

Welche Rolle spielt das Geschlecht bei Berufswahl?

Angelika Puhmann, BIBB

Entwicklungen, Glaubenssätze und Erkenntnisse

Lange Zeit glaubten die Menschen, dass ihre Bestimmung und, daraus resultierend, ihre Stellung auf Erden von Gott festgelegt seien und dass sie daher nichts daran ändern könnten und dürften. Das galt auch für Mann und Frau in ihren jeweiligen Rollen. Die Menschen hielten sich daran, selbst die Frauen, denn sie alle wussten was passiert war, als Eva die Situation verändern wollte.

Später suchten die Menschen auch nach anderen Ursachen und Gründen für ihre Lebenssituationen und fanden in den Parallelen zwischen ihren eigenen hierarchischen Ordnungen und denen der Tierwelt wiederum eine Bestätigung für Richtigkeit und Unveränderbarkeit ihrer Rollen auch als Männer und Frauen, schienen sie doch Natur gegeben.

Schließlich haben die Menschen erkannt, dass sie ihre Lebensverhältnisse selbst gestalten und sie verändern können, dass ihre Position in der Gesellschaft - auch die als Männer und Frauen - vor allem durch Arbeit und Beruf bestimmt wird.

Nun glaubten die Menschen, dass jeder seines Glückes Schmied sei.

Man wähle und ergreife den richtigen Beruf und die richtige Arbeit - und man kann werden, was man will.

Das hört sich rational an, logisch und einfach, doch funktioniert es in der Realität offenbar unterschiedlich: Eher selten jedenfalls, wenn man nicht den oberen sozialen Schichten angehört, einen Migrationshintergrund hat oder/und: eine Frau ist.

Es zeigt sich:

- Berufe und Arbeit werden materiell und ideell unterschiedlich bewertet.
- Zugangschancen zu Arbeit und Beruf sind nicht für alle gleich.
- Arbeitsbedingungen, Entlohnung, berufliche Aufstiegs- und Entwicklungschancen weisen große Unterschiede auf.

Das trifft zu Ungunsten von Frauen nach wie vor auf Männerarbeit und Frauenarbeit zu.

Die Frauenbewegung vor allem hat das ins Bewusstsein gebracht und viele Verbesserungen für Frauen in Bildung, Ausbildung und Beruf erkämpft. Eva hat es also doch wieder gewagt und sie hat in vielen Punkten gewonnen.

Ein Teil der Menschen weiß nun, dass Frauen und Männer im Berufsleben gleiches vollbringen und daher gleich gestellt sein sollen. Ein anderer Teil glaubt das bis heute nicht.

Evas Initiative wird jetzt auch von Mächtigen (Männern/Frauen) in Politik und Wirtschaft unterstützt und getragen. Aktuell durch die Politik des Gender Mainstreaming, die die EU neben die Politik der Frauenförderung gestellt hat.

Es soll eine gerechte und eben angemessene Beachtung der Interessen von Männern und Frauen und eine gerechte und eben angemessene Aufteilung finanzieller Ressourcen für Frauen und Männer in allen Bereichen der Gesellschaft erzielt werden.

Das bringt eine neue Erkenntnisstufe der Menschen zum Ausdruck: Frauen werden genauso in Wirtschaft und Gesellschaft gebraucht wie Männer. Sie sollen für eine aktivere - und: dafür wäre zu sorgen, gleich entlohnte - Teilhabe am Sozial- und Wirtschaftsleben gewonnen werden. Arbeit und ihre ideelle und materielle Bewertung haben dabei eine zentrale Bedeutung.

Offensichtliches

Teilhabe an gesellschaftlicher Arbeit ist in Deutschland zentral über den Beruf organisiert und der Beruf entscheidet wesentlich darüber, welche Stellung Menschen in der Gesellschaft einnehmen.

Der Beruf, ein neutral - im Sinne: jeder ist seines Glückes Schmied - gedachter Begriff, aber immer noch eine männliche Konstruktion. Die Berufswelt - eine Welt, die von Männern dominiert und definiert wird, das jedenfalls zeigt sich bei der Betrachtung der Arbeitswelt wie des Arbeitsmarkts. Männer dominieren die gewerblich-technischen und die IT-Berufe, Führungspositionen und Vollzeitarbeit; Frauen dominieren Personen bezogene Dienstleistungsberufe, untergeordnete Positionen und Teilzeitarbeit, nicht zu vergessen die Familien- und Hausarbeit. Frauen und Männer haben jeweils in den von ihnen dominierten Berufen und Positionen die größten Zugangs- und Beschäftigungschancen.

(Tatsächlich ist es nicht so schwarz-weiß, denn schließlich gibt es auch einen großen Bereich, vor allem bei den Kaufleuten, in dem Frauen und Männer zu etwa gleichen Anteilen vertreten sind.)

Diese Situation spiegelt sich im Bereich der Ausbildung: Die Berufswahl junger Frauen und junger Männer scheint sich ganz an den vorgegebenen Mustern der Arbeitswelt und des Arbeitsmarkts zu orientieren. Junge Frauen entscheiden sich eben für die Arzthelferin oder einen Büroberuf, junge Männer für den KFZ-Mechatroniker oder einen Industrierberuf. So könnte man, etwas grob, die Situation kennzeichnen.

(Und auch hier wieder: die Lage ist nicht so schwarz/weiß, auch im dualen System der Berufsausbildung spielen die Mischberufe eine wesentliche Rolle.)

Fragen

Und schon ergeben sich verschiedene Fragen:

- Warum entscheiden sich Frauen und Männer für jeweils andere Berufe? Oder sind sie dort nur gelandet - wollten also etwas ganz anderes werden?
- Oder wollten oder sollten nur die Frauen etwas ganz anderes werden?
- Sollte die Situation - und wenn ja wie und warum - anders sein?
- Und: Welche Rolle spielt das Geschlecht bei der Berufswahl? Spielt es überhaupt eine Rolle oder gehen halt alle nur ihren vorgegebenen Weg?

Viele Antworten

Sehr unterschiedliche Fragen und um mit der letzteren zu beginnen: Das Geschlecht spielt bei der Berufswahl eine entscheidende Rolle. Und zwar nicht nur auf Seiten junger Frauen und junger Männer. Vielmehr haben **alle am Berufsfindungsprozess und an der Berufswahl Beteiligten** ein Geschlecht und sie beurteilen Berufsvorstellungen und -entscheidungen Jugendlicher aus ihrer geschlechtsbezogenen Perspektive heraus. Das ist bei Eltern, Verwandten, ErzieherInnen und LehrerInnen ebenso der Fall wie bei BerufsberaterInnen, Personalverantwortlichen und Gleichaltrigen.

Und selbst **Berufe**, so sagt man heute, haben ein Geschlecht. Sie sind geprägt durch die Betriebs- und Branchenkulturen, in denen sie entstanden sind und in denen sie ausgeübt werden - und, möglicher Weise - sogar durch die Art und Weise wie sie geschaffen, modernisiert oder beim alten gelassen werden. Dass jedenfalls lassen Ergebnisse einer BIBB-Untersuchung vermuten.

Modernisierung

Unter der Überschrift „Inwieweit hat (...) die **Modernisierung** in der Berufsausbildung dazu beigetragen, Ungleichheiten von Frauen und Männern zu beseitigen und Gleichstellung zu befördern?“ (Marlies Dorsch-Schweizer bwp 5/2004, S. 44-46) wurde der Bereich der kaufmännischen Dienstleistungsberufe, näher betrachtet. Es wurden alle Berufe mit kaufmännischen

Anteilen in Ausbildung und Berufsbildung einbezogen. Das sind 52 Berufe.. Sie stellen einen Anteil von 15% an allen Berufen im dualen System. Zwischen 1996 und 2003 wurden 12 Berufe in diesem Bereich neu geschaffen und 22 neu geordnet.

Das Spektrum reicht von traditionellen ‚Mischberufen‘ wie Bank-, Versicherungs-, Speditions- und Industriekaufleute, über traditionelle ‚Frauenberufe‘ wie Büroberufe, Verkaufsberufe oder Hotelfachleute bis hin zu neuen Mischberufen wie Automobilkaufleute, Kaufleute für Sport- und Fitness und Medienberufe und zu neuen männerdominierten Berufen: den IT-Berufen.

Die Untersuchung ergab, dass der Frauenanteil in den „alten“, noch nicht modernisierten Berufen, bei etwa 3/4 liegt, der Männeranteil in den neuen Berufen hingegen bei etwa 3/4 liegt und bei den modernisierten Berufen Frauen mit einem Anteil von rund 2/3, und Männer mit einem Anteil von rund 1/3 vertreten sind.

Es sieht ganz so aus, als ob (jedenfalls in diesem Bereich), junge Männer stärker von Neuordnungs- und Modernisierungsaktivitäten profitieren als junge Frauen. Vorausgesetzt natürlich, die Wertung, dass neue Berufe und erst recht in Kombination mit IT als Zukunftsberufe bezeichnet werden und gelten - und die anderen eben nicht.

Nimmt man die Verbindung von Kaufmännischem und Technischen im Konstrukt der IT- Berufe ernst und bezieht sie daher in solche Betrachtungen mit ein, könnte man zu dem Schluss kommen, dass die Modernisierungsaktivitäten im dualen Berufsausbildungssystem der Entstehung von Männerdomänen eher Vorschub leisten als sie abbauen. Denn, wie die Autorin der Studie feststellt: „Mit den neuen IT-Berufen ist der erste Männerberuf in den dienstleistenden Berufen mit einem Anteil von über 80% männlichen Auszubildenden entstanden.“

Man darf gespannt sein, welche Wirkungen und Effekte die folgenden Modernisierungen der Frauen dominierten Berufe der Einzelhandelskaufleute

und der VerkäuferInnen bezogen auf die Beteiligung der Geschlechter haben wird. Die Autorin spricht von „Ambivalenz moderner Beruflichkeit für Frauen“, was wohl auch als ein Konzept für weitere Arbeiten auf diesem Gebiet zu diskutieren ist.

Die mehrheitliche Beteiligung von Frauen und Männern an Berufen prägt deren Image und Attraktivität auch für Jugendliche und sie signalisiert auch geschlechtsbezogene Ausbildungs- und Berufschancen, was - alles zusammen -, die Berufswahl junger Frauen und junger Männer gleichermaßen beeinflusst.

Berufsbezeichnungen

Dass Berufe ein Geschlecht haben, das zeigt sich auch an ihrer **Benennung**. So die Annahme, der eine andere Untersuchung des BIBB nachgegangen ist. Sind Namen nicht aber nicht nur Schall und Rauch und zählt nicht viel mehr, was junge Menschen über Berufe wissen und erfahren, und: wie viel man dort verdienen und wie schnell man Karriere machen kann? Ganz und gar nicht.

Berufsbezeichnungen, so können die Autoren und Autorinnen der Studie zeigen, bringen Images von Berufen zum Ausdruck und formen Berufsimagen, sie rufen konkrete Vorstellungen und Bilder hervor, die immer sozial **und** geschlechtlich geprägt sind. Davon gehen auch die AutorInnen aus und sie zeigen, dass eine neue Berufsbezeichnung - im Rahmen der Berufsmodernisierung natürlich - ein Berufsimagen verbessern kann; ein Beispiel sei hier zitiert: Der Beruf „Radio- und Fernsehtechniker“ wurde in „Informationselektroniker“ umbenannt, wodurch auch ein positiveres Ansehen des Berufs und ein größeres Interesse an ihm bei Jugendlichen zu verzeichnen war. Der Informationselektroniker, so meinten die befragten Jugendlichen, würde in der Gesellschaft viel häufiger als angesehen, gebildet, reich und intelligent eingestuft als der „Radio- und Fernsehtechniker“.

Die Umbenennung des „Ver- und Entsorgers“ in „Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft“ hingegen führte bei den Jugendlichen zu keinerlei Ver-

besserung des Images dieses Berufs: Er gilt ihnen weiterhin als eher ungebildet, anspruchslos und gering geachtet.

Nun bewegen sich diese Beispiele ja doch eher im Bereich der Männerberufe - was hat uns diese Untersuchung unter Genderaspekten darüber hinaus zu sagen?

Zum einen: Berufsbezeichnungen rufen für Frauen und für Männer unterschiedliche Vorstellungen über Arbeit in einem Beruf hervor. Genannt wird etwa ein Vergleichsbeispiel wiederum aus dem Bereich der neuen Berufe: „Im Vergleich zur Arbeit einer Mediengestalterin betrachten Schülerinnen die Tätigkeit einer IT-Systemelektronikerin als eher eintönig, als eher kontaktarm, als weniger sauber und auch als gefährlicher.“ Und: so die Schlussfolgerung der AutorInnen: „Damit werden genau jene Merkmale negativ berührt, die sie selbst in Hinblick auf ihre Berufswahl als wichtiger einstufen als ihre männlichen Schulkameraden.“

Zum anderen: Geschlechtsspezifische Varianten derselben Berufsbezeichnung können zu unterschiedlichen Bildern und, so sei hinzugefügt, Wertungen und Bewertungen eines Berufs führen. So wird von allen Jugendlichen - und vielleicht nicht nur von ihnen - ??? - die Tätigkeit eines Kochs für anspruchsvoller und aussichtsreicher gehalten als die einer Köchin. Und das entspricht wohl auch der Realität: Ende der 90er Jahre verdiente rund 1/3 der Köche mehr als 4000,- DM brutto, bei den Köchinnen waren dies 6%; rd. 1/3 der Köche, aber nur 13% der Köchinnen waren in leitender Funktion tätig.

Sicht der Betriebe

Wie stellt sich nun die geschlechtsbezogene Berufswahl aus der Perspektive von Betrieben und ArbeitgeberInnen dar? Nehmen sie das überhaupt wahr? Nehmen sie sie in Kauf oder haben sie gar Vorteile davon?

Landläufig wird ja oft davon ausgegangen, dass Betriebe in Männerdomänen viele Widerstände haben, weibliche Auszubildende einzustellen und auch

wenig Interesse daran haben, junge Frauen als Fachkräftenachwuchs zu gewinnen. Das Argument der zusätzlichen Anforderungen - zweite Toilette, zweiter Umkleideraum - ist legendär.

Aber auch hier gibt es Bewegung, vor allem, aber nicht nur, im Bereich der Informationstechnologie.

Im Zusammenhang mit der Zielsetzung der Bundesregierung den Anteil von Frauen in allen Bereichen der Informationstechnologie auf mindestens 40% anzuheben **und** im Zusammenhang mit den neu entstandenen Qualifikations- und Kompetenzanforderungen auf diesem Gebiet ist die Nachfrage nach weiblichen Fachkräften in der Branche deutlich gestiegen.

Das Interesse der Betriebe, junge Frauen für diesen Bereich zu gewinnen, ist in der Realität auf Probleme gestoßen: Der erhoffte Erfolg stellte sich nicht ein, das Interesse der Mädchen und jungen Frauen konnte nicht geweckt werden. Oder steckte da noch etwas anderes dahinter?

Wie Betriebe diese Probleme einschätzen, welche Ursachen sie dafür erkennen und welche Lösungsvorschläge sie sehen, dazu wurde im Jahr 2001 vom BIBB unter dem Titel „Ausbildung junger Frauen in IT-Berufen“ eine Befragung von Ausbildungsbetrieben durchgeführt.

In der Reihenfolge der Nennungen gaben diese Betriebe auf die Frage „Was ist wichtig, um junge Frauen für IT-Berufe zu gewinnen?“ an:

- Mehr technisch orientierte Berufspraktika
- Kontakte zu jungen Frauen in Schule und Berufsberatung
- Veränderung männlicher Berufsbilder
- Information und Überzeugungsarbeit für Führungskräfte
- Mehr Frauen in Führungspositionen
- Förderung der Gleichstellung am Arbeitsplatz
- Gleichstellung als Unternehmensziel
- Mehr Ausbilderinnen

- Besondere ausbildungsbegleitende Betreuung
- Verbesserte Eignungstests und Auswahlverfahren

Damit ist schon fast alles abgedeckt, was vonnöten ist.

Diese Ergebnisse verweisen auch vor allem darauf, dass der Entwicklung von Genderkompetenz zur Veränderung und Verbesserung der Situation in Ausbildung und Beruf und zur positiven Beeinflussung der Berufswahl junger Menschen eine herausragende Bedeutung zukommt.

Berufswahl: Junge Frauen - junge Männer

Doch kehren wir zur Frage der Berufswahl zurück und werfen einen Blick auf einige theoretische Erkenntnisse und Annahmen darüber, welche Rolle das Geschlecht bezogen auf die Berufswahl für Jugendliche hat.

Eine Untersuchung mit dem Titel „Abitur und was dann? Junge Frauen und Männer zwischen Berufsorientierung und privater Lebensplanung“ einer Wissenschaftlerinnengruppe um Mechtild Oechsle geht davon aus, dass die Berufswahl durch zwei Einflussfaktoren bestimmt wird: durch die soziale Herkunft und durch das Geschlecht.

Die Forscherinnen fanden heraus, dass drei generelle Typen von Entscheidungskriterien bei der Berufswahl auszumachen sind:

- Überwiegen von Arbeitsmarktorientierung (Man wird was man nach Angebotslage werden kann)
- Balance von Arbeitsmarktorientierung und Subjektorientierung (Man versucht zu werden was man werden will und sucht dazu die besten Möglichkeiten in der Angebotslage)
- Subjektorientierung (Man will auf jeden Fall werden was man werden will.)

Zugleich, so wurde deutlich, gibt es quer dazu drei andere Typen bezogen auf die Verbindung zwischen Berufsorientierung und Lebensplanung. Eine solche Verbindung wird

- gar nicht hergestellt
- bei der Berufswahl nicht hergestellt
- die Verbindung bestimmt die Berufswahl.

Die Lebensplanung bezogen auf eine spätere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für junge Frauen ein wichtiges Thema.

Generell kann festgehalten werden, dass die Berufsentscheidung immer auch eine Lebensentscheidung ist, für Jungen und Mädchen gleichermaßen. Es geht immer auch darum, mit welchem Beruf oder auch **durch** welchen Beruf die gesellschaftlichen Erwartungen an Frauen- und Männerrollen am besten erfüllt werden können. Wir alle haben unsere Berufe auch unter diesem Aspekt gewählt. Sicher ändern sich diese Rollen und gesellschaftlichen Erwartungen und Anforderungen ebenso wie die Spielräume, sie mit und durch einen Beruf zu gestalten und zu erfüllen.

Dabei unterscheiden sich die Kriterien junger Frauen und Männer nicht grundsätzlich, aber doch in wichtigen Nuancen, die schließlich langfristige Konsequenzen haben.

Für junge Frauen haben soziale Werte - anderen Menschen helfen, mit anderen Menschen in Kontakt kommen, und ausreichend Zeit für die Familie haben - einen deutlich höheren Stellenwert als für junge Männer. Individuelle Karriere- und Verdienstmöglichkeiten hingegen sind jungen Frauen zwar ebenfalls wichtig, jedoch nicht in demselben Masse wie jungen Männern. Gleichermäßen legen junge Frauen und junge Männer Wert darauf einen Beruf zu ergreifen, der soziales Ansehen genießt, der ihnen Spaß macht und ihren Interessen entspricht. Und ein Beruf soll eben zugleich den allgemeinen Vorstellungen von „weiblich“ oder „männlich“ entsprechen oder zumindest diesen nicht widersprechen - die Berufswahl steht schließlich im Kontext der Identitätsbildung und der sozialen Integration auch in die eigene Geschlechtergruppe.

Dieses Kriterium muss wie alle anderen Kriterien bei der Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zur Unterstützung und Förderung einer breiteren Berufswahl junger Frauen Respekt und Beachtung finden.

Dabei geht es nicht allein um die Veränderung von Sicht- und Verhaltensweisen junger Frauen, sondern gleichermaßen um die Verbesserung der Informationen über das gesamte Spektrum der vorhandenen Berufe und um eine Verbesserung ihrer Präsentation, die ihre Attraktivität auch für junge Frauen hervorhebt. Hierfür stehen eine Vielzahl von Konzepten und Modellen zur Verfügung, die bereits erfolgreich erprobt worden sind und deren weitere Verbreitung gefördert werden sollte, wie z.B. auch idee-it und Girls-Day.

Die Berufswahl ist kein punktuell Ereignis am Ende der Schulzeit, sondern ein Prozess, der in der Kindheit beginnt und sich über die Lebensphase der Jugend bis ins frühe Erwachsenenalter hinein vollzieht. Daher sollte „Berufswahl“ ein Thema sein, das kontinuierlich über die gesamte Schulzeit hinweg als roter Faden Fächer übergreifend aufgegriffen und verfolgt wird. Denkbar wäre hier - einem guten Beispiel aus Skandinavien folgend - die Einführung eines „Berufswahltagetagebuchs“, das in der Grundschule begonnen und über die gesamte Schulzeit hinweg von den SchülerInnen geführt wird.

Ein solches Konzept einer langfristigen Entwicklung von Berufswünschen und -vorstellungen bedarf einer soliden Kenntnis über Berufe bei LehrerInnen und ihrer Kompetenz, SchülerInnen bei der Entwicklung ihrer beruflichen Interessen zu beraten, diese langfristig im Auge zu behalten und die Entwicklung von Potenzialen und Begabungen individuell und im Sinne der Gleichstellung zu fördern. Bereits vorhandene und erfolgreiche Konzepte und Materialien für den Unterricht, in denen Berufs- und Lebensplanung miteinander verbunden werden und die insbesondere auf die Entwicklung der Berufsvorstellungen junger Frauen ausgerichtet sind, sollten zum Standard der Schulbildung gehören.

Die Förderung der breiteren beruflichen Orientierung junger Frauen kann wirkungsvoll mit einer ganzen Reihe von Maßnahmen erfolgen, an denen sich Schulen, Betriebe und die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit beteiligen können und sollten. Entsprechende Konzepte sind bereits erfolgreich erprobt worden und können weiter entwickelt und verbreitet werden.

Insbesondere die Möglichkeiten der Informationstechnologie selbst können hier genutzt werden. Sie ermöglichen eine komprimierte Darstellung von Berufsbildern, Ausbildungsabläufen und Beschäftigungs- und Karrierechancen ebenso wie Formen der spielerischen Auseinandersetzung mit den eigenen Interessen, Begabungen und Kompetenzen sowie Gegenüberstellungen des eigenen Profils mit Berufsprofilen. Auch solche Ansätze werden bereits mit viel Erfolg praktiziert, wie z.B. Joblab.

Mit der Zielsetzung, junge Frauen deutlich stärker für Berufe zu gewinnen, in denen sie bislang zu wenig vertreten sind, ist es unerlässlich, Einstellungstests so auszurichten, dass sie die das Verhältnis junger Frauen zu Technik, Technologien und Handwerk angemessen und wirkungsvoll berücksichtigen. Die Entwicklung von Konzepten - davon gibt es ja schon welche, z.B. TASTE von Life e.V. - und von Qualitätsstandards ist dringend erforderlich, denn nur so können ja Talente erschlossen und Mechanismen der Ausgrenzung junger Frauen ausgeschaltet werden. Dies wäre ein relevanter Beitrag der Wirtschaft zur Umsetzung der Anforderungen zum Gender Mainstreaming und zugleich ein Erfolg versprechender Weg zur Gewinnung junger Frauen als Fachkräftenachwuchs.

Schluss: Berufswahl verändern?

Zum Schluss ergeben sich wieder einige Fragen: Sollte man - als Frauen und Männer - jungen Frauen wirklich raten, Frauen untypische Berufe zu wählen? Sollen wir ihnen raten, „Zukunftsberufe“ zu wählen? Sollten wir sie tatsächlich ganz generell auf „neue“ und auf „modernisierte“ Berufe verweisen? Haben junge Frauen in „Männerberufen“, in neuen und modernisierten Berufen tatsächlich reelle Chancen und werden Ausbildungen in diesen Berufen tatsächlich ein Berufsleben lang tragen?

Ja, vieles spricht dafür. Frauen sollen gleich berechtigt und nach ihren Interessen an neuen und modernen Berufen, ob nun technisch oder nicht, teilhaben. Und sie sollen auch „Männerberufe“ ergreifen können, ohne ihre Identität als Frauen zu gefährden oder infrage stellen zu müssen.

In Umkehrung sollte all dies auch für junge Männer gelten: auch sie sollten gleich berechtigt und nach ihren Interessen an neuen und modernen Berufen, ob sie nun personenbezogen dienstleistend sind oder nicht, teilhaben. Und sie sollen auch „Frauenberufe“ ergreifen können, ohne ihre Identität als Männer zu gefährden oder infrage stellen zu müssen.

Welche weiteren **Schlussfolgerungen** sollten wir nun aus diesen Erkenntnissen und auch aus unseren und Ihren eigenen Erfahrungen für weitere Aktivitäten auf dem Gebiet der Berufswahl junger Frauen und Männer unter geschlechtsbezogenen Aspekten ziehen?

Es scheint sehr wichtig, einiges immer wieder neu zu reflektieren:

- was wir unter geschlechtsbezogen in diesem Zusammenhang verstehen und wie wir es bewerten
- was wir wollen, dass unter geschlechtsbezogen in diesem Zusammenhang im gesellschaftlichen Ganzen verstanden und definiert wird
- wie wir Definitionen, die die Gleichstellung von jungen Frauen und jungen Männern befördern können, durchsetzen wollen und
- wie wir Konzepte und Erfolge, Institutionen und Organisationen so miteinander verknüpfen können, dass wir eben nicht immer wieder bei Adam und **Eva** anfangen müssen.

Ziel aller unserer Aktivitäten soll aber wohl sein: die Bedingungen und das Selbstbewusstsein junger Frauen vor allem so zu verändern und zu stärken, dass wir uns selbst überflüssig machen, was vielleicht so aussehen könnte, dass junge Frauen sagen: Meinen Beruf suche ich mir selbst.

Literatur

Dietzen, Agnes und Westhoff, Gisela: Qualifikation und Perspektiven junger Frauen in den neuen Berufen der Informations- und Kommunikationstechnologien. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 6/2001, S. 26-30.

Dietzen, Agnes: Ausbildung junger Frauen in IT-Berufen. Referenz-Betriebs-System (RBS) Information Nr. 19, April 2001.

Dorsch-Schweizer, Marlies: Die Ambivalenz moderner Beruflichkeit für Frauen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 33 (2004) 5, S. 44-46.

Dorsch-Schweizer, Marlies: Moderne Beruflichkeit - ambivalent für Frauen. In: Lepperhoff, Julia; Satilmis, Ayla und Scheele, Alexandra (Hg.): Made in Europe - Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität von Arbeit. Münster 2005, 131-144.

Krewerth, Andreas, Leppelmeier, Ingrid und Ulrich, Joachim Gerd: Der Einfluss von Berufsbezeichnungen auf die Berufswahl von Jugendlichen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 33 (2004) 1, S. 43-47.

Krewerth, Andreas u.a. (Hg.): Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse. Bielefeld: W. Bertelsmann 2004.

Oechsle, Mechtild, Maschetzke, Christiane, Rosowski, Elke und Knauf, Helen: Abitur und was dann? Berufliche Orientierungsprozesse und biografische Verläufe im Geschlechtervergleich“. Angekündigt beim Verlag für Sozialwissenschaften für 2004, noch nicht erschienen.

Puhlmann, Angelika: Zukunftsfaktor Chancengleichheit - Überlegungen zur Verbesserung der Berufsausbildung junger Frauen. In: : Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 6/2001, S. 18-22.

Puhlmann, Angelika: Genderkompetenz in der Aus- und Weiterbildung - Strategien, Nutzen, Umsetzung. In: Genderkompetenz. Ein Reader für die Praxis. Internationales Netzwerk Weiterbildung (INET) e.V. Großpößna 2005, S. 65-72.

Und: Links

www.idee_it.de

www.kompetenzz.de (auch: Praktikumsbörse für junge Frauen)

www.taste-for-girls.de

www.life-online.de

www.girlsday.de

www.bibb.de (Berufsinformationen, Good-Practice-Center/GPC, foraus.de/AusbilderInnenplattform)

www.leanet.de

www.lizzyNet.de

www.e-quality-management.de

www.jobpilot.de

www.arbeitsamt.de

www.it-ausbilderinnen.de

www.joblab.de

www.be-ing.de

www.berufe-haben-kein-geschlecht.de

www.thueko.de