hinsichtlich der Wertigkeit einer guten Work-Life-Balance zu konstatieren ist (Vgl. ebd.). Die markantesten geschlechtsspezifischen Unterschiede bestehen in den sozialen Berufswerten, was möglicherweise ein Schlüssel für die Stabilität der Arbeitsmarktsegregation sein kann (Vgl. ebd.: 48). Frauen mit altruistischen Berufswerten finden sich signifikant häufiger in *Frauenberufen* wieder. Hier kann die Verbindung zum Ansatz des weiblichen Arbeitsvermögens gezogen werden. Männer mit altruistischen Berufswerten befinden sich signifikant seltener in *Männerberufen*. Somit scheint der Altruismus als Kategorie (und somit als Berufswert) ausschlaggebender als das Geschlecht. Durch die Sozialisation werden jedoch Frauen eher altruistische Werte nahegelegt als Männern.

Die Unterschiede der Ansätze der angebotsseitigen Theorien sind eindeutig erkennbar. Der ökonomische Ansatz lässt die Gesellschaft und die darin stattfindenden Anpassungsprozesse außen vor und geht von einem Werte- und Normengerüst aus, welches durch das biologische Geschlecht bedingt ist. Die soziologischen Ansätze mit der Sozialisationstheorie im Zentrum und den Erweiterungen durch die Ansätze des weiblichen Arbeitsvermögens, der intergenerationalen Transmission sowie der Arbeitswerte

17 Aufgrund dieser Erkenntnis sollten sich konsequenterweise weniger Frauen in *Frauenberufen* wiederfinden, da diese weniger Aufstiegschancen oder berufliches Prestige bieten können als *Männerberufe*. Mangelt es an Aufklärung über die berufliche Zukunft in Berufen? (siehe hierzu: Ostendorf, H. 2005: Politische Steuerung durch Symbole und Verhaltensweisen – Die Mädchenpolitik der Berufsberatung).

gehen davon aus, dass die Gesellschaft und die hierin vorherrschenden Normen in denen man aufwächst, die Berufswahl beeinflussen. Hier basieren die Entscheidungen nicht auf einer biologisch gegebenen Grundsituation, sondern sind gesellschaftlich beeinflusst. Im nachfolgenden Abschnitt betrachten wir die strukturtheoretischen Ansätze, die die Einteilung unserer Biographie in standardisierte Lebensabschnitte als Einflussgröße auf die geschlechtsspezifische Berufswahl sehen.

3.2 Die strukturtheoretischen Theorien

Bei den strukturtheoretischen Ansätzen sind die Prozesse innerhalb des (Erwerbs-) Lebens eines Individuums für die Segregation verantwortlich. Der zentrale Ansatzpunkt liegt in der Annahme, dass bestimmte Lebensphasen und der Beruf Strukturelemente (sogenannte Institutionen) bilden. Als Institution werden jene Strukturen bezeichnet, die auf den Lebenslauf wirken und diesen in Phasen einteilen, beispielsweise die Schule, der Arbeitsmarkt und das Rentensystem (Vgl. Busch 2013(b): 56). Nach Busch (ebd.) stellen diese Strukturen (= Institutionen) die Mediatoren zwischen der gesellschaftlichen Struktur (Makroebene) und der zu beeinflussenden Handlung der Individuen (Mikroebene) dar. Hierbei ist auf die starke Pfadabhängigkeit¹⁸ des Erwerbslebens in Deutschland hinzuweisen, die die stark ausgeprägten Normen und Rollenbilder bezüglich der Geschlechter bedingt (Vgl. ebd.: 57). *Frauenberufe* unterstützen die traditionelle Reproduktion von geschlechtstypischem Erwerbsverhalten und unterstützen somit ungleiche Geschlechterverhältnisse (Vgl. ebd.: 56).

Der **Institutionenansatz** der Geschlechterforschung beschäftigt sich also mit den Lebenslaufphasen eines Individuums. Die Phasen werden daraufhin untersucht, inwiefern sie durch geschlechtliche Ungleichheiten geprägt oder manifestiert sind und somit für Männer und Frauen unterschiedliche Bedeutungen haben. Die zentrale These ist, „[...] dass sich die traditionellen Geschlechterrollen aus früheren Zeiten in die institutionelle Logik des Lebenslaufs hinein verlagert und manifestiert haben“ (Krüger 2004 zitiert nach Busch 2013 (b): 56). Wird die (Gründung der eigenen) Familie als Institution angenommen, dient das **Geschlecht** als Unterscheidungskriterium, **als Masterstatus** (Vgl. Busch 2013(b): 57f), da die Institutionen unterschiedliche zeitliche und inhaltliche Ansprüche an

Männer und Frauen innerhalb der biographischen Abschnitte stellen und somit über den Verlauf der Lebensphasen bestimmen. Die Familie fällt in den gleichen biographischen Abschnitt wie der Arbeitsmarkt, wobei sich die Anforderungen innerhalb dieser Abschnitte grundsätzlich widersprechen (Vgl. ebd.: 57). Der Erfolg auf dem Arbeitsmarkt setzt eine berufliche Kontinuität voraus, die traditionelle Familienarbeit erfordert jedoch eine berufliche Diskontinuität (Vgl. ebd.). Hier zeigt sich, dass die Lebenslauf-Institutionen durch eine Nicht-Passfähigkeit (unterstützt durch traditionelle Rollenverteilungen) soziale Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen hervorrufen (Vgl. ebd.: 58).

Begünstigt wird diese traditionelle familiäre Arbeitsteilung durch den Sozialstaat, etwa über das Ehegattensplitting (durch das die Nicht- oder Minijobberwerbstätigkeit des weniger verdienenden Partners oder der Partnerin gefördert wird) oder sogenannte **Schatten-Institutionen** wie beispielsweise Kindertagesstätten (Vgl. ebd.), die den Bedarf von Erwerbstätigen teilweise nur unzureichend decken, sodass (zeitliche) Einschränkungen hinsichtlich der Erwerbstätigkeit notwendig sein können. Ein weiteres Konzept ist das der kumulativen Benachteiligung der Frau, bedingt durch die starke Pfadabhängigkeit. Dieses besagt, dass je länger man sich in einem Frauenberuf befindet, umso mehr gerät man in ein (qualifikationsbezogenes) Hintertreffen, wodurch Frauen in *Frauenberufen* eingeschlossen bleiben.

Dieser Ansatz geht also davon aus, dass sich die tradierten Annahmen über Geschlechter und deren Rollen auf die berufliche Sphäre übertragen haben und dadurch innerhalb der Institutionen unterschiedliche Erwartungen und Ansprüche an Männer und Frauen gestellt werden. Der nachfolgende Strang der sozialpsychologischen Theorien betrachtet ebenso unterschiedliche Annahmen und zwar die, die gegenseitig von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz bestehen und entstehen.

3.3 Die sozialpsychologischen Theorien

Diese Theorien machen die unbewusste Diskriminierung durch Stereotype und Vorurteile für die geschlechtsspezifische Berufswahl verantwortlich.

In den **sozialpsychologischen Ansätzen** wird das Geschlecht, wie oben, als Statusmerkmal verstanden, das in alltäglichen Interaktionsprozessen reproduziert wird (Vgl. Busch 2013(b): 64). Aus sozialpsychologischer Perspektive sind Stereotype gewissermaßen kognitive Abkürzungen.

¹⁸ Pfadabhängigkeit bedeutet, dass der einmal eingeschlagene Berufsweg (durch Studium oder Ausbildung) kaum oder nur schwer verlassen werden kann und somit das Einschlagen eines neuen Berufswegs nur in sehr geringem, eingeschränktem Maße möglich ist.

Sie werden im gesellschaftlichen Kontext genutzt, um die Komplexität der Realität scheinbar zu reduzieren. In unbestimmten, undeutlichen Handlungsrahmen greifen Personen u.a. auf Geschlechtsstereotype zurück, wodurch sie ihr Geschlecht zu einem statusdifferenzierenden Merkmal machen (Vgl. ebd.: 65). Dies kann zu Ausgrenzungsmechanismen und Diskriminierungen führen, wodurch die Individuen sich am Ende für eine geschlechtstypische Position entscheiden (Vgl. ebd.).

Ein weiterer Ansatz der sozialpsychologischen Theorien ist der **symbolische Aktionismus**, der davon ausgeht, dass Menschen nicht nur auf äußere, strukturelle Umstände reagieren (siehe strukturtheoretische Ansätze), sondern eigenmächtig innerhalb der gegebenen Strukturen handeln und somit die Strukturen reproduzieren (Vgl. ebd.). Verhaltensweisen und die eingenommenen Rollen der Mitmenschen werden über Signale kommuniziert und interpretiert (Vgl. ebd.), da die Gesellschaft einschließlich ihrer Normen in der gegenseitigen Anerkennung subjektiver und objektiver Wahrnehmungen ent- und besteht (Vgl. ebd.: 66). Das Geschlecht ist keine naturgegebene Kategorie, es ist ein historisch und kulturell bedingtes soziales Konstrukt, das wir uns aneignen und reproduzieren. Wir alle machen uns selbst und andere zu Mädchen bzw. Frauen oder Jungen bzw. Männern, indem wir uns auf bestimmte Arten und Weisen verhalten und von anderen bestimmte Verhaltensweisen erwarten. Dieses Verständnis von Geschlecht als Prozess wird als *doing Gender* (nach West & Zimmermann 1987) bezeichnet. **Doing Gender** ist ein komplexer Prozess aus Identifikationen, Traditionen, Werten, Normen, Erziehung, Stereotypen und Bildern, der täglich durch uns alle stattfindet.

In der Erwartungshaltung von Arbeitgebenden und somit der Stereotypisierung spielt auch der **Moderator Mutterschaft** eine große Rolle. Arbeitgebende gehen davon aus, dass Frauen generell Kinder bekommen (wollen), sie sehen die Mutterschaft als eine potenzielle Gefahr (auf der Berufsebene) an, was einer statistischen Diskriminierung entspricht (Vgl. Busch 2013(b): 76f). Der Moderator Mutterschaft kann dazu führen, dass Frauen nicht den ihren Fähigkeiten und Qualifikationen entsprechenden Arbeitsplatz bekommen, da Arbeitgebende Bedenken hinsichtlich einer Auszeit oder einem Wegbleiben vom Arbeitsplatz aufgrund von Schwangerschaft haben. Hierdurch kann es passieren, dass Frauen die Arbeitsplätze erhalten, bei denen in der Vorstellung der Arbeitgebenden ein Ausfall besser aufzufangen und zu ersetzen ist, was beispielsweise in einer Führungsposition schwieriger ist.

Daneben steht das **Tokenism-Konzept**, welches besagt, dass zahlenmäßige Minderheiten (sogenannte tokens) am Arbeitsplatz bestimmten negativen Mechanismen ausgesetzt sind (Vgl. ebd.: 68f.). Minderheiten, beispielsweise Frauen in *Männerberufen*, sind am Arbeitsplatz besonders sichtbar. Ebenso findet durch die Majorität eine Polarisierung statt, in der Unterschiede betont und Gemeinsamkeiten verschleiert werden (Vgl. ebd.: 69). Durch solche Abgrenzungen fällt es Individuen schwerer sich für geschlechtsuntypische Berufe zu öffnen, da genau solche Abgrenzungsmechanismen befürchtet werden, welche ein Wohlfühlen am Arbeitsplatz, die berufliche Zufriedenheit und den Gemeinschaftssinn schwächen. Frauen stellen in *Männerberufen* eine soziale Gruppe und eine Minderheit dar, sowie es Männer in *Frauenberufen* tun. Daher ist darauf zu achten, dass die jeweiligen Minderheiten innerhalb eines Berufs integriert werden, gerade indem man die Mehrheit für die Minderheit sensibilisiert. Findet zwischen der Mehrheit und der Minderheit eine starke Abgrenzung statt, beispielsweise bei Frauen in *Männerberufen*, ist ein Austritt von Angehörigen der Minderheit durch ein fehlendes Gemeinschafts-, Wohl- und Zufriedenheitsgefühl am Arbeitsplatz wahrscheinlicher.

Die Theorie der Erwartungszustände beschäftigt sich generell mit den Gründen für die Herausbildung von Statushierarchien in Gruppen, was anwendbar auf ziel- und aufgabenorientierte Gruppen ist. Es wird davon ausgegangen, dass die Kompetenzerwartungen innerhalb einer Gruppe auf allgemeingültigen kulturellen Annahmen beruhen, durch die eine personelle Rangfolge der zu erwartenden Leistung gebildet wird (Vgl. ebd.: 72). Eine unbewusste Einschätzung wird oft aufgrund des Geschlechts als soziales Attribut gestärkt; berufliche Minderheiten, die durch eine geschlechtsuntypische Berufswahl entstehen, erhalten einen geringeren Status (Vgl. ebd.: 72f.). Dies ist insofern wichtig zu berücksichtigen, da diesen Minderheiten folglich eine geringere Kompetenz zugeschrieben wird und aufgrund dessen ein Aufstieg in eine höhere Position kaum möglich ist.

Beispiele wären hier, dass männliche Pflegekräfte hauptsächlich für die schweren Hebearbeiten oder handwerklichen Tätigkeiten hinzugezogen werden oder Frauen im Logistikbereich hauptsächlich die Arbeit im Büro erledigen.

Das letzte Konzept der sozialpsychologischen Ansätze ist das **Queuing**. Hier wird davon ausgegangen, dass Arbeitgebende bei Bewerbenden eine labor queue aufstellen. Dies ist eine gedankliche Warteschlange, dessen

Reihenfolge sich durch Qualifikation und Geschlecht der Bewerbenden ergibt (Vgl. ebd.: 78). Bei Arbeitnehmenden entsteht gedanklich eine job queue, in welcher die Berufe hinsichtlich deren Attraktivität positioniert werden (Vgl. ebd.: 78f). Bewirbt sich also eine Frau um eine Position in einem Männerberuf wird diese aufgrund der untypischen Berufswahl – unabhängig von ihrer Qualifikation – einen hinteren Platz in der labor queue einnehmen. Zusätzlich wird sich die Frau durch die Sozialisation nicht als erstes auf diesen Beruf beworben haben, abgesehen von den wenigen Frauen, die sich bewusst für einen Männerberuf entscheiden oder dieser wird nicht ihr favorisierter sein. Hier entsteht also ein Teufelskreis – Männer und Frauen bewerben sich sozialisationsbedingt weniger auf geschlechtsuntypische Berufe. Wenn sie es dann doch tun, werden sie gedanklich von den Arbeitgebenden hinter die geschlechtstypischen Bewerber_innen gestellt, da ihnen womöglich weniger Kompetenz zugesprochen wird. Selbst wenn man sich für einen geschlechtsuntypischen Beruf entscheidet, ist – so der Kern der Theorie – die Wahrscheinlichkeit aus diesem auszutreten (durch das Nicht-Verdrängen zugeschriebener traditioneller Rollenbilder) höher, als in einem geschlechtstypischen Beruf.

3.4 Zwischenfazit

Aus den vorherigen Ausführungen lässt sich schlussfolgern, dass eine Kombination der verschiedenen Ansätze und nicht nur ein einzelner Ansatz von Bedeutung für die Erklärung der geschlechtsspezifischen Berufswahl zu sein

scheint. Die aus den gesellschaftlich vorherrschenden Strukturen und Prägungen abzuleitenden Stereotype und Vorurteile beeinflussen uns im Bereich der Berufswahl scheinbar deutlich auf verschiedenen Ebenen.

Die untenstehende Übersicht der Kernaspekte der weiterführenden Theorien und der Anknüpfungspunkte bzw. Stellschrauben zum Abbau geschlechtsspezifischer Berufswahl zeigt die Unterschiede der verschiedenen Stränge auf. Es wird deutlich, dass verschiedene gesamtgesellschaftliche Aspekte und Strukturen unseres Alltags für die Segregation verantwortlich gemacht werden: die gesellschaftlichen Normen und Traditionen, die institutionalisierte Gesellschaft wie auch die Bedingungen am Arbeitsplatz. Alle zeigen, dass diese von gesellschaftlich gewachsenen Normen und Stereotypen bestimmt werden. Hier gilt es anzusetzen, in dem man aufzeigt, dass ein Mann oder eine Frau nicht unbedingt einem bestimmten Muster entsprechen und/oder folgen muss – er oder sie kann es, muss es aber nicht. Zusätzlich gilt es aufzuzeigen, dass die Entscheidung für einen bestimmten Beruf nicht abhängig vom Geschlecht und den Annahmen darüber getroffen werden sollte, sondern von den Fähigkeiten und dem Interesse, diesen Beruf auszuüben.

Das folgende Kapitel wird sich nun mit den Strukturen der Berufsorientierung in Mecklenburg-Vorpommern beschäftigen und in Verbindung dazu studienbelegte Einflussfaktoren auf die Berufswahl der Jugendlichen sowie mögliche Handlungsoptionen aufzeigen.

Theorien	Ökonomische Theorien (angebotsseitig)	Soziologische Theorien (angebotsseitig)	Strukturtheoretische Theorien	Sozialpsychologische Theorien
Inhalt	Traditionelle Rollenverteilung der Geschlechter <ul style="list-style-type: none"> • Humankapitaltheorie 	Reproduktionsbereich reproduziert traditionelle Rollenverteilung <ul style="list-style-type: none"> • weibliches Arbeitsvermögen • intergenerationale Transmission • Berufs- und Arbeitswerte 	Lebensphasen = Institutionen Erwartungen an Mann und Frau innerhalb der Lebensphasen <ul style="list-style-type: none"> • Geschlecht als Masterstatus • Schatteninstitutionen 	Stereotype und Vorurteile führen zu Annahmen über die Mitarbeitenden am Arbeitsplatz <ul style="list-style-type: none"> • symbolischer Aktionismus • doing Gender • Moderator Mutterschaft • Tokenism-Konzept • Theorie der Erwartungszustände • Queuing
Ansatzpunkte / Stellschrauben zum Abbau geschlechtsspezifischer Berufswahl	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellung der Geschlechter • Abbau von Rollenbildern und Traditionen 	<ul style="list-style-type: none"> • Abbau der Weitergabe von Rollenbildern - Jungen und Mädchen müssen nicht bestimmte Eigenschaften oder Fähigkeiten haben • Förderung des Individuums, nicht der durch das Geschlecht geprägten Annahmen über das Individuum • Geschlechtersensibilisierung der Eltern 	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Förderung der dauerhaften Erwerbstätigkeit der Frau, auch mit Kindern • Förderung der gleichgestellten Erziehungsarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtersensibilisierung am Arbeitsplatz für alle Mitarbeitenden, Führungskräfte und im Personalwesen • Förderung der Offenheit gegenüber geschlechtsuntypischen Mitarbeitenden • Förderung von integrierten Berufen • Förderung der Ergreifung von geschlechtsuntypischen Ausbildungen / Studiengängen

Abbildung 4: – eigene Darstellung: Übersicht der unterschiedlichen Theorien.

4. Begleitung von Jugendlichen bei der Berufswahl

Mit Hilfe von Berufsorientierungsmaßnahmen ist die Begleitung von Jugendlichen im Berufswahlprozess im Schulalltag verankert. Dies allein sagt jedoch nichts über die Qualität der Unterstützung aus, die die Jugendlichen hierüber erfahren, und ebenso nichts darüber, ob diese auch dazu geeignet sein könnten, dem geschlechtsspezifischen Berufswahlverhalten entgegenzuwirken. Daher soll in diesem Abschnitt für Mecklenburg-Vorpommern die Struktur der Berufsorientierung kurz beschrieben werden. Hier wird auch auf die Rolle der Lehrkräfte, die Rolle von außerschulischem Personal, die Rolle der Eltern und auf die Rolle der lokalen und regionalen Wirtschaft eingegangen. Anschließend wird berichtet, welche Faktoren aus Sicht der Jugendlichen den größten Einfluss auf ihre Entscheidungsfindung hinsichtlich der Berufswahl

haben. Abschließend werden mögliche Handlungsbereiche vorgestellt, die dazu dienen können, dass die Jugendlichen in Mecklenburg-Vorpommern effektiver unterstützt werden, ihre Berufswahl unabhängig von Geschlechtsstereotypen zu treffen.

4.1 Berufsorientierungsstrukturen in Mecklenburg-Vorpommern

Die Abbildung 5 zeigt mit dem Stand von Mai 2014 schematisch die Routen für den Übergang von der Schule in den Beruf sowie die bestehenden Angebote, um Schülerinnen und Schüler (je nach Förderbedarf) auf diesem Weg zu begleiten.

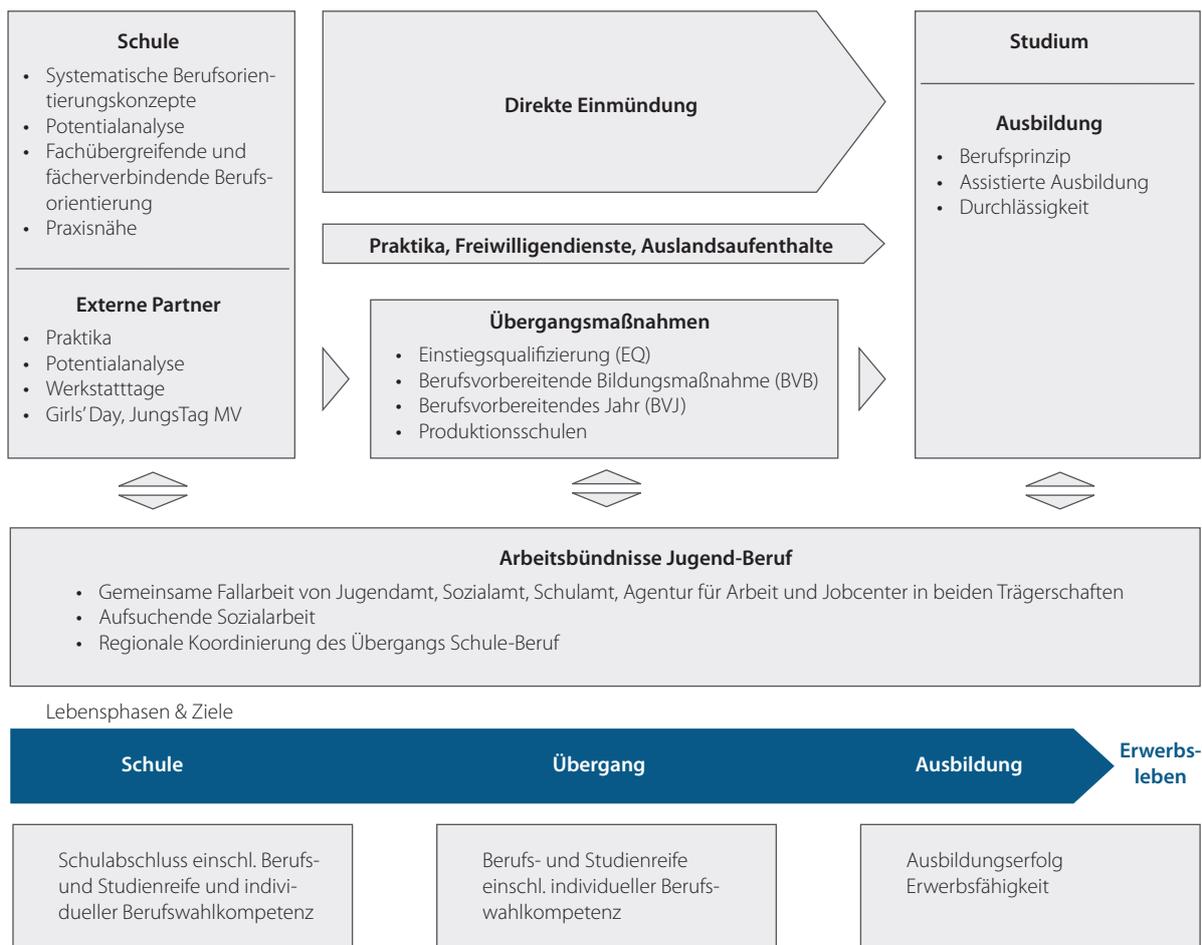


Abbildung 5: Der Übergang von der Schule ins Erwerbsleben in Mecklenburg-Vorpommern. Quelle: Bündnis für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit Mecklenburg-Vorpommern: Landeskonzzept für den Übergang von der Schule in den Beruf (2014), S. 11.

Der Regelübergang, d.h. die direkte Einmündung in einen Ausbildungs- oder Studienplatz nach dem Erwerb eines entsprechend qualifizierenden Schulabschlusses, wird von schulinternen und schulexternen Angeboten der Berufs- und Studienorientierung unterstützt.

4.1.1 Das schuleigene Konzept der Berufs- und Studienorientierung

Im Mittelpunkt der Berufsorientierung in Mecklenburg-Vorpommern steht die Schule, denn dort schätzen die Lehrkräfte die Bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler ein und wählen die externen Kooperationspartner aus, deren Angebote die schulinternen Aktivitäten ergänzen sollen.

Das Ziel der Begleitung der Berufsorientierung an den Schulen des Landes wird in der „Richtlinie zur Berufsorientierung an allgemein bildenden und beruflichen Schulen“¹⁹ idealtypisch wie folgt beschrieben: „Die Schülerinnen und Schüler werden in die Lage versetzt, für ihren eigenen Berufs- und Lebensweg Verantwortung zu übernehmen und sich reflektiert und verantwortungsbewusst für einen Beruf zu entscheiden. Es erfolgt eine gezielte kritische Auseinandersetzung mit den geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen in der Berufswelt und der Lebensplanung“ (Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 2011: Nr. 2). Der Unterstützung von Jugendlichen in ihrer Berufsorientierung liegt also das Prinzip zu Grunde, ihnen eine individuelle Berufswahlentscheidung auf Grundlage ihrer eigenen Interessen, Neigungen und Fähigkeiten zu ermöglichen. Andererseits muss eine geschlechtersensible Unterstützung für Jungen wie Mädchen erfolgen, um zu verhindern, dass tradierte Geschlechterrollen das Spektrum der Wahlmöglichkeiten hinsichtlich des eigenen Berufs- und Lebensweges einschränken. Die Berufsorientierung ist laut Richtlinie „ein fester Bestandteil der schulischen Allgemeinbildung“ (ebd.) und „Aufgabe der gesamten Schule“ (ebd.), die fächerübergreifend und -verbindend erfolgen soll (vgl. ebd.). Zur Wahrnehmung dieser Aufgabe arbeitet jede Schule mit regionalen Kooperationspartnern wie den Agenturen für Arbeit, den örtlichen Trägern der Jugendhilfe, dem Arbeitskreis **SCHULEWIRTSCHAFT**, den Wirtschaftskammern und den zuständigen Stellen für Berufsausbildung sowie den Hochschulen zusammen.

¹⁹ Richtlinie zur Berufsorientierung an allgemein bildenden und beruflichen Schulen. Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur vom 14. September 2011: http://service.mvnet.de/_php/download.php?datei_id=45005 (zuletzt aufgerufen am 15.10.15).

Die Richtlinie legt fest, dass jede weiterführende Schule ein schuleigenes Konzept der Berufs- und Studienorientierung erarbeiten muss. Ferner muss eine Kontaktlehrkraft für Berufsorientierung benannt werden. Diese Person ist verantwortlich für das schuleigene Konzept der Berufs- und Studienorientierung, die Organisation der Berufs- bzw. Studienberatung, die Organisation der Betriebspraktika für Schüler und Schülerinnen und die Koordinierung der Zusammenarbeit mit den außerschulischen Akteur_innen (vgl. ebd.).

Eine kritische Lektüre der Richtlinie eröffnet den Blick auf verschiedene Stellschrauben hinsichtlich der Qualität der Angebote zur Unterstützung der Berufsorientierung in Mecklenburg-Vorpommern.

Angesichts der zentralen Rolle der Schulen innerhalb des Berufsorientierungsprozesses ist die Qualität der Begleitung der Jugendlichen bei der Berufswahl stark von der Qualität der schuleigenen Konzepte der Berufs- und Studienorientierung (Inhalt des Konzepts, Ressourcen und Kompetenz der beteiligten Lehrkräfte) abhängig. In einer Studie aus dem Jahr 2015 werten Taube-Riegas und Imler die Berufsorientierungskonzepte verschiedener allgemeinbildender Schulen im Landkreis Vorpommern-Greifswald aus. Sie kommen zu dem Schluss, dass zwischen den Schulen „zum Teil erhebliche Unterschiede in Bezug auf Umfang, Zuständigkeiten, Umsetzung, Ziele und Inhalte [des schuleigenen Berufsorientierungskonzeptes bestehen]“ (Taube-Riegas & Imler 2015: 13). Für die Erstellung von gleichwertigen und qualitativ hochwertigen Berufsorientierungskonzepten in allen Schulen wären gemeinsame Vorstellungen zur praktischen Umsetzung der Berufsorientierung (Eingrenzung der Thematik, Methodik, Didaktik) hilfreich. Jedoch hat das Bildungsministerium hierzu bisher keine verbindlichen Vorgaben veröffentlicht (Vgl. Taube-Riegas & Imler 2015: 12f.).

Diese Lücke wird seit 2012 gewissermaßen von der Initiative Berufswahl-SIEGEL MV gefüllt, die von den Sozialpartnern „Vereinigung der Unternehmensverbände für Mecklenburg-Vorpommern e.V.“ und dem „Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) Bezirk Nord“, gemeinsam mit den Industrie- und Handelskammern, der Handwerkskammer Schwerin und der Bundesagentur für Arbeit getragen wird.²⁰ Das Berufswahl-SIEGEL MV ist ein Zertifikat, um das sich Schulen bewerben können. Die Auditierung soll an den Schulen eine kritische Analyse der bestehenden Pro-

²⁰ Das Berufswahl-SIEGEL MV wird vom Land Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert. Das Projekt ist Teil des bundesweiten Netzwerkes Berufswahl-SIEGEL.

zesse der Berufs- und Studienorientierung anstoßen, anhand derer weitere Schritte zur Verbesserung identifiziert werden können. Daran sind neben der Schulleitung und den Lehrkräften auch möglichst die Erziehungsberechtigten und außerschulischen Kooperationspartner beteiligt. Das Berufswahl-SIEGEL MV stellt somit ein Instrument dar, mit dem die Qualität von Berufsorientierungskonzepten bewertet werden kann. Allerdings handelt es sich hauptsächlich um eine Bewertung formaler, prozessbezogener Minimalanforderungen und nicht um eine Prüfung inhaltlicher Aspekte der berufsorientierenden Angebote.

Die Beachtung geschlechtersensibler Berufsorientierung bildet ein eigenständiges Kriterium bei dem Themenbereich „Praxisbezogene Maßnahmen zur Erlangung der Berufswahlkompetenz der Schülerinnen und Schüler“ (VUMV & DGB Nord 2015: 5). Dieses Kriterium gilt als erfüllt, wenn „die Schule [...] durch gezielte Vorbereitung aktiven Einfluss auf die Teilnahme der Mädchen und Jungen am Girls‘Day und am JungsTag MV [nimmt]“ (VUMV & DGB Nord 2015: 6) und die Teilnahme im Unterricht ausgewertet wird.²¹ Es mag sich hier um eine pragmatische Entscheidung zugunsten der Erfassbarkeit einer komplexen Thematik handeln, dennoch wird deutlich, dass die Implementierung einer geschlechtersensiblen Berufsorientierung sehr verkürzt auf die Anwendung nur eines Instruments, welches zudem einen äußerst kurzen Zeitraum beansprucht, verstanden wird. Es reicht nicht aus die geschlechtssensible Berufsorientierung auf die Beteiligung am Girls‘ Day oder JungsTag zu reduzieren. Der Eindruck der Unzulänglichkeit wird auch dadurch nicht reduziert, dass in dem Themenbereich „Öffnung von Schule für Themen aus der Arbeitswelt, Kooperationen, Partner, Aktionen und Wettbewerbe“ (VUMV & DGB Nord 2015: 3) die regelmäßige Einbeziehung von „Gesprächspartner/-innen mit geschlechtsuntypischen Berufen wie Männer in Sozial – oder Erziehungsberufen, Frauen in MINT-Berufen oder in höheren Führungspositionen“ (VUMV & DGB Nord 2015: 3) in Gesprächsforen und ähnlichem positiv bewertet wird.

Im vorherigen Kapitel wurden die theoretischen Erklärungsansätze für das geschlechtstypische Berufswahlverhalten (und seine Hartnäckigkeit) vorgestellt. Die meisten Theorien betonen die anhaltende Bedeutung und tiefe Verwurzelung von in Sozialisationsinstanzen (u.a. Eltern, Schule, Freund_innen) tradierten, internalisierten Geschlechterrollenverständnissen. Vor diesem Hintergrund

21 Siehe: Kriterien zur Vergabe des Berufswahl-SIEGEL MV 2015 „Schule mit vorbildlicher Berufsorientierung“: http://www.berufswahlsiegel-mv.de/uploads/tx_tgmdownloads/BWS_Kriterienuebersicht_2015.pdf

liegt es nahe, dass punktuell angelegte Aktivitäten in der Berufsorientierung nicht ausreichen können, um der geschlechertypischen Berufswahl effektiv entgegen zu wirken. Eine geschlechtersensible Perspektive darf kein additiver Baustein der Berufsorientierung sein. Sie muss als eine fundamentale Kompetenz/ Querschnittsaufgabe für alle Beteiligten verstanden sein, die die Jugendlichen im Berufswahlprozess unterstützen.

4.1.2 Die Rolle der Lehrkräfte in der Berufsorientierung

Lehrkräfte spielen im bestehenden System der Berufsorientierung eine wesentliche Rolle. In der „Richtlinie zur Berufsorientierung an allgemein bildenden und beruflichen Schulen“ steht beispielsweise: „[Berufsorientierung] erfolgt fächerübergreifend und fächerverbindend in gemeinsamer Verantwortung des Lehrerkollegiums“ (Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 2011, Nr. 2). Lehrkräfte sollen die Jugendlichen nicht nur im Unterricht durch die Vermittlung von wichtigem Sach- und Praxiswissen und der Herausbildung von Schlüsselkompetenzen auf die Berufsorientierung vorbereiten. Sie sollen die Jugendlichen auch dabei unterstützen, ihre Fähigkeiten und Neigungen selbst zu erkennen, einzuschätzen und eigenständig hinsichtlich vorhandener Berufswahloptionen abzuwägen. Darüber hinaus beraten die Lehrkräfte Jugendliche und ihre Eltern oder Erziehungsberechtigten über die Berufswegeplanung. Dies entspricht der Idealvorstellung. In der Praxis - berichten Taube-Riegas und Imler für Vorpommern-Greifswald – wird die Berufsorientierung an allen Schulen immer in dem Fach Arbeit, Wirtschaft, Technik (AWT) verortet, nur selten wird Berufsorientierung als Querschnittsaufgabe des Gesamtkollegiums verstanden (Taube-Riegas & Imler 2015: 13ff.). Eine Ursache hierfür mag die Tatsache sein, dass die Lehrkräfte durch das Lehramtsstudium und das anschließende Referendariat für diese verantwortungsvolle Arbeit (mit für die Jugendlichen lebenswegentscheidender Dimension) nicht ausreichend vorbereitet werden. Bezeichnenderweise erwartet die Lehrprüfungsverordnung lediglich von den AWT-Lehrkräften Kenntnisse über Berufsorientierung, -wahl, und -entwicklung.²² Lehrkräfte sind – wie das Landeskonzert für den Übergang von der Schule in den Beruf betont – gemäß dem Lehrerbildungsgesetz (LehbildG M-V) verpflichtet, sich während ihrer Berufslaufbahn re-

22 Verordnung über die Erste Staatsprüfung für Lehramter an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen im Lande Mecklenburg-Vorpommern (Lehrprüfungsverordnung - LehPrVO M-V) vom 16. Juli 2012: <http://www.landesrecht-mv.de/jportal/portal/page/bsmvprod.psm!showdoccase=1&doc.id=jlr-LehrPrVMV2012pP30&doc.part=X&doc.origin=bs&st=lr> (zuletzt aufgerufen am 15.10.15).

gelmäßig fortzubilden. Allerdings zielt die Fortbildung, die in der Regel außerhalb der Unterrichtszeit zu erfolgen hat, sehr global auf „die Festigung und Erweiterung fachwissenschaftlichen, fachdidaktischen und berufswissenschaftlichen Wissens und Könnens für den Unterricht sowie für die spezifischen Anforderungen der jeweiligen Bildungsgänge“ (LehbildG M-V, Abschnitt 4 §15, Abs. 1) ab. Weder die Erhöhung der Kompetenz zur Unterstützung der Schülerinnen und Schüler im Berufsorientierungsprozess noch die Erhöhung der Genderkompetenz wird hier gesondert gefordert, und beide dürften bei den Fortbildungsaktivitäten der meisten Lehrkräfte von nachrangiger Relevanz sein.²³

An der Erstellung des Berufsorientierungskonzeptes sind in der Regel folgende Personen verantwortlich beteiligt: Schulleitung, AWT-Lehrer_in und BO-Kontaktlehrer_in (sofern es keine Personalunion gibt). Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, bedarf dieser Personenkreis der weiteren Qualifizierung. Hinsichtlich der im Schulalltag verbreiteten Beschränkung der Verantwortung für die Berufsorientierung auf die AWT-Lehrkräfte bzw. die BO-Kontaktlehrer_innen stimmen folgende Ergebnisse der Studie von Taube-Riegas und Imler nachdenklich: die Mehrheit der befragten Kontaktlehrer_innen sind der Auffassung, dass sie eine Weiterbildung benötigen, um das Angebot der Berufsorientierung in ihrer Schule weiter auszubauen bzw. zu verbessern. Darüber hinaus beklagt eine Mehrheit der befragten BO-Kontaktlehrkräfte, dass sie mehr Zeit und finanzielle Ressourcen für die Erfüllung ihrer Aufgabe benötigen (Vgl. Taube-Riegas & Imler 2015: 18-22).

Vor dem Hintergrund der hier vorgestellten Rahmenbedingungen für die Berufsorientierung, stellt sich die Frage, inwiefern die Verantwortlichen an den Schulen der Zielstellung einer interessengeleiteten, geschlechtsunabhängigen Berufswahlentscheidung gerecht werden können. Dagegen spricht die von Taube-Riegas und Imler berichtete Tendenz, dass gerade die Regionalschulen den Schwerpunkt ihrer Aufgabe darin sehen, den Fachkräftebedarf lokaler und regionaler Betriebe und Wirtschaftszweige zu bedienen, um somit den Blick der Schülerinnen und Schüler auf entsprechende Berufe zu lenken (ebd.: 32). Hier besteht die Gefahr, dass tradierte Berufswahlmuster befördert werden.

²³ Gesetz über die Lehrerbildung in Mecklenburg-Vorpommern (Lehrerbildungsgesetz - LehbildG M-V). In der Fassung der Bekanntmachung vom 25. November 2014. <http://www.landesrecht-mv.de/jportal/portal/page/bsmvprod.phtml?showdoccase=1&st=lr&doc.id=jlr-LehrBiGMV2013rahmen&doc.part=X&doc.origin=bs : §15, §17> (zuletzt aufgerufen am 15.10.15).

Den Defiziten der Lehrkräfte auf dem Gebiet der Berufsorientierung (z.B. auch mangelnde Kenntnisse der Berufswelt jenseits der Schule) kann durch Praktika der Schülerinnen und Schüler sowie die Einbindung von externen Berufsorientierungsangeboten entgegengewirkt werden. Doch bleibt das Fehlen von Genderkompetenz problematisch. Einerseits deswegen, weil die Lehrkräfte den Blick ihrer Schülerinnen und Schüler für geschlechtsuntypische Berufe eröffnen bzw. offen halten müssen und sie zu Praktika in solchen Bereichen ermutigen sollten. Andererseits unterminiert es die Öffnung für geschlechtsuntypische Berufe, die externe Bildungseinrichtungen durch ihre Angebote bewirken können, wenn Schulleitung und Lehrkräfte Ungleichheitsverhältnisse nicht reflektieren und geschlechtersensible Ansätze keine konsequente Anwendung in Unterricht und Schulgeschehen finden (Vgl. Neuhof 2013: 87-102). Gleichzeitig ist es ebenso notwendig, dass das Personal von externen Berufsorientierungsanbietern über Genderkompetenz verfügt. Im anschließenden Kapitel wird dies in Zusammenhang mit dem Angebot der Potenzialanalyse deutlich, die an Schulen in Mecklenburg-Vorpommern von externen Anbietern durchgeführt wird.

4.1.3 Die Rolle von außerschulischem Personal – am Beispiel der Potenzialanalyse

Qualitätsstandards für die Durchführung von Potenzialanalysen sind vom Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS) im Rahmen des Berufsorientierungsprogramms (BOP) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erarbeitet worden. Bei der Potenzialanalyse handelt es sich um ein Verfahren, das im Rahmen der Berufsorientierung eingesetzt wird, um Kompetenzen festzustellen und zu entwickeln (Vgl. Lippegas-Grünau & Stolz 2010: 8). Die Durchführung einer Potenzialanalyse dauert bis zu drei Tage und sollte in der Regel an einem außerschulischen Lernort erfolgen. Es geht dabei darum, „soziale Kompetenzen, z.B. Kommunikations- oder Teamfähigkeit, [zu] beobachten als auch personale oder methodische Fähigkeiten wie Motivation oder Problemlösefähigkeit“ (Kunert 2014: 32) aufzudecken. Die Potenzialanalyse richtet sich an Schülerinnen und Schüler der 7.-8. Klassen an allgemeinbildenden Schulen. Die konkrete Ausgestaltung einer Potenzialanalyse unterscheidet sich von Träger zu Träger. Grundsätzlich und idealtypisch besteht die Potenzialanalyse aus verschiedenen handlungsorientierten Übungen, biografischen Verfahren wie z.B. Interviews oder Kompetenzbilanzen, und Verfahren zum Abgleich der Selbst- und Fremdeinschätzung. Zur Durchführung einer Poten-

zialanalyse bedarf es qualifiziertes und gezielt geschultes pädagogisches Personal. Denn während ein Teil des Teams die Übungen anleitet, beobachten andere, zuvor speziell geschulte Mitglieder des Teams, kriteriengeleitet das Geschehen und dokumentieren, wie die einzelnen Jugendlichen sich bei den jeweiligen Übungen verhalten. In einem späteren Schritt werden die Beobachtungen über die Schülerin bzw. den Schüler zusammen getragen (z.B. in sog. Beobachtendenkonferenzen) und eine Bewertung der Kompetenzen vorgenommen. Der Personalschlüssel ist entsprechend hoch und sollte 1:4 betragen. Die Ergebnisse – d.h. die Beobachtungen und die daraus abgeleiteten Bewertungen – der Übungen werden für die einzelnen Jugendlichen (sowie ihre Erziehungsberechtigten) in einem Kompetenzprofil transparent und verständlich festgehalten. Zu der Potenzialanalyse gehört auch eine individuelle Auswertung der Ergebnisse in einem persönlichen Einzelgespräch mit der jeweiligen Schülerin bzw. dem jeweiligen Schüler (Vgl. Lippegau-Grünau & Stolz 2010: 15).

Hierin zeigt sich die Notwendigkeit, dass alle mit der Potenzialanalyse „betrauten Personen dazu in der Lage [sind], geschlechtsspezifische Benachteiligungen in der Konzeption und Durchführung der Verfahren zu erkennen und zu überwinden“ (Druckrey 2007: 47). Gerade aufgrund der Bedeutung der in der Potenzialanalyse vorgenommenen Beobachtungen und Bewertungen für die Berufsorientierung der Jugendlichen ist es unabdingbar, dass das Personal in Gender-Trainings kritisch reflektiert, wie die individuellen Beobachtungen von sozialen Normen, Geschlechterstereotypen, -rollenbildern und geschlechtertypischen Zuschreibungen geprägt sind, und wie diese die eigenen Beurteilungen beeinflussen (Vgl. Enggruber & Bleck 2005: 69-75). Für die Qualität einer Potenzialanalyse ist auch entscheidend, dass es eine zeitliche Trennung zwischen den Aufgaben der Beobachtung und Beurteilung gibt, damit der Fokus bei der Beobachtung auf dem Verhalten des Jungen oder Mädchens liegt und nicht auf der Wertung des Verhaltens. Wichtig sind ebenso geschlechtergemischte Teams, die Anwendung von verhaltensorientierten Kriterien und standardisierte Erfassungsbögen sowie die Rotation des Personals in der Beobachtungsrolle. Bei letzterem geht es darum, Beobachtungsfehler allgemeiner aber auch geschlechterbezogener Art zu vermeiden, indem jede/r Jugendliche von mehreren Personen „*observiert*“ wird (Vgl. Lippegau-Grünau & Voigt 2012: 43ff.).²⁴ Leider berichten Lippegau-Grünau und Voigt, dass die hier genannten Qualitätsstandards

nicht immer eingehalten werden. Beobachtendenkonferenzen finden nur teilweise statt und in der Praxis wird aus Zeitgründen zum Teil darauf verzichtet, den Beobachtungs- und Bewertungsschritt zu trennen. Hier wird eine Bewertung schon beim Beobachten abgegeben (Vgl. ebd.: 29).

Die Werte, sozialen Normen und die eigene Sichtweise von Geschlechterrollen der Beobachtenden und Beratern sind wichtig. Organisatorisch verankerte Geschlechternormen und der damit verbundene Grad an Freiraum geschlechterbezogene Stereotype zu hinterfragen sind aber ebenfalls von großer Bedeutung. Beides wird deutlich wenn man sich mit der empirischen Untersuchung „Politische Steuerung durch Symbole und Verfahrensweisen – Die Mädchenpolitik der Berufsberatung“ von Helga Ostendorf aus dem Jahr 2005 beschäftigt. Sie stellt fest (Vgl.: Ostendorf 2005: 123), dass die Angebote der Bundesagentur bei der Berufsberatung blind für Fragen der Geschlechtergerechtigkeit sind und organisationsintern eine Norm setzen, dass erwachsene Frauen und insbesondere Mütter nicht berufstätig zu sein haben. Statt bereits bei der Phase der Berufsorientierung geschlechtersensible Angebote an junge Frauen zu machen, die sie für geschlechteruntypische Berufe motivieren, ließe die Bundesagentur für Arbeit zu (oder befördere gar), dass Frauen „in wenig chancenreiche Berufe stolpern“ (Ostendorf 2005: 122). Ihrem Befund nach führe dies dazu, dass Mädchen motiviert werden, Berufe zu erlernen, die kaum berufliche Entwicklungschancen bieten, geschweige denn ein Wiedereinstieg gut zu vollziehen wäre (Vgl. ebd.: 122). Hierdurch bleiben Frauen später erwerbslos oder finden keine attraktive Erwerbstätigkeit (Vgl. ebd.). Die Bedürfnisse von Frauen in ihrer Rolle als Frauen würden bei der Bundesagentur erst dann Aufmerksamkeit erfahren, wenn sie die Familiengründung abgeschlossen hätten, und u.a. aufgrund von mangelhaften Betreuungsstrukturen und eines schlecht nachgefragten Abschlusses zum Problemfall werden.

„Die Leitidee der Geschlechterdifferenz gibt den MitarbeiterInnen der Berufsberatung die Richtung vor. Sie ist Inkrement der Kulturen, sozialen Strukturen und Routinen der regulativen, normativen und kognitiven Säulen des Handelns und wird so zur Grundlage von Arbeitsmaterialien und formalisierten Verfahrensweisen. [...] Die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit wirkt der beruflichen Segmentation der Geschlechter nicht entgegen sondern sie verursacht sie mit.“ (Ostendorf 2005: 132f.)

²⁴ Siehe auch: Enggruber & Bleck 2005: 69-75.

Der Freiraum für die Mitarbeitenden der Bundesagentur sich der Einstellung zu widersetzen, dass die Berufswahl von Mädchen keine besondere Aufmerksamkeit bedarf, weil diese eh nicht lange in dem Beruf arbeiten werden, ist aufgrund der starken Homogenität der Organisationskultur gering. Diese ist wie Ostendorf berichtet durch die ideelle Abhängigkeit der einzelnen Agenturen von der Hauptzentrale in Nürnberg, die einheitliche Prägung der an der eigenen Fachhochschule ausgebildeten Mitarbeitenden, sowie den einseitigen Verlass auf Daten der hausinternen Forschungsdienste bedingt. »Widerständigkeit« des Personals ist [somit] kaum zu erwarten“ (Ostendorf 2005: 123). Wenn diese dennoch erfolgt, sind hierfür zwei Faktoren ausschlaggebend: die Verfügbarkeit von externen Informationen und der regelmäßige Austausch unter den Beratungsfachkräften.

In der Studie wird der Fall aus einem Amtsbezirk geschildert, in dem statistisch gesehen viele Mädchen in gewerblich-technische Berufe der regional angesiedelten Automobilindustrie vermittelt werden (Vgl. ebd.:131). Dies passiert allerdings nur, weil die Berufsberatenden einen engeren Kontakt zu den entsprechenden Betrieben halten. Hierbei offenbart sich, dass die laut den Veröffentlichungen der Bundesagentur „besonderen Schwierigkeiten“ (ebd.) bezüglich der Vermittlung von jungen Frauen in gewerblich-technische Berufe, in den Betrieben nicht existieren oder überwunden werden können (Vgl. ebd.).

Dieses Wissen der einzelnen Berufsberatenden muss jedoch an andere Stellen vermittelt werden, da sonst nur der Einzelne in seiner Region den Unterschied erkennen kann und diese Erfahrungen für andere ungenutzt bleiben. Generell zeigen sich für die Agenturen, in denen die Beratungsfachkräfte sich häufig untereinander austauschen, höhere Vermittlungsquoten von Mädchen in gewerblich-technische Berufe als in Agenturen, in denen selten ein Austausch stattfand (Vgl. ebd.).

4.1.4 Die Rolle der Eltern/Erziehungsberechtigten und ihre Einbeziehung in die Berufsorientierung

Erziehungsberechtigte sind laut der „Richtlinie zur Berufsorientierung an allgemein bildenden und beruflichen Schulen“ „in jeder Phase der Berufsorientierung unverzichtbare Ansprechpartner für ihre Kinder und haben einen großen Einfluss auf die berufliche Entscheidung. Daher beraten die Lehrkräfte die Erziehungsberechtigten bei der Schullaufbahnpflichtempfehlung auch im [sic!] Hinblick auf eine Berufswegeplanung“ (Ministerium für

Bildung, Wissenschaft und Kultur 2011: Nr.2). Auf der Webseite „Bildungsserver Mecklenburg-Vorpommern“ wird die Einbeziehung der Eltern ausführlicher beschrieben: „Die Zusammenarbeit mit den Eltern ist wichtiger Bestandteil der Berufsorientierung. Auf Elternabenden, in Gesprächen oder anderen Veranstaltungen wird – meist in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit - über berufliche Möglichkeiten informiert. Über die Schulkonferenz, die Klassenelternräte oder die Elternversammlungen haben Eltern jederzeit die Möglichkeit mitzubestimmen oder sich selbst zu beteiligen.“²⁵

Der renommierte Bildungs- und Sozialforscher, Klaus Hurrelmann, bestätigt die bedeutsame Rolle der Eltern für die Berufsorientierung, warnt jedoch vor überzogenen Erwartungen:

„Bei allem Respekt vor der ungeheuren Leistung der Eltern: Sie können zwar die besten, weil vertrauten, einfühlsamen und sensiblen Unterstützer ihrer eigenen Kinder sein. Aber naturgemäß können sie nicht zugleich auch die notwendige Kompetenz und das Detailwissen aufbringen, die für eine solche verantwortungsvolle und komplexe Aufgabe unbedingt vorhanden sein müssen. Im Idealfall sollten die Eltern als Berater und Unterstützung bei der Berufswahl fungieren, die eigentliche sachliche und inhaltliche Basis der Information aber sollte von professionell geschulten Instanzen und Personen geleistet werden. Davon sind wir in Deutschland nach den Aussagen der befragten jungen Leute und ihrer Eltern in der vorliegenden Studie meilenweit entfernt.“

(Hurrelmann 2014: 18)

Die angemessene Unterstützung ihrer Kinder bei dem Übergang von der Schule in den Beruf fordert Eltern und Erziehungsberechtigten einiges ab. Neben einem umfangreichen Wissen über die Beschaffenheit des (über)regionalen Arbeitsmarkts sowie aktuellen Arbeitsmarkttrends müssen sie auch über relevante soziale, erzieherische und methodische Kompetenzen verfügen. Dieses Repertoire können viele Eltern auf Grundlage ihrer eigenen Erfahrungen nur schwer bedienen. Dies betrifft insbesondere sog. sozialschwache oder bildungsferne Eltern, die über wenig Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt verfügen. Aber auch Elternteile in festen Arbeitsverhältnissen, die schon lange bei einem Betrieb beschäftigt sind, wissen oft nichts von aktuellen Entwicklungen und Gepflogenheiten (z.B. Jobsuche im Internet, Gestaltung des Lebenslaufs oder Bewerbungsschreibens). Deswegen benötigen nicht nur die Jugendlichen sondern auch ihre

²⁵ Siehe: <http://www.bildung-mv.de/schueler/berufsorientierung/> (Zuletzt abgerufen 15.10.2015)

Eltern bzw. Erziehungsberechtigten zur Orientierung Unterstützungs- und Begleitsysteme (Vgl. Baum & Wagner 2014: 187).

Hierin liegt die besondere Verantwortung und Herausforderung der professionellen Akteure und Akteurinnen der Berufsorientierung an den Schulen, d.h. der BO-Kontakt- und AWT-Lehrkräfte sowie der Schulsozialarbeiter_innen, ein stimmiges Konzept für die Einbeziehung und Unterstützung der Eltern zu entwickeln.

Zu dieser umfassenden Elternarbeit gehört die Vermittlung von Informationen über die Inhalte und Ziele der Berufsorientierungsangebote an der Schule oder von methodischen Kompetenzen hinsichtlich der Unterstützung und Beratung des Kindes bei der Suche nach dem passenden Beruf oder im Bewerbungsprozess. Es sollte aber nicht darauf beschränkt sein. Die Eltern und Erziehungsberechtigten sollten dafür sensibilisiert werden, i) dass sie mit ihren geschlechtsbezogenen Erwartungen und Vorstellungen eine geschlechtsunabhängige, interesselgeleitete Berufswahl ihrer Kinder verhindern könnten; ii) welche Folgen dies für Ihr Kind hätte und iii) was sie dagegen tun können. Die Notwendigkeit, Eltern zu einer kritischen Reflektion ihrer eigenen Geschlechter-

vorstellung anzuregen, wird auf den Befunden der nachfolgenden Diagramme der Studie „Schule und dann?“ verdeutlicht. Erstens: während etwa 2/3 der befragten Elternangaben, keinen konkreten Berufswunsch für ihr Kind zu haben, unterschied sich bei den übrigen Eltern die Beliebtheit bestimmter Wunschberufe sehr deutlich, je nachdem ob es sich um eine Tochter oder einen Sohn handelte. Zweitens: das Geschlecht des Elternteils sowie des Kindes beeinflusst die jeweilige Gewichtung der Bedeutung von Kriterien für die Berufswahl, wie in den folgenden Abbildungen zu sehen ist.

Die Realität in Mecklenburg-Vorpommern dürfte (mit wenigen Ausnahmen) von einer systematischen und befähigenden Einbeziehung der Eltern bzw. der Erziehungsberechtigten weit entfernt sein. In der bereits erwähnten Studie von Taube-Riegas und Imler über die Berufsorientierung an Schulen in Vorpommern-Greifswald, stellen die Autorinnen eine Diskrepanz zwischen den Erwartungen der Lehrkräfte an die Eltern und der Qualität der Angebote zur Beteiligung der Eltern fest. Viele Lehrkräfte bemängeln resigniert, dass zahlreiche Eltern der Verantwortung, ihre Kinder im Berufsorientierungsprozess zu unterstützen, nicht nachkommen.



Abbildung 6: Quelle: Schule, und dann? Vodafone Stiftung 2014, S. 29.

Unterschiedliche Ansichten von Vätern und Müttern über die Bedeutung einzelner Kriterien für Jungen und Mädchen

(Auszug)	Väter		Mütter	
	Darauf sollte achten - mein Sohn (%)	meine Tochter (%)	Darauf sollte achten - mein Sohn (%)	meine Tochter (%)
Gute Verdienstmöglichkeiten	73	72	57	63
Gute Aufstiegsmöglichkeiten	68	55	53	59
Gute Vereinbarkeit mit dem Privatleben, Familie	35	37	35	51
Anspruchsvolle Ausbildung, Beruf	36	18	24	30
Dass man viel praktisch arbeiten kann	34	27	27	22
Angesehene Ausbildung, Beruf	35	19	21	19

Basis: Bundesrepublik Deutschland, Eltern von Schülern der letzten 3 Klassen an allgemeinbildenden weiterführenden Schulen
© Vodafone Stiftung Deutschland

Abbildung 7: Quelle: Schule, und dann? Vodafone Stiftung 2014, S. 34.

Die Autorinnen resümieren zudem, dass die Schulen im Allgemeinen zwar eine stärkere Zusammenarbeit mit den Eltern wünschen, diese sich jedoch nur sporadisch beteiligen und mahnen einen deutlichen Handlungsbedarf hinsichtlich der Erstellung besserer Konzepte für die Elternarbeit an (Taube-Riegas & Imler 2015: 16, 26).²⁶ Die Notwendigkeit dessen wird spätestens mit dem Kapitel 4.2 offensichtlich.

4.1.5 Die Rolle der lokalen und regionalen Wirtschaft

Die Kooperation mit Unternehmen und anderen Arbeitgebenden der lokalen und regionalen Wirtschaft ist ein fester Bestandteil der Berufsorientierungsmaßnahmen an den Schulen. Im Kurrikulum verankert wird dieses Prinzip über das Praxislernen, das u.a. Betriebserkundungen, Schnuppertage in Betrieben, und die Einladung von Experten und Expertinnen (Mitarbeitende lokaler Unternehmen oder von anderen Arbeitgebenden) in den

Unterricht beinhalten kann, sowie das ebenfalls obligatorische Betriebspraktikum für Schüler und Schülerinnen (vgl. Richtlinie zur Berufsorientierung). In der Studie von Taube-Riegas & Imler (2015) zur Berufsorientierung in Vorpommern-Greifswald wird folgendes klar: Beziehungen zur lokalen/regionalen Wirtschaft werden an den Schulen von den BO-Kontaktlehrkräften gepflegt und genutzt. Sie bringen den Jugendlichen im Berufsorientierungsprozess jedoch nicht immer und nicht zwangsläufig einen wirklichen Vorteil.

Es ist aus praktischer Sicht nachvollziehbar, dass die verantwortlichen Lehrkräfte Kontakt zu Betrieben und Arbeitsstätten in der lokalen Umgebung aufbauen, da diese für die Schüler und Schülerinnen erreichbar sein sollen und das Praktikum von der Lehrkraft betreut werden muss. Diese Fokussierung auf die lokale Umgebung bestimmt aufgrund der Wirtschaftsstruktur aber auch die Optionen der Schüler und Schülerinnen. So sind die Möglichkeiten von Schülerinnen und Schüler aus der Stadt Greifswald, ein Betriebspraktikum in einem Bereich, der ihren Interessen und Fähigkeiten entspricht, größer als bei Gleichaltrigen in strukturschwächeren Teilen des Landkreises (Vgl. ebd.: 32, 34). Die Untersuchung stellt heraus, dass die Einschränkung der Möglichkeiten aufgrund des geographischen Zufalls dadurch verstärkt wird, wie BO-Kontaktlehrkräfte mit den aufgebauten und in Vereinbarungen festgehaltenen Kooperationen mit lokalen und region-

²⁶ Für die Entwicklung solcher Konzepte bietet folgende Studie der Stadt Leipzig auf Grundlage einer Befragung von Eltern praxisnahe Anregungen: Koordinierungsstelle „Regionales Übergangsmanagement Leipzig“ (Hg.) 2010: Eltern und Berufsorientierung. Ergebnisbericht einer Erhebung zur Nutzung und Einschätzung von Informations- und Beratungsangeboten. Erarbeitet im Rahmen der Förderinitiative 1 im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. http://www.dji.de/fileadmin/user_upload/toolbox/Lpz_BerichtElternbefragung.pdf. Siehe auch: BMBF (Hg.) 2014: Perspektive Berufsabschluss. Das Programm und eine Auswahl von übertragbaren Projektergebnissen. http://www.perspektive-berufsabschluss.de/downloads/Downloads_Programm/BMBF_Transfernewsletter_Barrierefrei.pdf, S. 27-34.

alen Wirtschaftsakteur_innen in der regionalen Wirtschaft umgehen. Es fehlt an Qualitätsstandards für die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft. Bevorzugt wird der Aufbau einer Reihe von wiederkehrenden berufsorientierenden Aktivitäten mit verlässlichen Partnern auf die immer wieder zugegriffen werden kann. Damit werde die schulische Routine bedient aber die Angebote orientieren sich nicht automatisch auch an den tatsächlichen Bedürfnissen und Wünschen der Jugendlichen (Vgl. ebd.: 37-38).

Erwerbsbiografisch bedingt verfügen Lehrkräfte an den Schulen selbst nur über begrenzte Erfahrungen in der Wirtschaft oder der außerschulischen Arbeitswelt. Daher ist der Rückgriff auf eine Auswahl von lokalen Arbeitgebenden als Partner eine berechtigte Strategie, um dennoch praxisnahe Berufsorientierungsangebote zu erarbeiten. Wichtig ist aber, dass diese Auswahl weder zu eng noch zu statisch ist. Vor der Erkenntnis, dass einzelne Lehrkräfte den regionalen Arbeitsmarkt nicht en détail kennen können, stellt sich die Frage, wie ihnen die Vielfalt dieser sichtbarer gemacht werden kann, damit sie ihren Schülerinnen und Schülern – den regionalen Gegebenheiten entsprechend – einen möglichst breiten Einblick in die vorhandenen Berufsmöglichkeiten bieten können. Ansätze wie die Arbeitskreise *SCHULEWIRTSCHAFT* gibt es bereits, aber diese reichen nicht aus. Hier sehen Taube-Riegas und Imler es als geboten, die Lehrkräfte noch stärker zu unterstützen, indem auf kommunaler Ebene „Akteure der Wirtschaft, unterschiedliche Unternehmen, aber auch arbeiternernahe Akteure miteinander in entsprechenden Arbeitskreisen, Verbänden oder Initiativen [vernetzt werden, um mit den Schulen] gemeinsame Aktivitäten im Berufsbildungsbereich zu planen und umzusetzen.“ (Taube-Riegas & Imler 2015: 38).

Hier ist aber nicht nur die Entwicklung von Qualitätsstandards für die Zusammenarbeit zwischen Schule und Wirtschaft, die u.a. die Punkte der geschlechtsunabhängigen Berufsorientierung und des diskriminierungsfreien Zugangs adressieren, erforderlich. Arbeitgebende müssen das Rekrutierungs- und Einstellungsverhalten – begonnen bei der Gestaltung und Betreuung von Betriebserkundungen und Praktika – kritisch reflektieren und geschlechtergerechter gestalten, damit die Bemühungen an Schulen, eine geschlechtsunabhängige Berufsorientierung zu verwirklichen, tatsächlich in einen Abbau der Segregation von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt münden können.

In der Berufseinstiegsrealität lassen sich die Folgen der im Abschnitt 3.3 vorgestellten theoretischen Überlegungen zur Bedeutung der Erwartungszustände hinsichtlich geschlechterbezogener Kompetenzzuschreibung und des labor queueing-Ansatzes (gedankliche Reihung von Bewerber_innen anhand von Qualifikation und Geschlecht) für personelle Entscheidungen und die Geschlechtersegregation am Arbeitsplatz beobachten. Statistisch gesehen finden sowohl Frauen und Männer, die eine Ausbildung in einem geschlechtsuntypischen Beruf absolvieren möchten, schwerer einen Ausbildungsplatz als Personen, die dem für den Beruf zahlenmäßig dominanten Geschlecht angehören (Siehe Pimminger 2012: 22; Granato & Schnitthelm 2004: 38). Ist die Ausbildung in einem männerdominierten Beruf erfolgreich abgeschlossen, finden Frauen seltener eine ausbildungsadäquate Beschäftigung als ihre männlichen Kollegen in demselben Beruf. In den Ausbildungsberufen mit ausgewogenen Geschlechterverhältnissen erhalten Frauen am Ende der Ausbildungszeit deutlich seltener ein Übernahmeangebot als Männer. Dass sie dennoch ein Jahr nach Ausbildungsende häufiger als vergleichbare junge Männer ausbildungsadäquat beschäftigt sind, liegt daran, dass sie diesen Nachteil durch erhöhte Suchaktivitäten kompensieren (Siehe Pimminger 2012: 22; Granato & Dorsch-Schweizer, 2007: 8). Nach Hartung & Janik (2006: 4) waren 2005 in den alten Bundesländern die Übernahmekancen für männliche Auszubildende in weiblich dominierten Berufszweigen, wie Handel/Reparatur und sonstige Dienstleistungen, schlechter als für Frauen in diesen Branchen.²⁷ Die mit dem Tokenism-Ansatz beschriebene Problematik, dass Mitglieder des unterrepräsentierten Geschlechts am Arbeitsplatz ausgegrenzt werden und daher aufgrund des fehlenden Gemeinschafts-, Wohl- und Zufriedenheitsgefühls eher den Arbeitsplatz aufgeben, mag nicht die geringe Bereitschaft Jugendlicher, eine geschlechtsuntypische Ausbildung zu ergreifen, erklären. Damit lässt sich aber die Tatsache verstehen, dass bei den vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen die Vertragslösungsquote sowohl von Frauen als auch von Männern höher ist, wenn sie in Bereichen lernen, in denen sie das unterrepräsentierte Geschlecht darstellen (Vgl. Pimminger 2012: 16). Ausbildende Unternehmen und andere Organisationen, die den Anteil der Auszubildenden aus dem unterrepräsentierten Geschlecht betriebsintern erhöhen möchten, stehen folglich in der Verantwortung nicht nur sich als attraktiv für beide Geschlechter zu vermarkten, sondern auch die Rekrutierungsanforderungen und -prozesse so zu gestalten, dass Frauen und Männer

²⁷ Dieser Befund galt aber nicht für die neuen Bundesländer.

gleiche Zugangschancen haben. Um Männer und Frauen beim Einstieg in einen geschlechtsuntypischen Beruf zu unterstützen, muss während der Ausbildung (und danach) auf einen wertschätzenden Umgang innerhalb des Betriebs geachtet werden. Zudem müssen aber ebenso begleitende Angebote zur Förderung von Mitgliedern des unterrepräsentierten Geschlechts genutzt bzw. geschaffen werden (Vgl. Pimminger 2012: 29).

4.2 Die Wahrnehmung der Einflussfaktoren durch die Jugendlichen in der Berufswahl

Für Jugendliche stößt die Phase der Berufswahl mit der Phase der Selbstfindung²⁸ aufeinander. Daher ist das Bewusstsein über die (berufliche) Zukunft ein vages Konstrukt. Jedoch ist es grundsätzlich von besonderer Bedeutung sich von Beginn an für einen Beruf zu entscheiden, der „zu einem passt“. Nur wie ist diese nachhaltige Bedeutung der Berufswahl mit der Phase der Selbstfindung in Einklang zu bringen? Jugendliche sind beeinflussbar, doch wer beeinflusst Jugendliche in ihrer Berufswahl? Eine Studie der Bertelsmann-Stiftung aus dem Jahr 2005 (S. 9f.) schlussfolgert, dass je näher der persönliche Bezug der Jugendlichen zum gewünschten Berufsfeld und die Nähe zum Berufsalltag ist (z.B. durch die Eltern, Erziehungsberechtigten oder Verwandten), desto mehr Einfluss habe der jeweilige Faktor. Dies bezieht sich insbesondere auf die Tätigkeit der Eltern oder nahestehender Personen, sowie auf die Ausübung von Praktika oder Gesprächen mit Berufsangehörigen. Hingegen wird Informationsmaterial als informativ, jedoch gleichzeitig unübersichtlich eingeschätzt²⁹ (Vgl. ebd.: 8). Berufsberater, beispielsweise von der Agentur für Arbeit, haben deutlich weniger Einfluss auf die Entscheidung (Vgl. ebd.: 9) und der Einfluss von Werbung für Berufe oder Branchen ist noch geringer (Vgl. ebd.). Diese können eine gewisse Aufmerksamkeit erzeugen, spielen aber bei der endgültigen Entscheidung kaum eine Rolle. Dies bestätigt erneut die vorherige Annahme, dass eine abstrakte, entferntere Ebene weniger Einfluss hat. Ebenso zeigt die Bertelsmann-Studie (Vgl. ebd.: 8), dass das Internet von den Jugendlichen unterschiedlich stark zur Informationsbeschaffung genutzt wird.

28 Berufswahl als „[...] ein Prozess und Versuch der Selbstkonzeptvalidierung“ Nerdinger, Blickle & Schaper 2008, S. 195f.

29 Zusätzlich kann sich den Jugendlichen die Frage stellen, wie realistisch die Informationen über die jeweiligen Berufe sind. Hier haben Berufsbilder, die den Jugendlichen durch Ausübende des Berufs näher gebracht werden können, einen Vorteil, was wiederum den geringeren Einfluss von Informationsmaterial und den größeren durch direkten Kontakt untermauert.

Das LerNetz der Schweiz hat 2011 mehrere Studien zu den Einflussfaktoren der Berufswahl, unter anderem auch aus Deutschland, verglichen. In ihrem Bericht erstellten die Autoren aus den gesichteten Studien eine eigene Liste der Einflussfaktoren mit folgender Rangfolge (Vgl. Bietenhard et al. 2011: 19, eigene Darstellung):

1. Eltern, Familie, Verwandte,
2. Peer-Groups, Freunde
3. Lehrpersonen
4. Schule, Freizeit, Bildungsangebot
5. Kontakte Arbeits- und Berufswelt
6. Interessen, Neigungen, Begabungen
7. Image, Prestige des künftigen Berufs
8. Werbung, Fernsehen, TV-Serien
9. Berufsbezeichnung³⁰
10. Timing³¹

Im Vergleich zur Bertelsmann-Studie finden sich hier einige Abweichungen. Offensichtlich ist jedoch, dass die Eltern, in ihrer Funktion als Ratgeber und als Vorbild in ihrem ausgeübten Beruf, den größten Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen haben. Dies bestätigt erneut die Annahme, dass der direkte Kontakt zum Berufsfeld ein stärkeres Gewicht hat, als sachliche Informationsquellen. Überraschend aber gleichzeitig bestätigend für die Annahme der Phase der Selbstfindung der Jugendlichen ist die Tatsache, dass die eigenen Interessen, Neigungen und Begabungen erst an sechster Stelle stehen. Hier stellt sich die Frage, ob dies für die Jugendlichen nicht an erster Stelle stehen sollte. Die Unsicherheit in der Selbsteinschätzung und die Unerfahrenheit mit dem Arbeits- und Berufsmarkt können einschüchternd wirken, wodurch die eigenen Neigungen in den Hintergrund rücken. Unsicherheit kann in jedem Fall auch durch die Wahrnehmung von Informationsdefiziten bezüglich der individuellen Fähigkeiten und der Prozesse der Ausbildungs- und Studienfindung bestehen, welche bei vielen Jugendlichen vorliegt (siehe Abbildung 8).

30 Rein männliche Berufsbezeichnungen können auf Kinder einschüchternd wirken, als geschlechtergerechte Sprache. Vgl. Verweken, Dries and Hannover, Bettina: Yes I can! Effects of Gender Fair Job Descriptions on Children's Perceptions of Job Status, Job Difficulty and Vocational Self-Efficacy. *Social Psychology*, Vol. 46, Issue 2, 2015.

31 Als eine (vorläufig) gelungene Berufsorientierung wird in der Schweiz der Zustand bezeichnet, dass 77% der Jugendlichen sich zu Beginn des letzten Schuljahres bereits für eine Anschlussmöglichkeit entschieden haben. Dies passiert früher als beispielsweise in Deutschland, da in der Schweiz zeitliche und institutionelle Restriktionen bezüglich der Anschlussmöglichkeiten bestehen. (Vgl. Herzog et al. 2004: 27).

Die Rolle der Eltern als Ratgeber und Informationsquelle und die Wichtigkeit der Nähe zur Informationsquelle wird auch in einer Expertise des Deutschen Jugendinstituts aus dem Jahr 2013 über Hauptschüler_innen bestätigt. Auch hier wurde mittels der Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) erschlossen, dass die Eltern an erster Stelle stehen, noch vor den Freunden und Lehrern, dem sogenannten „Nahbereich“ (Vgl. DJI 2013: 22). Geringeren Einfluss kann der „öffentliche Raum“ nehmen (Vgl. ebd.), heißt Berufsberater und Medien (Vgl. ebd.: 29). Die Mutter ist die erste Anlaufstelle und das ein wenig öfter für Mädchen, etwas seltener sprechen Mädchen mit dem Vater über die Berufswahl, das machen Jungen etwas häufiger (Vgl. ebd.: 31).

Die Hintanstellung von professionellen Berufsberatenden (und teils auch den Lehrkräften) erklärt sich dadurch, dass deren Verhalten, deren Rolle und die damit verbundenen Aufgaben von den Jugendlichen als invasiv empfunden werden (Vgl. ebd.: 39f).

„B-11-w3: Nee, das ist aber wirklich so, ich finde, die bedrängen uns richtig mit der Berufswahl. Die kommen da auf uns zu, und „ja, ihr müsst das jetzt machen, schätzt euch ein in der Berufswahl“.

B-4-m: Und sie wollen aber auch nur helfen, die merken nicht, dass sie übertreiben.

B-10-w: Ja, sie übertreiben aber ein bisschen doll.

B-11-w: Ja, das nervt.

B-8-w: Das ist überfürsorglich.“ (DJI 2013: 39f)

Die Erkenntnisse zu ‚Nähe der Informationsbeschaffung‘ und zum gegebenen Angebotsumfang hat die Autorin der DJI-Expertise in einer Akteurspyramide (Abb.9, S. 27) veranschaulicht. Hier wird die Diskrepanz zwischen der Informationsmenge und der Nähe zum Jugendlichen klar – ein Praktikum steht sehr nahe an den Jugendlichen und beeinflusst diese dadurch stark, kann aber nur einen kleinen Ausschnitt von Arbeit, Erwerbstätigkeit und Beruf (sowie dessen Perspektiven) aufzeigen.

Die auf der vorherigen Seite dargestellte Pyramide zeigt sehr gut die Diskrepanz zwischen dem „Nahbereich“ mit einem eingeschränkten Orientierungsangebot und dem „öffentlichen Raum“ mit der Möglichkeit des viel breiteren Orientierungsangebots. Im „Nahbereich“ wird nur ausschnitthaft auf das Orientierungsangebot durch ein Praktikum oder Eltern und Verwandte zurückgegriffen. Im „öffentlichen Raum“ würde den Jugendlichen ein viel größerer Pool an Informationen zur Verfügung stehen. Dieser bleibt jedoch durch die fehlende Nähe zu den Jugendlichen oft ungenutzt. Alles in allem scheint es,

dass die Berufsorientierung für die Jugendlichen als eine persönliche, private (beinahe intime) Aufgabe eingeschätzt wird, was erklären kann, warum Außenstehende, wie Berufsberater, kaum Einfluss und Eltern oder Freunde großen Einfluss ausüben.

Die Studie „Schule, und dann?“ der Vodafone Stiftung aus dem Jahr 2014 unterstützt ebenso die vorherigen Aussagen. Neben dem Aspekt, dass traditionelle Rollenbilder immer noch die berufliche Zukunft von Schülerinnen und Schülern dominieren (Vgl. Abbildung 10), bestätigt diese Studie auch, dass genau diese Bilder auch durch die Eltern mit eingebracht werden (Vgl. Vodafone Stiftung 2014: 3, sowie Abbildungen 6 und 7 in dieser Arbeit). Der Einfluss und die Rolle der Eltern lässt sich auch an folgender Aussagen erkennen:

„...75% der Schüler ist es wichtig, dass ihr Vater sie bei der Ausbildungs- und Berufswahl unterstützt. Die Mutter möchten 85% beratend an ihrer Seite wissen.“

(Vodafone Stiftung 2014: 11)

Das Interessante an der Einschätzung der Jugendlichen zu diesem Thema ist die Aufmachung des Vergleichs zur Einschätzung des eigenen Einflusses der Eltern auf die Jugendlichen, welcher in der Abbildung 11 dargestellt ist. Die Eltern fungieren für die Jugendlichen als wichtigste Instanz, auch wenn sie ihren Eltern in ihrer jugendlichen Orientierungsphase einen vermeintlich anderen Eindruck vermitteln. Mindestens 75% der Jugendlichen wünschen sich, dass die Eltern ihre Berufswahl für gut befinden bzw. sie in der Berufswahl unterstützen. Die Eltern denken jedoch, dass sie auf die Berufswahl ihrer Kinder nur einen geringen Einfluss haben (siehe Abbildung 12) und bemerken somit nicht, wenn sie ihre Kinder durch Bemerkungen oder in Gesprächen von Berufsbildern ab- oder anderen näherbringen.

Informationsdefizite (Auszug)

Fühle mich ausreichend informiert über:	Schüler, die sich nicht ausreichend informiert fühlen		
	insgesamt (%)	Gymnasien (%)	andere Sekundarschulen (%)
Welche Berufe zu meinen Fähigkeiten passen	67	63	70
Welche Berufe gute Zukunftsaussichten bieten	54	55	53
Ansprechpartner, an die ich mich wenden kann	51	53	48
Welche Ausbildungswege es überhaupt gibt	48	42	54
Bestimmte Berufe, Studiengänge	46	62	32
Bewerbungsablauf	32	22	40

Basis: Bundesrepublik Deutschland, Eltern von Schülern der letzten 3 Klassen an allgemeinbildenden weiterführenden Schulen
© Vodafone Stiftung Deutschland

Abbildung 8: Quelle: Schule, und dann? Vodafone Stiftung 2014, S. 25.

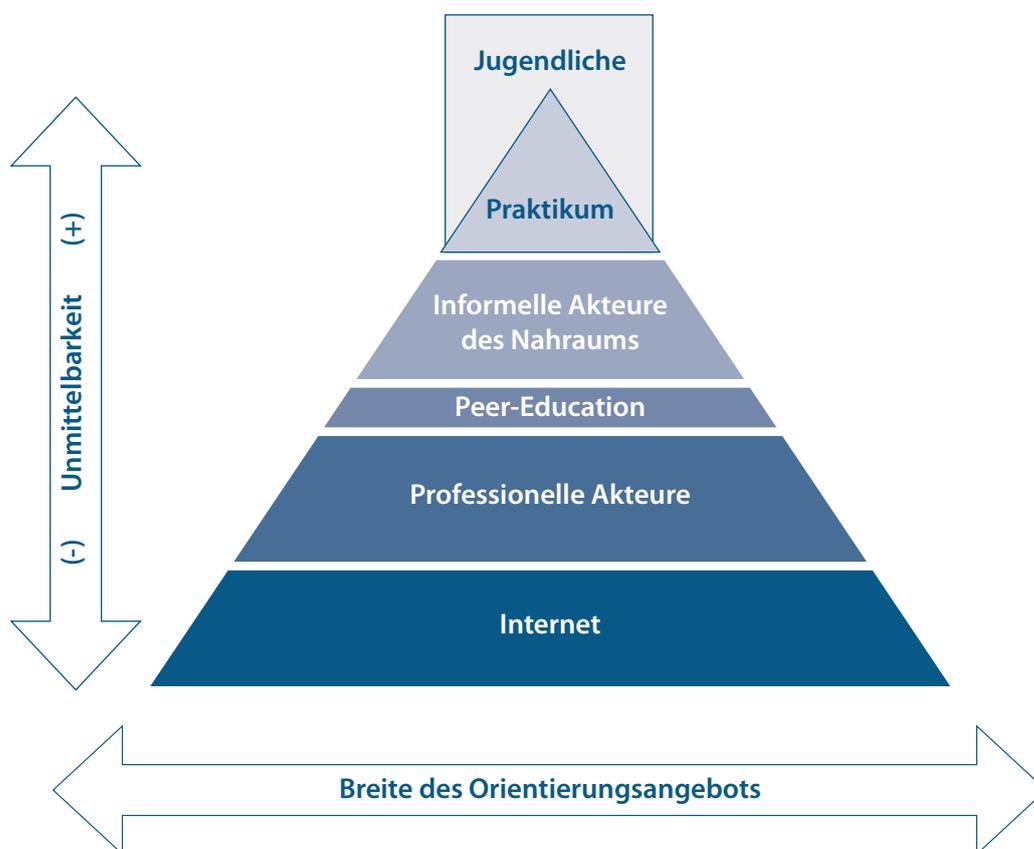
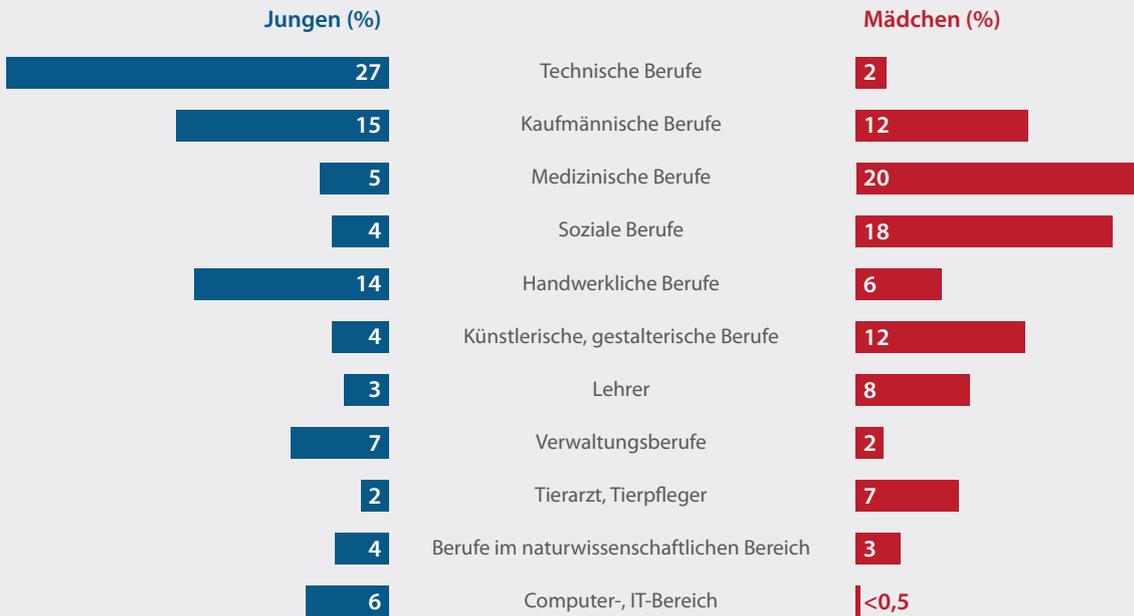


Abbildung 9: Akteurspyramide im Handlungsfeld Berufsorientierung. Quelle: DJI 2013, S.47. Eigene grafische Anpassung.

Berufspläne von Jungen und Mädchen

Möchte später in diesem Berufsfeld arbeiten:

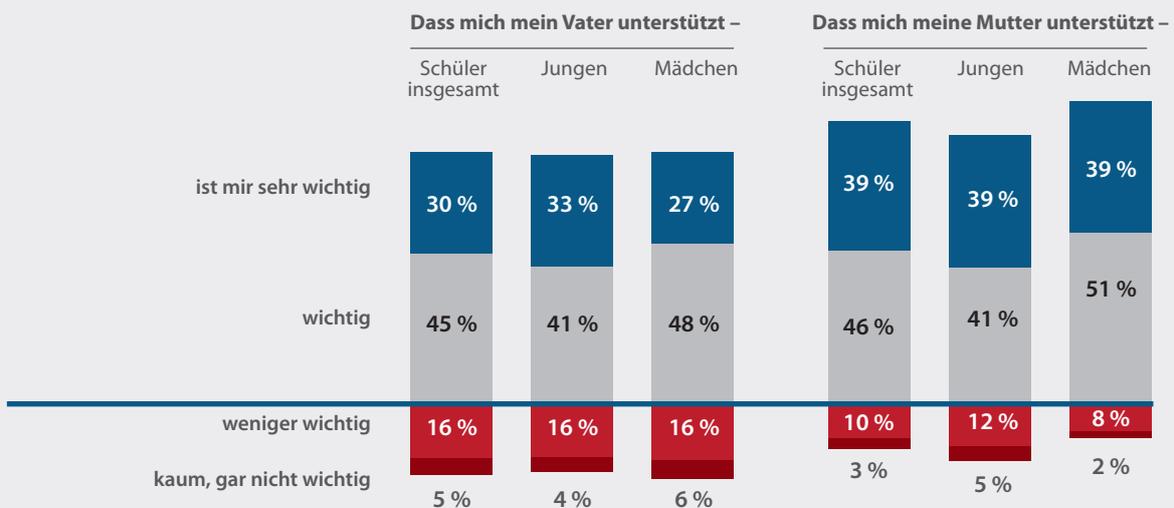


Basis: Bundesrepublik Deutschland, Eltern von Schülern der letzten 3 Klassen an allgemeinbildenden weiterführenden Schulen
© Vodafone Stiftung Deutschland

Abbildung 10: Quelle: Schule, und dann? Vodafone Stiftung 2014, S. 28.

Hohe Bedeutung der elterlichen Unterstützung bei Ausbildungs- und Berufswahl

Frage: "Wie wichtig ist es Ihnen, dass Sie Ihr Vater, Ihre Mutter bei der Ausbildungs- und Berufswahl unterstützt?"



Auf 100 Prozent fehlende Werte = Unentschieden
Basis: Bundesrepublik Deutschland, Eltern von Schülern der letzten 3 Klassen an allgemeinbildenden weiterführenden Schulen
© Vodafone Stiftung Deutschland

Abbildung 11: Quelle: Schule, und dann? Vodafone Stiftung 2014, S. 35.

Hier zeigt es sich also, dass, bezogen auf die Einbeziehung der Eltern in den Berufsorientierungsprozess, zwei Punkte von grundlegender Bedeutung sind: Eltern müssen lernen zu verstehen, i) dass ihr Einfluss auf die Berufswahl ihres Kindes immens ist und ii) dass sie auch als Vorbild in der Berufswahl dienen.

In Abbildung 13 werden die berufsbezogenen Ansprüche an die Zukunft aufgezeigt. In bestimmten Bereichen kann hier ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Jungen und Mädchen festgestellt werden: Für Mädchen und Jungen ist es gleichermaßen wichtig einen Beruf zu haben, der in erster Linie Spaß macht. Ein gutes Einkommen oder Arbeitsplatzsicherheit sind nachrangig (s. Abbildung 13). Die Geschlechter unterscheiden sich jedoch im Hinblick auf die Aspekte ‚viele Freunde‘ und ‚das Leben genießen‘, was Jungen eindeutig wichtiger ist (s. Abbildung 13). Eine gute Partnerschaft, Kinder, Reisen und anderen

Menschen zu helfen, ist Mädchen wichtiger (s. Abbildung 13). Ansprüche an die Zukunft, Vorstellungen über die eigene Erwerbstätigkeit und das eigene Rollenverständnis werden teils durch die Eltern und die Familie, teils aber auch in den eigenen institutionalisierten Strukturen, wie bspw. der Schule, vermittelt. Daher müssen hier die wesentlichen Stellschrauben für das Gelingen einer geschlechterunabhängigen Berufsorientierung gesucht und bedient werden.

Im nachfolgenden Fazit werden mögliche Handlungsbereiche vorgestellt, die dazu dienen können, dass die Jugendlichen in Mecklenburg-Vorpommern effektiver unterstützt werden, ihre Berufswahl unabhängig von Geschlechtsstereotypen zu treffen.

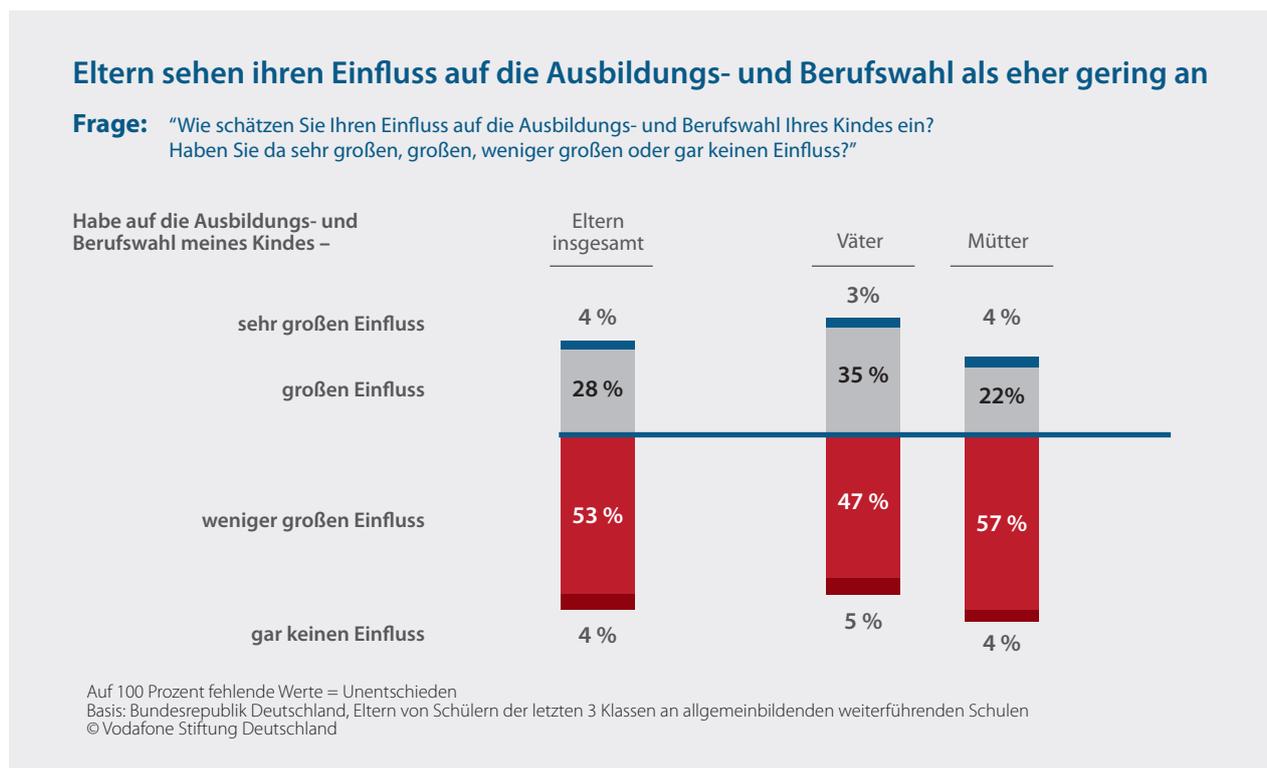


Abbildung 12: Quelle: Schule, und dann? Vodafone Stiftung 2014, S. 42.

Der Beruf ist für Jungen und Mädchen gleich wichtig – bei anderen Zielen zum teil erhebliche Unterschiede

Ist mir für die Zukunft besonders wichtig –	Jungen (%)	Mädchen (%)
Einen Beruf haben, der mir Spass macht	87	87
Gutes Einkommen	80	70
Sicherer Arbeitsplatz	69	74
Das Leben genießen	75	62
Viele Freunde haben	70	63
Erfolg im Beruf	65	60
Gute Partnerschaft / Beziehung	54	70
Kinder haben	36	54
Ein Haus besitzen	45	42
Viel reisen	31	43
Studieren	25	43
Anderen Menschen helfen	21	43

Basis: Bundesrepublik Deutschland, Eltern von Schülern der letzten 3 Klassen an allgemeinbildenden weiterführenden Schulen
© Vodafone Stiftung Deutschland

Abbildung 13: Quelle: Schule, und dann? Vodafone Stiftung 2014, S. 24.

5. HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN ZUR FÖRDERUNG EINER GESCHLECHTSUNABHÄNGIGEN BERUFSWAHL IN M-V

Die Erkenntnisse der dargelegten Ausführungen und deren Verknüpfung leiten uns zu den nachfolgend aufgestellten Handlungsvorschlägen, die nun abschließend vorgestellt werden. Hierbei stehen die Institution Schule, die Lehrkräfte, Berufsberatende, Eltern/Erziehungsberechtigte und Unternehmen im Fokus.

1

Verbindliche Qualitätsstandards für schuleigene Berufsorientierungskonzepte etablieren

Jedes schuleigene Berufsorientierungskonzept muss den Bedürfnissen der Schülerinnen und Schüler gerecht werden. Daher gehört die zielgruppenorientierte Gestaltung zu den Mindeststandards. Das Bildungsministerium sollte darüber hinaus bezüglich folgender Fragen deutliche Vorgaben machen:

- Welche Inhalte sollen berücksichtigt werden?
- Welche Instrumente sollen in welcher Form eingesetzt werden?
- Über welche Qualifikation sollten die Lehrkräfte verfügen?
- Welche Kriterien müssen außerschulische Akteure und Akteurinnen erfüllen, um in die Berufsorientierung mit eingebunden zu werden?
- Wie soll die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren und Akteurinnen der Berufsorientierung ablaufen?

Die Thematik der geschlechterunabhängigen Berufswahl muss gestärkt werden. Hier kann das Berufswahl-SIEGEL MV ein wichtiger Vorreiter und ein Werkzeug für den Transfer von Best-Practice-Beispielen sein, vorausgesetzt die Initiative evaluiert die geschlechtersensible Berufsorientierung tiefergehend. Dazu müssen im nächsten Schritt geeignete Fragen und Bewertungskriterien entwickelt werden. Auch könnte ein Zertifizierungsmodell wie das Audit *berufundfamilie* der Hertie Stiftung verwendet

werden. Auf Grundlage eines Konzepts für die Umsetzung einer geschlechtergerechten Berufsorientierung an der Schule, würde hierbei der Schule ein Zertifikat auf Zeit vergeben werden. Innerhalb eines bestimmten Zeitraums wären substantielle Maßnahmen umzusetzen, um die Bedingung für das eigentliche Zertifikat zu erfüllen.

2

Schulübergreifende lokale Netzwerke auf- und ausbauen

Schulen, Unternehmen, andere Arbeitgebende und Wirtschaftsakteur_innen sollten enger als bisher zusammen arbeiten. Vor allem ist darauf zu achten, dass starke Bemühungen unternommen werden, alle Schulen in diese Netzwerke einzubeziehen und zu einer qualitativ hochwertigen Mitarbeit zu motivieren. Die dadurch gegebene Wissenserweiterung für Lehrkräfte über den lokalen und regionalen Arbeitsmarkt hätte eine positive Wirkung gegen das tradierte, geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten. Voraussetzung dafür wäre die Bereitschaft der Betriebe vor Ort, Zugehörige des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in typisch weibliche oder typisch männliche Berufsfelder zu integrieren. Wenn den Lehrkräften bekannt ist, dass lokale Unternehmen gerne Mädchen in gewerblich-technischen oder Jungen in sozialen Berufen ausbilden, können sie Mädchen und Jungen z.B. eher zu Betriebspraktika in einem geschlechtstypischen Bereich raten, als wenn sie dieses Wissen nicht hätten (Vgl. Ostendorf 2005: 131). Durch das Aufzeigen eines breiteren Spektrums an regionalen Perspektiven soll die Qualität der Berufsorientierung erhöht werden.

3

Führungskräfte für ihre Rolle in der Berufsorientierung stärker sensibilisieren

Wie im vorherigen Punkt angemerkt ist es wichtig, dass Unternehmen sowie andere Arbeitgebende bereit sind, geschlechtsuntypisch einzustellen. Diese Bereitschaft beginnt mit der Erkenntnis, dass man in seinem Betrieb geschlechtsuntypische Auszubildende/Mitarbeitende benötigt. Aber um erfolgreich Mitglieder des unterrepräsentierten Geschlechts anzusprechen, zu rekrutieren und auch zu halten, sind ggf. durchgehende Änderungen in der Organisationskultur erforderlich, die von Führungskräften vorgegeben, vorgelebt und eingefordert werden müssen.

Es geht um eine Geschlechtersensibilisierung am Arbeitsplatz und darum die Offenheit und Akzeptanz in der Belegschaft gegenüber geschlechtsuntypischen Mitarbeitenden zu fördern. Bei der Planung und Durchführung von berufsorientierenden Angeboten für Schüler und Schülerinnen, muss darauf geachtet werden, dass gewählte Aktivitäten und Vorbilder, sowie die betreuenden Personen geeignet sind, auch Personen des unterrepräsentierten Geschlechts anzusprechen und zu inspirieren.

Die Mitarbeitenden im Unternehmen müssen ebenfalls darauf vorbereitet sein, auf Jugendliche, die erste Erfahrungen in geschlechtsuntypischen Berufen sammeln, zu treffen und diese jungen Frauen bzw. Männer als gleichwertige Kollegen und Kolleginnen zu integrieren. Die Etablierung eines offenen, angenehmen Klimas für beide Geschlechter am Arbeitsplatz mag unter Umständen nur kleine Veränderungen benötigen, dennoch werden Führungskräfte Unterstützung brauchen, um die für ihren Arbeitsbereich richtigen Maßnahmen zu identifizieren. Gerade bei kleineren und mittleren Unternehmen können externe Beratungs- und Unterstützungsangebote angebracht sein.

4

Berufsorientierung in den Kontext der eigenen Lebensplanung setzen

Die Berufsorientierung und die anschließende Berufswahl sind in Deutschland durch die große Pfadabhängigkeit nicht nur eine Wahl auf Zeit, die bis auf den Tagesablauf keinen Einfluss auf unser Leben hat. Das Gegenteil ist der Fall. Die Berufswahl entscheidet durch die starke Pfadabhängigkeit darüber, wie und wo wir leben, was wir (beruf-

lich) erreichen können, und wie unser Leben nach dem Renteneintritt aussieht. Gerade bei letzterem sind die Folgen für Frauen größtenteils gravierend. Die (positiven und negativen) Konsequenzen in der Berufswahl können den Jugendlichen genauso unbewusst sein, wie das Verständnis der Folgen über Umfang und Dauer der Partizipation am Arbeitsmarkt sowie für das eigene wirtschaftliche, soziale und psychische Wohlbefinden.

Die Diskussion der Theorien zur Erklärung geschlechtsspezifischer Berufswahl hebt hervor, dass das Wahlverhalten von unbewussten, internalisierten Vorstellungen darüber, wie eine Person als Mann oder Frau zu sein hat, beeinflusst wird. Diese sind traditioneller als die Lebenswirklichkeit selbst, und angesichts gesellschaftlicher Veränderungen (bspw. höhere Scheidungsraten, Verdrängung des Ernährermodells durch das Zweiverdiener-Modell aus mikroökonomischer Notwendigkeit) auch keine sichere Grundlage mehr für die Ernährung und Versorgung einer Familie sowie die Absicherung im Alter.

Diskussionen über die Lebensplanung und die (teils langfristigen) Folgen der Berufswahl für Quantität und Qualität des Privatlebens und das Wohlbefinden für beide Geschlechter gehören deshalb in das Berufsorientierungskurriculum. So kann die Wichtigkeit der individuellen finanziellen Unabhängigkeit und des Erhalts dieser in einer Beziehung, einer Ehe oder eheähnlichen Gemeinschaft mit eingebunden werden. Das Prinzip der Partnerschaftlichkeit im Familienleben sollte schon in der Schule in Zusammenhang mit der Berufswahl bekannt gemacht werden.

Ziel muss es sein, dass die Berufswahl nicht nur als Entscheidung für eine bestimmte Ausbildung oder ein Studienfach angesehen wird – sondern die Perspektive eingenommen wird, dass sich die Tragweite der Entscheidung auf den gesamten Lebensverlauf bezieht. Ratsam wäre es in diesem Zusammenhang auch zu informieren, wie auf dem zweiten Bildungsweg, durch Weiterbildungen und/oder lebenslangem Lernen nachjustiert werden kann. Ebenso sollte die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben für beide Geschlechter thematisiert werden. Wie sieht die Lebensplanung innerhalb eines Berufs aus? Gibt es Aufstiegsmöglichkeiten? Was sind die langfristigen Folgen durch die spezifische Berufswahl (Privatleben, Gesundheit)? Besteht durch die Berufswahl eine finanzielle Unabhängigkeit innerhalb der Partnerschaft/Ehe/eheähnlichen Gemeinschaft? Die Behandlung dieser Fragestellungen bedarf einer grundlegenden Verankerung und ausreichend Raum in den Berufsorientierungslehrplänen.

Sie bietet auch viele Anknüpfungspunkte für eine Thematisierung in verschiedenen Schulfächern. Es muss aber darauf geachtet werden, die Informationen über diese komplexen, zukunftsbezogenen Fragen, die mit Chancen und Risiken verbunden sind, so aufzubereiten und zu vermitteln, dass die Schülerinnen und Schüler nicht verunsichert werden, sondern zur informierten Entscheidungen befähigt werden. In diesem Zusammenhang ist einerseits ein verstärkter Fokus auf das Lernfeld Berufsorientierung im Lehramtsstudium erforderlich. Andererseits sollten neue Ansätze einer „Berufsorientierung+“ erprobt und wissenschaftlich begleitet werden.

5

Allgemeine Kompetenz der Lehrkräfte im Lernfeld Berufsorientierung erhöhen

Bei (angehenden) Lehrkräften stellt sich die Frage, inwiefern das Lehramtsstudium auf die Rolle bei der Berufsorientierung vorbereitet, und welche Weiterbildungsangebote vom Institut für Qualitätsentwicklung Mecklenburg-Vorpommern (IQMV) angeboten und wahrgenommen werden können. Die Teilnahme aller Lehrkräfte, unabhängig von Stufe und Schulart, an mindestens einer Weiterbildung zur Berufsorientierung sollte verpflichtend sein. Auf Dauer ist eine Verankerung eines Angebots zu fachlichen, pädagogischen und didaktischen Aspekten der Berufsorientierung im Lehramtscurriculum notwendig.

Um sicherzustellen, dass die Berufsorientierung als eine schulübergreifende Aufgabe tatsächlich wahrgenommen werden kann, sollte eine Änderung der Lehrerprüfungsordnung vorgenommen werden, sodass grundsätzlich alle Lehrkräfte über die notwendige Grundkompetenz verfügen (inkl. Gender-Kompetenz); über Fortbildungen können thematische Auffrischungen erfolgen. In allen Angeboten zur Theorie und Praxis der Berufsorientierung muss die Problematik der geschlechterspezifischen Berufswahl lösungsorientiert behandelt werden. Das Bild der Lehrkräfte von der Arbeitswelt und die Anforderungen der Berufsfelder sind nicht immer realitätsnah. Durch mehr eigene Erfahrung über das Wirtschaftsleben können die Lehrkräfte in ihrer Rolle als Beratende gestärkt werden. Auch im Sinne der geschlechtersensiblen Berufsorientierung und Förderung der geschlechtsunabhängigen Berufswahl von Jugendlichen, ist es von Vorteil, wenn die Lehrkräfte überholte Vorstellungen und Erwartungen über die Eignung von Frauen und Männern für bestimmte Berufe durch eigene Einblicke in Betriebe ablegen kön-

nen. Insgesamt müssen den Lehrkräften die zeitlichen Ressourcen für entsprechende Weiterbildungen und Betriebsbesichtigungen eingeräumt werden.

6

Genderkompetenz von (angehenden) Lehrkräften stärken

Die Geschlechterdimension sollte im Lehramtscurriculum sowie schulinternen und -externen Fortbildungen unbedingt Bestandteil sein. Gender-Qualifizierungen für Lehrkräfte sollten das Ziel haben, dass diese wissen und verstehen wie Geschlechterzuschreibungen in Lehrmaterialien und in ihrer eigenen Unterrichts- und Bewertungspraxis den Lernerfolg und die Berufsfindungsprozesse der Kinder und Jugendlichen beeinflussen. Sie sollen nicht nur lernen, durch kritische Reflektion die stereotypen Geschlechterzuschreibungen im Lehralltag zu identifizieren. Auch die Anwendung von methodischem Werkzeug soll erprobt werden, um diese zu umgehen.

7

Genderkompetenz von außerschulischen Akteuren und Akteurinnen sichern

Auch die Berufsberatenden der Bundesagentur und andere pädagogische Fachkräfte (z.B. Schulsozialarbeiter_innen, Jugendsozialarbeiter_innen, Träger von schulergänzenden Angeboten, die im Rahmen der Ganztagschule angeboten werden, sowie die Anbieter der Berufsorientierung nach §48 SGB III) müssen sensibilisiert werden.

8

Gendergerechtes Lehrmaterial entwickeln

Das Lehr- und Berufsorientierungsmaterial, das an Schulen und bei externen Akteuren und Akteurinnen verwendet wird, sollte einer Gender-Analyse unterzogen werden (Vgl. Faulstich-Wieland & Scholand 2015: 94). Es sollte so aufgebaut sein, dass sowohl für Mädchen als auch für Jungen eindeutig zu verstehen ist, dass es „in Ordnung ist“, wenn sie sich aufgrund ihrer Neigungen und Fähigkeiten für einen vermeintlich geschlechtsuntypischen Beruf entscheiden. Falls das Material nicht dazu geeignet ist, beide Geschlechter gleichermaßen anzusprechen, sollte es gendersensibel aufgearbeitet bzw. ersetzt werden.

9

Eltern für ihre Rolle in der Berufsorientierung stärker sensibilisieren

Sowohl die Theorien zur geschlechterspezifischen Berufswahl als auch die Aussagen von Jugendlichen über ihren Einfluss im Berufswahlprozess unterstreichen die zentrale Rolle der Eltern. Dennoch sind den Eltern meist weder die geschlechterdifferenzierten Folgen der Berufswahl, noch ihr eigener Einfluss im Berufswahl-Prozess bewusst. Sie sind zudem auch unsicher, ob und wie sie ihre Kinder richtig unterstützen können. Eltern sollten dabei nicht auf einem institutionalisierten Weg, wie beispielsweise der Berufsberatung, in die Berufsorientierung miteingebunden werden, da dies den von den Jugendlichen empfundenen Grad der Invasion steigern könnte. Dieser scheint ihnen schon innerhalb der Schule als hoch. Hier sind sowohl neue Formen als auch eine neue Qualität der Elternarbeit an den Schulen notwendig.

Zudem ist neben der Schule genug Raum für andere Akteure und Akteurinnen, entsprechende Angebote für Eltern zu entwickeln. Kooperationen mit Elternräten dienen dann nicht nur zur Informationsvermittlung und Einbeziehung in den Prozess. Die Eltern können so ermutigt werden, ihre Kinder zu einer geschlechtsunabhängigen Berufswahl zu motivieren und mit ihrer Rolle verantwortlich umgehen. Eltern von Mädchen sollten über die Bedeutung der finanziellen Unabhängigkeit (auch in einer Beziehung, Ehe oder eheähnlichen Gemeinschaft), die das Wohlergehen ihrer Töchter in allen späteren Lebensphasen sichert, aufgeklärt werden.

Es sollte mit Mythen aufgeräumt werden, dass es in typischen *Frauenberufen* besonders familienfreundliche Arbeitsbedingungen gibt. Eltern von Jungen sollten ermutigt werden, ihren Söhnen auch geschlechtstypische Berufe näher zu bringen, sodass diese auch eine solche Berufswahl bei entsprechenden Neigungen anstreben. Darüber hinaus sollten sie vor dem Hintergrund der veränderten Lebens- und Arbeitsrealitäten für die Notwendigkeit sensibilisiert werden, dass ihre Söhne sich mit der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben auseinandersetzen.

10

Neue Inhalte/Methoden erproben

Die Förderung eines geschlechtsunabhängigen Berufswahlverhaltens von Jungen und Mädchen muss, aufgrund der Demographie, des wachsenden Fachkräftemangels, den unbesetzten Ausbildungsplätzen, der hohen Zahl von Ausbildungsabbrüchen und der angestrebten Chancengleichheit von Männern und Frauen, zu einem Grundsatz der Berufsorientierung und somit als integrierter Bestandteil der Standardangebote implementiert werden.

Vor diesem Hintergrund wäre ein Ideenwettbewerb zur Entwicklung und Erprobung von Instrumenten und Methoden für die Umsetzung der hier identifizierten Handlungsoptionen (sowie anderer neuartiger Ansätze) sinnvoll.

Schlüsselfragen für einen entsprechenden Aufruf wären:

- Wie können Schulen und andere Anbieter von Berufsorientierungsmaßnahmen die Berufswahl im Gesamtkontext der Lebensplanung thematisieren, ohne die Schüler_innen zu überfordern?
- Wie können Arbeitgebende und Führungskräfte für ihre Rolle in der Berufsorientierung sensibilisiert werden?
- Wie kann eine innovative Elternarbeit gestaltet werden, um die Kompetenz der Eltern im Bereich Gender und Berufsorientierung zu verbessern?
- Wie kann die Genderkompetenz der Lehrkräfte und anderer mit der Berufsorientierung betrauter Fachkräfte erhöht werden?

Nach einer erfolgreichen Erprobung von Maßnahmen zur geschlechtersensiblen Berufsorientierung sollten diese ins Standardinstrumentarium überführt werden.

QUELLENVERZEICHNIS

- Bargel, T., Ramm, M. & Multrus, F., 2008. Studiensituation und studentische Orientierungen. 10. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen. Berlin/Bonn: BMBF.
- Baum, S. & Wagner, B., 2014. Kooperation mit Eltern am Übergang Schule - Beruf. In: N. Pötter, Hrsg. Schulsozialarbeit am Übergang Schule - Beruf. Wiesbaden: Springer VS, pp. 187-207.
- Beblo, M., Heinze, A. & Wolf, E., 2008. Entwicklung der beruflichen Segregation von Männern und Frauen zwischen 1996 und 2005. Eine Bestandsaufnahme auf betrieblicher Ebene. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Ausgabe 41 (2/3), pp. S. 181 - 198.
- Beicht, U. & Walden, G., 2014. Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige. BIBB Report, Heft 5, Jahrgang 8.
- Bertelsmann Stiftung, 2005. Jugend und Beruf: Repräsentativumfrage zur Selbstwahrnehmung der Jugend in Deutschland. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Bietenhard, S., Zurflüh, P., Althaus, F. & Vatter, M., 2011. Entscheidungskriterien Schweizer Jugendlicher bei der Berufswahl - Studienrecherche. Projekt Dachkommunikation ICT-Berufsbildung Schweiz, Bern/Zürich: LerNetz.
- Buchmann, M. & Kriesi, I., 2012. Geschlechtstypische Berufswahl: Begabungszuschreibungen, Aspirationen und Institutionen. In: R. Becker & H. Solga, Hrsg. Soziologische Bildungsforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, pp. 256 - 280.
- Busch, A., 2013 (a). Die Geschlechtersegregation beim Berufseinstieg - Berufswerte und ihr Erklärungsbeitrag für die geschlechtstypische Berufswahl. Berliner Journal für Soziologie, Heft 2, Jahrgang 23, pp. 145 - 179.
- Busch, A., 2013 (b). Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Charles, M. & Grusky, D. B., 2004. Occupational Ghettos: The worldwide segregation of women and men. Stanford: Stanford University Press.
- Deutsches Jugendinstitut (DJI), 2013. Die Rolle von Peers, Neuen Medien und Online-Communitys bei der Berufsorientierung, s.l.: s.n.
- Druckrey, P., 2007. Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule-Beruf. Bonn und Moers: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).
- Enggruber, R. & Bleck, C., 2005. Modelle der Kompetenzfeststellung im bildungs- und beschäftigungstheoretischen Diskurs - unter besonderer Berücksichtigung von Gender Mainstreaming. Dresden: IRIS e.V..
- Falk, S., 2005. Geschlechtsspezifische Ungleichheit im Erwerbsverlauf. Analysen für den deutschen Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Faulstich-Wieland, H. & Scholand, B., 2015. Berufsorientierung und Gender - Werkstattbericht aus einem Forschungsprojekt an Stadtteilschulen in Hamburg. GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Heft 1, Jahrgang 7, pp. 79 - 96.

- Granato, M. & Dorsch-Schweizer, M., 2007. Junge Frauen und berufliche Zukunft. Düsseldorf: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).
- Granato, M. & Schittenhelm, K., 2004. Junge Frauen: Bessere Schulabschlüsse - aber weniger Chancen beim Übergang in die Berufsausbildung. Aus Politik und Zeitgeschichte, B28, pp. 31-39.
- Hartung, S. & Janik, F., 2006. Frauen in der betrieblichen Berufsausbildung - Seltener am Start, genauso oft am Ziel. IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 15/ 25.09.2006.
- Herzog, W., Neuenschwander, M. P. & Wannack, E., 2004. In engen Bahnen. Berufswahlprozess bei Jugendlichen. Bern/Aarau: Schweizerischer Nationalfonds.
- Hurrelmann, K., 2014. Berufsorientierung als familiäre und gesellschaftliche Herausforderung. In: Vodafone Stiftung, Hrsg. Schule und dann? Herausforderungen bei der Berufsorientierung von Schülern in Deutschland. Düsseldorf: Vodafone Stiftung, pp. 16-21.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), 2014. Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 9/ Mai 2014.
- Kunert, C., 2014. Die Potentialanalyse im Berufsorientierungsprogramm des BMBF - Grundlagen und Herausforderungen. In: BIBB, Hrsg. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Bonn: Franz Steiner Verlag, Heft 5, Jahrgang 43, pp. 30-33.
- Lippegaus-Grünau, P. & Stolz, I., 2010. Handreichung zur Durchführung von Potentialanalysen im Berufsorientierungsprogramm des BMBF. Offenbach a.M.: Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH.
- Lippegaus-Grünau, P. & Voigt, B., 2012. Potenziale erkennen und fördern. Qualität entwickeln. Band 2: Anregungen zur Gestaltung der Potenzialanalyse Hrsg. Offenbach a.M.: Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH.
- Lippegaus-Grünau, P. & Voigt, B., 2012. Potenziale erkennen und fördern. Qualität entwickeln. Band 1: Potenzialanalyse in Theorie und Praxis Hrsg. Offenbach a.M.: Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH.
- Lojewski, J., 2011. Geschlecht und Studienfachwahl - fachspezifischer Habitus oder geschlechtsspezifische Fachkulturen. In: Bornkessel, P. & J. Asdonk, Hrsg. Der Übergang Schule - Hochschule. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/ Springer Fachmedien, pp. 279 - 348.
- Löther, A., 2013. Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften und Center of Excellence Women and Science (CEWS).
- Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern, 2011. Richtlinie zur Berufsorientierung an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen. Verwaltungsvorschrift. 09/2011
- Ministerium für Bildung, W. u. K. M.-V., 2012. Verordnung über die Erste Staatsprüfung für Lehrämter an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen im Lande Mecklenburg-Vorpommern (Lehrerprüfungsverordnung - LehProVO M-V).
- Ministerium für Bildung, W. u. K. M.-V., 2014. Gesetz über die Lehrerbildung in Mecklenburg-Vorpommern (Lehrerbildungsgesetz - LehbildG M-V).
- Nerdinger, F., Blickle, G. & Schaper, N., 2008. Arbeits- und Organisationspsychologie. Heidelberg: Springer Verlag.
- Neuhof, U., 2013. Vielfalt statt rosa Zukunftsträume und hellblauer Berufswünsche - Ansätze geschlechtersensibler Berufsorientierung. In: S. Ernston & C. Meyer, Hrsg. Praxis geschlechtersensibler und interkultureller Bildung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, pp. 87 - 102.

Ostendorf, H., 2005. Politische Steuerung durch Symbole und Verfahrensweisen - Die Mädchenpolitik der Berufsberatung. In: A. Henninger & H. Ostendorf, Hrsg. Die politische Steuerung des Geschlechterregimes. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH, pp. 115 - 137.

Pimminger, I., 2012. Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf, Berlin: Agentur für Gleichstellung im ESF.

Ramm, M. & Bargel, T., 2005. Frauen im Studium. Langzeitstudie 1983 - 2004. Berlin/Bonn: BMBF.

Taube-Riegas, G. & Imler, L., 2015. Wirksamkeitsanalyse von Berufsorientierungskonzepten an allgemeinbildenden Schulen im Landkreis Vorpommern-Greifswald - Eine Studie im Auftrag des Landkreise Vorpommern-Greifswald., Anklam: Eigendruck Landkreis Vorpommern-Greifswald

Trappe, H. & Rosenfeld, R. A., 2001. Geschlechtsspezifische Segregation in der DDR und der BRD. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 41, pp. 152-181.

Vodafone Stiftung Deutschland gGmbH, 2014. Schule, und dann? Herausforderungen bei der Berufsorientierung von Schülern in Deutschland, Düsseldorf: Vodafone Stiftung.

VUMV e.V. & DGB Nord, 2015. Kriterien zur Vergabe des Berufswahl-SIEGEL MV 2015. Schule mit vorbildlicher Berufsorientierung. s.l.:s.n.

West, C. & Zimmermann, D. H., 1987. Doing Gender. Gender and Society, Vol.1, No.2, Juni, pp. 125-151.

ZEIT, 01.10.2014. ZEIT online. [Online] Was kommt nach der Schule? Available at: <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2014-09/berufswahl-schueler-eltern> [Zugriff am 18 August 2015].

ZEIT, 07.05.2014. ZEIT online. [Online] Mein Mann, der Handwerker. Available at: <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2014-05/infografik-berufswahl-maenner-frauen> [Zugriff am 18 August 2015].

Ziegler, A., Gartner, H. & Tondorf, K., 2010. Entgeltdifferenzen und Vergütungspraxis.. In: Geschlechterungleichheiten im Betrieb: Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Berlin: Sigma Edition, pp. 271 - 346.

Links

Bei direkten oder indirekten Verweisen auf fremde Webseiten („Hyperlinks“), die außerhalb des Verantwortungsbereiches des Herausgebers liegen, würde eine Haftungsverpflichtung ausschließlich in dem Fall in Kraft treten, in dem der Herausgeber von den Inhalten Kenntnis hat und es ihm technisch möglich und zumutbar wäre, die Nutzung im Falle rechtswidriger Inhalte zu verhindern.

Der Herausgeber erklärt hiermit ausdrücklich, dass zum Zeitpunkt der Linksetzung keine illegalen Inhalte auf den zu verlinkenden Seiten erkennbar waren. Auf die aktuelle und zukünftige Gestaltung, die Inhalte oder die Urheberschaft der verlinkten/verknüpften Seiten hat der Herausgeber keinerlei Einfluss. Deshalb distanziert er sich hiermit ausdrücklich von allen Inhalten aller verlinkten/verknüpften Seiten, die nach der Linksetzung verändert wurden. Für illegale, fehlerhafte oder unvollständige Inhalte und insbesondere für Schäden, die aus der Nutzung oder Nichtnutzung solcherart dargebotener Informationen entstehen, haftet allein der Anbieter der Seite, auf welche verwiesen wurde, nicht derjenige, der über Links auf die jeweilige Veröffentlichung lediglich verweist.

Satz und Layout: Grafikstudio Rostock

**Landeszentrum für Gleichstellung und
Vereinbarkeit in M-V**
Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald
Büro der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten
Domstraße 11
17489 Greifswald

lzgv@uni-greifswald.de
www.landeszentrum-mv.de

Autor_innen: Julia Erdmann, Lars-Markus
Graumann und Maria Moynihan

Dezember 2015

Das Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in
M-V ist ein Projekt der Universität Greifswald.

ERNST MORITZ ARNDT
UNIVERSITÄT GREIFSWALD



Wissen
lockt.
Seit 1456

Das Projekt wird durch das Land Mecklenburg-Vorpommern
aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

**Mecklenburg
Vorpommern**
Ministerium für Arbeit,
Gleichstellung und Soziales

