

Gendersensible Berufsorientierung – ein wiederkehrender Blick auf scheinbar Unveränderbares

Michaela Rischka, Ingrid Salzmänn-Pfleger¹

Die Segregation der Geschlechter am Arbeitsmarkt ist nicht nur in Österreich eine konstante Größe. So arbeiten in vielen Berufsfeldern entweder überwiegend Männer oder überwiegend Frauen. Sprachlich wird das teilweise zwanghaft aufrechterhaltene binäre Geschlechtermodell durch Begriffe wie „Frauenberufe“ und „Männerberufe“ abgebildet und durch performative Akte des „Doing Gender“ wiederkehrend konstituiert und legitimiert. Dieses Phänomen bildet sich auch in der vorausgehenden Lehrausbildung ab. Das zeigen Auswertungen von Gruppendiskussionen mit Lehrlingen, die in Fokusgruppen zum Einfluss des Geschlechts bei der Berufswahlentscheidung befragt wurden. Gendersensible Bildungs- und Berufsberatung hat im Sinne des Gleichstellungsauftrags die Aufgabe, bei der Überwindung von Bildungsbarrieren² zu helfen, um gleiche Chancen zu gewährleisten. Dazu müssen Berater/innen einerseits ihre eigenen Zugänge und Werte offenlegen und andererseits personenzentriert den individuellen Lebensentwurf des/der Einzelnen wahr- und wichtig nehmen. Entsprechend der sich daraus ergebenden Bedürfnisse des/der zu Beratenden gilt es den Beratungsprozess und das Beratungsangebot zu gestalten.

Sex segregation on the labor market is still constant not only in Austria. Therefore, in many occupational fields, either predominantly men or predominantly women work. Linguistically, the partially compulsive, sustained binary gender model is represented by terms such as "women's professions" and "men's professions" and is constituted and legitimized by performative acts of the "Doing Gender". This phenomenon also occurs in the previous apprenticeship trainings. This is shown by evaluations of group discussions with apprentices, who were surveyed in focus groups on the influence on sex in their career decisions. In the meaning of the equality mandate, education and vocational counselling must help to overcome educational barriers in order to ensure equal opportunities in education. On the one hand, consultants must reveal their own approaches and values and, on the other hand, take the single life-design of the individual seriously. The consultation process and the consulting offer must be designed in accordance with the resulting needs of the adviser.

Schlüsselwörter:

Gendersensible Berufsorientierung
 Gendersensible Beratung
 Berufswahlentscheidung
 Beratungskompetenz

Keywords:

Gendersensitive Career Choice
 Gendersensitive Counselling
 Career Decision Making Processes
 Counselling Expertise

¹ Pädagogische Hochschule Wien, Grenzackerstraße 18, 1100 Wien.

Korrespondierende Autorin. E-Mail: ingrid.salzmänn-pfleger@phwien.ac.at

² Unterschiedliche Zugangsmöglichkeiten bzw. Barrieren ergeben sich durch Geschlecht, ethnische und soziale Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung, besondere körperliche oder geistige Bedürfnisse und oftmals durch eine Verschränkung mehrerer dieser Faktoren miteinander.

1 Erkenntnisinteresse und Stand der Forschung

Männer und Frauen sind in das Erwerbssystem sehr unterschiedlich eingebunden. Denn trotz einer zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen, die auf den ersten Blick unter Umständen eine zunehmende Gleichstellung der Geschlechter suggeriert, ist die vertikale und horizontale Segregation am Arbeitsmarkt nicht nur in Österreich eine wirkungsvolle Größe.

Die vertikale Segregation ordnet Männern und Frauen schwerpunktmäßig unterschiedliche hierarchische Ebenen zu. Charakteristisch dafür ist die unterschiedliche Repräsentanz von Männern und Frauen in Führungsebenen und Vorstandsetagen. In der horizontalen Segregation wird die Verteilung von Männern und Frauen in verschiedenen Berufen sichtbar. Dabei ist eine höhere Entlohnung in Sparten, die von Männern dominiert werden, auffällig.

In vielen Berufsfeldern sind entweder überwiegend Frauen oder Männer tätig. Deutliche Disparitäten zwischen Männern und Frauen bestehen auch in der Verteilung nach Branchen und Betriebsgrößen. So sind Frauen überwiegend im Dienstleistungssektor wie Handel oder Tourismus tätig. Wenn Frauen im industriegewerblichen Bereich arbeiten, dann zumeist in der Konsumgüterproduktion. Auch wenn die Segregationsmuster europaweit grundsätzlich ähnlich sind, ist im Vergleich zum EU-Durchschnitt in Österreich die Segregation nach Berufen stärker (Biffel, 2006, S. 94). Die Ursachen für diese innereuropäischen Unterschiede sind multifaktoriell. So wirkt sich der Anstieg der Erwerbstätigkeit von Frauen eher als eine Verstärkung der horizontalen Segregation aus, weil die dadurch entstehende Nachfrage am Arbeitsmarkt sich stark auf betreuerische bzw. pflegende Berufe konzentriert, die gemäß den prävalenten Rollenbildern immer noch überwiegend von Frauen ausgeübt werden. Entsprechendes Datenmaterial weist darüber hinaus auch daraufhin, dass die Minderung der Bildungssegregation in Österreich langsam voranschreitet als in anderen europäischen Ländern.

Zwar ist das Bildungsniveau von Frauen gestiegen, aber besonders in berufsbildenden Schulen findet eine geschlechtsspezifische Durchmischung nur sehr langsam statt (Leitner & Dibiasi, 2015, S. 95). Auch der Gender Pay Gap bei gering bzw. unqualifizierten Arbeitnehmer/innen ist in Österreich höher als in den anderen EU-Staaten. Wobei die Verteilung in den einzelnen Berufsbranchen europaweit unterschiedlich ausfällt (Achatz, 2008; Geisberger & Glaser, 2014).

Der nationale Bildungsbericht aus dem Jahr 2012 weist aus, dass eine Segregation der Geschlechter im Bereich der Schulwahl und der Berufswahl bereits in der Sekundarstufe II auffällig ist (Bruneforth & al., 2013). Als Querschnittsthema wirken diese Disparitäten selbstverständlich auch in den der Berufstätigkeit vorausgehenden (Lehr)Ausbildungen bestimmend. So absolvieren viele Mädchen eine Ausbildung in einem sogenannten „Frauenberuf“ und die meisten Burschen erlernen einen „Männerberuf“. Eine Trennung von Männern und Frauen ist auch in der schulischen Berufsausbildung in Form von spezifischen Berufsausbildungsinstitutionen angelegt (Krüger, 2001). Dabei ist das Wahlverhalten von jungen Frauen zwar einerseits flexibler, aber andererseits auch eingeschränkter als das junger Männer, weil sie bei einer untypischen Berufswahl weniger Unterstützung aus ihrem sozialen Umfeld erfahren als junge Männer (Luttenberger, 2016, S. 664; Herzog & al., 2004, S. 24).

Die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt hat nachhaltige Folgen für den Verlauf individueller Erwerbsbiografien und der damit verbundenen wirtschaftlichen Situation von Männern und Frauen. Korrespondieren die individuellen Fähigkeiten nicht mit der Berufswahl, steigt die persönliche Unzufriedenheit, und die Verbleibdauer im jeweiligen Beruf sinkt. Darüber hinaus liegen Potenziale brach, wenn nur aufgrund von tradierten Rollenbildern ein technisch begabtes Mädchen den Beruf der Bürokauffrau erlernt und ein sozial kompetenter Junge eine Ausbildung zum Werkzeugschlosser absolviert.

Denn nicht allein, dass Arbeit, die von Frauen geleistet wird, ein weit geringerer Marktwert zugeschrieben wird, gilt die in der Familie zu erbringende sogenannte Reproduktionsarbeit als Frauensache, die nicht sichtbar gemacht wird und monetär als wertlos gilt. So werden zum Beispiel Kindererziehung und Pflege von Angehörigen nicht monetär abgegolten und sind auch in keiner Form ins Lohnsteuersystem eingebunden. Eine Folge davon ist, dass Frauen, die ausschließlich oder auch nur teilweise Reproduktionsarbeit leisten, in weiterer Folge von Altersarmut bedroht sind.

Die Studie „Frauentypische Erwerbsbiografien und ihre Auswirkungen auf die Alterspension“ im Auftrag des Frauenreferats der Arbeiterkammer Steiermark (Pöhacker & al., 2012) beschreibt, welche Faktoren eine idealtypische Erwerbsbiografie ausmachen. So zeichnet sich eine idealtypische Erwerbsbiografie dadurch aus, dass sie ein durchgehendes Beschäftigungsausmaß von vierzig Wochenstunden aufweist. Denn dieser Faktor und ein mittleres, im Idealfall ein höheres Einkommen sind die Grundlage für die Berechnung einer

durchschnittlichen Pension. Doch dieses Beispiel ist überwiegend männlichen Arbeitnehmern vorbehalten, die 45 Jahre der Erwerbstätigkeit inklusive aller Abgaben an die Pensionsversicherung nachweisen können. Frauen weisen hingegen tendenziell unterbrochene bzw. unregelmäßige Erwerbsbiografien auf, deren Auswirkungen teilweise als prekär einzustufen sind. Das macht das Sammeln von berechnungsrelevanten Pensionszeiten schwierig. Teilzeitarbeit, geringe Aufstiegschancen und die Unterbrechung des Erwerbs von Versicherungszeiten wirken sich zumeist negativ auf die Pensionshöhe von Frauen aus. Denn für die Pensionsberechnung relevant ist das Lohnsteuerpflichtige Einkommen, das über den gesamten Zeitraum der Erwerbstätigkeit erzielt wurde. Die Regelpension orientiert sich an einer Pension im Ausmaß von 80 % des durchschnittlichen Einkommens aus den angefallenen Versicherungsjahren. Diese Pension sollte in der Regel von Menschen im Alter von 65 Jahren in Anspruch genommen werden können. Eine Folge davon ist, dass Frauen trotz eines gesetzlich festgelegten Pensionsantritts, der um fünf Jahre differiert, in den letzten Jahren kaum früher als Männer in Pension gegangen sind. So weist eine Statistik aus dem Jahr 2008 das Pensionsantrittsalter von unselbstständig erwerbstätigen Frauen mit durchschnittlich 57 Jahren aus und das von Männern mit 59 Jahren (Mairhuber & Papouschek, 2010).

Da diese Entwicklung auch volkswirtschaftliche Nachteile mit sich bringt, gibt es eine Vielzahl an Programmen und Initiativen, die die Berufswahlorientierung von Männern und Frauen erweitern und geschlechterstereotypes Verhalten verändern sollen. Ein Blick auf die Statistik der beliebtesten Ausbildungsberufe zeigt nach wie vor ein geschlechtsstereotypes Verhalten bei der Berufswahl (vgl. Tabelle 1). Denn die Berufswahlorientierung von jungen Männern und Frauen basiert auf einem komplexen Zusammenspiel von (sozio)kulturellen, institutionellen, familiären, individuellen und nicht zuletzt strukturellen Faktoren. Diese Faktoren sind maßgeblich von Geschlechterstereotypen geprägt und haben einen Einfluss auf die finale Entscheidung für den individuellen Beruf. Diese Programme haben allerdings im besten Fall „nur“ eine Auswirkung auf die sich durch die horizontale Segregation ergebenden Unterschiede bei Einkommen (und dadurch in weiterer Folge auch bei der Pension) zwischen Männern und Frauen.

Trotz erheblicher bildungspolitischer Bemühungen in den letzten Jahrzehnten, die Segregation am Arbeitsmarkt auszugleichen und deshalb verstärkt für junge Frauen technische bzw. naturwissenschaftliche Tätigkeiten und für junge Männer soziale bzw. pflegerische Berufe attraktiv zu machen, sind atypische Bildungsverläufe immer noch die Ausnahme. Das zeigt auch ein Blick auf das Zahlenmaterial in Tabelle 1 zur Verteilung von Lehrlern/innen nach Geschlecht und Berufen. Laut einer Statistik der Wirtschaftskammer Österreich, die 2015 veröffentlicht wurde, wurde in diesem Jahr mehr als die Hälfte aller männlichen Lehrlinge in zehn Lehrberufen ausgebildet. An der Spitze der beliebtesten Ausbildungen lagen Modulberufe in der Metalltechnik³. Bei den weiblichen Lehrlingen absolvieren mehr als zwei Drittel in einem von zehn Berufen ihre Ausbildung⁴. Neun von zehn dieser Berufe zählen zur Dienstleistungsbranche. Fast die Hälfte der weiblichen Auszubildenden hat sich für die Berufe Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau und Friseurin entschieden. Allerdings findet sich 2015 erstmals der Lehrberuf Metalltechnik an der 9. Stelle der „Top – 10“ Lehrberufe für Mädchen⁵.

³ Abzurufen unter: http://wko.at/statistik/wgraf/2015_02_Lehrlinge_Burschen_2014.pdf.

⁴ Abzurufen unter: http://wko.at/statistik/wgraf/2015_03_Lehrlinge_Mädchen_2014.pdf.

| LEHRLINGSSTATISTIK, Stichtag 31.12.2015 | | | | | | |
|---|---------------|--|---|---------------|--|--|
| Die zehn häufigsten Lehrberufe | | | | | | |
| Mädchen | | | Burschen | | | |
| Lehrberuf | Lehrlinge | Anteil an den weiblichen Lehrlingen insgesamt in % | Lehrberuf | Lehrlinge | Anteil an den männlichen Lehrlingen insgesamt in % | |
| 1. Einzelhandel | 9.355 | 25,2 | 1. Metalltechnik | 10.839 | 14,9 | |
| 2. Bürokauffrau | 4.333 | 11,7 | 2. Elektrotechnik | 8.288 | 11,4 | |
| 3. Friseurin und Perückenmacherin (Stylistin) | 3.644 | 9,8 | 3. Kraftfahrzeugtechnik | 6.880 | 9,4 | |
| 4. Restaurantfachfrau | 1.345 | 3,6 | 4. Einzelhandel | 4.832 | 6,6 | |
| 5. Köchin | 1.332 | 3,6 | 5. Installations- und Gebäudetechnik | 4.090 | 5,6 | |
| 6. Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz | 1.120 | 3,0 | 6. Maurer | 3.022 | 4,2 | |
| 7. Verwaltungsassistentin | 1.085 | 2,9 | 7. Tischlerei | 2.932 | 3,4 | |
| 8. Hotel- und Gastgewerbeassistentin | 1.022 | 2,8 | 8. Koch | 2.501 | 4,0 | |
| 9. Metalltechnik | 886 | 2,4 | 9. Mechatronik | 2.166 | 3,0 | |
| 10. Gastronomiefachfrau | 771 | 2,1 | 10. Informationstechnologie | 1.441 | 2,0 | |
| Summe "TOP-10" Lehrlinge insgesamt | 24.893 | 67,0 | Summe "TOP-10" Lehrlinge insgesamt | 46.991 | 64,5 | |
| | 37.144 | 100,0 | | 72.819 | 100,0 | |

Tabelle 1: die zehn häufigsten Lehrberufe 2015

Quelle: eigene Darstellung nach Lehrlingsstatistik WKO (Stichtag 31.12.2015).

2015 waren in Österreich insgesamt 109.963 Jugendliche in einer Lehrausbildung. Davon waren 37.144 (34 %) weiblich. Von den weiblichen Lehrlingen ist, wie aus nachstehender Tabelle 2 ersichtlich, der Großteil in Lehrberufen mit kurzen Ausbildungszeiten. Von 11.685 Lehrlingen im 4. Lehrjahr sind nur mehr 1.194 weiblich. Lehrberufe mit kurzen Ausbildungszeiten sind zum Beispiel im Einzelhandel oder im Tourismus zu finden.

| Lehrlingsstatistik, Stichtag 31.12.2015 | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| Lehrlinge nach Sparten, Lehrjahren und Geschlecht | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sparte | Lehrlinge | | | 1. Lehrjahr | | | 2. Lehrjahr | | | 3. Lehrjahr | | | 4. Lehrjahr | | |
| | Gesamt | m | w | Gesamt | m | w | Gesamt | m | w | Gesamt | m | w | Gesamt | m | w |
| Gewerbe und Handwerk | 46.365 | 36.973 | 9.392 | 12.594 | 9.606 | 2.988 | 13.506 | 10.457 | 3.049 | 13.576 | 10.655 | 2.921 | 6.689 | 6.255 | 434 |
| Industrie | 15.491 | 13.028 | 2.463 | 3.851 | 3.198 | 653 | 4.072 | 3.314 | 758 | 4.128 | 3.401 | 727 | 3.440 | 3.115 | 325 |
| Handel | 15.833 | 5.685 | 10.148 | 5.009 | 1.936 | 3.073 | 5.317 | 1.911 | 3.406 | 5.391 | 1.774 | 3.617 | 116 | 64 | 52 |
| Bank und Versicherung | 1.186 | 572 | 614 | 301 | 156 | 145 | 438 | 203 | 235 | 447 | 213 | 234 | 0 | 0 | 0 |
| Transport und Verkehr | 2.547 | 1.930 | 617 | 709 | 528 | 181 | 749 | 550 | 199 | 835 | 615 | 220 | 254 | 237 | 17 |
| Tourismus und Freizeitwirtschaft | 9.075 | 4.261 | 4.814 | 2.936 | 1.469 | 1.467 | 2.964 | 1.391 | 1.573 | 2.731 | 1.192 | 1.539 | 444 | 209 | 235 |
| Information und Consulting | 2.263 | 1.291 | 972 | 542 | 303 | 239 | 701 | 375 | 326 | 710 | 369 | 341 | 310 | 244 | 66 |
| Sonstige Lehrberechtigte | 7.875 | 3.211 | 4.664 | 2.256 | 935 | 1.321 | 2.656 | 937 | 1.719 | 2.531 | 972 | 1.559 | 432 | 367 | 65 |
| Summe der Ausbildungsbetriebe | 100.635 | 66.951 | 33.684 | 26.198 | 18.131 | 10.067 | 30.403 | 19.138 | 11.265 | 30.349 | 19.191 | 11.158 | 11.685 | 10.491 | 1.194 |
| Überbetriebliche Lehrausbildung | 9.328 | 5.868 | 3.460 | 4.286 | 2.708 | 1.578 | 2.626 | 1.587 | 1.039 | 2.052 | 1.261 | 791 | 364 | 312 | 52 |
| INSGESAMT | 109.963 | 72.819 | 37.144 | 32.484 | 20.839 | 11.645 | 33.029 | 20.725 | 12.304 | 32.401 | 20.452 | 11.040 | 12.049 | 10.803 | 1.246 |

Tabelle 2: Lehrlingsstatistik 2015: Anzahl weiblicher und männlicher Lehrlinge im jeweiligen Ausbildungsjahr

Quelle: eigene Darstellung nach Lehrlingsstatistik WKO (Stichtag 31.12.2015).

Im Rahmen einer Reihe von außerschulischen Initiativen, die Projekte wie „Girls Days“ oder „Boys Days“ umgesetzt haben und bei denen die Teilnehmenden für eine kurze Zeitspanne für unterschiedlichste erwerbsbiografische Verläufe sensibilisiert werden sollten (Luttenberger, 2016, S. 668), wurde bisher versucht, Jugendliche für sogenannte geschlechtsuntypische Berufe zu interessieren (ebd.). Allerdings konnten diese Maßnahmen geschlechtsuntypische Berufsentscheidungen bei den Teilnehmenden nicht nachhaltig beeinflussen (Rahn & Hartkopf, 2016). Nicht zuletzt deshalb, weil es sich zumeist um punktuelle Maßnahmen zur Sensibilisierung handelte.

Die Anforderungen an Berater/innen sowie an die jungen Menschen, die sich entscheiden müssen, sind enorm. Mädchen und Burschen stehen zwar formell bei der Berufswahl alle Möglichkeiten offen, denn die berufliche Bildung in Österreich bietet ein breites Spektrum an möglichen Ausbildungswegen. Aber Erwartungen an ihre geschlechtsspezifische Rolle durch die Heranwachsenden selbst wie auch durch ihr Umfeld führen dazu, dass junge Mädchen und Burschen nach wie vor sehr eingeschränkt auswählen. Trotz vieler Bemühungen verlaufen die Berufsbiografien österreichischer junger Erwachsener nach wie vor geschlechtstypisch.

Betrachtet man Zahlen aus anderen europäischen Ländern wie zum Beispiel der Schweiz, so ist die Situation vergleichbar, wie die TREE-Studie belegt. Die TREE-Studie (Scharenberg & al., 2016) ist eine repräsentative nationale Längsschnittuntersuchung zum Übergang Schweizer Jugendlicher von der Schule in das Erwerbsleben. Die Stichprobe umfasst rund 6000 Jugendliche. Nur 3 % derjenigen, die als 16-jährige einen Beruf ergreifen, in dem ihr Geschlecht weniger als 30 % der Beschäftigten ausmacht, sind sieben Jahre später noch in diesem geschlechtsuntypischen Berufsfeld tätig.

Folgen der Geschlechtersegregation in vielen Berufsbranchen sind, dass Frauen und Männer ihr Potenzial nicht ausschöpfen können und Ungleichheiten die traditionelle Arbeitsteilung verfestigen. Ursachenforschung über das Verharren in diesen Mustern fehlt.

Vorbildern werden in der Jugendforschung große Bedeutung zugeschrieben. Vorbilder dienen als Orientierungshilfe und als Hilfestellung bei der Selbstfindung. Mädchen und Burschen mit Interesse an nicht geschlechtstypischen Berufen haben kaum berufliche Vorbilder und werden wenig durch ihr Umfeld unterstützt. Zumeist fehlen für die Wahl eines nicht geschlechtstypischen Berufs auch vorangegangene Lernerfahrungen, die für die Entwicklung entsprechender persönlicher Fähigkeiten erforderlich sind (Luttenberger, 2016).

Theoretische Einbettung: Geschlechtsbezogene Rollenanforderungen an jungen Menschen im Berufsleben. Das Habituskonzept nach Bourdieu

Nach Bourdieu kann unter dem soziologischen Fachterminus „Habitus“ das gesamte Verhalten bzw. Auftreten einer Person verstanden werden. Dazu zählen Ausdrucksformen wie die äußere Erscheinung, Sprache, Werthaltungen, Geschmack und Lebensstil. Durch den Habitus kann eine Person auch einem bestimmten Rang in der Gesellschaft zugeordnet werden. Denn er entspricht der jeweiligen sozialen Schicht, die einer Person zuzurechnen ist⁶. Norbert Elias fasst gemeinsame Gewohnheiten im Handeln, Denken und Fühlen von Mitgliedern einer bestimmten Gruppe als Habitus, als „soziale Persönlichkeitsstruktur“, zusammen (Lohauß, 1995, S. 81). Daraus lassen sich allerdings sehr komplexe soziale Identitätskonstruktionen ableiten, denn jeder Mensch gehört in der Regel mehreren sozialen Gruppen an. *„Der Habitus besteht aus den Denk- und Verhaltensstrukturen, die die Möglichkeiten und Grenzen des Denkens und Handelns eines Menschen bestimmen. Der Habitus legt fest, was ein Mensch sich zutraut, welche Wahrnehmungskategorien er besitzt, was für ihn denkbar ist, welches Verhalten für ihn so selbstverständlich ist, dass er nicht darüber nachdenkt, welches schwer vorstellbar und durchführbar ist und welches vollkommen unmöglich für ihn erscheint“* (Krais & al., 2002, S. 34).

Neben der sozialen Klasse und dem sozialen Feld ist Geschlecht eine der drei Kategorien der Gesellschaft und mit dem „Habitus“ verschränkt. So differenziert Bourdieu Habitus als mehrdimensionales Konzept, das sich (zumindest) in einen familiären, einen geschlechtsspezifisierten und einen Klassenhabitus unterteilen lässt. Die Zuordnung eines Menschen zu einer bestimmten (Geschlechts)Kategorie beeinflusst sowohl die Wahrnehmung

⁶ Verändert sich der soziale Status einer Person, d. h. steigt sie in eine andere soziale Schicht auf oder ab, so bleibt zumindest kurzfristig ihr Habitus unverändert.

seiner/ihrer sozialen Umwelt als auch sein/ihr gesamtes Verhalten⁷. Dem binären Geschlechtermodell untergeordnet sind der männliche und der weibliche Habitus hierarchisiert/hierarchisierend und eröffnen unterschiedliche Möglichkeiten und Einschränkungen. So sieht Bourdieu den sogenannten weiblichen Habitus von Unterwerfung gekennzeichnet, während der sogenannte männliche Habitus sich durch „Herrschen“ auszeichnet (Bourdieu, 2005). (Geschlechtliche) Identitäten entstehen dabei in einem Wechselspiel zwischen Individuum und umgebendem System. Individuen gestalten dabei jene Strukturen, die wiederum von dem/der Einzelnen internalisiert werden. Daraus ist zu folgern, dass auch der Habitus sowohl durch individuelle als auch durch kollektive Erfahrungen geprägt wird. „Geschlechtliche Identität ist Ergebnis einer Arbeit der Differenzierung, Unterscheidung und Distinktion, einer Arbeit, die aus Vereinfachung, Ausschließung, aus der Unterdrückung von Mehrdeutigkeiten entlang einem antagonistischen Schema von männlich und weiblich besteht“ (Krais & Gebauer, 2002, S. 50). Die geschlechtliche Identität entwickelt sich während der gesamten Lebenszeit und bestimmt den Habitus. Etabliert werden nach Bourdieus Ansatz Identitäten durch symbolische Macht. So entsteht ein primärer Habitus in der Familie über die Antizipation von in der Familie üblichen Verhaltens-, Denk- und Handlungsweisen. Der sekundäre Habitus wird während der Schulzeit entwickelt. Dabei wird der primäre Habitus entweder verstärkt oder modifiziert. Nach Bourdieu kommt symbolische Gewalt erst durch den Habitus zustande bzw. wirkt durch ihn. Diese Macht reproduziert, verschleiert und legitimiert gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse. Sprache, Kommunikationsbeziehungen, Normen und Verhaltensweisen gestalten dazu Denk- und Wahrnehmungsmuster. Dabei müssen sowohl jene, die Macht ausüben, als auch jene über die Macht ausgeübt wird, über dieselben Werte verfügen (Moebius & Wetterer 2011, S. 1f). Durch die Internalisierung und der Legitimierung symbolischer Macht durch Individuen werden hierarchisch strukturierte Gesellschaften und deren ungleiche Chancenverteilung als gegeben betrachtet, als natürlich (Schmitt 2006, S. 14). Benachteiligungen werden so in weiterer Folge nicht als diskriminierend, sondern als zum Habitus gehörig wahrgenommen. Wirksam ist die symbolische Gewalt besonders bei den Geschlechterrollen, denen getrennt voneinander Praktiken zugeschrieben werden, die wiederum auf dem binären Modell basierend kategorisiert werden. So wird den Frauen alles zugeordnet, das als häuslich eingestuft wird, und den Männern alles, was als offiziell zu sehen ist (Bourdieu 1997, S. 158).

2 Forschungsfragen

Noch immer bestehen Geschlechterungleichheiten in den Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener.

1. Welche Faktoren und Mechanismen spielen eine Rolle für bzw. gegen eine geschlechtsstereotypische Berufswahl?
2. Wie steht das Habituskonzept von Pierre Bourdieu in Beziehung zum empirischen Ergebnis?
3. Welche Anforderungen werden an die schulische Berufsorientierung, die Bildungs- und Berufsberatung und an Auszubildende in der Wirtschaft in Bezug auf eine gendersensible Berufsberatung in der Praxis gestellt?

3 Methodischer Zugang

Für die Datenerhebung wurden zum einen vier Fokusgruppen mit Lehrlingen in den Berufen Einzelhändler/in und Sanitär- und Klimatechniker/innen in Gruppendiskussionen mit Fragen nach unterschiedlichen Rollenanforderungen an Männer und Frauen im beruflichen Alltag sowie dem Einfluss von Geschlecht auf die Berufswahlentscheidung konfrontiert und zur Auseinandersetzung damit angeregt. Zum anderen wurden zwei berufsbiografische Einzelinterviews mit Lehrlingen in jeweils geschlechtsuntypischen Berufen geführt.

⁷ Diese Sichtweise entspricht auch dem subjektorientierten Ansatz der Sozialisations- und Geschlechterforschung, die davon ausgeht, dass eine Wechselwirkung zwischen subjektiver Handlungsfähigkeit und gesellschaftsstrukturellen Bedingungen besteht. U. a. Familie, Bildungssystem und Arbeitsmarkt sind so gesellschaftsstrukturelle Faktoren von laufenden Prozessen, die in Wechselwirkung mit subjektiven Entscheidungen stehen.

Für die Fokusgruppen wurden Lehrlinge aus Berufen angesprochen, die entweder überwiegend von Frauen (Einzelhandel) oder überwiegend von Männern (Sanitär- und Klimatechnik) arbeiten.

Dabei wiesen die Gruppen der Einzelhändler/innen eine größere Zahl an Teilnehmer/innen auf, was wiederum die Verteilung zwischen männlichen und weiblichen Probanden bestimmte.

Die Methode der Befragung mittels Fokusgruppen wurde gewählt, weil hierbei eine hohe kritische Auseinandersetzung der Teilnehmer/innen untereinander im Rahmen eines Gruppenprozesses zu erwarten war.

3.1 Fokusgruppe

Die Fokusgruppe ist eine besondere Form der Gruppendiskussion. In der empirischen Sozialforschung wird bei Gruppendiskussionen zwischen Vermittelnden und Ermittlenden unterschieden (Lamnek, 1998, S. 29ff). Meinungen und Einstellungen von Gruppen sowie gruppenspezifische Verhaltensweisen werden durch ermittelnde Diskussionen erhoben. Akteurinnen und Akteure, treffen bei dieser qualitativen Methode einer moderierten Gruppendiskussion bzw. des Gruppeninterviews zum gleichen Zeitpunkt aufeinander, um eine Diskussion zu einem bestimmten Themenbereich zu führen. Die während der Diskussion geäußerten Meinungen werden als Informationen gewertet, die dann in weiterer Folge analysiert und interpretiert werden. Diese Methode zeichnet sich maßgeblich durch die Interaktionen zwischen den Teilnehmer/innen, ihren Persönlichkeiten und Rollenverständnissen sowie dem Setting aus (Ghuri & Grønhaug, 2005) und kann flexibel für viele Themenbereiche eingesetzt werden. Beliebte ist ihr Einsatz vor allem in der Markt- und Meinungsforschung, um den Bedarf einer Zielgruppe zu erheben, ein Produkt zu testen oder neue Ideen zum Beispiel für die Projektarbeit zu entwickeln. Wichtig für eine erfolgreiche Anwendung sind ein klares Thema, Erfahrung der Forscher/innen oder der Diskussionsleitung in der Leitung von Gruppen und ein gesprächsförderndes Setting.

Durch Fokusgruppen können Motivationen für bestimmte Handlungsweisen transparent gemacht werden, Problemfelder aufgedeckt oder Auskunft darüber gegeben werden, wie Gruppen über bestimmte Themen denken und wie diese Meinungen entstanden sind. Auch über sehr komplexe Themen können so Informationen gesammelt werden. Fokusgruppen nutzen dazu die Interaktionen und Einflüsse der Diskutierenden in der Gruppe. Ein weiterer Vorteil ist, dass mit dieser Methode bei gut funktionierenden Gruppen sogar über Hierarchiegrenzen hinweg Informationen gesammelt werden können. Durch die Gestaltung durch den/die Diskussionsleiter/in können darüber hinaus störende Unklarheiten, die zu einem verzerrten Ergebnis führen, aufgeklärt werden. Zudem kann sich die Gruppensituation positiv auf zurückhaltende Teilnehmende auswirken. In der Gruppe fällt es oft leichter, Fragen zu stellen.

Nachteil der Fokusgruppe als Forschungsmethode ist die kleine Zahl an Beteiligten. Die Ergebnisse können daher nicht übertragen werden und sind demnach nicht generalisierbar. Darüber hinaus eignet sich diese Methode für Vorher-Nachher-Erhebungen nicht. Schwierigkeiten können darüber hinaus auftreten, wenn sich die Diskussion vom Thema wegentwickelt. Auch die Dominanz einzelner Teilnehmender kann die Diskussion verzerren.

3.2 Diskussionssetting

Die Diskussionen fanden in einem Seminarraum einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung in Wien statt. Der Wochentag und die Uhrzeit wurden so gewählt, dass die Lehrlinge keine theoretischen oder fachspezifischen Unterrichtseinheiten versäumen konnten. Auch wurde die Freiwilligkeit an der Teilnahme betont.

Im Raum wurden ein Sesselkreis aufgestellt sowie Obst und Kekse angeboten. Um ein bestmögliches Aufnahmeergebnis zu erzielen, wurde neben einem digitalen Aufnahmegerät auch eine Digitalkamera verwendet. Diese Kamera war sichtbar, wurde aber so aufgestellt, dass keine Teilnehmer/innen en face aufgenommen wurden. Selbstverständlich wurde vor Beginn der Diskussionen das Einverständnis der Teilnehmenden zur Aufnahme des Gespräches eingeholt und ihnen im Gegenzug Anonymität zugesichert. Die Diskussionsrunden dauerten durchschnittlich eine Stunde. Auffallend war, dass bei diesen Interviews die Einzelhändler/innen am angeregtsten und längsten diskutierten, während die Installateur/innen eher als wortkarg zu beschreiben sind.

Insgesamt wurden 38 Lehrlinge befragt, davon waren 64 % (absolut 24) weiblich und 36 % (14) männlich. Alle Lehrlinge werden in Lehrwerkstätten ausgebildet. Zwei Fokusgruppen wurden im Bereich Einzelhandel Textil ausgebildet und waren im zweiten Lehrjahr. Bis auf einen Befragten waren alle Befragten weiblich. Die beiden anderen Fokusgruppen wurden im Bereich Sanitär- und Klimatechnik befragt. Hier war eine Probandin weiblich. Darüber hinaus wurden der familiäre Hintergrund und die schulische Ausbildung sowohl der jungen Erwachsenen als auch deren Eltern mittels Fragebogen erhoben.

Die Ergebnisse wurden nach Mayring (Mayring, 2010) ausgewertet und theoretischen Ansätzen aus jüngerer Zeit gegenübergestellt. Ergänzt wurde die Datenerhebung durch zwei qualitative Interviews zum Thema „nicht geschlechtstypische Berufswahl“ mit einem jungen Mann und einer jungen Frau, die in einem geschlechtsuntypischen Beruf ausgebildet werden, im zweiten Ausbildungsjahr waren und an den Gruppendiskussionen nicht teilgenommen hatten. Diese jeweils dreißigminütigen Interviews wurden ebenfalls nach Mayring (Mayring, 2010) ausgewertet und in einem Nebenraum an einem anderen Tag geführt. Beide Interviews orientierten sich an den Fragen aus den Gruppendiskussionen. Das bedeutet, dass die Gesprächspartner/innen zu ihrer Berufswahlentscheidung befragt wurden und im weiteren nach Ausbildungsverläufen und Erwerbsbiografien in ihren Primärfamilien und ihrer Einschätzung, welchen Einfluss Geschlecht auf Geschlechts(un)typische Berufswahl hat.

4 Ergebnisse und Interpretation

Der überwiegende Teil der Befragten hat die Pflichtschule in Österreich absolviert. Bei den Lehrlingen des Einzelhandels hat niemand eine höhere Schule besucht. Fast die Hälfte der befragten Sanitär- und Klimatechniker/innen gab weiter an, dass in den Herkunftsfamilien die Mehrheit der Elternteile ihre schulische Laufbahn mit dem Pflichtschulabschluss beendet hat. Auf die Frage nach der Berufstätigkeit der Eltern, gaben die meisten an, dass die Mütter arbeiten. Bei vielen Vätern gab es keine Angabe über eine Erwerbstätigkeit oder Erwerbslosigkeit. Auffallend war auch das geringe Wissen über unterschiedliche Berufe und die Berufswelt. Die Kenntnisse konzentrierten sich auf jene Berufe, die geschlechtstypisch angemessen erschienen. Wissen über andere Lehrberufe als den eigenen bezog sich im Wesentlichen auf das jeweilige Einkommen in diesem Beruf.

Die Ergebnisse der Gruppendiskussionen und Einzelinterviews ergaben ein widersprüchliches Bild: Eine atypische Lehrausbildung erfolgreich absolvieren zu können, bedeutet aus der Sicht der Peergroups, engagiert und ernsthaft interessiert zu sein. Ein weiblicher Lehrling meinte: *„Also, wenn ein Bursch das wirklich will und ihm das liegt, dann kann er schon auch im Einzelhandel Textil arbeiten.“* Dort, wo Eigenschaften, die im jeweiligen Lehrberuf als notwendig erachtet werden, mit dem geschlechtsspezifischen Rollenbild korrespondieren, werden sie auch ohne Weiteres als Beleg der individuellen Eignung herangezogen. *„M. kann echt gut mit Menschen umgehen. Das hilft ihr sicher als Installateurin.“* Trotz alledem werden Jugendliche, die einen atypischen Beruf erlernen, von ihren Peers außerhalb von heteronormativen Klassifikationen eher als „queer“ eingeordnet. *„Einzelhändler im Textil?! Der ist sicher schwul.“*

Besonders bei Mädchen scheint eine Kompatibilität mit einem Rollenbild als Frau und einer handwerklichen Berufsausbildung schwer: *„So wie eine Frau aufgebaut ist, [...] sollte sie nicht auf einer Baustelle arbeiten.“* D. h. als Frau einen sogenannten Männerberuf zu erlernen und als Mann einen sogenannten Frauenberuf bedarf besonderer Voraussetzungen: Gilt es denn nicht nur, mit persönlichen Stärken die berufliche Eignung zu belegen, sondern auch, eine individuelle Geschlechtsrolle zu entwickeln. „Doing Gender“ im Alltag wird so zu einer Herausforderung.⁸

Einzelne Diskussionsbeiträge zeigten auch auf, dass die Jugendlichen die Geschlechtersegregation als naturgegeben verinnerlicht hatten. So führten Teilnehmerinnen aus der Gruppe der Einzelhändler/innen an, dass sie als Männer andere (eher als sogenannte „Männerberufe“ zu bezeichnende) Tätigkeiten bzw. Ausbildungsverläufe gewählt hätten.

Wie wichtig die Unterstützung junger Menschen in der Berufswahlentscheidung ist, zeigten jene Stellungnahmen, die darauf Bezug nahmen, sich in geschlechtsuntypischen Berufen um einen Ausbildungsplatz

⁸ Reproduziert werden entsprechende Rollenzuschreibungen unter anderem auch in den Medien. So findet man zum Beispiel in „gofemin“ einem sogenannten Lifestylemagazin eine Auflistung jener Berufe, die mit der größten sexuellen Attraktivität verbunden sind. Abrufbar unter: <http://www.gofeminin.de/mein-leben/sexy-frauenberufe-d53472c612712.html>

zu bemühen. So hatten sich vor allem in der Mädchengruppe mehrere im Zuge der Lehrplatzsuche auch um handwerkliche Berufsausbildungen, wie zum Beispiel als Maler/in und Anstreicher/in, bemüht. Allerdings nach fehlenden motivierenden Reaktionen von den Ausbildungsfirmen ihre Suche dahingehend relativ rasch wieder abgebrochen.

In Bezug auf die der Ausbildung vorausgegangene Berufsberatung erzählte eine junge Frau, die eine Ausbildung zur Gas- und Wasserinstallateurin absolvierte, dass ihr erst nach vehementem Nachfragen eine Lehrstelle in ihrem Wunschberuf angeboten wurde. Das Gespräch davor konzentrierte sich auf sogenannte „Frauenberufe“ wie Friseurin und Einzelhandelskauffrau.

Die in den Einzelinterviews erhobenen Daten wichen im Wesentlichen nicht von denen aus den Gruppensettings ab: Die Jugendlichen wurden in ihrer vermeintlich vordefinierten geschlechterstereotypen Berufswahl von Lehrer/innen und der Familie bestärkt und betonten jene ihrer individuellen Eigenschaften, die mit dem jeweiligen Berufsbild korrespondierten.

Welche Faktoren und Mechanismen spielen eine Rolle für bzw. gegen eine geschlechtsstereotypische Berufswahl?

Die Geschlechtersegregation in der Arbeitswelt entsteht in einem komplexen Beziehungsgeflecht zwischen Sozialisation, Bildungssystem und arbeitsmarktpolitischer Situation.

Eng verknüpft ist die berufliche Geschlechtersegregation mit der vorangegangenen Schul- und Berufswahl. Gerade die Berufswahl ist ein Entscheidungsprozess, der wiederum von verschiedenen Faktoren wie Fähigkeiten und Möglichkeiten am Arbeitsmarkt bestimmt wird.

So nutzen Jugendliche für ihre Berufswahl ihr sogenanntes „soziales Kapital“, also die Unterstützung durch Freundinnen und Freunde, Familie und Lehrpersonen. Dieses Umfeld entscheidet maßgeblich über die Berufswahl eines jungen Menschen. Entscheidungen werden somit entweder durch (mangelnde) Information getroffen, es wird ein Beruf gewählt, den man kennt, oder es wird aufgrund einer Werthaltung und persönlicher Einstellungen eine Entscheidung getroffen.

Die Jugendlichen in den Diskussionsgruppen hatten sich zumeist für einen geschlechtsstereotypischen Beruf entschieden, um den geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen in der Arbeitswelt und in weiterer Folge in der Familie entsprechen zu können. Gegen eine geschlechtsstereotypische Wahl entsprechend ihren Fähigkeiten und Interessen sprechen sich jungen Menschen dann aus, wenn sie sich der Unterstützung ihres Umfeldes sicher sind.

Wie steht das Habituskonzept von Pierre Bourdieu in Beziehung zum empirischen Ergebnis?

Ausgehend vom Habituskonzept von Bourdieu fokussiert die vorliegende Arbeit den Einfluss von sozialen Rollen auf die Berufswahlentscheidung und damit auf die Erwerbsbiografien mit all ihren Konsequenzen. Bourdieu entwickelte mit seinem Konzept ein Modell, das die Interdependenz zwischen sozialem Umfeld, Geschlecht, Gesellschaft und individueller Rolle aufzeigt. Um den wertbestimmten Erwartungen an die Rolle gerecht zu werden, entscheiden sich junge Menschen bei der Berufswahl für Berufe, die von der Gesellschaft ihrem Geschlecht zugeordnet werden. Persönliche Fähigkeiten oder Interessen sind oftmals zweitrangig. Diese Aussage wird auch von den empirischen Ergebnissen dieser Arbeit bestätigt.

Die Jugendlichen hatten sehr traditionelle Rollenbilder, deren Zuschreibungen mit den beruflichen Anforderungen ihrer Ausbildungen korrespondierten, auch wenn vereinzelt differierende Interessen und Neigungen geäußert wurden. Bourdieu spricht auch davon, dass der Mensch zwar vom Habitus sein Leben lang begleitet wird, aber dass er grundsätzlich veränderbar ist. In Verbindung mit Berufswahlentscheidung kann das bedeuten, Werten und damit Rollenerwartungen entsprechend individuellen Fähigkeiten herauszubilden.

Welche Anforderungen werden an die schulische Berufsorientierung, die Bildungs- und Berufsberatung und an Auszubildende in der Wirtschaft in Bezug auf eine gendersensible Berufsberatung in der Praxis gestellt?

Die Untersuchung hat aufgezeigt, dass der Einfluss auf junge Menschen durch ihre Umwelt massiv ist. Sei es durch geschlechtsspezifische Zuschreibungen oder auch durch mangelnde Unterstützung individueller Entscheidungen. Daraus ergibt sich die Anforderung an Berater/innen in der (schulischen) Berufsorientierung bzw. in der Bildungs- und Berufsberatung gendersensibel die eigenen Rollen zu reflektieren und den zu Beratenden entlang der individuellen Fähigkeiten und Neigungen Handlungsalternativen aufzuzeigen.

5 Ausblick

5.1 Berufs- und Bildungsberatung – Qualitätsanforderungen an die Profession

Berufs- und Bildungsberatung ist ein vielseitiges Tätigkeitsfeld und kann in unterschiedlichsten Settings verschiedene Beratungsformate anbieten. Das reicht von der persönlichen Beratung im Einzelgespräch über telefonische Beratung und Onlineberatung bis zur mobilen Beratung, die mit Sozialarbeit in Verbindung steht. Jede dieser Beratungsformen verlangt von Berater/innen neben fachlichem Wissen über die Lebenswirklichkeit der jeweiligen Zielgruppe und Gesprächsführung, unterschiedliche Kompetenzen in Bezug auf Flexibilität, rasche Auffassungsgabe und Entscheidungsfähigkeit, welche Maßnahmen zu setzen sind und im Besonderen, Wissen über persönliche und Kompetenzgrenzen.

Im Rahmen der Studie „Verfahren der externen Qualitätssicherung für anbieterneutrale Bildungsberatung in Österreich“ definierte Peter Schlögl, dass „[...] Bildungs- und Berufsberatung (im engeren Sinn) Wünsche, Vorstellungen, Interessen und Neigungen, Kompetenzen, Potenziale und Fähigkeiten der Beratungskund/inn/en [...] in erster Linie an Hand von Gesprächen reflektiert ggf. durch vorhergehende Testungen unterstützt [werden]. Es werden zusätzliche Handlungsoptionen erschlossen oder die Reihenfolge der aktuellen individuellen Entscheidungskategorien besprochen. Fragen der Lebenslaufvorstellungen, Berufs- oder Karrierepläne werden diskutiert und kritisch hinterfragt und Entwicklungen des Bildungs- und Arbeitsmarktes integriert. Die aktive und eigenverantwortliche Gestaltung des Entscheidungsprozesses durch die Beratungskundin, den -kunden steht im Vordergrund“ (Schlögl, 2009, S. 13).

Entsprechende Richtlinien der Europäischen Union fassen Bildungs- und Berufsberatung als „[...] ein Element des Abgleichs von (Matching) von Bildungs- und Arbeitsmarktssystemen mit individuellen Lebensentwürfen“ (Götz & al., 2014, S. 7). Die lebenslange begleitende Beratung gilt dabei als Herausforderung einer „Multi-Level-Governance“ (Götz & al., 2014, S. 20ff).

So lautet die entsprechende Definition für Bildungs- und Berufsberatung: "Vor dem Hintergrund des lebenslangen Lernens erstreckt sich Beratung auf eine Vielzahl von Tätigkeiten, die Bürger jeden Alters in jedem Lebensabschnitt dazu befähigen, sich Aufschluss über ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu verschaffen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen sowie ihren persönlichen Werdegang bei der Ausbildung, im Beruf und in anderen Situationen, in denen diese Fähigkeiten und Kompetenzen erworben und/ oder eingesetzt werden, selbst in die Hand zu nehmen. (Rat der Europäischen Union 2004; Götz & al., 2014, S. 8). Darüber hinaus wurde die Berücksichtigung des Genderaspektes vom europäischen Rat als Qualitätsstandard zur Weiterentwicklung professioneller Beratung angesprochen (Götz & al., 2014, S. 37).

Konkreter wird der Wegweiser „Gender- und Diversity-Standards in der Bildungsberatung“ (Schallert & Vollmann, 2014), mit dem geschlechtsspezifische Standards für die heimische Bildungs- und Berufsberatung auf den Markt kommen. In einem anlässlich der Veröffentlichung erschienenen Artikel in der Tageszeitung „Der Standard“ werden die Autorinnen mit dieser Forderung zitiert: „Qualitätsvolle Bildungs- und Berufsberatung ist nur mit Gender- und Diversity-Know-how möglich“ (kbau, DER STANDARD, 21./22.06.2014).

5.2 Gendersensible Beratung

Gendersensible Bildungs- und Berufsberatung hat im Sinne des Gleichstellungsauftrags die Aufgabe, bei der Überwindung von Bildungsbarrieren⁹ zu helfen, um gleiche Chancen im Bildungswesen zu gewährleisten (Andersson, 2016). Dazu müssen Berater/innen einerseits ihre eigenen Zugänge und Werte offenlegen und andererseits personenzentriert den individuellen Lebensentwurf des/der Einzelnen wahr- und wichtig nehmen. Entsprechend der sich daraus ergebenden Bedürfnisse des/der zu Beratenden gilt es, den Beratungsprozess und das Beratungsangebot zu gestalten¹⁰. Wichtig dabei ist das zur Verfügung stellen von individuell relevanten Informationen wie Beschäftigungsmöglichkeiten, die dem/der zu Beratenden die Möglichkeit geben,

⁹ Unterschiedliche Zugangsmöglichkeiten bzw. Barrieren ergeben sich durch Geschlecht, ethnische und soziale Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung, besondere körperliche oder geistige Bedürfnisse und oftmals durch eine Verschränkung mehrere dieser Faktoren miteinander.

¹⁰ Ein „Nebenprodukt“ dieses Zugangs ist ein Beitrag zur gesellschaftspolitischen Gleichstellung.

Entscheidungen eigenverantwortlich zu treffen. Die Herausforderungen in dieser Situation sind die komplexen Wechselwirkungen zwischen Eltern, schulischer Laufbahn, familiären und beruflichen Lebensentwürfen und Geschlechternormen.

Eines jener Projekte, die von staatlicher Seite aus Einfluss auf die Berufsorientierung und damit auf geschlechtsstereotype Berufswahl nehmen wollen, ist die Maßnahme des Bundesministeriums für Bildung und Frauen (jetzt BMB)¹¹. Zwei Projektphasen hatten seit 2007 das Ziel, ein professionelles anbieterunabhängiges Bildungsinformations- und Bildungsberatungssystem in Österreich zu fördern. Einen maßgeblichen Schwerpunkt bildete dabei die Erarbeitung gender- und diversitätsensibler Standards, die im Rahmen von Befragungen von Berater/innen in Landesnetzwerken formuliert wurden.

Grundlage dafür bildete eine 2011 von abz*austria bundesweit durchgeführte Erhebung mittels Onlinefragebogen, die nach der Relevanz von Gender und Diversity in der österreichischen Bildungsberatung fragte. Anschließend wurden die Ergebnisse im Rahmen von Fokusgruppen in den regionalen Netzwerken zur Diskussion gestellt, um so relevante Themen für die Bildungsberatung identifizieren zu können (Ewers & Schallert, 2014).

In dem aus den verschiedenen Befragungsprozessen schließlich 2014 hervorgegangenen Wegweiser „Gender- und Diversity-Standards“¹² werden Anregungen formuliert, wie Berater/innen in der Berufsberatung alternative Bildungsverläufe initiieren können. Sie sollen dabei auf unterschiedlichste Rahmenbedingungen Bezug nehmen können. Voraussetzung dafür ist eine laufende Aktualisierung und ggf. Erweiterung ihres spezifischen Wissens zum Themenfeld „Gender“ und „Diversity“¹³ mit dem Ziel, diese Aspekte in den jeweiligen Beratungsprozess bewusst einzubringen. Relevant sind besonders praxisbezogene Informationen, die für die jeweilige Zielgruppe adaptiert werden müssen.

Außerdem zählt zu Fachkompetenzen von Berater/innen Wissen über geschlechter-, Diversitybezogene Rahmenbedingungen, über die dahinterliegenden Strukturen und entsprechende Prozessabläufe. Sie kennen (aktuelle) Entwicklungen, können Kontexte sichtbar machen und sind zu theoretischen Betrachtungen fähig. Kernkompetenz ist die Fähigkeit, Differenzkategorien wie Geschlecht, Alter, Ethnizität, sexuelle Orientierung und körperliche Einschränkungen nicht als natürlich zu betrachten und als wesentliche bestimmende Faktoren der jeweiligen Persönlichkeit, sondern als gesellschaftliche Zuschreibungen, die je nachdem, Einschränkung oder Ausgrenzung nach sich ziehen (Rosenbichler, 2007).

Bildungsberater/innen sind daher gefordert, sich gut (regional) zu vernetzen und laufend ihre Informationen zum Beispiel über Bildungsangebote oder finanzielle Förderungen aufzufrischen. Im Sinne einer gendersensiblen Beratung ist der Anspruch, statistisches Zahlenmaterial zum Arbeits- und Bildungsmarkt mit Geschlecht, Ethnie, Alter oder besonderen Bedürfnissen, miteinander in Beziehung zu setzen.

Darüber hinaus gehören auch theoretische Kenntnisse über Ansätze der Geschlechterforschung, zu Diversity (Management), Inklusion, Intersektionalität oder Strategien wie „Gender Mainstreaming“ zum Fachwissen von Berater/innen, die gendersensibel beraten. Die Fähigkeit, all diese Ansätze, Theorien und Wirklichkeiten analysieren und je nach Zielgruppe systemisch unter einander verschränken zu können, macht eine/einen gute/n Berater/in aus. Ziel ist die Wahrnehmung und vor allem die Integration unterschiedlicher Lebensentwürfe im beruflichen Kontext. Schlussendlich sollten Berater/innen ihre eigene Geschlechterrolle reflektieren und sich mit der Rolle von Geschlecht in der Interaktion während eines Beratungsprozesses auseinandersetzen. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass besonders in der schulischen Berufs- und Bildungswegberatung, die berufliche Übergänge begleitet, persönliche Fähigkeiten herausgearbeitet und unterstützt werden müssen. Ein wichtiger Schwerpunkt muss dabei die Lösung von geschlechtstypischen Fähigkeiten und Neigungen sein, die jungen Frauen per se hohe sozial-emotionale Fähigkeiten und jungen Männern handwerklich-technische Fähigkeiten zuschreiben.

Auch Ausbilder/innen in Lehrberufen sind gefordert, Rollenbilder bzw. geschlechtsspezifische Rollenanforderungen an (junge) Menschen im Berufsleben zu berücksichtigen und die Auszubildenden dabei zu unterstützen, individuelle Stärken mit dem jeweiligen Bild als Mann oder Frau in Einklang zu bringen. Dazu gilt, es, Fähigkeiten mit berufsbezogenen Anforderungen und nicht mit „Geschlecht“ zu verknüpfen. Da

¹¹ Aktuell das Bundesministerium für Bildung. <https://www.bmb.gv.at/>

¹² Verfasst wurde die Publikation von den beiden Autorinnen Karin Ewers und Daniela Schallert, Daniela im Rahmen des abz*austria - Projekts „Bildungsberatung Österreich-Querschnittsthemen“ 2014.

¹³ Zum „Werkzeugkasten“ von Bildungsberater/innen in Österreich gehört ein fundierter Überblick über die gesetzliche Lage; sowohl in Bezug auf den Bildungsmarkt als auch auf den Bereich Gleichstellung. So wissen sie unter anderem über Beratungs- und Beschwerdestellen bei Diskriminierung Bescheid.

Ausbildner/innen ihre Rolle in der Beziehung zum Lehrling nicht nur als Lehrende von Fachkenntnissen begreifen, gilt es auch, Auszubildende dazu anzuregen, alternative Rollenbilder aufzuzeigen, um so geschlechter-stereotype Zuschreibungen entgegenzuwirken. Voraussetzung dafür ist wie bei Berater/innen ein reflektierter Umgang nicht zuletzt mit der eigenen Rolle als Mann oder Frau.

Neben professioneller Beratung für den Start in eine erfolgreiche Berufsbiografie und eine kompetente Begleitung während der Lehrjahre, ist gerade für junge Menschen, die sich für einen geschlechtsuntypischen Beruf entscheiden, Unterstützung durch Mentor/innen und die Familie wichtig; Menschen die den Zugang zum Wunschberuf ermöglichen, begleiten und die Richtigkeit der Entscheidung immer wieder bestärken. Diese soziale Ressource ist unbedingt erforderlich, damit geschlechtsuntypische Berufsausbildungen erfolgreich absolviert werden können. Diese Unterstützung ermöglicht entsprechende Verläufe erst (Schwiter & al., 2014).

Theoretisch ist anzuführen, dass der Habitus veränderbar ist und damit auch eine Veränderung im Sinne einer Gleichberechtigung möglich ist. Es gilt die bestehende Form differenzierter auszuformen, um so auch theoretisch ein Fundament für eine vielfältige Gestaltung unterschiedlichster Lebensentwürfe zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang soll es möglich sein, dass die Zuschreibung von Eigenschaften zu Geschlecht an Mächtigkeit verliert, und gerade jungen Menschen eine Vielzahl an Varianten wie sie ihre Männlichkeit bzw. Weiblichkeit leben, zur Auswahl steht. Nicht zuletzt sollte die Berufswahlentscheidung enger an individuelle Fähigkeiten geknüpft werden, die es gilt, unabhängig vom Geschlecht zu stärken.

Diese Arbeit soll eine Reflexion der geschlechterstereotypen Rollenanforderungen in der Arbeitswelt mit all ihren Begleitthemen wie Berufswahlentscheidung und Erwerbsbiografie unterstützen, mit dem Ziel, die individuellen Möglichkeiten von jungen Frauen und Männern auszubauen und nicht zuletzt wirtschaftliche Erfolge durch die Passgenauigkeit zwischen persönlichen Fähigkeiten und berufsspezifischen Anforderungen zu erzielen.

6 Literatur

- Achatz, J. (2008) Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. In T. Hinz/M. Abraham (Hrg.), *Arbeitsmarktsoziologie* (S. 263-301). Berlin: Springer.
- Anderssohn, S. (2016) Genderaspekt zwischen Demotivierung und förderndem Fordern. In: Gieseke, W. & Stimm, M. *Praktiken der professionellen Bildungsberatung*. (S.246-257). Berlin: Springer.
- Becker, R. & Kortendiek, B. (Hg.innen) (2008) *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Biffel, G. (2006). Mehr Jobs und bessere Einkommenschancen für Frauen. In: *WISO* 29. Jg. (2006), Nr. 2, (S.89 – 108). Linz: ISW.
- Bourdieu, P. (2005) *Die männliche Herrschaft*. Frankfurt a. Main: Suhrkamp.
- Brunefort, M. & Herzog-Punzenberger, B. & Lassnigg, L. (Hg.Innen) (2013) *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012 Indikatoren und Themen im Überblick*. Graz: Leykam.
- Ewers, K & Schallert, D. (2014) *Gender- und Diversity-Standards in der Bildungsberatung. Ein Wegweiser*. Verfasst von abz*austria im Rahmen des Projekts „Bildungsberatung Österreich-Querschnittsthemen“. Wien: abz*austria
- Geisberger, T. & Glaser, T. (2014) Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede. Analysen zum ‚Gender Pay Gap‘ auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010, in: *Statistische Nachrichten* 13, S. 215-226.
- Gieseke, W. & Stimm, M. (2016) *Praktiken der professionellen Bildungsberatung, Innensichten auf die Entscheidungsfindung im Beratungsprozess*, Berlin: Springer.
- Götz, R. & Haydn, F. & Tauber, M. (2014) *Bildungsberatung: Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB), Dossier erwachsenenbildung.at*. Abrufbar unter: <http://erwachsenenbildung.at/themen/bildungsberatung/> (26.10.2016)
- Gorlov, V. (2009) *Warum gibt es kaum Ingenieurinnen? Gründe für eine Geschlechts(un)spezifische Berufswahl. Deutschland und Schweden im Vergleich*, Bamberg: University Bamberg Press.
- Ghuri, P. & Grønhaug, K. (2005) *Research Methods in Business Studies*, New Jersey: Prentice Hall.
- Herzog, W. & Neuenschwander, M. & Wannack, E. (2004) *In engen Bahnen: Berufswahlprozess bei Jugendlichen*, Bern: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.

- Krais, B. & Gebauer, G. (2002) *Habitus*. Bielefeld: transcript.
- Krüger, H. (2001) Der Institutionenansatz in der Frauenforschung. In: Knapp, G./Wetterer, A. (Hg.innen): *Soziale Verortung der Geschlechter* (S.63-90). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Lamnek, S. (2005). *Gruppendiskussion*, Weinheim: Beltz.
- Leitner, A. & Dibiasi, A. (2015) *Frauenberufe - Männerberufe. Ursachen und Wirkungen der beruflichen Segregation in Österreich und Wien*, in: Stadt Wien, MA57 - Frauenabteilung Wien. (Hrsg.), *Trotz Arbeit arm. Frauen und Segregation am Arbeitsmarkt, 2, Frauen. Wissen*. Wien, Wien, S. 41-104.
- Lohauß, P. (1995) *Moderne Identität und Gesellschaft, Theorien und Konzepte*, Opladen: Leske und Budrich.
- Luttenberger, S. & Ertl, B. & Paechter, M. (2016). *Vorschläge für eine schulische Berufsorientierung, die geschlechterunabhängige Berufswahlentscheidungen fördert*. In: *Erziehung und Unterricht* 2016/7+8 (662 – 670). Wien: ÖBV.
- Maihofer, A. & Bergman, M. M. & Huber, E. & Hupka-Brunner, S. & Kanji, S. & Schwiter, K. & Wehner, N. (2013) *Kontinuität und Wandel von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen*.
 Abrufbar unter:
https://genderstudies.unibas.ch/fileadmin/genderstudies/user_upload/redaktion/pdf/Unterlagen_Forschungsprojekte/13-06-06_NZZ-Style_Summary_eingereicht.pdf (31.10.2016)
- Mairhuber, I. & Papouschek, U. (2010) *Frauenarbeitsmarkt in Österreich, Brüche und Kontinuitäten einer begrenzten Integration seit Mitte der 90er-Jahre*. In: *Frauenbericht 2010*. Wien: Bundesministerium für Frauen und Öffentlicher Dienst.
 Abrufbar unter: <https://www.bmb.gv.at/frauen/publikationen/frauenbericht2010.html>
- Mayring, P. (2010) *Qualitative Inhaltsanalyse, Grundlagen und Techniken*. Weinheim und Basel: Beltz
- Moebius, S. & Wetterer, A. (2011) Editorial: *Symbolische Gewalt*. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 36/4: 1-10. Wiesbaden: Westdt. Verlag.
- Pöhacker, E. & Kapeller, D. (2012) *Frauentypische Erwerbsbiografien und ihr Auswirkungen auf die Alterspension*. Graz: Peripherie.
- Rahn, S. & Hartkopf, E. (2016) *Geschlechtsuntypische Berufswahlen. Beobachtungen aus dem Berufsorientierungspanel*. In H. Faulstich-Wieland (Hgin.), *Berufsorientierung und Geschlecht* (S. 115-132). Weinheim: Beltz Juventa.
- Rosenbichler, U. & Schörghuber, K. (2007) *Integratives Konzept zu: Gender Mainstreaming als Systementwicklung*. In: *EQUAL-Entwicklungspartnerschaft* (Hrsg., 2007). *Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming. Grundlagen Bd. 2*. Wien Eigenverlag. <http://www.qe-gm.at/produkte/produkte.html>
- Scharenberg, K. & Hupka-Brunner, S. & Meyer, T. & Bergman, M. M. (Hg.) (2016) *Transitionen im Jugend- und jungen Erwachsenenalter: Ergebnisse der Schweizer Längsschnittstudie TREE. Volume 2*. Zürich: Seismo.
- Schlögl, Peter (2009) *Verfahren der externen Qualitätssicherung für anbieterneutrale Bildungsberatung in Österreich. Konsolidierte Fassung*. Wien: öibf.
- Schmitt, L. (2006) *Symbolische Gewalt und Habitus-Struktur-Konflikte – Entwurf einer Heuristik zur Analyse und Bearbeitung von Konflikten*. Zentrum für Konfliktforschung der Philipps-Universität Marburg. Marburg.
- Schwiter, K. & Hupka-Brunner, S. & Wehner, N. & Huber, E. & Kanji, S. & Maihofer, A. & Bergman, M.M. (2014) *Warum sind Pflegefachmänner und Elektrikerinnen nach wie vor selten? Geschlechtersegregation in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz*. *Swiss Journal of Sociology*, 40 (3), 2014, 401–428.
- Steinebach, C. (Hg.) (2006) *Handbuch der psychologischen Beratung*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Semmler, K. (2016) *Geschlechtsspezifische Aspekte in der Berufsberatung*, Hamburg: Diplomica Verlag.