

Masterarbeit im Rahmen des Masters of Advanced Studies
ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Sag mir deinen Beruf und ich sag dir dein Geschlecht...?

Genderaspekte in der Berufsberatung mit Jugendlichen
der ersten Berufswahl

Eingereicht dem IAP Institut für Angewandte Psychologie,
Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

von

Patrizia Mehr

am

29. Mai 2022

Erstbetreuung: Susanna Borner, lic. phil. psych
dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin, Beraterin
Studiengangsleiterin und Dozentin am IAP, ZHAW, Zürich.

Zweitbetreuung: Rachel Wittwer, Projektleiterin Workshop „Mein Beruf“
der Fachstelle jumpps* (Jungen- und Mädchenpädagogik,
Projekte für Schulen)

„Diese Arbeit wurde im Rahmen der Ausbildung an der ZHAW, IAP, Institut für Angewandte Psychologie, Zürich verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP.“

Die sprachliche Repräsentation aller Geschlechteridentitäten wird in dieser Arbeit mit dem Gender-Sternchen dargestellt, gemäss den Empfehlungen von der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern für geschlechtergerechte Sprache der Universität Bern, (Universität Bern, 2017).

Abstract

Die vorliegende Arbeit im Rahmen des Weiterbildungsmasters in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung beschäftigt sich mit der Genderthematik in der Berufswahl von Jugendlichen. Mädchen und Knaben in der Schweiz absolvieren mehrheitlich nach wie vor eine Ausbildung, die für ihr Geschlecht typisch ist. Viele Berufe und die Ausbildungen dazu sind stark geschlechtsspezifisch geprägt. Ein guter Mix ist immer noch nicht vorhanden.

Diese Arbeit geht somit der Frage nach, wie Berufsberater*innen auf den öffentlichen Berufsinformationszentren (BIZ) in der Schweiz ihren Beratungsalltag mit Jugendlichen vor der ersten Berufswahl (berufliche Grundausbildung) hinsichtlich geschlechtsstereotypischen Berufsbildern, bzw. Berufswahl erleben. Dabei werden die diesbezüglichen subjektiven Veränderungen, Beobachtungen in der Beratung, das eigene Reflexionspotenzial von Berater*innen, mögliche Herausforderungen in der Genderthematik, die Relevanz sowie mögliche Entwicklungsfelder untersucht. Die Fragestellungen werden mittels einer qualitativen Expertenbefragung exploriert. Dabei haben die befragten Personen mehrjährige Erfahrungen in der Beratung mit Jugendlichen auf den BIZ.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die gendersensible Berufsberatung seit mehreren Jahren von Bedeutung ist. Diverse Projekte und Bemühungen werden verfolgt, um die persistente geschlechtsorientierte Berufswahl von Jugendlichen aufzuweichen. Diagnostikverfahren, Broschüren, Filme und Arbeitsblätter werden gendergerecht aufbereitet. Die gendersensible Berufsberatung wird hauptsächlich daran gemessen, den Jugendlichen zu vermitteln, dass sie unabhängig von ihrem Geschlecht alle Berufe wählen können. In der Beratung schätzen sich die Berufsberater*innen zudem mehrheitlich als äusserst genderkompetent ein. Als mitverantwortlich für die starre geschlechtsbezogene Berufswahl von Jugendlichen werden die Sozialisation, der Einfluss vom sozialen Umfeld, die kurzen Beratungseinheiten, das Fehlen von Frauen in Führungspositionen sowie der Zeitpunkt der Berufswahl genannt. Die Rolle der Berufsberatung innerhalb der Genderthematik wird als wichtig angesehen, obwohl teilweise eine gewisse Ermüdung diesbezüglich spürbar wird. Die Einflussnahme auf gesellschaftliche Konstruktionsveränderungen scheint marginal zu sein. Dennoch werden einige Ideen genannt, wie sich die öffentliche Berufsberatung in Zukunft für eine gendersensible Berufswahl weiter einsetzen kann.

Welche Tragweite und Ursachen eine geschlechtsabhängige Berufswahl mit sich bringt, ist äussert vielschichtig. Die Arbeit zeigt folglich auf, dass der Genderthematik von der ganzen Gesellschaft weiterhin ein hoher Stellenwert beigemessen werden sollte.

Vorwort

„Wählst du einen Beruf, den du liebst, brauchst du keinen Tag in deinem Leben mehr zu arbeiten.“ (Konfuzius)

Danksagung

Ein grosses Dankeschön gebührt meiner internen Betreuerin des IAPs, Frau Susanna Borner (dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin sowie Studiengangleiterin und Dozentin am IAP, ZHAW, Zürich) sowie meiner externen Betreuerin Frau Rachel Wittwer (Projektleiterin des Workshops „Mein Beruf“ von der Fachstelle jumpps*) für die wertvollen Impulse, die Begleitung und zeitlich unkomplizierte Verfügbarkeit. Den Experten*innen möchte ich ganz herzlich für die spontane Teilnahme an den Interviews, ihre Offenheit dem Thema gegenüber, den inspirierenden Erfahrungsaustausch und für ihre wertvolle Zeit danken.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
1.1	Ausgangslage.....	2
1.2	Fragestellung.....	3
1.3	Zielsetzung und Abgrenzung.....	3
1.4	Aufbau der Arbeit.....	3
2	Theoretischer Hintergrund.....	4
2.1	Begriffserklärung.....	4
2.2	Männer und Frauen lernen andere Berufe.....	5
2.3	Folgen geschlechts(un)typischer Berufswahl.....	6
2.3.1	Soziale Ungleichheit.....	6
2.3.2	Ökonomie.....	8
2.3.3	Zufriedenheit der Berufswahl.....	9
2.4	Perspektiven aus der Berufswahlforschung.....	9
2.4.1	Passungsbezogener Ansatz nach John Holland (1997).....	10
2.4.2	Entwicklungsbezogener Ansatz nach Donald Super (1957).....	10
2.4.3	Theory of Circumscription, Compromise and Self-Creation von Linda Gottfredson (2002).....	11
2.5	Erklärungsansätze der geschlechtstypischen Arbeitsmarktsegregation.....	12
2.5.1	Geschlechtsstereotype.....	12
2.5.2	Geschlechtskonnotation eines Berufes.....	14
2.5.3	Berufswahl als rationaler Entscheid.....	15
2.5.4	Geschlechterrollen.....	15
2.5.5	Selbstverwirklichung des eigenen Geschlechts.....	15
2.6	Die Beratung aus der Genderperspektive.....	16
3	Methode.....	18
3.1	Qualitative Inhaltsanalyse.....	18
3.2	Interview.....	18
3.3	Auswahl der Experten*innen.....	18
3.4	Datenerhebung.....	19
3.5	Datenauswertung.....	19
4	Ergebnisse.....	21
4.1	Veränderungsprozesse.....	21
4.1.1	Veränderungen im Alltag.....	21
4.1.2	Projekte zur Sensibilisierung.....	21
4.1.3	Veränderungen innerhalb von Berufen.....	22

4.1.4	Betriebliche Veränderungen.....	22
4.1.5	Veränderungen hinsichtlich Diagnostikverfahren	22
4.2	Beratungspraxis.....	24
4.2.1	Persönliches Verständnis einer genderreflektierten Beratungsarbeit	24
4.2.2	Beobachtungen in der Beratung	25
4.2.3	Umgang in der Beratung.....	25
4.3	Reflexionspotenzial.....	26
4.3.1	Unbewusst beeinflusst?	26
4.3.2	Gendersensible Sprache	27
4.3.3	Selbsteingeschätzte Genderkompetenz.....	27
4.4	Hindernisse und Herausforderungen	28
4.4.1	Sozialisation	28
4.4.2	Zeitpunkt der Berufswahl	28
4.4.3	Strukturelle Themen.....	29
4.4.4	Herausforderungen.....	29
4.5	Relevanz.....	30
4.5.1	Rolle der Berufsberatung	30
4.5.2	Gleichstellung der Geschlechter	30
4.5.3	Gesellschaftliche Veränderungen?	31
4.6	Perspektiven	31
4.6.1	Projekte	32
4.6.2	Zusammen- und Öffentlichkeitsarbeit.....	32
4.6.3	Unterstützung und Begleitung.....	32
4.6.4	Weiterbildungen.....	33
5	Diskussion	34
5.1	Veränderungsprozesse	34
5.1.1	Projekte & Diagnostikverfahren.....	34
5.1.2	Imageveränderungen oder Lückenfüller.....	35
5.1.3	Infrastruktur, Digitalisierung, Automatisierung	36
5.1.4	Weiterentwicklung von narrativen Verfahren.....	36
5.2	Beratungspraxis.....	37
5.2.1	Persönliche Auseinandersetzung.....	37
5.2.2	Störfaktoren	37
5.2.3	Stärkung der Selbstwirksamkeit.....	38
5.2.4	Geschlechterklischees bei den Jugendlichen.....	39
5.3	Reflexionspotenzial.....	40
5.3.1	Reflexion als Grundvoraussetzung	40

5.3.2	Befreit von Stereotypen?	40
5.3.3	Wirkung der Sprache	41
5.3.4	Genderkompetenz – eine stetige Aufgabe	41
5.4	Hindernisse und Herausforderungen	42
5.4.1	Hindernisse als Chance nutzen?.....	42
5.4.2	Fehlende Vorbilder	43
5.4.3	Wenig Frauen in Führungspositionen	43
5.4.4	Stärkung der Berufswahlbereitschaft	44
5.4.5	Beteiligung in der Primarschule?.....	44
5.4.6	Transgender	45
5.5	Relevanz.....	45
5.5.1	Mitdabeisein	45
5.5.2	Eine Frage der „Bandbreite“	46
5.5.3	Traditionelle Rollenverteilung als Ursache	46
5.6	Perspektiven	47
5.6.1	Gendersensible Projekte.....	47
5.6.2	Chance für „Bewegung“	48
5.6.3	Elternarbeit	48
5.6.4	Weitere Schlüsselfiguren	49
5.6.5	Innovative Themen	49
5.7	Methodenkritik	49
5.8	Fazit.....	50
5.9	Ausblick	52
6	Literaturverzeichnis	54
7	Anhang	60

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: <i>Abschlüsse der beruflichen Grundbildung nach Ausbildungsfeld</i> <i>(Bundesamt für Statistik BFS, 2021)</i>	5
ABBILDUNG 2: <i>Statistik der beruflichen Grundbildung (BFS, 2021b)</i>	6
ABBILDUNG 3: <i>Lohnunterschiede zwischen Männer und Frauen (Grønning et al., 2020, S. 305)</i>	7
ABBILDUNG 4: <i>Wichtigkeit des eigenen Geschlechts (Hermann et al., 2021)</i>	16
ABBILDUNG 5: <i>Genderkompetenzskala (eigene Darstellung)</i>	27
ABBILDUNG 6: <i>Weiterbildungsinteresse (eigene Darstellung)</i>	33

Tabellenverzeichnis

TABELLE 1: <i>Folgen geschlechtstypischer Berufswahl (FRANZKE, 2015)</i>	8
TABELLE 2: <i>Angaben zu den Interviewpersonen</i>	19
TABELLE 3: <i>Kategorienbildung</i>	20
TABELLE 4: <i>Experten*inneneinschätzung gesellschaftliche Veränderungen</i>	31

Abkürzungsverzeichnis

BB	Berufsberater*innen
BFS	Bundesamt für Statistik
BIZ	Berufsinformationszentrum
BSLB	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
EHB	Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung
EU	Europäische Union
jumpps*	Jungen- und Mädchenpädagogik, Projekte für Schulen
KBSB	Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
NFP	Nationales Forschungsprogramm
SGAB	Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsfor- schung
sgv	Schweizerischen Gewerbeverband
SMGV	Schweizerischen Maler- und Gipserunternehmer-Verband

1 Einleitung

„Für die wirklich freie Wahl braucht es ein Umdenken in unseren Köpfen. Stärken wir Jugendliche, sich berufliche Terrains zu erobern, die für ihr Geschlecht noch wenig typisch sind“ (Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung [EHB], 2019, S. 3). Die Aussage stammt vom Direktor ad interim der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung (EHB).

Über den Newsletter von „Panorama“ (www.panorama.ch), eine Website, welche sich an Fachleute der Berufsbildung und der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung richtet, bin ich auf das Projekt „Mein Beruf“ (Fachstelle Jungen- und Mädchenpädagogik, Projekte für Schulen [jumpps*], 2018) aufmerksam geworden. Dabei handelt es sich um einen Workshop der Fachstelle jumpps*, welcher die Bedeutung von Geschlechterrollenbildern in der Berufswahl zum Thema macht. Ziel des Angebots ist es, die Schüler*innen dazu zu ermutigen, ihre Berufswahl aufgrund ihrer persönlichen Fähigkeiten und Interessen zu treffen und nicht aufgrund geschlechtsspezifischer Stereotype. Weiter sieht das Projekt vor, die Zusammenarbeit mit den BIZ zu fördern. Berufsberater*innen sollen ihren Horizont erweitern und Beratungsgespräche genderbewusst führen. Wichtige Aspekte der Sensibilisierung auf Geschlechterstereotypen und ihren Einfluss auf die Berufswahl sollen von den Berufsberatenden in den Berufsberatungszentren integriert werden. Die Thematik hat mein Interesse geweckt. Der Synthesebericht des Nationalen Forschungsprogramms (NFP 60) zur Gleichstellung der Geschlechter beschreibt die Situation wie folgt:

Was die Planung und Umsetzung gleichstellungsfördernder Massnahmen betrifft, zeigen sich in Schule und Berufsberatung gegensätzliche Bilder: hier fehlendes Bewusstsein und wenig geeignete Instrumente, was eine Förderung der Gleichstellung behindert, dort innovative Ansätze zur Unterstützung einer tatsächlich freien Berufswahl, die einer weiteren Verbreitung bedürfen (Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der Wissenschaftlichen Forschung, 2014, S. 22).

Sickendiek et al. (2007) legt dar, dass innerhalb der Professionalisierungsdebatte von Beratung die Genderperspektive eher theoretisch diskutiert wird. „Beratungstheorien, welche die Genderperspektive explizit berücksichtigen existieren bis heute keine. Die klassischen psychologischen Ansätze berücksichtigen das Geschlecht nicht ausreichend, sondern beziehen sich oftmals nur auf die klassischen männlichen Laufbahnmuster und verallgemeinern diese auf beide Geschlechter“ (Semmler, 2016, S. 84). Daraufhin hat sich die Autorin dieser Arbeit gefragt, wie Berufsberatende auf den öffentlichen BIZ in der Schweiz mit der gendersensib-

len Berufsberatung von Jugendlichen heutzutage vertraut sind. Wird die gegenwärtige Beratungspraxis als genderbewusst reflektiert und wahrgenommen? Zeigen sich diesbezüglich Veränderungen?

1.1 Ausgangslage

Junge Frauen und Männer unterscheiden sich in ihrer Berufswahl markant, wie eine Analyse des Bundesamtes für Statistik (BFS) (2021a) zeigt. Theoretisch stehen heutzutage sämtliche Berufe allen offen. Die Projektleiterin von der Fachstelle jumpps* Rachel Wittwer (2022) äussert sich dazu in einem Interview wie folgt: „Das wird Jugendlichen seit sie Kinder sind gesagt und wenn sie gefragt werden, sagen sie von sich aus, dass Männer und Frauen alle Berufe offenstehen.“ Es erstaunt daher, dass Jugendliche bei der Berufswahl nicht die ganze Bandbreite der Möglichkeiten nutzen, sondern häufig geschlechtstypische Berufe vorziehen. Trotz Fortschritten in der Gleichstellung von Frauen und Männern, zeigen sich in der Berufswahl von Jugendlichen noch klare Vorstellungen, welche Berufe „männlich“ und welche „weiblich“ sind (s. Abschnitt 2.5.2 Geschlechtskonnotation eines Berufes). Männer arbeiten noch immer am meisten im industriell-gewerblichen und technischen Sektor und Frauen überwiegend im Dienstleistungssektor (Wehner, Schwiter, Hubka-Brunnger, & Maihofer, 2015). Diese Vorstellungen wirken sich entsprechend auf das Berufswahlspektrum der Jugendlichen aus. Aus den über 200 Lehrberufen im Kanton Zürich wählen 75 Prozent der Mädchen aus nur neun Berufen aus. Bei den Jungen ist das Spektrum etwas breiter: 75 Prozent wählen aus 22 verschiedenen Berufen aus, die restlichen 25 Prozent verteilen sich auf weitere 161 Berufe (Kanton Zürich, 2022). Dieses Muster zeigt sich im Allgemeinen beharrlich.

Was kann ich gut? Was interessiert mich? Was fordert mich heraus? Das sollten die zentralen Fragen sein, wenn junge Frauen und Männer ihren Beruf wählen. Gemäss Linda Gottfredson (2002) ist hingegen die Geschlechtstypik der einflussreichste Faktor bei der Berufswahl von Jugendlichen, gefolgt von Sozialprestige, Interessen sowie persönlichen Bedürfnissen. Die Verschiebung der Geschlechtergrenze erfolgt erst als letzte Möglichkeit. Gemäss Buchmann & Kriesi (2012) wechseln ungefähr zwei Drittel der Jugendlichen nach der Pflichtschulzeit in eine berufliche Grundausbildung, wobei die grosse Mehrheit eine Berufslehre absolviert. Der Übergang in die Berufsausbildung ist somit der wichtigste Bildungsweg in der Sekundarstufe II, der zudem am stärksten geschlechtstypisch segregiert ist. Eine gendersensible Berufsberatung ist demzufolge von Wichtigkeit.

1.2 Fragestellung

Vor diesem Hintergrund zielt der Fokus dieser Arbeit auf folgende zentrale Fragestellungen: Wie erleben Berufsberater*innen ihren Beratungsalltag mit Jugendlichen vor der ersten Berufswahl (berufliche Grundbildung) hinsichtlich geschlechtsstereotypischen Berufsbilder bzw. Berufswahl? Wie schätzen Berufsberatende ihre eigenen Genderkompetenzen ein? Wie animieren sie Jugendliche, sich nicht von geschlechtsuntypischen Berufsbildern abhalten zu lassen und als wie essenziell sehen Berufsberatende den Handlungsbedarf in der Thematik auf den öffentlichen BIZ? Über welche Entwicklungsfelder denken sie nach?

1.3 Zielsetzung und Abgrenzung

Ziel der Arbeit ist es, einerseits theoretische Hintergründe und Erklärungsansätze für die persistente Geschlechtersegregation in der Berufswahl von Jugendlichen aus der Perspektive der Berufswahl- sowie Geschlechterforschung darzulegen sowie andererseits, das subjektive Erleben bei der Beratung von Jugendlichen der ersten Berufswahl hinsichtlich geschlechtstypischer Berufswahl sowie die Genderkompetenzen von Berufsberatenden auf dem BIZ zu untersuchen.

Die Arbeit konzentriert sich ausschliesslich auf den Berufsberatungsprozess von Schüler*innen, die eine berufliche Grundausbildung absolvieren möchten, nicht aber auf den Studienwahlprozess. Weiter wird in dieser Arbeit hauptsächlich von „weiblich“ und „männlich“ gesprochen, also dem binären Geschlechtssystem. Sich explizit allen Geschlechteridentitäten zu widmen, würde den Rahmen dieser Masterarbeit sprengen. Zudem existieren zu den weiteren Geschlechteridentitäten keine staatlichen Statistiken. Ebenso wird der Einfluss von kulturellen Hintergründen von Jugendlichen nicht spezifisch beleuchtet.

1.4 Aufbau der Arbeit

Im Anschluss an diese Einleitung folgt als Erstes ein theoretischer Abschnitt über das Umfeld, indem sich die vorliegende Untersuchung bewegt. Es folgt anschliessend die Erläuterung der zur Auswertung des Textmaterials angewendeten Methode der qualitativen Inhaltsanalyse. Darauf werden die Ergebnisse aus den Interviews dargestellt und im nachfolgenden Abschnitt ausgewertet und diskutiert. Abschliessend werden einige Gedankenreihen in Form eines Fazits sowie eines Ausblicks festgehalten.

2 Theoretischer Hintergrund

Ziel der Beleuchtung der theoretischen Hintergründe ist es, die Thematik zu umreißen und dabei Anhaltspunkte sowie ein Verständnis für die Fokussierung der qualitativen Befragungen zu erhalten.

2.1 Begriffserklärung

- Gender** Bei Gender oder einfach nur Geschlecht sprechen wir von der sozialen Geschlechterrolle. Mit Gender sind somit alle an die biologische (anatomische) Geschlechtsbestimmung andockenden vielfältigen Praktiken an die Geschlechterdarstellung gemeint (Kotthoff & Nübling, 2018).
- Genderkompetenz** Wissen über das Entstehen und die soziale Konstruktion von Geschlechterrollen und Geschlechterverhältnissen („Doing Gender“), Fähigkeit zur Reflexion von (eigenen) Geschlechterrollenbildern und zur Anwendung von Gender (Gender Diversity) als Analysekategorie im beruflichen und Organisationskontext“ (Blickhäuser & Barga, 2005). Voraussetzungen für Genderkompetenz sind somit Bewusstheit und Sensibilität für geschlechtsbezogene Aspekte des eigenen Handlungsfeldes sowie Selbstreflexion bezüglich der eigenen Geschlechterrolle und im Hinblick auf persönliche Einstellungen und Annahmen zur Konzeption des Geschlechterverhältnisses (Böllert & Karsunky, 2008).
- Stereotype** Stereotype sind Verallgemeinerungen oder Faustregeln, die allen Mitgliedern einer gegebenen Gruppe identische Merkmale zuschreiben und dabei Unterschiede innerhalb der Gruppe vernachlässigen. Diese Merkmale beinhalten physische Attribute Persönlichkeitseigenschaften, Fähigkeiten, Präferenzen und alltägliches Verhalten (Rollen) (Steffens & Ebert, 2016).
- Gender-Blindness** Die Kategorie Gender wird als eher unsichtbare Kategorie angesehen. Genderkontexte werden nicht reflektiert, u. a. deshalb, weil man sich dieser nicht bewusst ist (Sickendiek et al., 2007, S. 176). Wird die Tatsache der Geschlechterungleichheit bei der Berufswahl verleugnet, kann weder der Grund verstanden noch eine mögliche Lösung gefunden werden. Das Gegenteil ist „Gender-consciousness“ (Sickendiek et al., 2007, S. 176).

2.2 Männer und Frauen lernen andere Berufe

Rund zwei Drittel der Jugendlichen in der Schweiz entscheiden sich für eine berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis EFZ respektive eidgenössischem Berufsattest EBA. Im Jahr 2020 haben 70'160 Jugendliche eine berufliche Grundbildung erfolgreich absolviert, davon 39'222 Männer und 30'938 Frauen. Tendenziell ist zu sagen, dass Lernende eher männlich sind, während Frauen etwas häufiger andere Ausbildungsformen der Sekundarstufe II wie das Gymnasium oder die Fachmittelschule wählen. Die Hälfte der Abschlüsse der beruflichen Grundbildung sind in den folgenden Ausbildungsfeldern erworben: Wirtschaft und Verwaltung (kaufmännische Berufe), Gross- und Einzelhandel (Verkaufsberufe), Baugewerbe, Krankenpflege sowie Sozialarbeit und Beratung. Während die Geschlechteranteile bei den ersten beiden Ausbildungsfeldern noch nicht weit auseinanderdriften, sind das Baugewerbe als klare Männerdomäne, die Krankenpflege sowie die Sozialarbeit und Beratung ebenso als klare Frauendomänen erkennbar (Bundesamt für Statistik [BFS], 2021a).

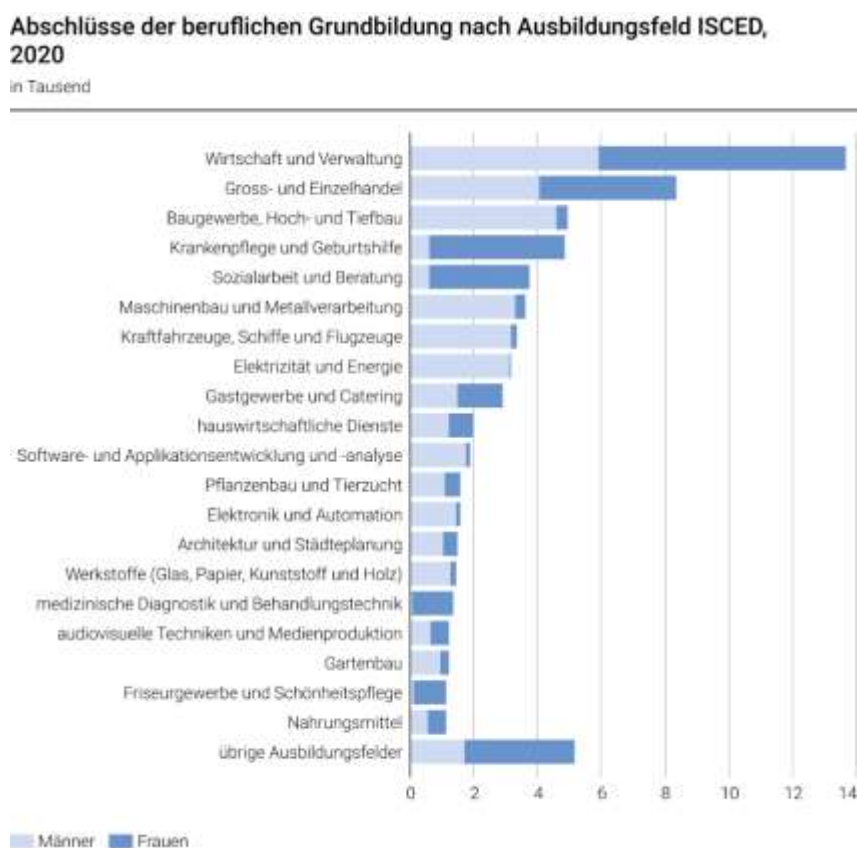


Abbildung 1: Abschlüsse der beruflichen Grundbildung nach Ausbildungsfeld (Bundesamt für Statistik [BFS], 2021a)

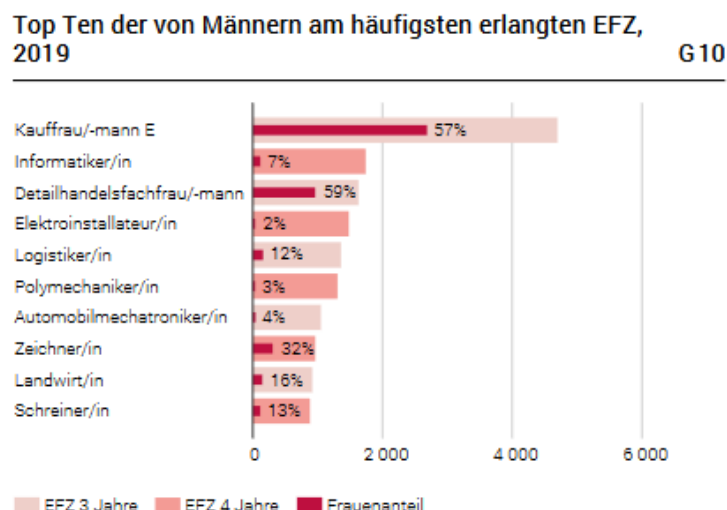


Abbildung 2: Statistik der beruflichen Grundbildung (Bundesamt für Statistik [BFS], 2021c)

Als männertypischen bzw. frauentypischen Beruf definieren wir, wenn der Männer-, bzw. Frauenanteil mindestens 70 Prozent aller Beschäftigten aufweist (Wehner et al., 2015). Berufe wie Kaufmann/Kauffrau und Detailhandelsfachmann/Detailhandelsfachfrau sind die beiden häufigsten gewählten Berufe, welche bei Frauen und Männern populär sind. Allerdings stellen solche geschlechterintegrierten Berufe nicht die Regel dar. Vielmehr werden viele Berufe von einer deutlichen Mehrheit eines Geschlechts geprägt. Im Jahr 2019 stechen die Elektroinstallateure, Polymechaniker und Informatiker mit Männeranteilen von 98, 97, 93 Prozent hervor. 65 Prozent der Männer wählen einen Beruf, bei welchem der Männeranteil bei 80 Prozent liegt. Bei den Frauen sieht es nicht deutlich anders aus. 42 Prozent der Lehrverträge von Frauen werden in einem Beruf abgeschlossen, bei welchem der Frauenanteil 80 Prozent beträgt (EHB, 2019). In einigen Berufen gab es 2020 nur weibliche Eintritte in die berufliche Grundbildung (Kosmetiker*in EFZ, Floristin EBA, Dekorationsnäher*in EBA, Wohntextilgestalter*in EFZ, Korb- und Flechtwerkgestalter*in EFZ, Printmedienverarbeiter*in EFZ-Buchbinderei, Feinwerkoptiker*in EFZ, Vergolder*in-Einrahmer*in EFZ usw.) (Bundesamt für Statistik [BFS], 2021b).

2.3 Folgen geschlechts(un)typischer Berufswahl

2.3.1 Soziale Ungleichheit

Warum ist das Ausmass der geschlechtstypischen Berufswahl überhaupt wichtig? Die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation gilt als wichtigste Ursache für die soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern und Frauenberufe gehen oft mit unterschiedlichen Lohn-, Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten einher (Buchmann & Kriesi, 2012). Personen in frauentypischen Berufen bei vergleichbarer Qualifikation verdienen generell weniger

als Personen in männertypischen Berufen. Zudem verdienen Frauen in männerdominierten und geschlechtsintegrierten Berufen weniger als ihre gleich qualifizierten Kollegen, laut Bundesamt für Statistik (2022) sind es zirka 16.8 Prozent (Stand 2020) weniger. Junge Erwerbstätige in frauentypischen Berufen verdienen pro Jahr im Durchschnitt 5'800 Franken weniger als Erwerbstätige in Berufen, die vor allem Männer erlernen (EHB, 2019). Dabei erhalten Frauen in der Schweiz 37 Prozent weniger Rente (Lichtensteiger, Enz, & Gloor, 2020, S. 197). In der Forschung wird ausgeprägt diskutiert, was Ursachen für diese Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind. Studien legen nahe, dass der Arbeit von Frauen weniger Wert beigemessen wird unabhängig vom Berufstyp. Eine weitere Möglichkeit könnte die Art der Kenntnisse, welche in der Ausbildung vermittelt werden, sein. Männertypische Ausbildungsberufe lehren mehr berufsspezifisches Fachwissen als Frauenberufe, die mehr berufsübergreifendes Allgemeinwissen vermitteln. Der Lohnunterschied wird darauf zurückgeführt, dass Fachwissen in der frühen Berufslaufbahn höher entlohnt wird als Allgemeinwissen (s. Abschnitt 2.5.2 Geschlechterkonnotationen eines Berufes). Dieser Unterschied zeigt sich jedoch als zu wenig relevant, um den Lohnunterschied zu erklären. Mit der Ausweitung der Industrialisierung stieg die geschlechtsspezifische Differenzierung des Arbeitsmarktes. In dieser Zeit kam es zu einer Verfestigung der männlichen und weiblichen Tätigkeitsbereiche (Dorfler & Wernhart, 2016). Es sind demzufolge vielmehr die historisch geprägten Vorstellungen vom Wert „weiblicher“ Arbeit und „männlicher“ Arbeit, welche den Unterschied ausmachen (Grønning, Kriesi, & Sacchi, 2020). Die folgende Grafik verbildlicht diese Lohnunterschiede.

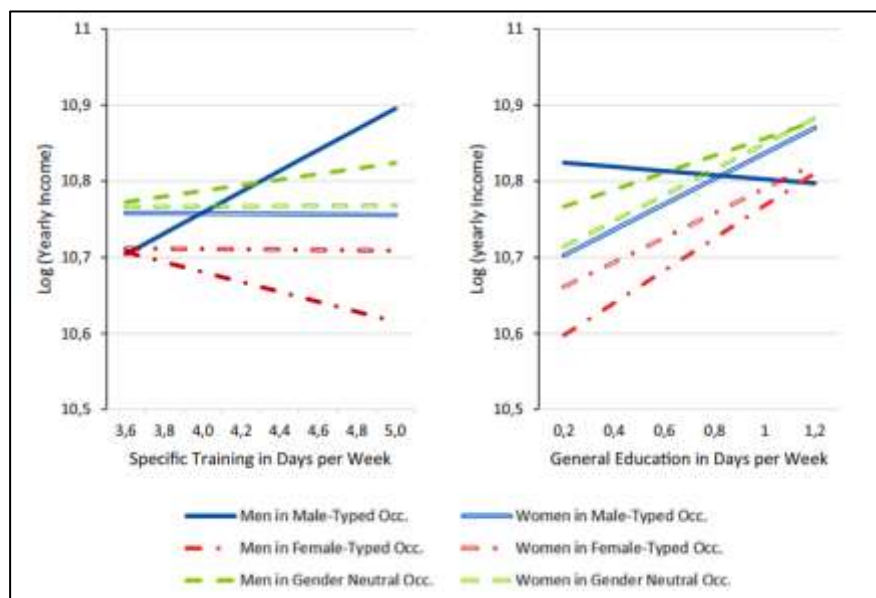


Abbildung 3: Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen (Grønning et al., 2020, S. 305)

Prof. Dr. Bettina Franzke (2015) definiert mögliche Folgen einer geschlechtstypischen Berufswahl für Männer und Frauen wie folgt:

Männer	Frauen
<ul style="list-style-type: none"> - Erwartung eines hohen beruflichen Engagements und eines hohen Einkommens - bei der Partnersuche Begutachtung nach Status, Einkommen und Versorgerqualitäten - weniger Anteil an Erziehung und Aufwachsen der eigenen Kinder - Druck der „Versorgerrolle“ - Zurechtfinden in männlichen Organisationskulturen 	<ul style="list-style-type: none"> - geringeres Einkommen - weniger Führungspositionen - häufiger Teilzeitarbeit - geringere Erwerbsquote von Müttern - schlechtere Vermittlungschancen - weniger Rente

Tabelle 1: *Folgen geschlechtstypischer Berufswahl* (Franzke, 2015)

2.3.2 Ökonomie

Die Forschung zeigt auf, dass eine starke Geschlechtssegregation individuelle Bildungs- und Berufslaufbahnen sowie die Leistung von Betrieben beeinflusst. Die Produktivität und der Erfolg von Arbeitsgruppen stehen in Verbindung mit der Geschlechterzusammensetzung in einem Beruf. Die Arbeit von Frauen wird in gemischten Teams besser anerkannt. Zusätzlich ist die Kommunikation in gemischtgeschlechtlichen Gruppen besser. Entscheidungsprozesse laufen demokratischer ab und Redezeiten sind ausgeglichener. Diese Zusammenarbeit optimiert betriebliche Ergebnisse in der Qualität der Produkte, erzielt höhere finanzielle Erträge und führt zu einer besseren subjektiven Einschätzung des Erfolgs (Bear & Woolley, 2011).

Weiter zeigt sich, dass die tiefe Beteiligung der Frauen in sogenannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) die wirtschaftliche Entwicklung bremst. Die MINT-Berufe sind wichtige Treiber für das Wachstum und die Innovation. Mehr als 12'000 Jugendliche starten jedes Jahr eine Lehre in den Bereichen Informatik und Technik. Davon sind 93 Prozent männlich und nur 7 Prozent weiblich. Infolge des demografischen Wandels fehlen demzufolge bis zum Ende des Jahrzehntes 70'000 Beschäftigte in den technischen Berufen. Eine Studie der Europäischen Union (EU) bestätigt die Einschätzung, dass ein höherer Frauenanteil in den MINT-Disziplinen innerhalb der EU mehr als eine Million neue Jobs schaffen könnte. Die Wirtschaftsleistung sowie die technologischen Fortschritte wären ebenfalls markant höher (Steck, 2022).

2.3.3 Zufriedenheit der Berufswahl

Die berufsbezogene Zufriedenheit während der Berufslehre unterscheidet sich bei Frauen und Männern kaum. Dennoch unterscheiden sich Frauen in ihrer Zufriedenheit in Zusammenhang mit der Geschlechtstypik des gewählten Berufs. So befinden sich Frauen, welche unzufrieden sind mit ihrer Berufswahl, eher in einer Ausbildung zu einem männerdominierten Beruf. Dies lässt nicht ausschliessen, dass die verhältnismässig geringe Zufriedenheit mit dem gewählten Beruf mit unvorteilhaften Erfahrungen, die jungen Frauen in einem geschlechtsuntypischen Berufs(um)feld begegnen können, zusammenhängt. Nach Eintritt ins Erwerbsleben sind es generell Männer, die mit ihrem Beruf zufrieden sind. Es zeigt sich deutlich, dass die Geschlechtstypik des gewählten Berufs während der beruflichen Ausbildung oder Ausübung die Beurteilung der Zufriedenheit im Beruf mitprägt (Makarova, 2019). Weiter ist erforscht, dass Jugendliche in geschlechtsuntypischen Berufen häufiger von Mitarbeitenden im Betrieb gehänselt und mit Sprüchen blossgestellt werden, als Jugendliche in geschlechtergemischten oder -typischen Berufen. In Folge zeigen Jugendliche in geschlechtsuntypischen Berufen öfters psychosomatische Symptome und sind häufiger von der Arbeit abwesend (Rottermann, 2017).

2.4 Perspektiven aus der Berufswahlforschung

Berufswahltheorien fokussieren die unterschiedlichen Teilaspekte des Berufsfindungsprozesses. Sie sollen für Berufsberatende eine Orientierung und Unterstützung sein. Sie bieten Zugänge zu Fragen von Berufswahl, Berufseignung oder -neigung sowie darauf aufbauende Berufsberatungsansätze. Innerhalb der Berufswahlforschung hat sich die grundlegende Annahme durchgesetzt, dass individuellen Interessen und Neigungen eine bedeutsame Orientierungsfunktion im Berufsfindungsprozess zukommt und somit ein Passungsverhältnis zwischen Individuum und Beruf anzustreben ist. Eine gelungene Berufswahl (Parsons 1909, in Micus-Loos, Plösser, Geipel, & Schmeck, 2016) hängt von drei zentralen Faktoren ab: „Erstens dem Verständnis von der eigenen Persönlichkeit, eigenen Talenten, Fähigkeiten, Interessen und Zielen, zweitens dem Wissen über Anforderungen, Chancen und Perspektiven von Berufen sowie drittens einer Schlussfolgerung hinsichtlich des Verhältnisses der beiden erstgenannten Faktoren. Auf diesem Verständnis gründet sich die professionelle Berufsberatung, die im Allgemeinen durch eine Analyse der Persönlichkeit in Abstimmung mit beruflichen Anforderungen auf eine bestmögliche Zuordnung von Individuum und Beruf zielt. Zu den klassischen entwicklungspsychologischen Berufswahltheorien zählen die Arbeiten von John L. Holland und Donald S. Super. In beiden Ansätzen spielt das Geschlecht kaum eine Rolle. Im Theoriemodell von Linda Gottfredson wird dagegen das Geschlecht als einer der entscheidenden Einflussfaktoren des beruflichen Selbstkonzepts deklariert. (Micus-Loos et

al., 2016). Folglich werden die drei Ansätze und welche Rolle die Kategorie „Geschlecht“ einnimmt bespiegelt.

2.4.1 Passungsbezogener Ansatz nach John Holland (1997)

Eine zentrale Annahme der Kongruenztheorie von Holland ist, dass eine Person bei der Berufswahl nach einer ihren Interessen bzw. Persönlichkeitsorientierung oder zumindest ähnlichen Umwelt sucht. Die Zufriedenheit, der berufliche Erfolg sowie die Verweildauer im Beruf hängen davon ab, inwieweit die Persönlichkeitsstruktur mit dem Berufsprofil übereinstimmt. Zur diagnostischen Erfassung der beruflichen Eignung entwickelte Holland eine Typologie von Personen und beruflichen Umwelten und differenziert dabei zwischen den sechs Dimensionen handwerklich-technisch (realistic), untersuchend-forschend (investigative), künstlerisch-kreativ (artistic), erziehend-pflegend (social), führend-verkaufend (enterprising) und ordnend-verwaltend (conventional). Bis heute bildet dieser theoretische Ansatz die Grundlage vieler Diagnostikverfahren. Kritisch an dieser Theorie ist anzumerken, dass die Person sowie das berufliche Umfeld als weitgehend konstant und unabhängig voneinander betrachtet werden. Ausserberufliche Lebensentwürfe wie beispielsweise die Familienplanung werden nicht adäquat berücksichtigt. (Gasteiger, 2014). Auch wenn der Einfluss der Geschlechtszugehörigkeit in dem Modell ausser Acht gelassen wird, weist Hannelore Faulstich-Wieland (2014) darauf hin, dass die aktuelle Aufspaltung des Arbeitsmarktes in frauen- und männerdominierte Berufe gemäss der beruflichen Zuordnung nach Holland den Bereichen „realistic“ und „social“ entspricht, was auf die Bedeutsamkeit von Geschlecht bezüglich beruflicher Präferenzen hindeutet.

2.4.2 Entwicklungsbezogener Ansatz nach Donald Super (1957)

In der Theorie von Super wird der berufliche Entscheidungsprozess als längerfristige Entwicklung begriffen. Dabei kommt der Entfaltung und Verwirklichung des Selbstkonzeptes im Laufe des persönlichen Werdegangs eine zentrale Bedeutung zu. Das Selbstkonzept beeinflusst die Ausbildung beruflicher Präferenzen sowie die individuelle Zufriedenheit. Das Selbstkonzept fungiert bei Entscheidungen als eine Art Leitsystem. Eine Person wählt diejenigen beruflichen Optionen aus, deren eigene Bedürfnisse, Interessen und Werthaltungen optimal übereinstimmen. Dieses Selbstkonzept kann sich im Verlauf des Lebens verändern. Super plädiert für den Begriff der beruflichen Entwicklung und betont dabei die zeitliche Struktur von Lebenslaufmustern. Individuen durchlaufen je nach Lebensalter unterschiedliche Phasen der beruflichen Entwicklung, die mit bestimmten Entwicklungsaufgaben verbunden sind. Eine der grundlegenden Thesen Supers ist, dass auch wenn der Beruf für das Selbstkonzept vieler Menschen von grundlegender Bedeutung ist, andere Lebensbereiche

ebenfalls eine zentrale Rolle spielen, wie beispielsweise Freizeit oder Familie. In diesem Zusammenhang können unter anderem traditionelle Geschlechterrollenstereotype zu wichtigen Einflussfaktoren werden (Micus-Loos et al., 2016).

2.4.3 Theory of Circumscription, Compromise and Self-Creation von Linda Gottfredson (2002)

Ihrer Erkenntnis nach erfolgt der Berufsfindungsprozess im Sinne einer zunehmenden Eingrenzung des Gesamtspektrums beruflicher Optionen. Demnach verändert sich im Zuge aufeinanderfolgender entwicklungspsychologischer Stadien die Wahrnehmung einer Passung zwischen Selbstbild und Berufsbild, sodass beide Aspekte fortlaufend in Übereinstimmung gebracht werden müssen. Im Zuge dieses Eingrenzungsprozesses (circumscription) werden zunächst geschlechtsuntypische Berufe ausgeschlossen, solche die nicht mit der sozialen Schicht korrespondieren und schliesslich diejenigen, die nicht den persönlichen Interessen und Fähigkeiten entsprechen. Dieser Prozess der Passung von Identität und Beruf beginnt bereits in der frühen Kindheit. Einen der Ausgangspunkte des Berufswahlprozesses stellt somit das Selbstkonzept der wählenden Person dar. Die Entwicklung dieses Selbstkonzepts erfolgt hierbei in Abhängigkeit vom Alter in vier Entwicklungsstufen.

1 Orientierung an Grösse und Macht

Im Alter von 3–5 Jahren werden Berufe zunächst als Erwachsenenrollen wahrgenommen.

2 Orientierung an Geschlechterrollen

Im Alter von 6–8 Jahren wird der Geschlechtstyp von Berufen als neues Element einbezogen, Berufe werden in männlich und weiblich konnotierte Berufe klassifiziert.

3 Orientierung an sozialer Wertschätzung

Im Alter von 9–13 Jahren wird das Prestigelevel von Berufen ebenfalls einbezogen, womit die Klassifikation von Berufen nun zweidimensionaler Natur (Geschlechtstyp und Prestigelevel) ist. Die soziale Klasse und Intelligenz werden für das Individuum wahrnehmbar.

4 Orientierung am Selbst

Ab 14 Jahren werden schliesslich die persönlichen Interessen, Werte und Kompetenzen in die Überlegungen zur Berufswahl einbezogen.

Gottfredson geht davon aus, dass bestimmte Aspekte des Selbstkonzepts bedeutsamer sind als andere und daher auch stärker geschützt werden. So wird an der Geschlechtstypik am längsten festgehalten. In diesem Zusammenhang weist Gottfredson jedoch auch darauf hin, dass weibliche Jugendliche eher dazu bereit sind einen gegengeschlechtlichen Beruf zu wählen als männliche Jugendliche. Die Gründe dafür könnten sein, dass im Allgemeinen das

„Konzept Mann“ unantastbarer ist, als das der „Frau“. Wissenschaftliche Erklärungen gibt es dazu jedoch noch keine. Kritisch diskutiert wurde an Gottfredsons Theorie, dass die Relevanz der Kategorie Geschlecht bezüglich des Selbstkonzeptes und damit auch hinsichtlich der Kompromissfindung individuell variieren kann (Micus-Loos et al., 2016).

Linda Gottfredson unterstreicht mit der Theory of Circumscription and Compromise die Bedeutung des Geschlechts bei der Berufswahl und liefert einen umfassenden Erklärungsansatz für die Persistenz geschlechtsstereotyper Berufswahlmuster.

Auch die Studie von Driesel-Lange (2011) befasst sich aus geschlechterreflexiver Perspektive mit Berufswahlprozessen in Bezug auf Entwicklungsverläufe beruflicher Interessensprofile und Fähigkeitszuschreibungen. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass Schüler*innen stark in ihrem jeweiligen Entwicklungsstand variieren. Notwendig seien vielmehr differenzierte und geschlechtersensible pädagogische Konzepte, die sich mehr am individuellen Entwicklungsstand orientieren. Im Hinblick auf berufliche Entwicklungsprozesse sind Ungleichheiten zu akzeptieren, wie auch hinsichtlich der Bedürfnisse Jugendlicher.

2.5 Erklärungsansätze der geschlechtstypischen Arbeitsmarktsegregation

In der Forschung gibt es diverse Erklärungsansätze, warum Jugendliche geschlechtstypische Berufe wählen. In den folgenden Abschnitten werden diese beschrieben.

2.5.1 Geschlechtsstereotype

Frauen engagieren sich gerne sozial, sind emotional und geduldig, sie haben sprachliche Fähigkeiten und sind harmonieliebend. Männer hingegen sind stark in Mathe, sind durchsetzungsfähig, wettbewerbsorientiert und entschlossen (Steffens & Ebert, 2016). Wir alle haben Vorstellungen davon, was typisch weiblich und typisch männlich ist. Das Geschlecht ist in unserer Gesellschaft einer der wesentlichen Faktoren, nach dem Personen kategorisiert werden, sogenannte Geschlechterstereotype. Diese beeinflussen die Interessen, Fähigkeiten, Entscheidungen und letztlich die Berufslaufbahnen von Männern und Frauen massiv. Eine der beiden Hauptfunktionen von Stereotype ist die Vereinfachung der komplexen Welt. In ihrer zweiten Hauptfunktion bilden Stereotype die Grundlage für die Rationalisierung von Gruppenunterschieden. Das bedeutet, dass Stereotype es ermöglichen, existierende Strukturen in einem gegebenen sozialen System zu rechtfertigen (Steffens & Ebert, 2016).

Die Forschung ist sich einig, dass Stereotype in der frühen Entwicklungsphase der Kinder geformt werden. Demnach haben Eltern einen besonderen Einfluss darauf. Weiter ist anzunehmen, dass geschlechtertypischer Spielzeug, Massenmedien, Schule und Peers auf die Persönlichkeitsentwicklung und somit auf die Geschlechterstereotype Auswirkungen haben. Jungen und Mädchen bilden demzufolge, während sie heranwachsen, ein Selbstbild heraus. Dieses steht im Einklang mit der Geschlechtergruppe, der sie angehören, und im Gegensatz zu der Gruppe, der sie nicht angehören, dank kontinuierlicher Rückmeldeschleifen aus ihrer Umwelt. Die Konstruktion des Selbst als Mann oder Frau umfasst bewusste Entscheidungen.

Gemäss aktuellem Forschungsstand unterscheiden sich die Geschlechter genetisch gesehen kaum in ihren kognitiven Fähigkeiten. Jungen haben von Geburt an leichte Vorteile im räumlichen Denken, aber auch schon vorgeburtlich eine höhere Verletzlichkeit, während Mädchen etwas bessere verbale Fähigkeiten und besser Fähigkeit zur Emotionsregulation besitzen. Ferner weisen Mädchen bis zur Pubertät wegen ihrer schnelleren Gehirnentwicklung einen Reifevorsprung auf. Es ist jedoch nicht auszuschliessen, dass selbst diese Unterschiede ein Resultat gesellschaftlicher Prozesse sind (Lichtensteiger, Enz, & Gloor, 2020, S. 47). Was die gemessene Leistung von der möglichen Leistung abweichen lässt, ist eine sozialpsychologische Bedrohung oder Gefährdung, dem sogenannten „Stereotype Threat“. Das bedeutet, dass wenn sich jemand in einer Situation oder bei einer Tätigkeit befindet, für die es ein negatives Stereotyp der eigenen sozialen Gruppe gibt, er oder sie sich bedroht fühlt. Die Wirkungsweise der Bedrohung durch Stereotype können das Stresslevels erhöhen, mentale Ressourcen aufbrauchen, Leistung mindern und Vertrauen und Zugehörigkeitsgefühl reduzieren. Mädchen zeigen, nachdem sie geschlechtertypische Werbespots gesehen haben, weniger Interesse an akademischen und anderen Berufsfeldern, in denen die Gefahr besteht, negativ stereotypisiert zu werden. (Steffens & Ebert, 2016). Geschlechterstereotype prägen zudem die eigene Wahrnehmung und die eigenen Kompetenzen. Mädchen nehmen ihre mathematischen und technischen Fähigkeiten als deutlich schlechter wahr als Jungen mit ähnlichen Ergebnissen. Folglich trauen sie sich weniger, einen technischen Beruf zu ergreifen. Viele Befunde weisen jedoch darauf hin, dass es bei den kindlichen Fähigkeiten, die den Mathematikleistungen zugrunde liegen, keine Geschlechterunterschiede gibt (Spelke und Grace 2007, in Steffens & Ebert, 2016). Verschieden empirische Studien belegen, dass Divergenzen zwischen tatsächlich vorhandenen Fähigkeiten und dem eigenen Glauben an sein Können und Handlungsvermögen bestehen. Geringe Selbstwirksamkeitsüberzeugung verhindern Frauen den Aufstieg in der beruflichen Hierarchie (Sickendiek et al., 2007). Weiter beeinflussen Geschlechterstereotype die Fremdwahrnehmung von Eltern, Lehrpersonen, Berufsberatenden sowie Berufsbildungsverantwortlichen in Betrieben. Dies äussert sich z. B.

durch Ratschläge geschlechtstypischer Berufe oder/und der Rekrutierung eines des dominanten Geschlechts (EHB, 2019).

Selbst wenn man anerkennt, dass Stereotype Einfluss darauf nehmen, wie wir andere Menschen wahrnehmen, ist es schwerer zu akzeptieren, dass die Stereotype der Gruppen, denen wir angehören, unser eigenes Verhalten beeinflussen. Dies zum Teil unbewusst, wie das z. B. bei der Berufswahl der Fall sein kann (s. Abschnitt 2.3.1).

2.5.2 Geschlechtskonnotation eines Berufes

Stereotype beziehen sich nicht nur auf soziale Gruppen, sondern auch auf Dinge wie Berufe. Auch diese können ein geschlechtstypisches Image aufweisen. Dies wird einerseits dadurch bestimmt, wie viele Frauen bzw. Männer in diesem Beruf tätig sind, andererseits durch die Eigenschaftsmerkmale, mit welchen ein Beruf als männlich oder weiblich konnotiert wird. Das geschlechtstypische Berufsimage kann sich demzufolge auch verändern, indem ein Beruf quantitativ mehr Frauen bzw. Männer aufweist. Die zur Ausübung eines Berufes dominanten und unabdingbaren Tätigkeiten werden assoziiert mit den stereotypisierten Fähigkeiten und Eigenschaften des Geschlechts und demnach in weibliche bzw. männliche Berufe eingestuft. Aus persönlicher, aber auch gesellschaftlicher Sicht können eher männliche oder weibliche Eigenschaften und Anforderungen für den Beruf erforderlich sein. Bezogen auf die Berufswahl spielt es nach wie vor eine Rolle, welchem Geschlecht diese Eigenschaften und Anforderungen zugeschrieben sind. Für viele qualifizierte Beschäftigungen werden implizit eher männliche Eigenschaften erwartet. Die individuellen Leistungen werden dann auf Grundlage der entsprechenden Rollenerwartungen bewertet. Das hat zur Folge, dass in hochqualifizierten Beschäftigungen ein Nachteil für Frauen entstehen kann, da eher männliche Eigenschaften erwartet werden. Es ist zu ergänzen, dass in frauentypischen Berufen Männer ähnliche Erfahrungen machen können (Alewell, 2013 in Boll, Bublitz, & Hoffmann, 2015). Die Erstellung eigener Berufsbilder passiert teils bewusst teils unbewusst. Der Prozess umfasst die allgemeine Beobachtung der Umwelt, die Bewertung des schulischen Lernangebots, Recherche in Datenbanken bis hin zu Praktika und Beratungsgesprächen. Mit der gewonnenen Informationsgrundlage können dann auch geschlechterstereotype Berufsbilder entstehen (Boll et al., 2015). Bei der Berufswahl wird das Berufsimage mit dem Selbstkonzept verglichen, wobei der Übereinstimmungsgrad über die Wahl oder Abwahl eines Berufes entscheidet (Gottfredson, 2002). Dadurch wird die Zone der akzeptablen Berufe eingeschränkt, was wiederum zu einer geschlechtstypischen Berufswahl führen kann.

2.5.3 Berufswahl als rationaler Entscheid

Ein weiterer Erklärungsansatz für die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt besteht darin, dass es für Mädchen und Jungen rational sei, geschlechtertypische Ausbildungen zu wählen, weil diese langfristig bezüglich Erwerbschancen und Einkommen den grössten Nutzen bieten würden (EHB,2019).

2.5.4 Geschlechterrollen

Die erwartete Inkompatibilität von Familienplänen und Berufstätigkeit ist sowohl bei Frauen als auch bei Männern ein Grund, keinen geschlechtsuntypischen Beruf zu wählen. Bei Frauen besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen einem früh ausgeprägten Kinderwunsch und der Geschlechtstypik des erlernten Berufes. Frauen, welche schon im Berufsfindungsprozess einen Kinderwunsch äussern, antizipieren häufiger einen frauentypischen Beruf als ihre Peers mit einem wenigen stark ausgeprägten Kinderwunsch. Männertypische Berufe werden oft ausgeschlossen, da sie als schwierig zu vereinbaren sind mit der Familiengründung. Frauendominierte Berufe bieten mehr Möglichkeiten, Teilzeit zu arbeiten sowie bessere Chancen für den Wiedereinstieg nach einem Arbeitsunterbruch. Männer hingegen antizipieren die Schwierigkeit, in einem männeruntypischen Beruf genügend zu verdienen, um eine Familie gründen zu können. Die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, thematisieren sie dagegen kaum. Männerdominierte Berufe zeichnen sich durch höhere Löhne sowie bessere Weiterqualifikationsmöglichkeiten. Diese Tatsachen zeigen, dass die Geschlechterrollenverteilung im Berufsfindungsprozess stark mitspielt. Der Frau wird hauptsächlich die Rolle der Zuständigkeit für das Wohl der Kinder und dem Mann die Rolle der Verantwortung für das finanzielle Auskommen der Familie zugewiesen. Die antizipierten Vorstellungen der Jugendlichen von ihren zukünftigen Plänen als Eltern sind ein Schlüsselfaktor für die Erklärung geschlechtsspezifischer Ausbildungs- und Berufsverläufe (EHB, 2019; Wehner et al., 2015).

2.5.5 Selbstverwirklichung des eigenen Geschlechts

In der Zeit des Berufswahlprozesses befinden sich Jugendliche in ihrer Identitätsentwicklung. Eine geschlechtstypische Berufswahl kann ein Mittel sein, die eigene Geschlechtsidentität zu entwickeln und zu stabilisieren. Sie dient der Selbstverwirklichung und hilft dem Jugendlichen, seine Geschlechtsidentität auszudrücken. Die vorherrschenden Eigenschaften, Bilder, Vorstellungen und Bewertungen von Berufen sind dafür ausschlaggebend (s. Abschnitt 2.5.2). Jugendliche wählen einen Beruf, weil dieser konsistent ist mit ihrem Selbstbild und sie damit rechnen, dort ihre Identität bestätigen zu können. Das führt dazu, dass andere Berufe nicht in Betracht gezogen werden, weil sie Nutzenverluste erfahren, ihre Identität nicht bestätigen können sowie sie befürchten, negative Bemerkungen anderer aufgrund einer anderen Gruppenzugehörigkeit zu erhalten. Zum Beispiel würden Frauen oder Männer in einem für

sie geschlechtsuntypischen Beruf Nachteile erfahren in Form von verminderter Akzeptanz oder gar Mobbing. Nicht ökonomische Überlegungen führen zu einer Berufswahl, sondern sie dient der Selbstverwirklichung der eigenen Geschlechtsidentität (Boll et al., 2015). Der Frauenanteil in den sogenannten MINT-Berufen ist in den reichsten Ländern am tiefsten. Laut Statistik ist die Bezahlung dieser Berufe im Schnitt um rund 20 Prozent höher. Dieses Argument ist in den ärmeren Ländern bedeutungsvoller, in der Schweiz ist die Selbstverwirklichung der eigenen Geschlechtsidentität in der Berufswahl jedoch oft wichtiger, ein Wohlstandsphänomen (Steck, 2022). Eine aktuelle Studie über Geschlecht und Identität in der Schweiz zeigt, dass bei den Männern die Wahrnehmung von männlich, stark mit der Erwerbstätigkeit zusammenhängt. Männer, die Teilzeit arbeiten, nehmen sich selbst als deutlich weiblicher wahr als Vollzeit-Erwerbstätige. Dies gilt insbesondere für Teilzeitmänner, die weniger als 50 Prozent arbeiten. Umgekehrt gibt es bei den Frauen keinerlei Zusammenhang zwischen Erwerbsbeteiligung und Weiblichkeit. Frauen mit einem kleinen Erwerbsspensum ordnen sich im Schnitt praktisch gleich ein wie Vollzeit-Erwerbstätige Frauen. Dies zeigt, dass Vollzeiterwerbstätigkeit bei Männern heute noch viel stärker mit Männlichkeit verbunden wird als das Zuhause-Bleiben bei Frauen mit Weiblichkeit (Hermann, Craviolini, Wenger, & Bühler, 2021).

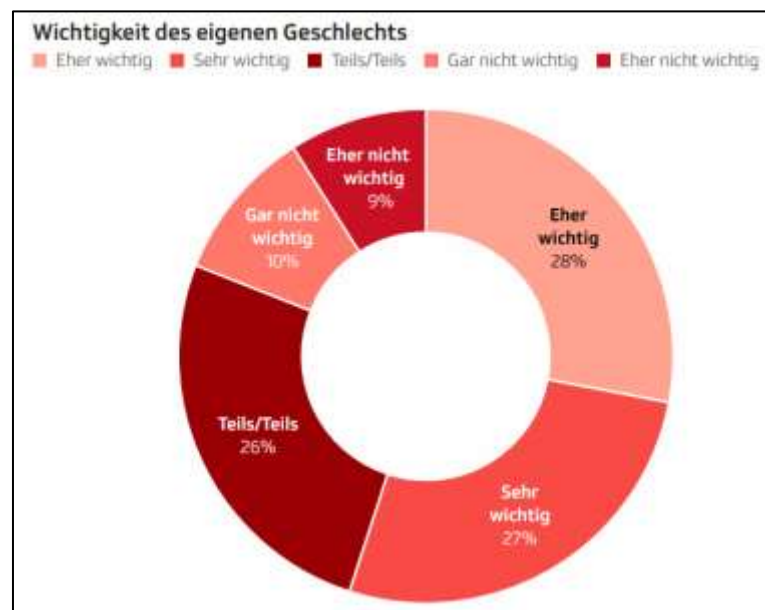


Abbildung 4: Wichtigkeit des eigenen Geschlechts (Hermann et al., 2021)

2.6 Die Beratung aus der Genderperspektive

Wie Berufsberatende Fragen stellen und wie sie Antworten in der Beratung interpretieren, hängt damit zusammen, wie Berufsberatende selber über die Verschiedenheit von Personen denken (Sickendiek et al., 2007). Die Wirkung von Gender auf die Interaktion in einer Beratung wird in diesem Abschnitt genauer beleuchtet.

Der Einfluss des Geschlechts in der Beratung wird in der deutschen Psychotherapie- und Beratungsforschung grösstenteils ausgeblendet. Der Fokus liegt hauptsächlich in der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität. Gender wird eher als ein Querschnittsthema verstanden. Die Zugehörigkeit zum jeweiligen Geschlecht gestalten die beraterische Interaktion, Kommunikation, Einstellungen, Haltungen und Erwartungen seitens Ratsuchenden sowie Beraterinnen. Die Art und Weise, wie Geschlecht gelebt und aufgefasst wird, bestimmt unter anderem die Beratungsdynamik. Ratsuchende Frauen werden sowohl von Beraterinnen als auch Beratern als empfindlicher, unsicherer, unreifer und verletzlicher wahrgenommen und eingeschätzt. Im Gegensatz dazu gelten männliche Ratsuchende als kontrollierter gegenüber Emotionen und Sprache. Hinsichtlich Interventionen ist bekannt, dass helfende Frauen eher expressiv-reflexive, wohingegen helfende Männer eher instrumentell-direktive Strategien anwenden. Es gilt die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von Klienten*innen nicht nur wahrzunehmen, sondern auch angemessen darauf zu reagieren. Anstatt der scheinbar anzustrebenden „Geschlechterneutralität“ in beraterischen Zusammenhängen sollte eher ein Verständnis für ein geschlechtsbewusstes und geschlechtsreflektiertes Handeln erzielt werden. Stereotype können aufgelockert und Genderkonstruktionen in Frage gestellt werden. Zudem hat die Art und Weise, wie wir in der Beratung kommunizieren, einen Einfluss auf die Konstruktion und Verbreitung von Geschlechtsstereotype (Sickendiek et al., 2007, S. 160-172). Es zeigt sich, dass Mädchen ein grösseres Interesse an einem typischen Männerberuf haben, wenn dieser mit einer gendergerechten Berufsbezeichnung kommuniziert wird (Verweken, Hannover, & Wolter, 2013).

Die Genderkompetenz sowie die bewusste Sprachwahl von Berater*innen nimmt dementsprechend eine bedeutend wichtige Rolle ein in der Beratung von Ratsuchenden.

3 Methode

Wie eingehend erläutert, besteht das Ziel der vorliegenden Arbeit darin, das subjektive Erleben von Berufsberater*innen hinsichtlich diverser Aspekte der Genderthematik in der Beratung mit Jugendlichen der ersten Berufswahl zu untersuchen. Im Zentrum stehen dabei die Sichtweisen und Erfahrungen von Berufsberater*innen, welche auf einem BIZ in der Schweiz arbeiten. Unter diesen Grundvoraussetzungen wird für die empirische Untersuchung die qualitative Forschungsmethode nach Mayring (2016) angewendet. Diese ermöglicht einen subjektiven Zugang dem Thema, welches untersucht wird. Die zwischenmenschliche Kommunikation und das individuelle Experten*innenerleben sowie die Wahrnehmung werden als wichtig erachtet. Diese Methode bietet eine grosse Nähe zum Untersuchungsgegenstand.

3.1 Qualitative Inhaltsanalyse

Die qualitative Inhaltsanalyse untersucht anhand von Interviews Aussagen von befragten Personen zu einem bestimmten Thema. Die verbalen Schilderungen der interviewten Personen werden in ein Kategoriensystem eingeteilt. Die Kategorien werden im Voraus definiert, es handelt sich dabei um die sogenannte deduktive Kategorieanwendung nach Mayring (2016). Ergänzende Unterkategorien wurden nach dem Transkribieren gebildet (induktiv). Die Daten werden wörtlich transkribiert, sodass diese zusammengefasst und dann miteinander systematisch verglichen und ausgewertet werden können.

3.2 Interview

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde ein halbstrukturiertes, qualitatives Verfahren gewählt, das sogenannte „problemzentrierte Interview“ (Mayring, 2002). Es fordert die Befragten auf, zu einem bestimmten Thema frei zu erzählen und gibt Raum, Antworten jenseits der Vorannahmen zu entwickeln. Zur Orientierung während der Interviews entwickelte die Autorin einen Interviewleitfaden (Anhang 1). Damit konnte sichergestellt werden, dass alle im Voraus definierten Aspekte der Befragung zur Sprache kamen. Zum Zweck einer Qualitätssicherung der Interviewdurchführung wurde ein Prä-Interview mit einer Mitstudentin, welche auf einem BIZ arbeitet, durchgeführt.

3.3 Auswahl der Experten*innen

Als Experten*innen wurden Berater*innen herbeigezogen, welche mehrjährige Erfahrungen im Beraten von Jugendlichen der ersten Berufswahl auf dem BIZ haben. Das Auswahlverfahren ereignete sich Mitte Januar 2022. Mittels Telefonanfragen bei diversen Stellenleitern auf dem BIZ konnten so geeignete Interviewpartner*innen gefunden werden. Die Rücklaufquote

und das Interesse an der Anfrage waren hoch. Dadurch konnten die ersten zwei Interviews bereits Ende Januar 2022 durchgeführt werden. Alle weiteren fanden im Februar 2022 statt. Insgesamt konnten sechs Personen rekrutiert werden, davon drei männliche Berater und drei weibliche Beraterinnen. Aufgrund der Anonymisierung werden keine genaueren Angaben zu den BIZ-Standorten und Kantonen aufgeführt.

Experten*innen	Anzahl Jahre Berufserfahrung mit Jugendlichen auf dem BIZ
E 1	20 Jahre
E 2	22 Jahre
E 3	25 Jahre
E 4	10 Jahre
E 5	29 Jahre
E 6	21 Jahre

Tabelle 2: Angaben zu den Interviewpersonen

3.4 Datenerhebung

Zur Datenerhebung wurden Interviews durchgeführt, drei davon online über das Tool Microsoft Teams sowie zwei vor Ort, auf dem BIZ „face to face“. Eine Person beantwortete die Fragen schriftlich. Die Interviews dauerten ungefähr 30 bis 45 Minuten. Die Befragten wurden vorweg mündlich informiert über Ziel und Zweck sowie Rahmenbedingungen des Interviews. Zudem wurde, wenn erwünscht, eine Kurzversion des Interviewleitfadens vorab zugesandt. Die Interviews wurden teils mittels Tonaufnahme über die Sprachmemo-Funktion des Mobiltelefons der Autorin aufgezeichnet sowie über das Tool Microsoft Teams direkt aufgenommen. Alle Gespräche wurden in hochdeutscher Sprache geführt, dies um die Transkription vorweg zu vereinfachen. Das Interview war in drei Abschnitte unterteilt: der Einstieg, der Hauptteil sowie der Abschluss. Der Einstieg beinhaltete die Begrüssung und Danksagung für die Zusage und Zeit, die Wiederholung von Rahmenbedingungen sowie die Beweggründe und Ziele der Masterarbeit. Der Hauptteil fokussierte sich auf die Fragestellungen. Der Abschluss diente als Raum für ergänzende Anmerkungen seitens der interviewten Person sowie um mein weiteres Vorgehen zu erläutern und zur Verabschiedung.

3.5 Datenauswertung

Die vorliegende Datenauswertung erfolgt qualitativ durch den Vergleich und die Interpretationen der verschiedenen Aussagen der interviewten Personen. Zur Protokollierung bzw. als

Basis für die ausführliche interpretative Auswertung wurde die Methode der wörtlichen Transkription gewählt. Das Datenmaterial wurde entlang der Interview-Leitfragen ausgewertet. Die folgenden sechs Kategorien wurden gestützt auf die Theorie im Voraus gebildet:

<i>Kategorie</i>	<i>Begriff</i>	<i>Erklärung</i>
Kategorie 1	Veränderungsprozesse	Inwiefern stellen BB Veränderungen fest hinsichtlich der geschlechts(un)typischen Berufswahl bei Jugendlichen
Kategorie 2	Beratungspraxis	Wie beeinflusst und gestaltet sich die Beratungsarbeit unter dem Aspekt des Geschlechts
Kategorie 3	Reflexionspotenzial	Wie genderbewusst schätzen sich BB selber ein
Kategorie 4	Hindernisse & Herausforderungen	Wo erkennen BB Barrieren
Kategorie 5	Relevanz	Als wie relevant sehen BB die Thematik in der Berufsberatung
Kategorie 6	Perspektiven	Wie und wo kann sich die Berufsberatung in Zukunft einsetzen hinsichtlich der Genderthematik

Tabelle 3: Kategorienbildung (s. Anhang B)

Ziel der detaillierten Auswertung war es, bestimmte Aspekte, bzw. Aussagen aus dem Material herauszufiltern und den oben genannten sechs Kategorien zuzuordnen. Dabei wurden nach der Transkription zusätzlich jeweils Unterkategorien (induktiv) gebildet. Relevante Aussagen wurden im Ergebnisteil durch Paraphrasieren und Generalisieren vereinheitlicht und reduziert. Zur Verdeutlichung eines spezifischen Themas oder komplexer Sinneszusammenhänge wurden Zitate verwendet. Die Aufnahmen und Transkripte werden aufbewahrt.

4 Ergebnisse

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung werden in einzelnen Kapiteln sowie Unterkapitel pro Kategorie aufgeführt. Die durchgeführten Interviews waren alle äusserst interessant und haben auf unterschiedliche Weise bereichernde Einblicke gegeben. Verschiedene Perspektiven auf das Thema Gender in der Berufsberatung wurden eröffnet.

4.1 Veränderungsprozesse

In diesem Kapitel wird beschrieben, wo und wie die Experten*innen Veränderungen in den letzten 10 bis 20 Jahren hinsichtlich der geschlechtsuntypischen Berufswahl von Jugendlichen wahrgenommen haben.

4.1.1 Veränderungen im Alltag

„Ich habe das Gefühl, dass es vor 20 Jahren fast noch etwas enthusiastischer war, man hat Aktionen gestartet für eine bessere Geschlechterverteilung in allen Berufen und die Zahlen verändern sich kaum. Ich denke, da hat man schon fast bisschen resigniert.“ E2

E1, E2, E3 und E4 erwähnen klar, dass sie in ihrem Arbeitsalltag mit Jugendlichen keine markanten Veränderungen hinsichtlich geschlechtsuntypischer Berufswahl von Jugendlichen bemerken. E3 formuliert es so:

Ganz allgemein habe ich immer auch Jugendliche, die untypisch wählen, das war aber früher auch schon so. Wir wollen wirklich zeigen, es gibt die Möglichkeit, auch Berufe zu wählen, die auch z. B. typisch von Jungs gewählt werden, und ich merke, das hat sich immer noch nicht verändert.

E6 fügt hinzu, dass in den letzten Jahren eine Verschiebung von der gendertypischen hin zur hierarchisch orientierten Berufswahl stattgefunden hat. Angesehene Berufe werden von beiden Geschlechtern angestrebt, wobei Jungs sich oft überzeugter zeigen, ein Ziel zu erreichen als Mädchen. E5 distanziert sich klar von dem Begriff geschlechtstypische Berufswahl. Für ihn gibt es einfach die Berufswahl, wenn man das schon so benennt, stigmatisiert man vorab.

4.1.2 Projekte zur Sensibilisierung

Alle befragten Personen sind sich einig, dass es viele gute Projekte, Kurse und Bemühungen in den letzten 20 oder früheren Jahren zur Sensibilisierung der geschlechtsuntypischen Berufswahl gegeben hat. Dies z. B. „rent-a-stift“, der Slogan „Berufe haben kein Geschlecht“

sowie „my top job“. Es wurde immer wieder versucht, die geschlechtsspezifische Berufswahl aufzuweichen auch z. B. mit Veranstaltungen in BIZ, wo Referenten*innen eingeladen wurden, um zu sensibilisieren. E1 erwähnt, dass Personen in geschlechtsuntypischen Berufen vermehrt ins Bild gerückt werden, mit dem Ziel, Jugendliche zu motivieren. Personen in geschlechtsuntypischen Berufen werden somit sichtbarer und evtl. zu Vorbildern. Weiter betont E1, dass sich das Thema der Gleichstellung mit vielen Facetten in den Medien vermehrt breit macht.

4.1.3 Veränderungen innerhalb von Berufen

E2, E3 und E4 sind der Ansicht, dass Knaben nach wie vor diverser und männertypische Berufe, während Mädchen oft weniger divers und mädchenstypische Berufe wählen. Sie ergänzen, dass sie jedoch in einzelnen Berufen eine Veränderung bemerken, dies z. B. beim Beruf des Malers und der Malerin EFZ, sodass die Geschlechterverteilung bei fast 50 zu 50 Prozent liegt. Dies war früher ein typischer Männerberuf. Weiter bemerkt E3 dies z. B. auch bei der Zeichnerin Architektur EFZ, wo sich junge Frauen vermehrt dafür interessieren und zutraulicher werden. E2 erwähnt zudem die Verschiebung bei den Coiffeuren EFZ, wo sich immer mehr Knaben dafür interessieren, wahrscheinlich aufgrund der diversen Barbershops, welche überall zu sehen sind, spekuliert er. E3, E4 sowie E5 erkennen eine kleine Tendenz bei den pflegerischen und betreuenden Berufen hin zu mehr Interesse seitens männlicher Jugendlicher.

4.1.4 Betriebliche Veränderungen

„... und das hat sich verändert, dass die Betriebe jetzt eigentlich alle eine Infrastruktur haben für weibliche und männliche Schnuppernde und Lernende, z. B. die Toiletten oder Umkleidekabinen“, meint E3.

Somit ist die Möglichkeit gegeben, dass Mädchen auch einen Lehrvertrag unterschreiben können in einem männerdominierten Beruf, wie z. B. der Automobil-Fachfrau. Früher sei das anders gewesen, erzählt E3, da war es teilweise schwierig geeignete Betriebe zu finden für z. B. Schreinerinnen infolge der nicht vorhandenen Infrastruktur für Mädchen. E5 sieht das genauso. Er erwähnt zusätzlich noch die Veränderungen hinsichtlich vermehrten Einsatzes von Technologie und Maschinen, wodurch körperlich anstrengende Arbeiten erleichtert werden und somit für mehr Jugendliche zugänglicher gemacht werden. Handwerkliche Geräte werden ebenso spezifisch für kleinere Hände produziert.

4.1.5 Veränderungen hinsichtlich Diagnostikverfahren

Der Blick auf die Antworten bezüglich der aktuell eingesetzten Arbeitsmittel in der Berufsberatung mit Jugendlichen der ersten Berufswahl zeigt, dass die Experten*innen grösstenteils

Interessenstests verwenden. Diese sind vorwiegend der Fotointeressenstest (FIT), der Berufsfeldertest (BFT22), der i28plus, der allgemeine Interessen-Struktur-Test (AIST) mit dem RIASEC-Code sowie das Berufe-Panorama. Weiter werden über Gespräche mit Hilfe von den Berufsfeldern oder des Berufsfensters Interessen von Jugendlichen entdeckt und benannt. E4 weist die zu Beratenden zudem auf die sogenannten Anforderungsprofile der jeweiligen Berufe auf der Website www.anforderungsprofile.ch hin. Er führt teilweise auch Leistungstests durch. Persönlichkeitstest werden von keiner befragten Person benannt. E5 lässt teilweise zudem projektive Tests in die Beratung einfließen, wie z. B. den Wartegg Zeichentest sowie ein selbstkreatives Diagnostikinstrument.

Alle Experten*innen sind sich einig, dass die aktuell eingesetzten Diagnostikverfahren mittlerweile gendergerecht aufbereitet sind im Gegensatz zu früher. So E5:

Also ich denke, man hat sich da schon vor Jahren sehr früh dafür eingesetzt, dass das sogenannt gendergerecht aufgearbeitet wird. Sodass eben alle Berufe für alle offen sind. Dabei denke ich an die Sprache, nur schon bei den Berufsbezeichnungen, aber auch an die Fotos, Broschüren und Bilder.

E1 und E2 achten zudem darauf, dass sie in der Beratung nur mit den Rohwerten arbeiten und nicht mit den Normwerten. Dies, weil sonst die Ausprägungen verfälscht werden. E2 meint, dass auf diese Normierungen bei den Tests aktuell allgemein verzichtet wird. Hauptsächlich wird bei den Diagnostikverfahren, den Broschüren, den Filmen und den Aufgabenblättern darauf geachtet, dass die weibliche und männliche Form abwechslungsweise dargestellt wird und Mädchen und Knaben vermehrt in geschlechtsuntypischen Berufen abgebildet werden, so der allgemeine Tenor von den Experten*innen. E3 erwähnt, dass manchmal fast etwas zu verkrampft darauf geachtet wird, gendergerecht zu sein und dadurch die Situation etwas künstlich erscheint. E5 fügt weiter hinzu, dass die Arbeitsmittel sowie die Diagnostikverfahren gendergerecht sind, jedoch alle weiteren Geschlechtsidentitäten nicht ersichtlich sind.

Eine andere Dimension zum Thema Gender in der Beratung eröffnet sich mittels der narrativen Diagnostikverfahren, bei welchen die Art und Weise, wie Jugendliche ihre eigene Welt wahrnehmen und erzählen, Fokus ist. E6 beobachtet dazu:

Das Typische an der Narration ist ja das Potenzial, Realität nicht nur abzubilden, sondern auch zu beeinflussen. Im Idealfall kann das in der Berufswahl zum Vorteil der neuen Generation genutzt werden, indem die ältere Generation der Berufsberatenden damit

möglicherweise bei den Jugendlichen eine Entwicklung zu einer freieren Berufswahl in Gang bringt.

Genderrollen sowie Vorbilder kommen in der Erzählung vermehrt zum Vorschein, was wiederum eine Diskussionsgrundlage bietet für eine gendersensible Beratung. Die Textinterpretationen sowie die Wortwahl bei den statistischen Verfahren können die zu Beratenden hinsichtlich Gender beeinflussen (E3). E3 sagt dazu, dass sehr oft schon eine Zensurschere mitwirkt, z. B., dass man sich den abgebildeten Beruf nicht zutraut. So kann es sein, dass wichtige Informationen für die Beratung nicht zur Sprache kommen.

„Es gibt andere Einflüsse, andere Antworten, umfangreichere Antworten und andere Diskussionen als nur mit statistischen Diagnostikverfahren“, so E1.

Alle Experten*innen sind sich einig, dass narrative Verfahren eine wichtige Rolle spielen hinsichtlich einer gendergerechten Beratungsarbeit, eine klare Veränderung in den letzten Jahren kann diesbezüglich jedoch nicht erkannt werden.

4.2 Beratungspraxis

In diesem Kapitel werden die Aussagen von den Experten*innen über den Umgang in der Beratung zum Thema gendersensible Berufswahl von Jugendlichen dargelegt. Was verstehen Berufsberatende darunter und über welche Art und Weise begegnen sie dem Thema in der Beratungsarbeit mit Jugendlichen? Was beachten die befragten Personen in der Beratung besonders?

4.2.1 Persönliches Verständnis einer genderreflektierten Beratungsarbeit

Auf die Frage hin, was die Experten*innen unter einer genderreflektierten Beratung verstehen haben fünf von sechs Interviewteilnehmer*innen (E1, E2, E3, E4, E5) explizit geantwortet, dass unabhängig vom Geschlecht, jeder Beruf für alle offen stehen sollte und dies so in der Beratung vermittelt wird. Der Beratungsfokus besteht darin, möglichst nach Interessen zu beraten, so E2:

Ich versuch doch möglichst neutral zu bleiben und nach Interessen zu beraten. Aus der Forschung weiss man ja auch, dass der Beruf, der den Interessen am meisten entspricht, der Beruf ist, der den besten Erfolg verspricht (...) und somit der beste Weg ist.

E6 empfindet es als wichtig, sich als Beratungsperson kontinuierlich mit der persönlichen Auseinandersetzung zum Thema Gender zu befassen. Sie äussert sich dazu wie folgt:

„Die moderne Gesellschaft sollte möglichst alle stereotypen Geschlechterthemen überwinden und damit auch deren Thematisierung hinfällig machen. An diesem Punkt stehen wir heute aber noch nicht.“

E2 sieht es genauso. Weiter betont er, immer „wach und offen zu bleiben“ sowie seine Haltung und sein Handeln stetig zu hinterfragen, sodass er eine gendersensible Beratung gewährleisten kann.

4.2.2 Beobachtungen in der Beratung

E4 sowie E5 nehmen in der Beratung wahr, dass das Thema Gender keinen grossen Platz einnimmt seitens der Jugendlichen. Vor allem junge Frauen benennen in der Beratung z. B. ihre Berufsbezeichnungen oft in der männlichen Form. So korrigieren sie während der Beratung die Jugendlichen, wenn z. B. ein Mädchen von Koch spricht anstatt Köchin oder Chef anstatt Chefin. Alle Experten*innen beobachten, dass zudem die Eltern die Berufswahl ihrer Kinder stark beeinflussen. Mögliche Bedenken bei einer geschlechtsuntypischen Berufswahl sind seitens der Eltern oft stärker vorhanden als bei Jugendlichen selbst.

„Ich glaube, dass Jugendliche offener sind bei der Berufswahl, wenn Eltern nicht dabei sind. Ich erlebe oft, wenn Eltern dabei sind, dass sie gewisse Berufe einfach ausschliessen, weil es nicht rollentypisch ist oder weil es irgendwelche Stereotype provoziert“, so E4.

E3, E5 und E1 erwähnen in den Interviews explizit, dass zudem der Einfluss der Peergroup eine weitere essenzielle Rolle spielt hinsichtlich der Berufswahl.

E1: (...) und für Jugendliche ganz sicher entscheidend, wie reagiert ihre Peergroup, wie reagieren ihre Kollegen oder Kolleginnen und je nachdem bemerkt man sehr schnell, dass das ganz schwierig wird und sie vielleicht auch nicht in diese Thematik oder diese Diskussion eintreten möchten.

4.2.3 Umgang in der Beratung

E5 und E1 sind sich einig, dass wenn Jugendliche einen geschlechtsuntypischen Beruf wählen, dies je nach dem mehr Selbstbewusstsein erfordert, wie E5 sagt „sie sich eine dickere Haut zulegen müssen“. Deshalb besprechen sie mögliche Herausforderungen, welche in einer geschlechtsuntypischen Lehre auftreten können und diskutieren bewusst darüber. E1 betont jedoch klar, dass dies angesprochen wird, im Sinne einer Selbstverständlichkeit und nicht als etwas Aussergewöhnliches.

Die Experten*innen teilen die Meinung, dass es nicht ihre Aufgabe bzw. Intension ist, Jugendliche „umzupolen“ in einen geschlechtsuntypischen Beruf oder sie in diese Richtung zu beeinflussen. Als wahrscheinlicher erachten Berufsberatende, Jugendliche zu bestärken ihren Weg zu gehen, zu zeigen, was es alles gibt, Vorurteile und Prestige abzuholen, mögliche Weiterentwicklungen aufzuzeigen und zu ermutigen, in die Exploration zu gehen, bzw. eine Schnupperlehre zu machen.

„Mein beabsichtigter Einfluss ist, dass es mir gelingt, möglichst viele berufliche Türen zu öffnen und danach dabei behilflich zu sein, den Weg zu wählen, der zur Persönlichkeit und nicht einfach nur zum Geschlecht passt“, so E6.

Eine Möglichkeit dafür sehen die Experten*innen darin, von Erfahrungen und Erfolgserlebnisse von Jugendlichen zu berichten, welche z. B. einen geschlechtsuntypischen Berufsweg gewählt haben. Um Stereotype in der Beratung aufzuweichen, bedient sich E5 dem Humor, z. B. mittels Comics.

Eine ganz gute Methode sind auch diese Rabencomicfiguren, wo wirklich auch diese Stereotype aufgenommen und mit Humor verarbeitet werden. Das zeige ich den Jugendlichen auch mal und das finden sie dann auch witzig. Ich denke, das weicht diese ganze Thematik etwas auf.

4.3 Reflexionspotenzial

Dieses Kapitel stützt sich auf Aussagen, welche die Experten*innen über ihre eigene Beratungsreflexion zum Thema Gender gemacht haben. Die Fragen richteten sich nach der selbst eingeschätzten Genderkompetenz, der eigenen Wahrnehmung zu Stereotypen und Berufsvorstellungen sowie dem Einsatz der Kommunikation.

4.3.1 Unbewusst beeinflusst?

Alle Experten*innen beurteilen ihre eigenen Vorstellungen zu Stereotypen sowie Berufsbildern als befreit. E5 meint, dass wir alle stetig beeinflusst werden durch die Medien und das Umfeld. Wichtig ist, sich dessen bewusst zu sein und sich stetig zu reflektieren. Diese Meinung teilen auch E2, E4 und E6. Durch die Gesellschaft und die diversen Lebenswelten werden alle Beteiligten und somit auch die Berufsberater*innen auf verschiedenen Ebenen beeinflusst, teilweise auch unbewusst. Deshalb ist es unumgänglich, sich in der Funktion als Berufsberater*in zu informieren und sein Verhalten zu reflektieren. E3 benennt es als die Fähigkeit zur Empathie, sich auf das Gegenüber einzulassen, ganz frei von den eigenen Vorstellungen. Als durchaus sensibilisiert zum Thema Gender in der Berufsberatung schätzt sich E1 ein.

4.3.2 Gendersensible Sprache

Auf die Frage hin, wie spezifisch auf eine gendersensible Sprache geachtet werden kann, antworteten die Experten*innen, dass sie ihre Wortwahl dem gegenüberstehenden Geschlecht anpassen, also Maler bei einem Knaben und Malerin bei einem Mädchen. In allgemeinen Gesprächen wurden drei Varianten genannt. E5, E1 sowie E2 verwenden hauptsächlich beide Geschlechtsformen, E3 erachtet es als passender und „natürlicher“ berufsbezogene Geschlechtsbezeichnungen jeweils abwechselnd zu benutzen. E6 verwendet wenn möglich genderunabhängige Ausdrücke und vermeidet eine einseitige genderspezifische Themenwahl. E4 äusserte sich diesbezüglich nicht explizit.

4.3.3 Selbsteingeschätzte Genderkompetenz

Im Interview wurden die Experten*innen gefragt, wie hoch sie ihre eigenen Genderkompetenzen auf einer Skala von 1 – 10, wobei 10 das Maximum ist, einschätzen. Dabei zeigten sich durchmischte Antworten. E4 sowie E5 erachten es als eine klare Grundkompetenz innerhalb der BSLB, welche als eine Voraussetzung für die Ausübung des Berufes gilt. Dazu gehört die Selbstreflexion, das permanente Lernen sowie gesellschaftliche Veränderungen aktiv zu verfolgen. Somit schätzen sich E4 bei der 9 mit „Luft nach oben“ und E5 bei der 8 ein. E2 äussert Unsicherheiten zum Thema Transgender in der Beratung und stuft sich etwas tiefer ein, nämlich bei der 5. E3 teilt diese Unsicherheit bezüglich des Themas Transgender, schätzt sich unabhängig davon als genderkompetent ein, also eine 9. Mit erfolgreicher Weiterbildung zum Thema Diversität schätzt sich E6 auch bei einer 9 ein. Mit einer 10 auf der Skala bewertet sich E1:

„Es ist eine schwierige Frage, ich würde sagen eine 10. Jedoch weiss ich natürlich nicht, ob ich wirklich alles weiss oder nicht.“

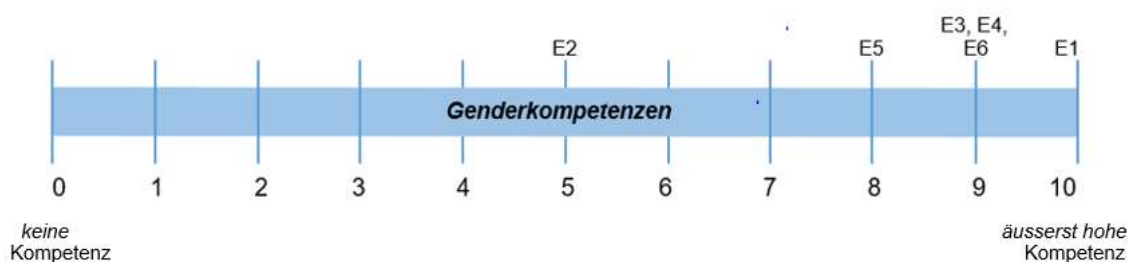


Abbildung 5: Genderkompetenzskala (eigene Darstellung)

4.4 Hindernisse und Herausforderungen

Die Kategorie Hindernisse und Herausforderungen bezieht sich auf Aussagen der interviewten Personen über mögliche Gründe hinsichtlich der Beharrlichkeit der Unterteilung in frauen- bzw. männertypische Berufe.

4.4.1 Sozialisation

„(...) ich denke schon, dass die Werbe- und Filmindustrie vor allem Interesse daran haben, die Klischees aufrechtzuerhalten, um damit Profit zu machen“, so E5.

Die Experten*innen teilen sich die Meinung, dass die Art und Weise, wie wir von unserem Umfeld erzogen und geprägt werden, mögliche Gründe sind für eine geschlechtstypische Berufswahl (E1, E2, E3, E4, E5, E6)

„(...) Spielzeuge, Farben von Kleidern, Einrichtungen von Kinderzimmern ... ich glaube, das ist wirklich ein Thema, das bereits sehr früh beginnt und wo verschiedene Player mitspielen.“ (E1)

E4 meint zudem, dass die allgemeine Akzeptanz einer Veränderung in der Gesellschaft stets viel Zeit benötigt. Die Sichtbarkeit einer Veränderung hinkt oft lange hinterher und solange wir keine Vorbilder haben, wird es schwierig. Diese Ansicht teilt E6:

Zeitlich wird sich das wohl noch eine Weile hinziehen, denn Genderrollen werden ja auch vererbt und solange es vor allem die Frauen sind, welche an der Erziehung beteiligt sind, erscheint das ihren Kindern normal. Und Norm ist von Natur aus träge.

Weiter bemerken E1 sowie E3 in diesem Zusammenhang den Einfluss von Klassenkameraden*innen. So können Jugendliche, welche sich für einen geschlechtsuntypischen Beruf interessieren, in der Klasse ausgelacht, ja sogar gemobbt werden.

4.4.2 Zeitpunkt der Berufswahl

Eine weitere Überlegung bringt E3 ein. Sie betont den Zeitpunkt der Berufswahl als mitentscheidend. In der Schweiz treffen die Berufswahl und die Identitätsfindung zusammen. Sich für einen geschlechtstypischen Beruf zu entscheiden, unterstützt die Identitätsfindung.

Wann bin ich ein Mann und Mädchen ah wie entwickle ich mich und da sind dann die Geschlechterrollen und bei uns in der Schweiz fällt das zusammen und in anderen Ländern machen sie oft Schule bis 19 Jahre und dann hat die Identitätsfindung schon ein

bisschen stattgefunden. (...) und dann ist es für eine junge Frau natürlich schwierig, eigentlich entwickle ich mich jetzt gerade zur Frau, aber ich möchte einen Beruf, der das so nicht unterstützt.

4.4.3 Strukturelle Themen

Wieso die Unterteilung in männer- bzw. frauentypische Berufe stets noch so beharrlich ist, begründet E6 unter anderem damit, dass wenige Frauen in Führungspositionen tätig sind, wo wichtige Entscheidungen bezüglich Gleichberechtigung getroffen werden. Sie bezweifelt, dass Männer in Führungspositionen diesbezüglich die Situation genügend gut vertreten.

„Frauen sollten deshalb darauf achten, in Positionen zu gelangen, wo Entscheidungen getroffen werden, welche wiederum Einfluss haben auf die Berufswelt und deren Bedingungen.“ (E6)

4.4.4 Herausforderungen

Hinsichtlich einer gendersensiblen Berufsberatung nennen die Experten*innen verschiedene Stolpersteine. E1, E2, E3 sowie E6 äussern, dass der Einfluss seitens der Berufsberatung gering ist, um etwas aufzuweichen, was schon „tief in den Poren“ (E3) steckt. Die Zeitdauer der Beratung sowie die Anzahl von Beratungen erscheinen oft als zu kurz, bzw. zu wenig.

Wichtig wäre, nicht nur oberflächlich darüber zu sprechen, sondern das genau zu besprechen und mit den Jugendlichen einen Plan zu machen. Wer im Umfeld kann sie unterstützen, wie müssen sie das Thema angehen, um auch Erfolg zu haben (...) wir sollten in kleinen Schritten denken. (E1)

E4 empfindet den Umgang mit dem Thema Transgender als eine besondere Herausforderung in seinem Alltag als Berater.

„(...) das finde ich eine echte Herausforderung, also wenn der Kevin plötzlich Andrea heisst und ich ihn aber als Kevin kennengelernt habe. Da diese Sensibilität zu haben (...) dass man quasi die korrekte Bezeichnung verwendet.“

E5 sieht die Herausforderung darin, dass er gar nicht recht weiss, was man diesbezüglich noch machen kann, da schon so viel umgesetzt wurde und sich die Zahlen doch nicht ändern. Er hinterfragt, ob wir an ein Limit gelangt sind und die Diskussion eine grössere politische Richtung annehmen sollte, um Veränderungen zu initiieren.

4.5 Relevanz

Die Kategorie „Relevanz“ geht der Frage nach, ob und wie die Genderthematik sowie die Gleichstellung der Geschlechter eine Angelegenheit ist, welche in der Berufsberatung einen Platz verdient hat.

4.5.1 Rolle der Berufsberatung

Die befragten Personen waren sich einig, dass die Berufsberatung eine wichtige Rolle spielt hinsichtlich der Debatte, Gedanken und Inhalte rund um das Thema Gender. E5 meint dazu, dass er es als unerlässlich sieht, diesbezüglich ständig im Dialog zu sein mit Eltern, Lehrern sowie Betrieben. Jedoch merkt er an, das Gefühl zu haben, dass das Thema allgemein etwas ausgeschöpft ist. Die Berufsberatung als eine Art „Vorbildcharakterrolle“ benennt E4:

„Ja schon ich würde sagen einen gewissen Vorbildcharakter und ja, dass die Berufsberatung das als selbstverständlich nimmt und das auch nach aussen klar kommuniziert.“

E6, E1 sowie E2 sehen die Rolle der Berufsberatung zum Thema Gender in der Berufswahl als wichtig und wertvoll, jedoch wird eine gewisse Skepsis geäußert. Die Berufsberatung soll dazu nicht überschätzt werden, meint E6. Eine gewisse Motivation sowie eine Bereitschaft müssen die Jugendlichen in die Beratung mitbringen, sodass die Berufsberatung ansetzen kann. (E1)

„(...) und dann kommt es darauf an, wie offen die Familie und das Umfeld eingehen auf dieses Thema (...) wenn sie verschlossen sind, dann sage ich, spielt die Berufsberatung gar keine Rolle“, so E1.

E3 empfindet es zudem als wichtig, „immer am Ball zu bleiben“ und die Botschaft „Dein Beruf hat kein Geschlecht“ zu verbreiten.

4.5.2 Gleichstellung der Geschlechter

Die Gleichstellung der Geschlechter empfinden die Interviewteilnehmer*innen ebenso als ein relevantes und bedeutungsvolles Thema innerhalb der Berufsberatung. E4 gewichtet das Thema vor allem an Elternabenden, sodass er jeweils betont, dass Frauen und Männer vor dem Gesetz gleichgestellt sind. E6 sagt es so:

„Gendergleichheit ist eine Forderung für die ganze Gesellschaft. (...) Beratungspersonen müssen sich mit allen wichtigen psychosozialen und berufspolitischen Themen befassen. Das Thema Gendergleichheit gehört schon lange dazu.“

Dieser Meinung ist auch E3. Jeder Beruf ist für alle zugänglich, akzentuiert jedoch, dass die körperlichen und kognitiven Fähigkeiten berücksichtigt werden müssen. E5 äussert sich dazu wie folgt:

„Ja, die Thematik im Allgemeinen ist wichtig in der Berufsberatung, dass man sich da eingibt und wenn Themen vorhanden sind, die auch politisiert.“

4.5.3 Gesellschaftliche Veränderungen?

Auf die Frage hin, inwiefern eine geschlechtsbewusste Berufsberatungsarbeit gesellschaftliche Konstruktionen in Zukunft verändern können, zeigt sich eine ziemlich einstimmige Einschätzung von den Experten*innen:

Experten*innen	Einschätzung
E1	„Ich glaube, wir sind ein Teil davon und nicht so wichtig, wie wir immer meinen.“
E2	„Schlussendlich wäre es das Ziel, dass diese Jugendlichen den Mut haben, diesen Schritt wirklich zu machen und sich bewusst sind, alles ist möglich.“
E3	„Ich denke, es ist nicht in unserer Macht, die ganzen Strukturen zu verändern, da würden wir uns zu viel Bedeutung beimessen.“
E4	„Ich glaube, unsere Einflussnahme ist marginal und man kann einfach mit guten Beispielen vorangehen.“
E5	„Im Moment denke ich wirklich, dass es ein wenig ausgeschöpft ist, aber man muss am Ball bleiben.“
E6	„Beratung bildet meines Erachtens mehr die Welt ab, als dass sie Konstruktionen steuert und verändert, zumindest im Bereich Gender.“

Tabelle 4: Experten*inneneinschätzung gesellschaftliche Veränderungen

Die Experten erwähnen zudem, dass sie zwar an Klassenveranstaltungen dabei sind, jedoch nicht alle Jugendlichen zwingend in eine Beratung kommen würden. Sie erreichen demzufolge nicht alle Jugendlichen gleich intensiv. Zudem schätzen die Experten*innen den Einfluss unabhängig von der Berufsberatung (Peers, Eltern, Medien) als stärker und grösser ein.

4.6 Perspektiven

In diesem Kapitel wird erläutert, über welche Perspektiven die Experten*innen hinsichtlich der Positionierung und Chancen seitens der Berufsberatung zum Thema Gender nachdenken. Wo erkennen sie Potenziale, vonseiten der Berufsberatung, die Genderthematik zu verdeutlichen?

Aus den Aussagen der befragten Personen kristallisieren sich hauptsächlich drei Bereiche heraus, worin sich die Berufsberatung heute und in Zukunft hinsichtlich der Sensibilisierung von geschlechtsuntypischer Berufswahl stark machen kann. Es sind dies Projekte zu lancieren, die Zusammen- sowie Öffentlichkeitsarbeit zu fördern sowie Jugendliche intensiver zu unterstützen, begleiten sowie zu motivieren.

4.6.1 Projekte

Verschiedene Projekte seitens der Berufsberatung zur Sensibilisierung und zur Förderung der Geschlechtergleichstellung sowie zum Thema „Dein Beruf hat kein Geschlecht“ betonen E1, E2, E3 sowie E4 als eine Möglichkeit.

E1: „Also wie sie gezielt gefördert werden kann, kann sein auf einer Stelle mit verschiedenen Projekten.“

4.6.2 Zusammen- und Öffentlichkeitsarbeit

Die gezielte Zusammenarbeit und Diskussionen mit involvierten Personen erachten E1 sowie E5 als wichtig und sollten weiterhin gefördert werden. E1 benennt dabei hauptsächlich die Klassenlehrpersonen und E5 die Betriebe, Verbände sowie Grossfirmen.

Ja, da denke ich, die wichtigste Sache ist, dass man mit Betrieben, Verbänden und Grossfirmen dieses Thema aufgreift und diskutiert. Das denke ich, ist einer der wichtigsten Teile in den Gremien, dass man da präsent ist und diese Thematik anspricht und aufgreift. (E5)

Ebenso sollen die Eltern im Prozess der ersten Berufswahl von Jugendlichen als eine Synergie wirken. Vorurteile, Unkenntnisse sowie Erwartungen seitens der Eltern sollen frühzeitig angesprochen und diskutiert werden. (E1).

E3 pointiert die Möglichkeit, mehr Öffentlichkeitsarbeit zu leisten, z. B. mittels Zeitungsartikel sowie vermehrte Auftritte an öffentlichen Veranstaltungen.

4.6.3 Unterstützung und Begleitung

E1, E2, sowie E6 heben hervor, dass es wichtig ist, die Jugendlichen in der Berufsberatung zu motivieren, geschlechtsuntypische Berufe kennenzulernen sowie sie darin zu unterstützen und intensiv zu begleiten.

„Ich glaube, sie kann so gezielt gefördert werden, indem Jugendliche je nach Interessen und Stärken motiviert werden, in diese Berufen einmal hineinzuschauen und einfach mindestens einen Einblick oder eine Schnupperlehre zu machen und zu erfahren.“

(E1)

4.6.4 Weiterbildungen

Verschiedener Meinung waren die befragten Personen hinsichtlich des Interesses an einer Weiterbildung zum Thema Gender. E5 würde gerne eine Weiterbildung zu dieser Thematik besuchen. E1, E2, E4 sowie E6 antworteten diesbezüglich etwas zögerlich. Das Thema müsste konkreter definiert werden. E3 hat kein Interesse, mit der Begründung bereits gendergerecht zu beraten.

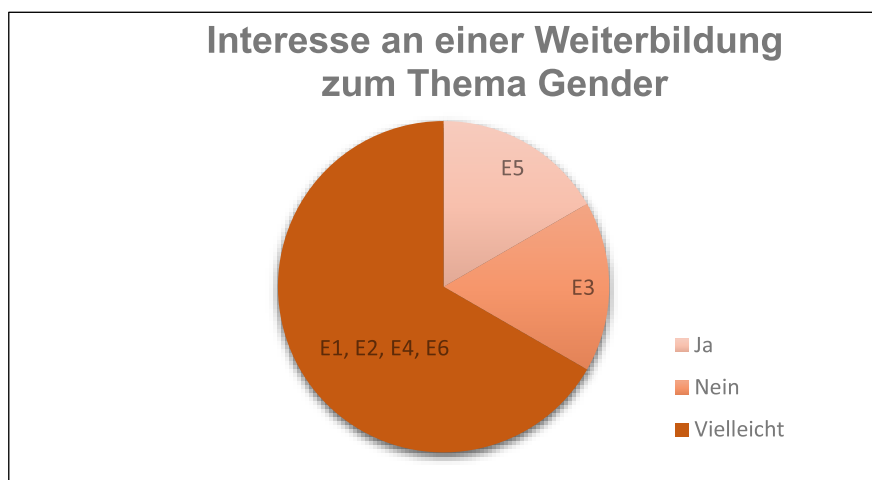


Abbildung 6: Weiterbildungsinteresse (eigene Darstellung)

E1: „Grundsätzlich sage ich Nein oder ich sage, es muss ein Thema sein, dass mir für die Beratung was bringt.“

E2: „Irgendwie eben, da bin ich einfach zu lange dabei (...) Ich glaube, man müsste das Thema breiter umfassen, z. B. Genderidentifikation im 21. Jahrhundert. Das fände ich wirklich spannend.“

E3: „Für mich nicht. Ich denke ich berate gendergerecht.“

E4: „Also grundsätzlich schon, also eben kommt auch bisschen auf die Arbeitssituation und die Themen darauf an.“

E5: „Ja klar, auf jeden Fall. Es ist auch ein spannendes Thema, das unser Leben prägt in allen Schichten und Formen und Institutionen.“

E6: „Das ist immer eine gute Idee. Ob ich daran teilnehmen würde, kommt ganz auf den konkreten Inhalt an.“

5 Diskussion

In diesem Kapitel werden die theoretischen Grundlagen und die Ergebnisse der Untersuchung miteinander verglichen, diskutiert und interpretiert. Diese Arbeit soll aufzeigen, wie Berufsberatende auf den öffentlichen BIZ in der Schweiz die Beratung mit Jugendlichen der ersten Berufswahl (berufliche Grundbildung) erleben hinsichtlich geschlechtsstereotypischen Berufsbildern, bzw. Berufswahl. Dabei werden Veränderungen, die eigenen Genderkompetenzen, Herausforderungen, die Relevanz der Genderthematik sowie zukünftige mögliche Entwicklungsfelder der BIZ veranschaulicht. Mit dem Wissen aus aktuellen Studien werden Erkenntnisse und Antworten auf die Fragestellungen dieser Arbeit dargestellt.

5.1 Veränderungsprozesse

Aus den Ergebnissen kann geschlussfolgert werden, dass die Experten*innen in den letzten zehn bis 20 Jahren Veränderungen zum Thema gendersensible Berufswahl von Jugendlichen wahrgenommen haben. Die Aufteilung in männer- bzw. frauentypische Berufe ist jedoch stets klar vorhanden. Diese Tatsache zeigt sich in den aktuellen Statistiken sowie in den Aussagen von den befragten Personen.

5.1.1 Projekte & Diagnostikverfahren

Veränderungen zeigen sich gemäss den Experten*innen dadurch, dass vermehrt mittels diverser Aktionen z. B. Projekten, Workshops und öffentlichen Artikeln sensibilisiert wird. Filme, Broschüren, Arbeitsblätter und Diagnostikinstrumente werden gendergerecht aufbereitet. Jugendliche in geschlechtsuntypischen Berufen sind vermehrt sichtbar, mit dem Ziel, andere Jugendliche zu motivieren. Zwei Experten*innen äussern zudem, dass sie bei den Auswertungen von Diagnostikverfahren die Normwerte weglassen. Gemäss Boll et al., (2015, S. 160) wäre es denkbar, dass ein Hinweis bzgl. der Geschlechterverteilung im Beruf, welche eher als Ermutigung gedacht wäre, bei der der Minderheit zugehöriger Person zu einer Ablehnung des Berufsvorschlags führt. Aus einer anderen Perspektive betrachtet, ist es denkbar, dass diese Haltung die Gender-Blindness aktiviert. Geschlechtsunterschiede sollten wahrgenommen und diskutiert werden. Vielleicht könnte es als eine Grundlage genutzt werden, Berufsbildervorstellungen mit Jugendlichen zu besprechen und Gründe für eine mögliche Berufswahl oder Berufsabwahl zu reflektieren. Die Gendersensibilität und diesbezügliche Veränderungen könnten damit wiederholt ins Rollen kommen, so die Autorin.

Erst kürzlich im Jahr 2020 im Rahmen eines Genderprojektes zusammen mit dem Schweizerischen Gewerbeverband (sgv) wurden die Anforderungsprofile von rund 230 Berufsprofilen

auf der Website www.anforderungsprofile.ch nochmals überarbeitet. Dabei wurden die Beschreibungen der Berufe gendergerecht formuliert. Im diesbezüglichen Evaluationsbericht (gendergerechte Aufbereitung der „Schulischen Anforderungsprofile für die berufliche Grundbildung“) von Wenger & Makarova (2021) wird empfohlen, in den Arbeitssituationsbeschreibungen vermehrt Unisex-Namen zu verwenden. Eine massive Ungleichverteilung bei den Protagonist*innen zugunsten des männlichen Geschlechts konnte beobachtet werden, nicht nur bei Lernenden, sondern auch, wenn z. B. Leitungsfunktionen sowie Berufsbildner*innen erwähnt sind. Ein anderes Votum gilt den jeweils beschriebenen Arbeitsplatzkontexten. Diese könnten abwechslungsreicher gestaltet werden, wie z. B. bei der Tätigkeitsbeschreibung des Berufs Elektroinstallateur*in EFZ, nicht lediglich in der Tiefgarage, sondern bspw. auch auf einer Theaterbühne, auf einem Reithof usw. Das Interesse an einem Beruf könnte dadurch bei mehr Jugendlichen geweckt werden. Weiter zeigt sich, dass sogenannte zusammengesetzte Wörter wie „Herstellerfirma“ oder „Patientenstuhl“ neutral umformuliert werden sollten (Produktionsfirma, Untersuchungsstuhl). Dies sind Ergebnisse sowie Empfehlungen des Evaluationsberichts von Wenger & Makarova (2021). Es zeigt sich demzufolge, dass eine kritische Überprüfung zu den eingesetzten Diagnostikverfahren auch im Jahr 2021 weitere Ergänzungen bzw. ein Verbesserungspotenzial hervorruft.

5.1.2 Imageveränderungen oder Lückenfüller

Weiter erkennen die Experten*innen, dass ein Geschlechterwechsel in einigen Berufen wie z. B. bei den Maler*innen EFZ sowie den Coiffeuren/Coiffeusen EFZ stattgefunden hat. Diese Erkenntnis deckt sich mit den Kennzahlen des Innenschweizer Malerunternehmer-Verbandes. 1997 lag der Frauenanteil der Lernenden bei 35 Prozent, im Jahr 2017 bei 61.7 Prozent (Jost, 2018). Es stellt sich die Frage, welche Faktoren für diese Geschlechterverschiebung verantwortlich sind. Petra Braun, die Bereichsleiterin Marketing und Nachwuchsförderung beim Schweizerischen Maler- und Gipserunternehmer-Verband (SMGV) erklärt, dass es keine schlüssige Erklärung für diese Entwicklung gibt. Als möglichen Grund vermutet sie, dass der Beruf weniger Muskelkraft benötigt als in anderen Baubranchenberufen sowie die Rolle, dass es sich um einen kreativen Beruf handelt, der jungen Frauen Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet (Braun in Aschwanden, 2019). Diese Erklärung stützt sich jedoch auf die klassischen Geschlechterstereotype, was wiederum dazu beitragen könnte, Ungleichheiten unbewusst aufrechtzuerhalten. Die Politologin und Autorin Regula Stämpfli steht solchen Veränderungen teils kritisch gegenüber. Das Ansehen und der Lohn eines Berufes sinken, je mehr Frauen darin tätig sind, wie auch in Kapitel 2.3.1 (Soziale Ungleichheit) beschrieben wird. Die Feminisierung der Arbeitswelt scheint so nur scheinbar als gelungen. So stellt sich die Frage, ob das Image eines Berufes schlechter geworden ist, weil er häufiger von Frauen

ergriffen wird, oder sind diese Berufe für Männer nicht mehr attraktiv, und die Lücken werden durch Frauen gefüllt (Stämpfli in Aschwanden, 2019)?

Bei den Coiffeuren/Coiffeusen EFZ lässt sich laut Statistik eine solche starke „Trendwende“ nicht eindeutig erkennen. 2020 haben 10,5 Prozent männliche Lernende einen eidgenössischen Abschluss als Coiffeur EFZ absolviert, 2016 waren es 6.7 Prozent (Bundesamt für Statistik [BFS], 2021a). Kleine Interessenstendenzen von männlichen Jugendlichen hinzu pflegerischen und betreuenden Berufen werden in Beratungsgesprächen weiter wahrgenommen. Im Jahr 2020 waren es 15 Prozent männliche Lernende, welche die Lehre Fachmann Gesundheit EFZ begonnen haben (Bundesamt für Statistik [BFS], 2021a).

5.1.3 Infrastruktur, Digitalisierung, Automatisierung

Auf Basis der Erkenntnisse aus den Befragungen kann hergeleitet werden, dass die Infrastrukturen in den Betrieben für beide Geschlechter vermehrt angepasst wurden. Es scheint ausserdem, dass die zunehmende Digitalisierung und Automatisierung in der Arbeitswelt die Berufsanforderungen verändern werden. Insbesondere handwerkliche Berufe mit hoher physischer Belastung könnten dadurch für körperlich schwächere Jugendliche zugänglicher werden. Die Geschlechterverteilung innerhalb eines Berufes könnte dadurch beeinflusst werden.

5.1.4 Weiterentwicklung von narrativen Verfahren

Narrative Diagnostikverfahren betrachten die befragten Personen als sinnvoll und unterstützend. Rollenbilder, Stereotype sowie Vorbilder kommen in Erzählungen mehr zum Vorschein als in statistischen Verfahren. Diese können als gute Diskussionsgrundlage genutzt werden ohne jegliche Zensur eines standardisierten Verfahrens. Betz und Hackett (1997, zitiert nach Sickendiek, Nestmann, Engel, & Bamler, 2007) plädieren dafür, narrative Methoden zu nutzen, um die Selbstwirksamkeitsüberzeugung zu erfassen, und unter anderem zu entschlüsseln, inwieweit gesellschaftlicher Sexismus und geschlechtsspezifische Sozialisation Berufswünsche vorab eingeschränkt haben. Berufliche Optionen sollen damit eröffnet werden, welche infolge Geschlechtsstereotypen verschlossen geblieben wären. Die Autorin denkt, dass narrative Diagnostikverfahren hohes Potenzial aufzeigen für eine gendersensible Berufsberatung mit Jugendlichen. Deshalb sollten diese weiterentwickelt werden.

5.2 Beratungspraxis

5.2.1 Persönliche Auseinandersetzung

Jeder Beruf ist - unabhängig vom jeweiligen Geschlecht des Jugendlichen - möglich zu erlernen. Diese Botschaft zu vermitteln, verstehen die befragten Experten*innen unter einer genderreflektierten Beratungsarbeit. Weiter kam deutlich zum Ausdruck, dass die persönliche Auseinandersetzung fundamental ist, um eine genderbewusste Beratung zu gewährleisten. Diese Haltung deckt sich mit den theoretischen Grundlagen. Wie in Kapitel 2.6 (Die Beratung aus der Genderperspektive) ausgeführt wird, ist im beraterischen Zusammenhang ein geschlechtsbewusstes und geschlechtsreflektiertes Handeln anzustreben, anstatt der vermeintlichen Geschlechterneutralität (Sickendiek et al., 2007). Es scheint demnach so, dass die befragten Personen sich dessen bewusst sind. Spannend wäre an dieser Stelle nachzuforschen, wie diese persönliche Auseinandersetzung mit der Thematik konkret umgesetzt wird. Persönliche Einstellungen, Wertehaltungen, Genderkonstruktionen, Stereotypen sowie Rollenbilder sollen erkannt und hinterfragt werden. Gemäss Bamler (in Sickendiek et al., 2007, S. 180) orientiert sich eine geschlechterreflektierte Beratung konzeptionell daran, individuelle Ressourcen der Klienten*innen zu entdecken, zu (re)aktivieren, zu stärken und zu erweitern. Es geht in erster Linie nicht darum, nichttraditionelle Berufswünsche von Mädchen und Knaben zu fördern und zu unterstützen, sondern generell eine Horizonterweiterung beruflicher Rollenmuster, Lebenswelten und Gendervorstellungen aufzuzeigen. Geschlechtsspezifische (Selbst-)Begrenzungen innerhalb des Berufswahlprozesses sollen aufgedeckt werden und es soll ihnen bewusst entgegengewirkt werden.

5.2.2 Störfaktoren

Weiter wird von den Experten*innen die Einflussgrösse des sozialen Umfeldes auf eine gendergerechte Berufswahl verdeutlicht. So können die Eltern sowie die Peergruppen als ein möglicher „Störfaktor“ im Berufswahlprozess identifiziert werden.

Kinder übernehmen von ihren Eltern die vorhandene respektive mangelnde Unterstützung für bestimmte Berufsbereiche sowie die Bewertung von bestimmten Berufen und manifestieren sie in eigene Berufsinteressen (Hirschi, 2018). Die befragten Personen äussern, dass mögliche Bedenken bei einer untypischen Berufswahl oft ausgeprägter sind als bei den Jugendlichen selbst. Im Podcast „Hier & Morgen“ der Universität Basel erklärt die Direktorin und Professorin für Bildungswissenschaften Prof. Dr. Elena Makarova, dass die Eltern, besonders wenn es um berufliche Vorbilder geht, mit Abstand die wichtigsten Beeinflusser im Prozess sind (Salm, 2021, 15:58-16:15). Zudem sind Eltern für ihre Kinder oft bedeutsame Ansprechpartner*innen für die Berufswahl. Sie erteilen Ratschläge, helfen bei der Suche

nach einem Ausbildungsplatz und wirken als Entscheidungshilfen. Dabei kommunizieren Eltern ihre eigenen Überzeugungen und lenken ihre Söhne und Töchter in eine entsprechende berufliche Richtung. Diese Lenkungsprozesse erfolgen meist unbewusst. Über 80 Prozent der Eltern schreiben ihren 15-jährigen Söhnen männlich konnotierte Fähigkeiten zu, bei den Töchtern sind es 87 Prozent. (Buchmann & Kriesi, 2012). Weiter besteht die Möglichkeit, dass Grosseltern, welche vielleicht immer noch traditionelle Rollenvorstellungen verfolgen, Jugendliche in der Kindheit prägen und beeinflussen. Eltern sollten demnach zwingend in den Prozess miteinbezogen und genauer informiert werden, je früher umso wirksamer.

Villiger (2015) betont in ihrer Masterarbeit, dass Bewertungen durch Peers einen grossen Einfluss auf die Jugendlichen haben. Sie verunsichern oder bestätigen sie in ihrer Berufswahl. Studien belegen, dass mit höherem Wohlstand die Stereotypisierung von Frauen als altruistisch oder fürsorglich stärker ausgeprägt ist. Eine kompetitive Haltung und das Streben nach Karriere hingegen mit männlich assoziiert wird. Wer von diesen Rollenbildern abweicht, muss daher sogenannte psychologische Kosten oder Identitätskosten auf sich nehmen (Steck, 2022). Die Experten*innen nehmen solche Tendenzen in der Beratung wahr und merken an, dass es mehr Selbstbewusstsein seitens der Jugendlichen erfordert, einen geschlechtsuntypischen Beruf zu wählen. Es zeigt sich, dass junge Männer öfter in Konflikt mit ihren Eltern und ihrem Freundeskreis geraten, wenn sie einen frauentypischen Beruf wählen als junge Frauen, welche sich für einen männertypischen Beruf entscheiden (Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der Wissenschaftlichen Forschung, 2014). Verantwortlich dafür könnten starre stereotypische männliche Zuschreibungen sein. Ein Grund mehr, diese gefestigten Stereotype aufzuweichen und Jugendliche zu sensibilisieren, so die Einschätzung der Autorin.

5.2.3 Stärkung der Selbstwirksamkeit

Eine Studie von Wehner et al. (2015) weist darauf hin, dass Jugendliche in geschlechtsuntypischen Berufen über eine signifikant höhere Ressourcenausstattung verfügen, als ihre Alterskollegen*innen in geschlechtstypischen oder neutralen Berufen. Zudem haben ihre Familien einen höheren Sozialstatus und verfügen über mehr kulturelle Güter. Diese Erkenntnisse können als ein Indiz angesehen werden, dass es nicht die Jugendlichen sind, welche notgedrungen in einen gegengeschlechtlichen Beruf „ausweichen“ müssen, sondern diejenigen, die höhere Kompetenzen aufweisen sowie ein unterstützendes soziales Umfeld im Hintergrund mitbringen. Demzufolge sollten die Empfehlungen im Bericht von Hirschi (2018) Beachtung geschenkt werden. Er betont darin, dass die emotionale Stabilität (Gefühle annehmen und mit ihnen umgehen können), Kenntnisse über die Berufswelt sowie eigenes Inte-

resse, Fähigkeiten, Werte sowie Entscheidungskompetenzen zentrale Faktoren in der Berufswahlbereitschaft sind, welche in Zukunft bei Jugendlichen vermehrt gefördert werden sollten. Als eine mögliche Chance dafür sehen Neuenschwander, Hofmann, & Ramseier (2021) das Absolvieren von Schnupperlehren in geschlechtsuntypischen Berufen zur Stärkung ihrer Selbstwirksamkeit. Dabei ist wichtig, dass es dem Betrieb gelingt, den Lernenden Erfolgserlebnisse zu vermitteln. Lehrpersonen und Eltern, aber auch die Berufsberatung können den Aufbau von positiven Erwartungen an den Ausbildungsbetrieb fördern, wenn sie Jugendliche ermutigen, Betriebe zu besuchen und sich mit den verschiedenen Betrieben auseinanderzusetzen. Wenn Jugendliche Betriebsbesuche absolvieren, sollten die mit dem Beruf verbundenen Herausforderungen aufgezeigt werden, aber auch die positiven und schönen Aspekte hervorgehoben werden (Neuenschwander et al., 2021). Jugendliche zu bestärken, ihren Weg zu gehen, Vorurteile und Prestige von Berufen abzufangen und sie zur Exploration (z. B. Schnupperlehre) zu ermutigen, sehen die Experten*innen als eine klare Aufgabe in ihrem Alltag mit Jugendlichen. Dies sollte demnach weiterhin von Bedeutung sein in der Beratung und von allen Seiten gefördert werden.

Die potenziellen Beeinflusser einer Berufswahl scheinen basierend auf diesen Erkenntnissen ebenso wichtig zu sein, wie die Gendersensibilisierung von Jugendlichen selbst und sollten demnach ebenso sensibilisiert werden.

5.2.4 Geschlechterklischees bei den Jugendlichen

In den Beratungen fällt den Experten*innen zudem vermehrt auf, dass die Gendersensibilität bei den Jugendlichen keinen grossen Stellenwert einnimmt. So kommt es häufiger vor, dass vorwiegend Mädchen ihre Berufsbezeichnungen verbal nicht ihrem Geschlecht anpassen und so z. B. von Chef anstatt Chefin sprechen. In der erwähnten Evaluationsstudie von Wenger & Makarova (2021) äusserten Schülerinnen, dass das Geschlecht von in den Arbeitsbeschreibungen dargestellten Lernenden keine wesentliche Rolle spielt, um sich angesprochen zu fühlen. Nur eine Schülerin meinte, dass die gleichgeschlechtliche Darstellung von Lernenden eine positive Auswirkung auf das Interesse an einem Beruf hätte. Die befragten Schüler waren ebenso der Meinung, dass das Geschlecht der Lernenden in den Arbeitsbeschreibungen keinen Einfluss auf das Interesse für einen Beruf habe. Dass die Wirkung der beruflichen Geschlechtstypik auf die eigene Berufswahl grundsätzlich nicht erkannt wird, ist in der Forschung eine belegte Tatsache. Weiter zeigt sich in der Evaluationsstudie, dass die Schülerinnen häufig auf Geschlechterklischees zurückgreifen und argumentieren, dass Frauen und Männer „natürlicherweise“ Kompetenzen für bestimmte Berufe aufweisen. Es macht den Eindruck, als hätten sich die Schülerinnen bis anhin noch keine grossen Gedanken zu den Geschlechterverhältnissen in den Berufen gemacht (Wenger & Makarova, 2021).

Diese Erkenntnisse machen eindeutig klar, dass die Genderthematik noch lange nicht „vom Tisch“ sein dürfte, betont die Autorin.

5.3 Reflexionspotenzial

5.3.1 Reflexion als Grundvoraussetzung

Bezüglich der Fähigkeit der befragten Personen zur Selbstreflexion über eigene Prägungen von geschlechtsspezifischen Rollenstereotypen, Kommunikations- und Interaktionsmuster sowie über persönliche Einstellungen und Annahmen zur Konzeption der Geschlechterverhältnisse, schätzen sie sich als sehr professionell und befähigt ein. Die stetige Reflexion über ihr Handeln scheint für die Experten*innen eine Grundvoraussetzung zu sein, um als Beratungsperson zu arbeiten. Sickendiek et al. (2007, S. 181) erwähnt, dass die geschlechterreflektierte Arbeit unumgänglich ist und sie dazu dient, Entwicklungs- und Veränderungsprozesse einerseits zu initiieren und andererseits zu evaluieren. Tradierte Normen und Leitbilder sollen dabei aufgegriffen, in Frage gestellt und allenfalls neu definiert werden. Weiter fordern die Autoren*innen (Sickendiek et al., 2007) die Universitäten oder andere Bildungseinrichtungen von Beratungsausbildung auf, Gender als ein Querschnittsthema im Ausbildungscurriculum einzubinden und als eine zentrale Dimension in der Auseinandersetzung mit Beratungstheorien, -ansätzen, -konzepten, -methoden, -kommunikation etc. zu berücksichtigen. Zu dieser Schlussfolgerung kommt auch der Synthesebericht des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der Wissenschaftlichen Forschung (2014). Er legt nahe, die Thematisierung ungleicher Berufs- und Schullaufbahnwahl und die damit verbundene Chancenungleichheit auf dem Arbeitsmarkt als einen festen Bestandteil in der Aus- und Weiterbildung von Schlüsselpersonen des Bildungs- und Berufsbildungswesens zu verankern. Projekt- bzw. Workshopleiter*innen, z. B. von der Fachstelle jumpps*, könnten hierfür eingeladen werden, um ihre Projekte, Kurse und ihr Wissen den Schlüsselpersonen in Bildungseinrichtungen vorzustellen bzw. weiterzuvermitteln. Die Kompetenzen zur Selbstreflexion von Berufsberater*innen zum Thema Gender gewinnen dadurch an Qualität. Weitere innovative Dimensionen könnten dadurch erreicht werden, überlegt sich die Autorin.

5.3.2 Befreit von Stereotypen?

Die selbstreflektierende Haltung zeigt sich auch als durchaus wichtig, um unbewusste Geschlechterstereotype zu enthüllen. Die Experten*innen sind sich mehrheitlich einig, befreit von jeglichen Stereotypen zu sein. Hannover (2000) publiziert, dass das Selbst von nahezu jeder Person sowohl stereotypisch weibliche als auch stereotypisch männliche Aspekte beinhaltet. Sie sind unvermeidlich, da sie Menschen helfen, Situationen schnell zu erfassen und

auf diese zu reagieren. Stereotype tragen jedoch auch dazu bei, den gegenwärtigen Zustand in Gesellschaften zu legitimieren (Steffens & Ebert, 2016) und wie sich zeigt, sind gesellschaftliche Stereotype die Realität. In den Ergebnissen dieser Arbeit kann gelesen werden, dass die Experten*innen körperliche und kognitive Fähigkeiten von den Jugendlichen berücksichtigen und teilweise als Voraussetzung für eine passende Berufswahl ansetzen. Dabei sollte beachtet werden, dass Geschlechternormen reproduziert werden können. Männlichkeit wird noch oft mit körperlicher Kraft assoziiert. Diese Normen werden selten hinterfragt, obwohl sie meist sehr klischiert sind. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wird so verstärkt. „Wir beteiligen uns im Alltag, bewusst oder unbewusst, gewollt oder ungewollt daran, Ungleichheiten aufrechtzuerhalten“ (EHB, 2019, S. 21). Die Selbstreflexion, Diskussionen im Team sowie Supervisionen können ein Mittel sein, das Bewusstsein über den eigenen Umgang mit Geschlechterthemen anzuregen. Implizite Stereotype sind veränderbar. Anhaltende Konfrontationen mit Veränderungen in der Aufgabenverteilung zwischen Männern und Frauen in der Gesellschaft können schliesslich zu Veränderungen solcher Stereotype führen (Steffens & Ebert, 2016).

5.3.3 Wirkung der Sprache

Die Experten*innen widmen der gendergerechten Sprache einen hohen Stellenwert in der Beratung. Dabei passen sie die Sprache bewusst dem Geschlecht des jeweils gegenüberstehenden Jugendlichen an. Eine Studie von Vervecken & Hannover (2015) zeigt, dass Kinder, denen die geschlechtergerechten Berufsbezeichnungen präsentiert worden waren, sich viel eher zutrauten, einen „typisch männlichen“ Beruf zu ergreifen als Kinder, denen nur die männliche Pluralform genannt worden war. Die typisch männlichen Berufe wurden nach der geschlechtergerechten Bezeichnung als leichter erlernbar und weniger schwierig eingeschätzt als nach der rein männlichen Bezeichnung. Allerdings konnte auch aufgezeigt werden, dass bei der Verwendung geschlechtergerechter Sprache die Berufe als weniger wichtig angesehen wurden und dass die Bezahlung niedriger eingeschätzt wurde als nach Nennung der rein männlichen Berufsbezeichnung (Vervecken & Hannover, 2015). Es scheint einerseits demnach so, als dass die Sprache die Wirkung des Geschlechtsstereotyps zum Teil aushebeln kann. Andererseits zeigt sich jedoch auch eine stark negative Bewertung von weiblich assoziierten Eigenschaften, welche einhergehen mit einer tieferen Wertschätzung und der Wichtigkeit eines Berufes. Dies verdeutlicht sich oft in einem niedrigen Gehalt. An dieser Stelle ist ein Umdenken in der Gesellschaft zwingend notwendig, appelliert die Autorin.

5.3.4 Genderkompetenz – eine stetige Aufgabe

Aus den Ergebnissen kann weiter gelesen werden, dass sich die Experten*innen in ihrem Arbeitsalltag als durchaus genderkompetent erleben und einschätzen. Der Durchschnitt beträgt

8.3 Punkte, wobei 10 das Maximum ist auf der Genderskala. Dazu zählen sie die Fähigkeit zur Selbstreflexion sowie das lebenslange Lernen, d. h. neugierig und aktiv sein sowie Veränderungen wahrnehmen, kritisch hinterfragen und sich anpassen. Die Genderkompetenz als solche kann demzufolge als nie ausgelernt angesehen werden. Böllert & Karsunky (2008, S. 51) äussern, dass ohne kontinuierliche kritische Auseinandersetzung mit der bestehenden Geschlechterordnung und ihren Auswirkungen auf die Individuen, die Genderkompetenz nicht gelebt wird. Sie beinhaltet deshalb immer eine reflektierte Verbindung zwischen dem Privaten, dem Politischen und dem professionellen Auftrag.

Unsicherheiten wurden von den befragten Personen rund um das Thema Transgender in der Beratung geäußert. Im nächsten Kapitel wird Bezug darauf genommen.

5.4 Hindernisse und Herausforderungen

5.4.1 Hindernisse als Chance nutzen?

Die Frage nach möglichen Erklärungen für die geschlechterabhängige Berufswahl von Jugendlichen gab interessante Antworten. Als Achillesferse der Geschlechterungleichheiten in den Berufen sehen die Experten*innen die Art und Weise, wie wir sozialisiert werden. Nach Sozialisationstheorie beeinflussen Sozialisationserfahrungen Fähigkeitsstereotype, Selbsteinschätzung und Präferenzen (Boll et al., 2015).

Die umweltbedingten Einflussfaktoren wie die Werbe- und Filmindustrie, Kinderspielzeuge, Kleider, Farben, Namen sowie die Gesellschaft nannten die Experten*innen als mögliche Gründe. Menschen der westlichen Kulturen sind von Werbung umgeben. Sie repräsentiert oft Ideale und Fantasien darüber, wie Menschen und Dinge sein sollten (Baker, 2005). Demnach schreiben Personen mit starkem Fernsehkonsum Frauen weniger Fähigkeiten und Interessen als Männern zu und zeigen stärkere Berufsstereotype über das jeweilige Geschlecht (Boll et al., 2015). So kann es dazu kommen, dass sich Mädchen oft weniger zutrauen. Was wiederum dazu führen kann, nicht in Führungspositionen zu gelangen. Diese Tatsachen stellen auch die Experten*innen fest.

Kinder werden vom ersten Tag an nicht als geschlechtsneutrale Geschöpfe behandelt. Geschlechtsrollen werden in der frühen Kindheit geprägt und haben langfristige Auswirkungen auf spätere Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern (Lichtensteiger et al., 2020, S. 54–57). Für die Berufswahl kann das heissen, dass gemäss der Theorie von Linda Gottfredson

(s. Abschnitt 2.4.3) tatsächlich geschlechtsuntypische Berufe schon in der Kindheit ausgeschlossen werden, da sie vermeintlich nicht zu ihrer „Identität“ bzw. der verinnerlichten geschlechtstypischen Präferenzen und Kompetenzerwartungen passen.

Wenn der Einfluss von z. B. Medien und Werbespots die Gesellschaft so stark prägt, ist die Chance durchaus vorhanden, diese Mittel ebenso zu nutzen, um eine geschlechtsbewusste Wahrnehmung anzusteuern und Stereotype wiederum aufzuweichen. Diese Veränderungen liegen in der Verantwortung von uns allen, mutmasst die Autorin.

5.4.2 Fehlende Vorbilder

Weiter wurde das Fehlen von Vorbildern in geschlechtsuntypischen Berufen erwähnt. Tatsächlich spielen diese eine wichtige Rolle hinsichtlich der Berufswahl. Kompetente Vorbilder können Leistungseinbussen nach Stereotypaktivierung beeinflussen und mildern (Steffens & Ebert, 2016). Diese Autoren beschreiben jedoch, dass Vorbilder nur dann einen positiven Einfluss auf Individuen haben, wenn diese sich mit ihnen identifizieren und ihren Erfolg für sich als erreichbar ansehen. Eltern spielen dabei eine zentrale Rolle, sei dies durch die eigene Berufstätigkeit als auch durch das Vorleben von Geschlechterrollen (Altepost, 2017). Vorbilder sind demzufolge ein wichtiger Aspekt innerhalb der gendersensiblen Berufswahl. Diese sollten in Zukunft noch häufiger ins Bild gerückt werden, wie z. B. Frauen in Führungspositionen, Männer in Kitas, Frauen im Ingenieurwesen.

5.4.3 Wenig Frauen in Führungspositionen

Die interviewten Personen äussern weiter, dass durch die Tatsache, dass weniger Frauen in Führungspositionen tätig sind, das Rollenklischee der Frau bestätigt wird. Wichtige Entscheidungen, welche Einfluss auf die Gleichberechtigung der Geschlechter, die Berufswelt und somit auch auf die Berufswahl von Jugendlichen haben, werden vermehrt von Männern getroffen. Ein Interviewexperte betont, dass z. B. der Schweizer Armeedienst für Frauen obligatorisch sein sollte. Dies wäre eine Chance für die Frau, sich in diesem Bereich stark zu machen, wichtige Entscheidungen mitzutreffen und evtl. ein weiteres mögliches Berufsfeld für sich zu entdecken.

Gemäss BFS haben Frauen im Allgemeinen eine niedrigere berufliche Stellung als Männer, auch bei gleichem Bildungsstand. Der Anteil Frauen an den Arbeitnehmenden in Führungsposition nimmt seit 1996 leicht zu und macht nun etwas mehr als einen Drittel aus (Bundesamt für Statistik [BFS], 2022a). Es sind zahlreiche ineinander verschränkte Aspekte, die Frauen davon abhalten, flink die Karriereleiter zu erklimmen. In einer Studie von Sieverding

(2013) zeigt sich, dass weibliche Probandinnen sich und ihre Leistung signifikant unterschätzten, obwohl ihre Leistungen objektiv genauso so gut waren wie die der männlichen Probanden. Auf der Suche nach Erklärungen für dieses Phänomen sehen Betz & Hackett (1986) in ihren Untersuchungen klare Indikatoren für eine Beeinflussung der Selbstwirksamkeit durch die Sozialisation mit Geschlechtsstereotypen. Mädchen sollten demnach bescheidener und weniger selbstbewusst auftreten als Jungen – ein Stereotyp, das schwer mit einer zukünftigen Führungsrolle in Einklang zu bringen ist. Es zeigt sich weiter, dass die negativen Konsequenzen für berufstätige Mütter deutlich höher sind, als für berufstätige Väter (Steffens & Ebert, 2016).

Wie bereits erwähnt, sind implizite Stereotype veränderbar. Durch häufigeren Kontakt mit weiblichen Führungskräften nimmt die Assoziation zwischen Männern und Führung ab. Es zeigt sich demzufolge einmal mehr, dass Geschlechterstereotype die Interessen, Fähigkeiten, Entscheidungen und letztlich die Karrieren von Männern und Frauen massiv beeinflussen. Die Chance auf einen Wendepunkt ist realistisch, verbunden mit einer höheren Präsenz von Frauen in Führungspositionen sowie dem Verschwinden von Geschlechterstereotype und sozialen Rollen, die Frauen in statusniedrigen Positionen festhalten. Die Selbstwirksamkeit der Frauen bzw. der Mädchen soll bestärkt werden.

5.4.4 Stärkung der Berufswahlbereitschaft

Ein weiteres mögliches Hindernis schreiben die Experten*innen dem Zeitpunkt der Berufswahl zu. Die Berufswahl sowie die Identitätsfindung fallen zusammen. Diese Wahrnehmungen entsprechen, den im Abschnitt 2.5.4 (Selbstverwirklichung des eigenen Geschlechts) beschriebenen Aspekten. Umso wichtiger scheint es, die Kompetenzen der Berufswahlbereitschaft (s. Abschnitt 5.2.3 Förderung von Ressourcen) gemäss Hirschi (2018) zu erweitern, bzw. zu stärken. Der erste Faktor nach der Berufswahltheorie von Parsons 1909 (in Micus-Loos et al., 2016) (s. Abschnitt 2.4 Perspektiven aus der Berufswahlforschung), nämlich das Verständnis der eigenen Persönlichkeit, der eigenen Talente, Fähigkeiten, Interessen und Ziele, kann dazu beitragen, eine Berufswahl individuell und losgelöst von Zugehörigkeitsaspekten zu treffen, und sollte gefördert werden. Der negative Peerseinfluss, welcher als ein weiterer hindernder Faktor von den Experten*innen erwähnt wurde, könnte womöglich durch ein stabiles Selbstbewusstsein weniger stark einwirken.

5.4.5 Beteiligung in der Primarschule?

Als herausfordernd fassen die Experten*innen den eingeschätzten geringen Einfluss auf die Jugendlichen auf. Einerseits deshalb, weil die sie bereits sehr geprägt von geschlechterbe-

zogener Stereotypen und Vorstellungen in die Beratung kommen, andererseits weil die Beratungen zu wenig und zeitlich zu kurz sind. Hirschi (2018) empfiehlt in seinem Bericht über Visionen und strategische Leitlinien der Berufsbildung 2030, dass die BSLB eng mit Schulen und Lehrpersonen zusammenarbeiten und sich aktiv in der Entwicklung von entsprechenden Curricula sowie einzelner Veranstaltungen bereits in der Primarschule beteiligen könnten. Zukünftige Leistungen der BSLB sollten darauf hinzielen, die frühzeitige Förderung der beruflichen Entwicklung von Jugendlichen zu fördern (Hirschi, 2018). Für die Berufsberatenden wäre das eine Chance, bereits in einem früheren Prozess mitzuwirken. Es stellt sich natürlich die Frage, wo und wie sich die Berufsberatung positionieren bzw. spezialisieren möchte. In welchem Rahmen sehen sich die Beteiligten als „zuständig“?

5.4.6 Transgender

Der Umgang mit dem Thema Transgender scheint für manche Experten*innen eine weitere Herausforderung zu sein. Im Rahmen einer Masterarbeit schreibt Raffaella Ashapa (2018) diesbezüglich eine Empfehlung für die Beratungsarbeit. Sie hebt dabei hervor und empfiehlt, dass BSLB-Beratende die Geschlechtsidentität ihres Gegenübers ohne Selbsterklärung und Rechtfertigung anerkennen und das in der Kommunikation konsequent sprachlich ausdrücken. In der Beratung soll kein Selbsterklärungszwang herrschen, Berufsberater*innen können respektvoll nachfragen, mit welcher Anrede und Pronomen das Gegenüber angesprochen werden möchte. „Wenn in der BSLB das Wissen geläufig wird, dass ohne Bedingungen die Kunden*innendaten im System auf die gewünschte Anrede und Namen geändert werden dürfen und dies proaktiv umgesetzt wird, generiert das bei der trans Person Selbstsicherheit und das Bewusstsein, anerkannt zu werden“, so Ashapa (2018). Die Autorin verweist zudem auf das Portal „trans welcome“, wo sich weitere informative Inhalte finden lassen. An dieser Stelle ist eine neugierige, wissbegierige und offene Haltung seitens der Berufsberater*innen erforderlich.

5.5 Relevanz

5.5.1 Mitdabeisein

Gemäss den Antworten von den Experten*innen kann geschlussfolgert werden, dass die Berufsberatung eine wichtige Rolle spielt in der Genderthematik. Sie setzt sich schon lange für die gendersensible Berufswahl ein. In den Interviews wurden jedoch auch eine gewisse Skepsis und Wirkungsgrenzen festgehalten. Die Berufsberatung wird als ein „Mitdabeisein“ sowie eine Art „Vorbildcharakter“ gedeutet. Diverse Mitakteure*innen, Eltern, Peers, Verwandte, Erziehungs- und Lehrpersonen sowie gesellschaftliche Facetten spielen eine wich-

tige Rolle innerhalb der gendersensiblen Berufswahl von Jugendlichen, so die Experten*innen. Die Motivation sowie eine Offenheit für das Thema vonseiten der Jugendlichen und der Eltern bzw. des sozialen Umfeldes sind laut der Experten*innen wichtige Voraussetzungen, um in der Berufsberatung mit Erfolg wirken zu können. Weiter kann aus den Ergebnissen interpretiert werden, dass eine gewisse „Ermüdung“ für das Thema vorhanden ist. Die persistenten Zahlen der geschlechtstypischen Berufswahl von Jugendlichen, trotz vieler Bemühungen, stimmen die Experten*innen teilweise ratlos. Über diese Tendenz schreiben auch schon die Autorinnen Böllert & Karsunky (2008) in ihrem Buch. Entgegen diversen Forschungsvorhaben und innovativen Ansätzen stellen sie allgemein in der Theorie sowie in der Praxis eine Erschöpfung, Abkehr und andauernde Ignoranz hinsichtlich des Geschlechterthemas fest. Sie appellieren, Genderwissen zu präzisieren und da es sich verändert, immer wieder neu zu erforschen und in Beziehung zu setzen mit den Lebenslagen.

5.5.2 Eine Frage der „Bandbreite“

Weiter betonen die befragten Personen, dass längst nicht alle Jugendlichen in die Beratung kommen. Demzufolge erreichen sie nicht die ganze Bandbreite gleich intensiv. Die Relevanz bzw. der Einfluss der Berufsberatung nimmt somit ab. In dem statistischen Jahresbericht von der Schweizerischen Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung (KBSB) (2021) zeigt sich, dass 41'527 Jugendliche unter 16 Jahren eine Beratung von mehr als 30 Minuten mit Aktenführung wahrgenommen haben. Wobei erwähnt werden muss, dass nicht alle Beratungen zwingend eine berufliche Grundbildung ansteuerten. Im Jahr 2020 verzeichnete das BFS (2021a) 75'883 Eintritte in die berufliche Grundbildung. Es zeigt sich demzufolge, dass die Berufsberatung noch mehr Jugendliche erreichen könnte bzw. die Relevanz der Berufsberatung, betreffend eine geschlechtsunabhängige Berufswahl von Jugendlichen, im Allgemeinen sinkt. Weiter sind es vorwiegend Schweizer*innen, welche das Angebot der BSLB in Anspruch nehmen. Wieso Ausländer*innen weniger oft eine Berufsberatung aufsuchen, müsste noch genauer untersucht werden, da es allenfalls ein weiteres wichtiges Indiz sein könnte, hinsichtlich dem starren geschlechtstypischen Muster der Berufswahl. Ziemlich gleich viele Mädchen wie Knaben unter 16 Jahren nehmen eine Beratung auf dem BIZ in Anspruch (KBSB, 2021).

5.5.3 Traditionelle Rollenverteilung als Ursache

Die Chancengleichheit der Geschlechter betrachten die Experten*innen ebenso als ein relevantes Thema in der Berufsberatung, die jedoch auch verstärkt politisiert werden sollte. Sich mit dem Thema auf psychosozialer sowie politischer Ebene auseinanderzusetzen gehört zum Alltag in der Berufsberatung. An Elternveranstaltungen wird die Gleichstellung der Geschlechter im Gesetz zudem vorwiegend betont, so die befragten Personen. Hirschi (2018)

äussert sich in seinem Bericht ebenfalls zu dem Thema der Chancengleichheit. Er erkennt, dass die BSLB bereits bei Kindern Grundlagen für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung fördern kann. Seit Jahrzehnten erforschen die Wissenschaftler*innen die Folgen der Ungleichheit der Geschlechter und Beweise dafür, sogenannte harten Fakten, Studien und Zahlen, sind schon lange vorhanden und trotz Gesetzen hinkt die Gesellschaft hinterher. Wie in Kapitel 2.5.4 (Geschlechterrollen) beschrieben, sind die antizipierten Vorstellungen der Jugendlichen von ihren zukünftigen Plänen als Eltern ein Schlüsselfaktor für die Erklärung geschlechtsspezifischer Ausbildungs- und Berufsverläufe. Es herrschen noch klare Rollenbilder bzw. Vorstellungen von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gemäss einer Lohngleichheitsanalyse von Firmen mit über 100 Beschäftigten in der Schweiz, liegt die Ursache der Lohnunterschiede von Frauen und Männern nicht primär in einer unfairen Salärpolitik, sondern in objektiv erklärbaren Faktoren wie der beruflichen Erfahrung oder dem Karriereverlauf. Die traditionelle Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern ist das grösste Hindernis für die Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Um dies zu ändern, braucht es vor allem politische Weichenstellungen (Steck, 2021). Daraus kann geschlussfolgert werden, dass eine Vielfalt an Lebensverläufen und keine vergeschlechtlichten Lebensentwürfe für Frauen genauso wie für Männer ein Schlüsselfaktor für die Chancengleichheit der Geschlechter sowie eine geschlechtsunabhängige Berufswahl sein kann. Ermöglichung von Teilzeitarbeit, Erwerbsunterbrüche in männertypischen Berufen sowie Anpassungen der Entlohnungen sind politische Schritte, wofür sich auch die öffentliche Berufsberatung stark machen könnte.

5.6 Perspektiven

Die Experten*innen erkennen für die Zukunft, trotz einer teilweisen Ermüdung bezüglich des Themas, Chancen und Entwicklungsfelder vonseiten der Berufsberatung. Dieser Ansicht ist auch Hirschi (2018), so könnte die Attraktivität der Profession der BSLB durch ein entsprechend vielfältiges Leistungsangebot gesteigert werden. Weiterbildungs- und Spezialisierungsmöglichkeiten könnten sowohl in Bezug auf bestimmte Zielgruppen (z. B. Jugendliche, ältere Arbeitnehmer*innen, hochqualifizierte Personen, Migrant*innen), als auch Methoden erfolgen (z. B. Einzelberatungen, Kurse und Workshops, Online-Angebote, Informationsvermittlung).

5.6.1 Gendersensible Projekte

Die Investition in gendersensible Projekte zur ersten Berufswahl von Jugendlichen sehen die Experten*innen als eine Möglichkeit. Es scheint so, als ob das Image eines Berufes sowie die Horizonterweiterung von Berufskennnissen für eine geschlechtsunabhängige Berufswahl von Bedeutung sind (s. Abschnitt 2.5.2 Geschlechterkonnotationen eines Berufes). Weiter wird das Berufsspektrum von den Jugendlichen nicht voll ausgeschöpft. In einer Studie von

Makarova & Keller (2019) konnte gezeigt werden, dass durch das Lernen in virtuellen Räumen, mithilfe von Serious Games (hier das Spiel like2be), sowohl die Kenntnisse über einzelne Berufe, als auch das Interesse an vereinzelt Berufen signifikant erweitert werden konnte. In einem geringeren Ausmass wirkten sich gemäss Studie die Einstellungen zur beruflichen Geschlechtstypik aus. Hierfür wäre eine individualisierte Begleitung, z. B. von Lehrpersonen, Berufsberater*innen sowie Eltern notwendig. Sie könnten Reflexionsprozesse für geschlechtsatypische Berufswahlen in Gang setzen. Ziele zu setzen, Unterstützung zu erfahren sowie die Selbstwirksamkeit zu erleben, sind wichtige Aspekte für eine erfolgreiche Intervention hinsichtlich einer gendersensiblen Berufswahl von Jugendlichen (Makarova, 2019). Die Kompetenzen von Berufsberater*innen scheinen dafür vorhanden zu sein, das sollte genutzt werden. Die Förderung von innovativen (digitalen) Projekten sollte demzufolge weiter auch vonseiten der Berufsberatung verfolgt werden. Der Austausch sowie die Zusammenarbeit mit Projektleiter*innen von Gendersensibilisierungsprogrammen sowie Workshops für Kinder und Jugendliche sind dafür hilfreich. Die Berufskennntnisse, das Berufsimago, die Geschlechtsstereotypisierung von Berufen, Stärkung von Ressourcen und des Selbstbewusstseins sowie die Befreiung gefestigter Lebensläufe von Rollenklischees könnten Thema sein. Die Funktion von Vorbildern sollte vermehrt positiv genutzt werden, um Jugendliche zu bestärken, meint die Autorin.

5.6.2 Chance für „Bewegung“

Weiter legen die Experten*innen nahe, dass sich die Berufsberatung noch intensiver dafür einsetzen könnte, Jugendliche individualisierter und zeitintensiver zu begleiten bzw. zu unterstützen. Dem Explorieren von geschlechtsuntypischen Berufen könnte dadurch verstärkt und mittels tiefgründiger Diskussion nachgegangen werden. Perspektiven von geschlechtsuntypischen Berufsfeldern sollen erweitert und Diskussionen zu antizipierten Familienrollen einbezogen werden, fordert die Autorin. In einer Tagung der Schweizerischen Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung (SGAB) zum Thema „Raus aus der Genderfalle“ betont der Berufsberater Martin Ziltener, dass hinsichtlich der Tatsache, dass 55 Prozent der Jugendlichen in ihrer Berufswahl noch unschlüssig sind, dementsprechend die Chance in der Berufsberatung etwas zu bewegen, gross ist (Marti, 2020).

5.6.3 Elternarbeit

Weiter erwähnen Ziltener sowie die befragten Experten*innen, dass die Zusammenarbeit mit den Eltern verbessert bzw. intensiviert werden könnte. Z. B. müsste das Wissen der Eltern über die Berufsvielfalt erweitert und es müssten mögliche Vorurteile gegenüber Berufen diskutiert und abgebaut werden. Ein wichtiger Faktor, da die Eltern als einer der wichtigsten Be-

einflussreicher für die Berufswahl von Jugendlichen zählen. Durch die Öffentlichkeitsarbeit (Zeitungartikel, soziale Medien) könnte die Berufsberatung ihre Positionierung und Informationen in Zukunft noch weiter ausbauen und somit den Radius von möglichen Anspruchsgruppen ausweiten.

5.6.4 Weitere Schlüsselfiguren

Zudem appellieren die Experten*innen daran, dass die Zusammenarbeit mit weiteren „Schlüsselfiguren“ wie Berufsbildner*innen, Selektionsverantwortlichen im Lehrstellenmarkt, Verbänden und Grossfirmen intensiviert werden könnte. Die Tragweite sollte erkannt und als wesentlich empfunden werden, sodass der Handlungsbedarf ersichtlich wird. Wie relevant das Bewusstsein und die Auswirkungen der Genderthematik auch in Lehrbetrieben ist, zeigt sich anhand einer Studie von Neuenschwander, Hofmann, & Ramseier (2021). Demzufolge erhalten Jugendliche in geschlechtsuntypischen Berufen – zumindest aus Sicht der Jugendlichen selbst – seltener positive Rückmeldungen vom Betrieb. Projekte sowie sogenannte Lehr-Lern-Labore, könnten zusammen mit Lehrbetrieben vermehrt aufgegleist werden, um Jugendliche und weitere Schlüsselfiguren zu sensibilisieren, so die Autorin.

5.6.5 Innovative Themen

Gegenüber einer Weiterbildung zur Genderthematik sind die meisten Experten*innen eher skeptisch eingestellt. Aus den Rückmeldungen kann geschlossen werden, dass sie sich nicht genau vorstellen können, worin der Mehrwert liegen könnte. Wenger & Makarova (2021) halten in ihrer Studie fest, dass in die Sensibilisierung von Lehrpersonen und Berufsberatenden für die Konzepte und Kriterien einer gendersensiblen beruflichen Orientierung von Jugendlichen durch Aus- und Weiterbildung investiert werden sollte. Dies deswegen, weil die Kriterien der Gendergerechtigkeit unbekannt waren bzw. als unwesentlich empfunden wurden.

Das Thema „Genderaspekte in der Berufswahl“ scheint sehr umfangreich zu sein. Ursachen und Auswirkungen einer starren geschlechtstypischen Berufswahl sind vielleicht tiefgründiger und grösser, als das wir uns vorstellen können bzw. wollen. Wir sind heute noch nicht an dem Punkt, an dem wir uns ausruhen könnten. Eine konkrete, innovative Themenvorgabe der Weiterbildung müsste vorhanden sein, damit Berufsberatende auch in Zukunft diesbezüglich interessiert sind.

5.7 Methodenkritik

Das qualitative Verfahren mittels der halbstrukturierten Interviews hat sich für das Thema dieser Masterarbeit bewährt. Die Leitfragestellungen konnten mit dieser Methode subjektiv

von den Experten*innen beantwortet werden und entfalteteten damit eine grosse Nähe zum Untersuchungsgegenstand. Allerdings ist die Stichprobe insgesamt mit sechs befragten Personen relativ klein, sodass eine allgemein gültige Aussage nicht gemacht werden kann. Hinzu kommt, dass die Teilnehmer*innen der Interviews ein gewisses Interesse am Thema mitbringen. Daraus könnte geschlussfolgert werden, dass bereits ein bewusster Umgang und mittelgrosser bis hoher Wert dafür vorhanden ist. Vielleicht hätten die Antworten von Teilnehmer*innen, welche die Bedeutsamkeit der Thematik als weniger relevant empfinden, anders ausgesehen. Zudem wäre es interessant zu erfahren, ob die Ergebnisse ähnlich wären mit Teilnehmer*innen, die weniger berufliche Erfahrungen als Berufsberater*innen mitbringen. Obschon der Leitfaden und die Fragestellungen im Vorfeld überprüft wurden, ist aufgrund der Vielschichtigkeit des Themas nicht auszuschliessen, dass alle wichtigen Faktoren eingeschlossen wurden.

5.8 Fazit

Ziel der vorliegenden Masterarbeit war es, die Fragen zu beleuchten, wie Berufsberater*innen die Beratungsarbeit mit Jugendlichen der ersten Berufswahl hinsichtlich der Genderthematik wahrnehmen und damit umgehen. Herausforderungen, die eigene Reflexion von Genderkompetenzen, die Relevanz bzw. der Handlungsbedarf sowie Perspektiven wurden untersucht.

Nach der Exploration des Themas kann gesagt werden, dass die Genderthematik bei Berufsberatenden auf den öffentlichen BIZ in der Schweiz durchaus im Beratungsalltag präsent und von Relevanz ist. Das Streben nach einer gendersensiblen Beratung mit Jugendlichen findet seit mehreren Jahren auf verschiedenen Ebenen und mit unterschiedlichen Anstrengungen in der Berufsberatung statt. Diagnostikverfahren, Filme und Broschüren werden hauptsächlich als gendergerecht empfunden. Gemäss einer Evaluationsstudie von 2021, welche die Gendergerechtigkeit eines oft verwendeten Arbeitsinstruments innerhalb des Berufswahlprozesses untersuchte, zeigte sich jedoch noch ein signifikantes Verbesserungspotenzial. Weiter werden Lernende in geschlechtsuntypischen Berufen vermehrt als mögliche Vorbilder sichtbarer, Projekte werden lanciert und unterstützt. Trotzdem zeigt sich heutzutage seitens Jugendlicher und Eltern häufig noch eine starre Vorstellung, welche Berufe „weiblich“ und welche „männlich“ sind. Die befragten Personen sind sich dessen bewusst. Die persönliche Auseinandersetzung schätzen sie als fundamental ein, um die eigenen Genderkompetenzen in der Beratung zu gewährleisten. Diese Kompetenz ist jedoch nicht als abschliessend zu verstehen, sondern eher als eine kontinuierliche Aufgabe. In der Beratung scheint es für die befragten Personen wichtig zu sein, Jugendliche individuell zu unterstützen, zu ermutigen

und zu begleiten. Die zeitlich kurzen und beschränkten Beratungseinheiten hindern die Experten*innen teilweise daran, dies zu gewährleisten.

Allerdings sehen sich die Experten*innen in ihrem Handlungsfeld rund um die gendersensible Berufswahl als einen möglichen Beeinflusser von vielen. Eltern, Peers sowie die Art und Weise, wie Jugendliche sozialisiert werden, schätzen die befragten Personen als relevanter ein. In den Ergebnissen dieser Arbeit sowie in weiteren Studien zeigt sich, dass Jugendliche selbst die traditionellen Geschlechterstereotype sowie die damit verbundenen Rollenklischees verinnerlicht haben. So ist zu beobachten, dass z. B. Mädchen sich oft weniger zutrauen und deshalb (un)bewusst mögliche Berufe nicht wählen. Bei den Knaben schwingen stark männliche Assoziationen mit, wie die Muskelkraft sowie das Ausüben von riskanten Tätigkeiten, welche sie an einer vermeintlich freien Berufswahl hindern könnten. Gedanken zu den Geschlechterverhältnissen in den Berufen werden von Jugendlichen jedoch kaum bewusst gemacht. Historisch geprägte Vorstellungen vom Wert „weiblicher“ Arbeit und „männlicher“ Arbeit scheint auch noch in diesem Jahrhundert präsent zu sein. Die vergeschlechtlichten Lebensentwürfe prägen und schränken Jugendliche stets noch in ihrer Berufswahl ein.

Weiter zeigt sich, dass Jugendliche, welche sich für eine geschlechtsuntypische Berufswahl entscheiden, oft mehr „Hürden“ zu bewältigen haben als andere in geschlechtstypischen Berufsfeldern. So kommt es, dass sie sich im sozialen Umfeld (Peers, Eltern, Berufsbildern*innen) vermehrt „beweisen“ müssen. Die Stärkung des Selbstbildes sowie der Selbstwirksamkeitsüberzeugung von Jugendlichen sollte demnach schon früh gefördert werden. Fehlende Vorbilder sowie der Zeitpunkt der Berufswahl schätzen die Experten*innen als weitere mögliche Gründe für die persistente geschlechtstypische Berufswahl von Jugendlichen ein.

Einige Perspektiven für die Förderung einer gendersensiblen Berufswahl von Jugendlichen seitens Berufsberatung eröffneten die befragten Personen. Gendersensible Projekte sollen weiterhin dazu beitragen, das Berufsimago und den Horizont der Berufskennntnisse zu erweitern. Reflexionsprozesse zur Berufswahl sollen intensiver und individuell von Berufsberater*innen unterstützt werden. Dabei könnte die Berufsberatung bereits in der Primarschule mitwirken. Mögliche Beeinflusser der Berufswahl wie Eltern, Berufsbildern*innen, Selektionsverantwortliche im Lehrstellenmarkt, Verbände und Grossfirmen sollen intensiver erreicht und die Zusammenarbeit gefördert werden. Dabei spielen Eltern bei der Berufswahl eine zentrale Rolle, da sie als wichtigste Vorbilder für Jugendliche gelten. Demnach sollte der Fokus der Elternarbeit darin bestehen, Vorurteile und Prestige über Berufe abzubauen und Berufskennntnisse zu erweitern.

Verschiedene Mitakteure sowie die gesamte Gesellschaft sollten sich für eine gendersensible Berufswahl verantwortlich fühlen. Die Anstrengungen sind auf viele Schultern zu verteilen. Die Gefahr liegt demzufolge nahe, die Verantwortung auf andere zu schieben. Die Kompetenzen von Berufsberater*innen sowie die Wirkungskraft der öffentlichen Berufsberatung in der Schweiz sollten für die Förderung und Sensibilisierung einer geschlechtsuntypischen Berufswahl sowie für die Chancengleichheit der Geschlechter weiterhin innovativ genutzt werden. Die Auswirkungen und Hintergründe einer geschlechtstypischen Berufswahl sind auch heutzutage noch zu folgenschwer, als dass wir uns schon ausruhen könnten.

5.9 Ausblick

Das Thema ist wie beschrieben sehr vielschichtig. In dieser Arbeit wurde versucht, einen breiten Überblick zu schaffen. Zur Überprüfung der gewonnenen Erkenntnisse der vorliegenden Arbeit, wären jedoch weitere Untersuchungen nötig.

Als einen weiteren Schritt wäre es spannend zu untersuchen, in welchem Rahmen Berufsberater*innen vertiefter mit Primarschulen, Workshopleiter*innen, Eltern, Firmen und Verbänden zusammenarbeiten könnten. Wie gross das Interesse und die zeitliche Kapazität von Berufsberater*innen dazu sind, müsste eruiert werden. Wie die persönliche Auseinandersetzung von Berufsberater*innen zu dem Thema Gender explizit erfolgt, wäre ebenso eine spannende Fragestellung. Weiter könnten die aktuellen Diagnostikverfahren einzeln noch spezifischer auf die Gewährleistung der Gendergerechtigkeit überprüft werden. Das Ausarbeiten von weiteren narrativen Verfahren für die Beratung mit Jugendlichen wäre ebenso spannend und nützlich für eine gendersensible und individuelle Beratungsarbeit. Ein Aspekt, auf den die Autorin nicht eingehen konnte, ist die Frage, welche Rolle kulturelle Hintergründe auf die gendersensible Berufswahl haben. Dies wäre ein weiteres interessantes Forschungsfeld. Genauer zu eruieren, wie es Jugendlichen in geschlechtsuntypischen Ausbildungsberufen nach Eintritt in die berufliche Grundbildung ergeht, könnte helfen, Jugendliche in der Berufsberatung gezielt auf die Anforderungen im Ausbildungsbetrieb vorzubereiten. Forschungsbasiertes Wissen zu den Konsequenzen einer geschlechtsuntypischen Berufswahl wäre dazu nötig. Spannend wäre zudem, die Untersuchungen auf die Studienwahl auszuweiten. Welche Veränderungen die Automatisierung sowie die Digitalisierung hinsichtlich der geschlechtsuntypischen Berufswahl bringen, wäre ebenso eine interessante Frage.

Eine repräsentative Umfrage sowie Diskussionen mit Berufsberater*innen könnten Aufschluss darüber geben, welche Weiterbildungsthemen rund um die gendersensible Berufswahl von Jugendlichen auf Interesse stossen würden. Dem sollte nachgegangen werden.

Vielleicht sind beim Durchlesen dieser Masterarbeit mögliche Themen und Interessensfelder bereits ins Auge gesprungen.

6 Literaturverzeichnis

- Altepost, A. (2017). *Risiken der Berufswahl Wahrnehmungen und Handlungsorientierungen bei der Wahl einer Erstausbildung*. Wiesbaden: VS Springer Fachmedien.
- Aschwanden, E. (2019). Frühere Männerdomänen werden immer weiblicher insbesondere auch im Baugewerbe. *Neue Zürcher Zeitung [NZZ]*, (102340).
Abgerufen 22. April 2022, von https://www.smgv.ch/8%20News/Dokumente%202018/190225_NZZ_Frauenberuf.pdf
- Ashapa, R. (2018). *Trans Menschen in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Eine Einführung in das Thema Trans in der Arbeitswelt und Empfehlungen für die Beratungsarbeit*. Zürich: Institut für Angewandte Psychologie [IAP]. Abgerufen 15. April 2022, von <https://digitalcollection.zhaw.ch/bitstream/11475/15554/1/Masterarbeit%20Raffaella%20Ashapa%20BSLB%2015F.pdf>
- Baker, C. N. (2005). Images of Women's Sexuality in Advertisements: A Content Analysis of Black- and White-Oriented Women's and Men's Magazines. *Sex Roles*, (52).
<https://doi.org/10.1007/s11199-005-1190-y>
- Bear, J., & Woolley, A. W. (2011). The role of gender in team collaboration and performance. *Interdisciplinary Science Reviews*, (36), 146–153.
- Betz, N., & Hackett, G. (1986). Applications of Self Efficacy Theory to Understanding Career Choice Behavior. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 3(4), 279–289.
- Blickhäuser, A., & Bargin, H. (2005). *Gender-Mainstreaming-Praxis. Arbeitshilfen zur Anwendung der Analysekategorie „Gender“ in Gender-Mainstreaming-Prozessen*. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung.
- Boll, C., Bublitz, E., & Hoffmann, M. (2015). Geschlechtsspezifische Berufswahl: Literatur- und Datenüberblick zu Einflussfaktoren, Anhaltspunkten struktureller Benachteiligung und Abbruchkosten. *Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI)*.
- Böllert, K., & Karsunky, S. (2008). *Genderkompetenz in der Sozialen Arbeit* (1. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Buchmann, M., & Kriesi, I. (2012). Geschlechtstypische Berufswahl: Begabungszuschreibungen, Aspirationen und Institutionen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*.
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2021a). Abschlüsse der beruflichen Grundbildung. Abgerufen 20. November 2021, von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/grafiken.assetdetail.16644763.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2021b). Berufliche Grundbildung: Basistabellen - 2020 | Tabelle. Abgerufen 19. April 2022, von <https://www.bfs.admin.ch/asset/de/16644751>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2021c). Frauen—Demos 1/2021 | Publikation. Abgerufen 20. März 2022, von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.17304277.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2022a). Berufliche Stellung 2021. Abgerufen 6. Mai 2022, von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbstaetigkeit/berufliche-stellung.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2022b). Lohnunterschied. Abgerufen 22. April 2022, von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohniveau-schweiz/lohnunterschied.html>
- Doerfler, S., & Wernhart, G. (2016). Die Arbeit von Männern und Frauen: Eine Entwicklungsgeschichte der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung in Frankreich, Schweden und Österreich. *Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien*. Abgerufen 22. April 2022, von <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-57291-9>
- Diesel-Lange, K. (2011). *Berufswahlprozesse von Mädchen und Jungen. Interventionsmöglichkeiten zur Förderung geschlechtsunabhängiger Berufswahl*. Berlin: LIT.
- Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung [EHB]. (2019). Skilled Gender. Abgerufen 21. November 2021, von <https://www.ehb.swiss/skilled-2-2019>
- Fachstelle Jungen- und Mädchenpädagogik, Projekte für Schulen [jumpps*]. (2018). Mein Beruf. Abgerufen 20. November 2021, von <https://www.workshop-meinberuf.ch/>

- Faulstich-Wieland, H. (2014). Schulische Berufsorientierung und Geschlecht. Stand der Forschung. *Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien*, (20/1), S. 33-56.
- Franzke, B. (2015). Geschlechtergerechte Berufs- und Studienwahl: Ziele, Nutzen und Umsetzungsaspekte. Vortrag bei der Veranstaltung „Rollen ins Rollen bringen – Geschlechtergerechte Berufs- und Studienwahl in ‘Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang-Schule-Beruf NRW’“. Abgerufen 26. Dezember 2021, von <https://www.professor-franzke.de/vortraege-und-veroeffentlichungen-gender.html>
- Gasteiger, R. M. (2014). *Laufbahnentwicklung und -beratung. Berufliche Entwicklung begleiten und fördern* (Bd. 29). Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Gottfredson, L. (2002). *Gottfredson`s theory of circumscription, and self-creation*. (Bd. 1–In D. Brown&L. Brooks [Hrsg.]. *Career choice and development*). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Grønning, M., Kriesi, I., & Sacchi, S. (2020). Skill Specificity of Upper-Secondary Training Occupations and the Gender Pay Gap. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*.
- Hannover, B. (2000). *Development of the self in gendered context*. In T. Eckes & H. W. Trautner (Hrsg.), *The developmental social psychology of gender* (S. 177-206). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hermann, M., Craviolini, J., Wenger, V., & Bühler, G. (2021). *Geschlecht und Identität. Verein Geschlechtergerechter Zürich*.
- Hirschi, A. (2018). *Bericht im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI im Rahmen des Projekts «Berufsbildung 2030—Vision und Strategische Leitlinien»*. Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI].
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa FL: Psychological Assessment Resources.

- Jost, N. (2018). Malerberuf wird zunehmend weiblich. *Luzerner Zeitung*. Abgerufen 11. April 2022, von <https://www.luzernerzeitung.ch/zentralschweiz/luzern/statistik-malerberuf-wird-zunehmend-weiblich-ld.94046>
- Kanton Zürich. (2022). Gleichstellung in der Bildung. Abgerufen 23. April 2022, von <https://www.zh.ch/de/wirtschaft-arbeit/gleichstellung/gleichstellung-in-der-bildung.html>
- Kotthoff, H., & Nübling, D. (2018). *Genderlinguistik: Eine Einführung in Sprache, Gespräch und Geschlecht*. Tübingen: Narr Francke Attempto Verlag.
- Lichtensteiger, S., Enz, S., & Gloor, A. (2020). *Geschlecht. Jetzt entdecken*. Basel: Schwabe Verlagsgruppe AG.
- Makarova, E. (2019). *Gendersensible Berufsorientierung und Berufswahl* (1. Aufl.). Bern: hep.
- Makarova, E., & Keller, C. (2019). Berufswahl von Schülerinnen und Schülern mit Serious Games fördern. Das Spiel like2be und seine Wirksamkeit. *Berufsbildung*, 180.
- Marti, E. (2020). Berufswahl: Alte Denkmuster aufbrechen: Bericht zur SGAB-EHB-Tagung «Raus aus der Genderfalle». Transfer, Berufsbildung in Forschung und Praxis. *Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung [SGAB]*, (1). Abgerufen 24. April 2022, von <https://sgab-srfp.ch/berufswahl-alte-denkmuster-aufbrechen/>
- Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zum qualitativen Denken*. Weinheim und Basel: Beltz.
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung: Eine Anleitung zu qualitativem Denken* (6. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Micus-Loos, C., Plösser, M., Geipel, K., & Schmeck, M. (2016). *Normative Orientierungen in Berufs- und Lebensentwürfen junger Frauen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Neuenschwander, M. P., Hofmann, J., & Ramseier, L. (2021). Lob macht stark: Zur Bedeutung von Berufswahl, Geschlechtstypik des Berufes und Feedback am Arbeitsplatz. Transfer, Berufsbildung in Forschung und Praxis. *Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung [SGAB]*, (2).

- Rottermann, B. (2017). *Sozialisation von Jugendlichen in geschlechtsuntypischen Berufslehren*. Opladen: Budrich.
- Salm, K. (Moderatorin). (2021, 9. August). Mädchen oder Knaben – Wie das Geschlecht die Berufs- und Studienwahl von Jugendlichen beeinflusst. In *Hier und morgen. Die Uni-Talks der Universität Basel*. Basel. Abgerufen 12. April 2022, von <https://hier-und-morgen-die-uni-talks-der-universitat-basel.simplecast.com/>
- Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung [KBSB]. (2021). *Statistischer Jahresbericht 2020 Öffentliche Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung der Schweiz*. Abgerufen 17. April 2022, von <https://www.edk.ch/de/themen/transversal/bslb/kbsb?/>
- Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der Wissenschaftlichen Forschung. (2014). *NFP 60 Gleichstellung der Geschlechter Ergebnisse und Impulse Synthesebericht*. Bern. Abgerufen 30. Dezember 2021, von <http://www.nfp60.ch/de/das-nfp>
- Sickendiek, U., Nestmann, F., Engel, F., & Bamler, V. (2007). *Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung*. Tübingen: dgvt.
- Sieverding, M. (2013). Frauen unterschätzen Selbstbeurteilungs-Biases in einer Bewerbungssituation. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, (34), 147–160.
- Steck, A. (2021). Löhne in der Schweiz: Frauen werden kaum diskriminiert. *Neue Zürcher Zeitung (NZZ) Magazin*. Abgerufen 18. April 2022, von <https://magazin.nzz.ch/wirtschaft/loehne-in-der-schweiz-frauen-werden-kaum-diskriminiert-Id.1640462>
- Steck, A. (2022). Frauen verschmähen technische Berufe wegen der Gleichstellung. *Neue Zürcher Zeitung (NZZ) Magazin*. Abgerufen 18. April 2022, von <https://magazin.nzz.ch/wirtschaft/frauen-verschmaehen-technische-berufe-ausgerechnet-wegen-der-gleichstellung-Id.1669449?reduced=true>
- Steffens, M. C., & Ebert, I. D. (2016). *Frauen-Männer-Karrieren Eine sozialpsychologische Perspektive auf Frauen in männlich geprägten Arbeitskontexten*. Wiesbaden: Springer VS.

- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers. An introduction to vocational development*. New York: Harper.
- Universität Bern. (2017). *Geschlechtergerechte Sprache. Empfehlung für die Universität Bern*. Abteilung für Gleichstellung. Abgerufen 27. April 2022, von https://boris.unibe.ch/116403/1/2017%20GendergerechteSprache_Auflage2_f.Web.pdf
- Vervecken, D., & Hannover, B. (2015). Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children's perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy. *Social Psychology*, (46), 76–92.
- Vervecken, D., Hannover, B., & Wolter, I. (2013). Changing (S)expectations: How gender fair job descriptions impact children's perceptions and interest regarding traditionally male occupations. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 82(3), 208–220.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.008>
- Villiger, A. (2015). *Einfluss der Peergruppen auf die erste Berufswahl- Situationsanalyse und Möglichkeiten für einen Nutzen in der Berufsorientierung*. Zürich: Institut für Angewandte Psychologie [IAP]. Abgerufen 15. Mai 2022, von <https://digitalcollection.zhaw.ch/bitstream/11475/11325/2/Villiger%20Andrea%20MAS%20BSLB13F.pdf>
- Wehner, N., Schwiter, K., Hubka-Brunnger, S., & Maihofer, A. (2015). Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz. Ergebnisse aus einer Mixed-Methods-Studie. *Zurich Open Repository and Archive*.
<https://doi.org/10.5167/uzh-115972>
- Wenger, N., & Makarova, E. (2021). Schulische Anforderungsprofile für die berufliche Grundbildung auf dem Prüfstand. Wie gendergerecht ist das Image der Berufe? Dokumentation und Ergebnisse der Evaluationsstudie. *Universität Basel Institut für Bildungswissenschaften*. Abgerufen 19. April 2022, von https://sf6ec6b0a55275549.jimcontent.com/download/version/1643035253/module/14532761623/name/Evaluationsbericht_2021.pdf
- Wittwer, R. (2022). *Fachstelle jumpps** [Gespräch].

7 Anhang

Anhang A: Interviewleitfaden (Experten*innen Interview)

Interviewpartner*in:

Funktion und seit wann:

Datum:

Dauer: 30-45 Minuten

Unterteilung Interview	Vorgehen & Fragen
Einstieg	<p>Begrüßung, Bedankung der Teilnahme</p> <p>Thema und Ziel der Masterarbeit erklären</p> <p>Zeitraumen des Interviews definieren</p> <p>Notwendigkeit der Aufzeichnung erklären</p> <p>Vertraulichkeit der Daten</p> <p>Abgabe und Unterschrift der Einverständniserklärung</p> <p>Wichtig: Expertenwissen praktische Erfahrung, Sicht der Berufsberatenden</p>
Hauptteil	<ul style="list-style-type: none"> - Was hat sich Ihrer Meinung nach in der Berufsberatung in den letzten 10 bis 25 Jahren verändert hinsichtlich geschlechtsuntypische Berufswahl von Jugendlichen? - Welche Diagnostikverfahren verwenden Sie in der Beratung hauptsächlich mit Jugendlichen? - Inwieweit denken Sie, spielen narrative Verfahren eine Rolle hinsichtlich gendersensibler Berufsberatung von Jugendlichen heutzutage? - Wie gendergerecht sind aktuell eingesetzte Diagnostikverfahren? - Wo nehmen Sie Veränderungen wahr? - Was verstehen Sie unter einer genderreflektierten Beratung? - Wie animieren Sie Jugendliche in der Beratung dazu, sich nicht von stereotypischen Vorstellungen leiten zu lassen? Können Sie Beispiele nennen? - Haben Sie das Gefühl, dass Ihre eigenen Berufsvorstellungen und -stereotypen die Beratung unbewusst beeinflusst und somit Einfluss auf das Gegenüber haben? Wenn ja, inwiefern? - Wie können Sie in der Beratung spezifisch auf eine gendersensible Sprache achten?

	<ul style="list-style-type: none"> - Auf einer Skala von 1 bis 10, wobei 10 das Maximum ist, wie hoch schätzen Sie Ihre Genderkompetenzen selber ein? - Wieso denken Sie, ist die Unterteilung männer- und frauentypische Berufe so beharrlich? - Wo erkennen Sie Herausforderungen hinsichtlich gendersensibler Berufsberatung? - Welche Rolle spielt heutzutage Ihrer Meinung nach die Berufsberatung in der Genderthematik? - Inwiefern denken Sie, dass eine Sichtweise der Gender-Gleichheit in der Berufsberatung einen Platz verdient hat? - Was denken Sie, inwiefern kann eine geschlechtsbewusste Beratungsarbeit gesellschaftliche Konstruktionen verändern? - Wie kann die gendersensible Berufswahl gezielt gefördert werden seitens der Berufsberatung auf dem BIZ? Wie können Berufsberatende popularisieren? - Wären Sie an einer Weiterbildung zu dem Thema gendergerechte Beratung interessiert?
Abschluss	<p>Gibt es noch etwas, was Sie teilen möchten, was im Interview nicht zur Sprache kam?</p> <p>Bedankung für Interview und Zeit</p> <p>Erklären meines weiteren Vorgehens</p> <p>Fragen, ob Person eine Kopie der Arbeit wünscht</p>

Anhang B: Kategorienbildung

Kategorie (deduktiv)	Unterkategorien (induktiv)	Ankerbeispiel
Kategorie 1: Veränderungsprozesse <i>Inwiefern stellen BB Veränderungen fest hinsichtlich der geschlechts(un)typischen Berufswahl bei Jugendlichen</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Veränderungen im Alltag - Projekte zur Sensibilisierung - Veränderungen innerhalb von Berufen - Betriebliche Veränderungen - Veränderungen hinsichtlich Diagnostikverfahren 	<i>„Ich habe das Gefühl, dass es vor 20 Jahren fast noch etwas enthusiastischer war, man hat Aktionen gestartet für eine bessere Geschlechterverteilung in allen Berufen und die Zahlen verändern sich kaum. Ich denke, da hat man schon fast bisschen resigniert.“ E2</i>
Kategorie 2: Beratungspraxis <i>Wie beeinflusst und gestaltet sich die Beratungsarbeit unter dem Aspekt des Geschlechts</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Persönliches Verständnis einer genderreflektierter Beratungsarbeit - Beobachtungen in der Beratung - Umgang in der Beratung 	<i>„Mein beabsichtigter Einfluss ist, dass es mir gelingt, möglichst viele berufliche Türen zu öffnen und danach dabei behilflich zu sein, den Weg zu wählen, der zur Persönlichkeit und nicht einfach nur zum Geschlecht passt“, so E6.</i>
Kategorie 3: Reflexionspotenzial <i>Wie genderbewusst schätzen sich BB selber ein</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Unbewusst beeinflusst? - Gendersensible Sprache - Selbsteingeschätzte Genderkompetenz 	<i>„Es ist eine schwierige Frage, ich würde sagen eine 10. Jedoch weiss ich natürlich nicht, ob ich wirklich alles weiss oder nicht.“ E1</i>
Kategorie 4 Hindernisse und Herausforderungen <i>Wo erkennen BB Barrieren</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Sozialisation - Zeitpunkt der Berufswahl - Strukturelle Themen - Herausforderungen 	<i>„(...) ich denke schon, dass die Werbe- und Filmindustrie vor allem Interesse daran haben, die Klischees aufrecht zu erhalten, um damit Profit zu machen“, so E5.</i>
Kategorie 5: Relevanz <i>Als wie relevant sehen BB die Thematik in der Berufsberatung</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Rolle der Berufsberatung - Gleichstellung der Geschlechter - Gesellschaftliche Veränderungen 	<i>„Ja schon ich würde sagen einen gewissen Vorbildcharakter und ja, dass die Berufsberatung das als selbstverständlich nimmt und das auch nach außen klar kommuniziert.“ E4</i>
Kategorie 6: Perspektiven <i>Wie und wo kann sich die Berufsberatung in Zukunft einsetzen hinsichtlich der Genderthematik</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Projekte - Zusammen- und Öffentlichkeitsarbeit - Unterstützung und Begleitung - Weiterbildungen 	<i>„Ich glaube, sie kann so gezielt gefördert werden, indem Jugendliche je nach Interessen und Stärken motiviert werden in diesen Berufen einmal hineinzuschauen und einfach mindestens einen Einblick oder eine Schnupperlehre zu machen und zu erfahren.“ E1</i>