

Bettina Franzke



# Genderaspekte in der beschäftigungsorientierten Beratung

Neue Entwicklungen im SGB II und SGB III



Bettina Franzke

# **Genderaspekte in der beschäftigungsorientierten Beratung**

**Neue Entwicklungen im SGB II und SGB III**



© W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG  
Bielefeld 2014

Gesamtherstellung:  
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld  
**wbv.de**

Umschlagabbildung:  
Anna Becker, Büro für Gestaltung

Bestell Nr.: 6004406  
ISBN: 978-3-7639-5343-1 (Print)  
ISBN: 978-3-7639-5344-8 (E-Book)

Printed in Germany

Das Werk einschließlich seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Insbesondere darf kein Teil dieses Werkes ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder unter Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

---

**Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

---

# Inhalt

---

	<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	7
	<b>Tabellenverzeichnis</b> .....	9
	<b>Vorwort</b> .....	13
<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	15
<b>2</b>	<b>Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt</b> .....	25
2.1	Geschlechtsspezifische Berufs- und Studienwahl .....	26
2.2	Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt .....	32
2.3	Handlungsbedarfe .....	36
<b>3</b>	<b>Chancengleichheit am Arbeitsmarkt: Auftrag, Aufgaben und Herausforderungen der Bundesagentur für Arbeit</b> .....	37
3.1	Rechtliche Rahmenbedingungen .....	38
3.2	Verantwortung für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in der Bundesagentur für Arbeit .....	40
3.3	Aspekte der Chancengleichheit in der Beratung, Vermittlung und Integration ...	45
3.4	Die Bundesagentur für Arbeit im sozialen und politischen Spannungsfeld .....	47
<b>4</b>	<b>Jobvermittlung und Berufsberatung im Lebensfairlauf – Geschlechter- und Generationenresponsivität als Profil der BA 2020</b> .....	51
4.1	BA 2020 – Globalisierung, Digitalisierung und demografischer Wandel .....	51
4.2	Wir leben länger – wir entscheiden mehr .....	54
4.3	Gemeinsame Entscheidungen mit unterschiedlichen Folgen für Frauen und Männer .....	57
4.4	Langfristeffekte und Folgerichtigkeit .....	60
4.5	Generationenvielfalt wahrnehmen .....	62
4.6	Minijobs – ein gutes Angebot in der Jobvermittlung? .....	63
4.7	Fazit .....	65
<b>5</b>	<b>Ziele und Nutzen von Gendertrainings in den Arbeitsfeldern der Bundesagentur für Arbeit</b> .....	67
<b>6</b>	<b>Einarbeitungsstrategien für Genderexpertinnen und -experten</b> .....	73

<b>7</b>	<b>Seminarkonzepte</b> .....	77
7.1	Konzept für das Seminar „Genderaspekte und Rollenwerkstatt für Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im SGB II“ .....	78
7.1.1	<i>Modulbeschreibung</i> .....	78
7.1.2	<i>Strukturplan</i> .....	79
7.1.3	<i>Trainerleitfaden</i> .....	86
7.2	Konzept für das Seminar „Genderkompetenz für Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im SGB III: Führungs- und Beratungsprozesse gendersensibel unterstützen“ .....	96
7.2.1	<i>Modulbeschreibung</i> .....	96
7.2.2	<i>Strukturplan</i> .....	97
7.2.3	<i>Trainerleitfaden</i> .....	103
<b>8</b>	<b>Neue Übungen für Gendertrainings</b> .....	109
8.1	Einteilung der Übungen .....	109
8.2	Übungen für Gendertrainings in der beschäftigungsorientierten Beratung .....	110
<b>9</b>	<b>Argumentationen für genderuntypische Berufe</b> .....	121
9.1	Nutzen und Einsatzfelder der Argumentationslinien .....	121
9.2	Berufe, in denen mehr Frauen bzw. Männer wünschenswert sind .....	122
9.3	Argumente für Frauen in untypischen Berufen .....	124
9.4	Argumente für Männer in untypischen Berufen .....	127
9.5	Interaktionsübung: Nutzenargumente zur Entkräftung von Einwänden .....	130
<b>10</b>	<b>Fallbeispiele</b> .....	141
10.1	Vorüberlegungen .....	141
10.1.1	<i>Leitfaden zur gendergerechten Beratung</i> .....	141
10.1.2	<i>Mit Fallbeispielen arbeiten: Methoden und Leitfragen für die Analyse</i> .....	143
10.2	Fallbeschreibungen .....	147
10.2.1	<i>Fallbeispiele im Kontext SGB II</i> .....	147
10.2.2	<i>Fallbeispiele im Kontext SGB III</i> .....	157
10.2.3	<i>Fallbeispiele aus der Arbeitswelt im Allgemeinen</i> .....	168
10.3	Lösungsmuster zu den Fällen .....	173
10.3.1	<i>Lösungen zur Fallsammlung SGB II</i> .....	174
10.3.2	<i>Lösungen zur Fallsammlung SGB III</i> .....	183
10.3.3	<i>Lösungen zur Fallsammlung Arbeitswelt allgemein</i> .....	188
<b>11</b>	<b>Evaluation von Gendertrainings – empirische Ergebnisse</b> .....	195
11.1	Einleitung .....	195
11.2	Forschungsansatz und Methodik der Studie .....	197
11.3	Ergebnisse .....	199
11.4	Diskussion und Interpretation der Ergebnisse .....	208
11.5	Ausblick und Empfehlungen .....	213

<b>12</b>	<b>Genderaspekte in der Existenzgründungsberatung</b> . . . . .	215
12.1	Gründungsberatung in Deutschland und die Rolle der Bundesagentur für Arbeit	215
12.2	Genderaspekte in der Existenzgründung . . . . .	218
12.3	Das Modul „Existenzgründungsberatung“ an der Hochschule der Bundes- agentur für Arbeit: Ziele, Inhalte, Methoden und Prüfungsleistung . . . . .	220
12.4	Analyse des Films „Die Friseuruse“ . . . . .	223
12.5	Film versus Wirklichkeit: Die wahre Geschichte der Kathleen Cieplik . . . . .	227
12.6	Fälle und Übungen zur Existenzgründungsberatung . . . . .	236
12.6.1	<i>Fall 1: Existenzgründung mit einem Friseursalon</i> . . . . .	237
12.6.2	<i>Fall 2: Existenzgründung mit einem Küchenstudio</i> . . . . .	244
12.7	Fazit . . . . .	248
<b>13</b>	<b>Genderaspekte aus Unternehmenssicht – Einblicke in die Diversity- Strategie von Ford</b> . . . . .	251
<b>14</b>	<b>Literatur</b> . . . . .	273
<b>15</b>	<b>Anhang</b> . . . . .	281
15.1	Anhang 1: Übungen für Gendertrainings . . . . .	282
15.1.1	<i>Genderrad</i> . . . . .	282
15.1.2	<i>Szenarienübung</i> . . . . .	283
15.1.3	<i>Argumentationsschema für Genderexpertinnen und -experten</i> . . . . .	287
15.1.4	<i>Situationen und Argumentationen zur Chancengleichheit am Arbeitsmarkt</i> . . . . .	287
15.1.5	<i>Fallbeispiele Recht</i> . . . . .	297
15.2	Anhang 2: Materialien zur gendersensiblen Existenzgründungsberatung . . . . .	299
15.2.1	<i>Literatur zum Wahlmodul Existenzgründungsberatung</i> . . . . .	299
15.2.2	<i>Fragen und Aufgaben zum Film „Die Friseuruse“ von Doris Dörrie</i> . . . . .	302
15.2.3	<i>Fälle und Übungen zur Existenzgründungsberatung</i> . . . . .	305
	<b>Abkürzungen</b> . . . . .	312



# Abbildungsverzeichnis

---

<b>Abb. 1</b>	Dissertationen, Habilitationen und Professuren an Hochschulen 2011 nach Geschlecht . . . . .	32
<b>Abb. 2 A-D</b>	Ergebnisse zur Sensibilisierung für Geschlechterstereotype und Geschlechterrollen durch Gendertrainings . . . . .	201
<b>Abb. 3 A-B</b>	Ergebnisse zum Erkennen stereotyper Verhaltensweisen im Familien- und Bekanntenkreis . . . . .	203
<b>Abb. 4 A-B</b>	Ergebnisse zum Praxistransfer von Gendertrainings . . . . .	204
<b>Abb. 5</b>	Kathleen Cieplik: Inhaberin eines Friseursalons in Berlin Prenzlauer Berg; Ihre Erfahrungen und ihre Persönlichkeit liegen der Protagonistin im Film „Die Friseurse“ von Doris Dörrie zugrunde. . . . .	229
<b>Abb. 6</b>	Diversity Office Ford-Werke GmbH in Köln; Frau Maus-Thiel, Frau Kasztan, Frau Löhle-Parg (von links nach rechts) . . . . .	252
<b>Abb. 7</b>	Diversity-Preis bei Ford . . . . .	263



# Tabellenverzeichnis

---

<b>Tab. 1</b>	Schulabgängerinnen und Schulabgänger allgemeinbildender Schulen . . . . .	27
<b>Tab. 2</b>	Die fünf beliebtesten Ausbildungsberufe in Deutschland nach Geschlecht . . . .	27
<b>Tab. 3</b>	Ausbildungsberufe mit hohem Männeranteil im Jahr 2010 . . . . .	28
<b>Tab. 4</b>	Ausbildungsberufe mit hohem Frauenanteil im Jahr 2010 . . . . .	29
<b>Tab. 5</b>	Die zehn beliebtesten Studienfächer in Deutschland nach Geschlecht im Wintersemester 2011/2012 . . . . .	30
<b>Tab. 6</b>	Anteil an Auszubildenden, die sich häufig ungerecht behandelt fühlen . . . . .	31
<b>Tab. 7</b>	Arbeitslose nach Geschlecht 2012 . . . . .	34
<b>Tab. 8</b>	Arbeitslose Alleinerziehende nach Geschlecht und Rechtskreisen, Jahresdurchschnitt 2012 . . . . .	34
<b>Tab. 9</b>	Erwerbstätige in Deutschland 2011 . . . . .	34
<b>Tab. 10</b>	Erwerbstätige Leistungsberechtigte, Jahresdurchschnitt 2012 . . . . .	35
<b>Tab. 11</b>	Aufgabenbereiche von Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) in den Agenturen für Arbeit . . . . .	41
<b>Tab. 12</b>	Aufgabenbereiche von Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) in den Jobcentern (gE) . . . . .	42
<b>Tab. 13</b>	Beispiele für konkrete Aufgaben von Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) in den Jobcentern (gE) . . . . .	42
<b>Tab. 14</b>	Strategische Themen der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im SGB II . . . . .	43
<b>Tab. 15</b>	Anforderungen an Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt – über das spezifische Stellenprofil hinaus . . . . .	44
<b>Tab. 16</b>	Genderkompetenz in der beschäftigungsorientierten Beratung . . . . .	44

<b>Tab. 17</b>	Beiträge von Genderkompetenz/Genderexpertise zur Erfüllung politischer Vorgaben sowie zur Erreichung geschäftspolitischer Ziele und Vorhaben der Bundesagentur für Arbeit im Bereich der Arbeitslosenversicherung . . . . .	69
<b>Tab. 18</b>	Trainingskonzepte für verschiedene Zielgruppen . . . . .	78
<b>Tab. 19</b>	Modul „Genderaspekte und Rollenwerkstatt für BCA im SGB II“: Ziele, Inhalte, Methoden und Organisatorisches . . . . .	79
<b>Tab. 20</b>	Materialien für das Seminar „Genderaspekte und Rollenwerkstatt für BCA im SGB II“ . . . . .	86
<b>Tab. 21</b>	Themen/Lerneinheiten des Seminars „Genderaspekte und Rollenwerkstatt für BCA im SGB II“ im Überblick . . . . .	87
<b>Tab. 22</b>	Modul „Genderkompetenz für BCA im SGB III: Führungs- und Beratungsprozesse gendersensibel unterstützen“: Ziele, Inhalte, Methoden und Organisatorisches . . . . .	97
<b>Tab. 23</b>	Materialien für das Seminar „Genderkompetenz für BCA im SGB III: Führungs- und Beratungsprozesse gendersensibel unterstützen“ . . . . .	103
<b>Tab. 24</b>	Themen/Lerneinheiten des Seminars „Genderkompetenz für BCA im SGB III: Führungs- und Beratungsprozesse gendersensibel unterstützen“ im Überblick . . . . .	104
<b>Tab. 25</b>	Gesamtübersicht aller Übungen . . . . .	110
<b>Tab. 26</b>	Beispiele für Berufe, in denen mehr Frauen wünschenswert sind . . . . .	123
<b>Tab. 27</b>	Beispiele für Berufe, in denen mehr Männer wünschenswert sind . . . . .	123
<b>Tab. 28</b>	Frauen in untypischen Berufen – individuelle Vorbehalte versus Argumente dafür . . . . .	124
<b>Tab. 29</b>	Frauen in untypischen Berufen – gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Vorbehalte versus Argumente dafür . . . . .	125
<b>Tab. 30</b>	Männer in untypischen Berufen – individuelle Vorbehalte versus Argumente dafür . . . . .	127
<b>Tab. 31</b>	Männer in untypischen Berufen – gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Vorbehalte versus Argumente dafür . . . . .	128

<b>Tab. 32</b>	Teilmodul „Gendertraining“ im Jahr 2012: Ziele, Inhalte, Methoden und Zeitansatz .....	196
<b>Tab. 33</b>	Inhalte eines Businessplans .....	222
<b>Tab. 34</b>	Gründungsideen von Studierenden der HdBA (Auswahl) .....	249
<b>Tab. 35</b>	Übersicht der Situationen zur Chancengleichheit am Arbeitsmarkt .....	288



# Vorwort

---

Liebe Akteurinnen und Akteure im Aufgabenfeld  
Chancengleichheit,

liebe Beauftragte für Chancengleichheit  
am Arbeitsmarkt,

liebe Kolleginnen und Kollegen,

Gesellschaft und Wirtschaft sind im Wandel – das stellt auch die Bundesagentur für Arbeit (BA) vor neue Aufgaben und Herausforderungen. Fachkräftesicherung und Verwirklichung von Teilhabechancen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sind zwei Megatrends, bei denen die BA mit ihrem gesetzlichen Auftrag an vorderster Stelle agiert.



Ziel ist es, die bislang nicht ausgeschöpften Potenziale unter Frauen, Älteren, Schwerbehinderten, Rehabilitanden, gering Qualifizierten und Menschen mit Migrationshintergrund zu heben und in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Professionelle Beratung ist hierbei ein wichtiger Schlüssel, um Vertrauen herzustellen und Menschen auf ihrem Weg in eine eigenständige Existenz zu begleiten.

Die BA ist einer der wichtigsten Akteure beim gleichstellungs- wie auch arbeitsmarktpolitischen Anspruch, Frauen und Männern in allen Phasen des Lebens gleichberechtigte und faire Teilhabechancen am Arbeitsleben zu ermöglichen. Mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt hat der Gesetzgeber in den Jobcentern und Arbeitsagenturen Schlüsselfunktionen etabliert, die gezielt auf die Teilhabe am Arbeitsleben und Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinwirken.

Die Beratungs-, Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte in der Grundsicherung und den Arbeitsagenturen entwerfen in ihrer täglichen Arbeit unmittelbare Lösungsansätze und stellen – ausgerichtet an den Stärken der Menschen – die richtigen Weichen. Insbesondere gendergerechte Beratung – professionell umgesetzt – ist ein wichtiger Hebel für die Megatrends der Zukunft. Wenn es gelingt, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür zu gewinnen, dass Gender im täglichen Aufgabenspektrum bei allen Entscheidungsprozessen mitgedacht wird, dann können in Infor-

mations- und Beratungsgesprächen Lebenslaufperspektiven geschaffen werden, die einerseits persönlichen Wünschen entsprechen und andererseits mit gesellschaftlichen Entwicklungen in Einklang stehen.

Viele von Ihnen wurden für Genderaspekte in Ihrer Arbeit über ein von Prof. Dr. Franzke und in Abstimmung mit dem Bereich Beteiligungsmanagement – Chancengleichheit im SGB II – der Zentrale der BA entwickeltes Qualifizierungsmodul sensibilisiert. Dieses Modul bildete den Ausgangspunkt für den vorliegenden Band.

Prof. Dr. Franzke hat hier ein Handbuch vorgelegt, das auf geschlechtsspezifische Herausforderungen aller Fachkräfte in der beschäftigungsorientierten Beratung und Vermittlung reagiert. Wissenschaftlich fundierte Weiterbildungs- und Seminarkonzepte, unterschiedliche Fallbeispiele und praxisnahe Lösungsansätze geben Handlungsimpulse und regen zum Umdenken an.

Ich wünsche mir, dass wir uns als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit dieses Themas weiter annehmen und gendergerechte Beratung als selbstverständliches Element unserer täglichen Aufgabe sehen. Wenn dieses Thema von uns allen gelebt wird, sind die entscheidenden Bedingungen zum Gelingen einer zukunftsfähigen Gesellschaft gesetzt.

Mein herzlicher Dank gilt Prof. Dr. Bettina Franzke für die erfolgreiche und praxisnahe Gestaltung dieses Bandes und die hervorragende Zusammenarbeit.

Nürnberg, im April 2014

Heidi Holzhauser

Expertin Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im SGB II

Bereich Beteiligungsmanagement – Zentrale der Bundesagentur für Arbeit

# 1 Einleitung

---

2010 erschien der Band „Vermittlung von Berufsbildern – Wirkung und Relevanz von Rollenmustern und Geschlechterstereotypen bei der Beratung junger Menschen. Konzeption eines Gendertrainings“ als Bericht in der Schriftenreihe der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA; vgl. Franzke, 2010a). Darin wurde ein für die Berufs- und Ausbildungsberatung konzipiertes und in diesem Bereich umgesetztes Gendertraining vorgestellt. Grundlage bildete das Projekt „Vermittlung von Berufsbildern – Wirkung und Relevanz von Rollenmustern und Geschlechterstereotypen bei der Beratung junger Menschen“, das von dem damaligen Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg sowie dem Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg finanziert und von der Bundesagentur für Arbeit (BA), Regionaldirektion Baden-Württemberg, unterstützt wurde.

Mit den Gendertrainings verband sich die Erwartung, dass sie Impulse für die künftige Arbeit in der BA geben. Zahlreiche weitere, sich daran anschließende Projekte stellten unter Beweis, dass dies in vollem Umfang der Fall war: Angeregt durch die damaligen Konzepte und Erfahrungswerte wurde 2012 für die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA), die in den von der BA und kommunalen Partnern gemeinsam betriebenen Einrichtungen der Grundsicherung (gE) tätig sind, eine Qualifizierung im Bereich Gender entwickelt und umgesetzt. In diesem Rahmen wurden 16 Mastertrainerinnen qualifiziert, die bis Juli 2013 in 22 Seminaren ihr Wissen an rund 250 BCA in den Jobcentern weitergegeben haben. Das Konzept wurde gemeinsam mit dem Geschäftsbereich Teilnehmendenmanagement Grundsicherung in der Zentrale der BA, der u.a. das Thema „Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im SGB II“ bearbeitet, sowie der Führungsakademie der BA entwickelt.

Doch nicht nur aus dem Bereich Grundsicherung (Sozialgesetzbuch (SGB) II), sondern auch aus dem Bereich Arbeitslosenversicherung (SGB III) kamen Anfragen zur Umsetzung von Gendertrainings und -workshops für BCA und weitere Zielgruppen. Parallel durchliefen alle Beratungsstudierenden an der HdBA ein 20 Lehrveranstaltungsstunden umfassendes Gendertraining, das im Rahmen des Moduls Beratungsprozesse II stattfand.

Hinzu kamen andere, BA-externe Organisationen und Firmen, die Interesse an Genderqualifizierungen bekundeten. So wurden zum Beispiel im Landkreis Holz-

minden Fachlehrerinnen und Fachlehrer für Arbeit, Wirtschaft und Technik an allgemeinbildenden Schulen und Schullotsen hinsichtlich Genderaspekten in der Berufswahl und Berufsorientierung sensibilisiert. Nicht zuletzt ist das Thema bei berufsbezogenen Coachings und Seminaren zu beruflichen Fragen in der Erwachsenenbildung ständig präsent.

Ziel des hier vorliegenden Bandes ist es, die in der Forschung, Weiterbildung und Beratungspraxis im Themenfeld „Gender“ gewonnenen Erkenntnisse zu dokumentieren. Wissenschaft und Praxis werden gleichermaßen Anregungen für die Arbeit gegeben. Die Veröffentlichung hat das Selbstverständnis eines Sammelbandes. Bei den meisten Beiträgen handelt es sich um Dokumentationen, die im Rahmen wissenschaftlicher Weiterbildungsveranstaltungen erstellt worden sind. In dem gesamten Band wird durchweg mit einem ganzheitlichen Verständnis von „Gender“ gearbeitet. Die Möglichkeiten von Frauen und Männern sind eng miteinander verbunden, insofern ist Gender kein frauenspezifisches Thema, sondern es geht stets um das Zusammenspiel von Weiblichkeit und Männlichkeit im sozialen Sinn.

Die Zielgruppe des Bandes ist bewusst offengehalten. Als Adressatinnen und Adressaten kommen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für das Thema „Gender“ im Bereich der beschäftigungsorientierten Beratung und Vermittlung infrage. Das können sowohl BA-interne als auch -externe Personen sein. Jede Gruppe (BCA, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Berufsberatung, arbeitnehmer- und arbeitgeberorientierten Vermittlung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Trägerorganisationen, freiberuflich tätige Coaches usw.) wird sich die für sie relevanten Kapitel herausnehmen.

„Genderkompetenz“ ist ein zentraler Begriff, der sich durch den gesamten Band zieht. Es geht darum, mittels Genderkompetenz Genderaspekte in der beschäftigungsorientierten Beratung zu erkennen, diese in den Kontext einzuordnen und Ableitungen für mehr Chancengleichheit am Arbeitsmarkt vorzunehmen. Genderkompetenz ist dabei die Fähigkeit „zu verstehen, wie die soziale Kategorie Geschlecht (Gender) gesellschaftliche Verhältnisse organisiert – Körper, Subjektivität und Beziehungsformen, aber auch Wissen, Institutionen sowie Organisationsweisen und Prozesse“ (Genderkompetenzzentrum, 2014). Sie umfasst nach Blickhäuser und Barges (2006) unter anderem:

- „Reflexionsfähigkeit, bezogen auf die eigenen Geschlechterrollen (...) und auf gesellschaftliche Rollenbilder,
- Wissen über das Entstehen von Geschlechterrollen(bildern) (...),
- Wissen über die komplexen Strukturen von Geschlechterverhältnissen in Gesellschaft, Politik, Verwaltung und Organisation (...),
- Kenntnis der unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Voraussetzungen der Lebenswelten und -wirklichkeiten, in denen Männer und Frauen (...) leben,
- Fähigkeit zum Perspektivenwechsel,
- Fähigkeit, Gender konkret am Arbeitsplatz anzuwenden (...) (S.12).

Mit Gendersensibilität ist das Gespür für Genderaspekte bzw. sind die reflexiven Elemente der Genderkompetenz gemeint, während Genderexpertise mehr auf die kognitiven oder Wissensaspekte zielt. Die hier vorliegende Veröffentlichung steuert Beiträge zu den verschiedenen Elementen von Genderkompetenz bei.

Der Genderband führt mit dem **Kapitel „Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt“** ein. Dieses zeigt auf, dass der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt immer noch hochgradig geschlechtsspezifisch segmentiert ist.

Zwar haben Frauen, die heute die allgemeinbildenden Schulen verlassen, im Durchschnitt eine höhere Schulbildung als Männer. Bei der Berufs- und Studienwahl geht das Verhalten junger Frauen und Männer jedoch stark auseinander. Die Entscheidung für einen Ausbildungsberuf fällt nach wie vor sehr geschlechtsspezifisch aus. Mädchen zeigen sich dabei in ihrer Berufswahl stark eingeschränkt. So verteilen sich 55 Prozent der weiblichen Auszubildenden auf nur neun Ausbildungsberufe, während sich 50 Prozent der männlichen Auszubildenden in 17 verschiedenen Berufen wiederfinden (Kroll 2010, S. 9). Die geschlechtsspezifische Segregation in der Berufswahl und auf dem Ausbildungsmarkt lässt sich auf die Studienwahl übertragen. Auch hier verläuft die Fächerwahl geschlechtsspezifisch. Frauen sind in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie in der Medizin überrepräsentiert, während Männer häufig ingenieurwissenschaftliche sowie IT-bezogene Fächer studieren.

Eine Folge der geschlechtstypischen Berufswahl ist, dass Frauen und Männer im Beruf in vielen Bereichen unter sich bleiben. Frauen- und Männerberufe unterscheiden sich in verschiedener Hinsicht. In vielen frauendominierten Berufen sind die Verdienste geringer als in männerdominierten Berufen. Es sind mehrheitlich Frauen, die aufgrund familiärer Aufgaben (Kindererziehung/Pflege) ihr berufliches Vorkommen zurückstellen und den größeren Anteil an unbezahlter Haus- und Sorgearbeit leisten. Gerade Mütter haben eine geringere Erwerbsquote als Väter. Wenn Frauen weniger verdienen und kürzer arbeiten als Männer, so ist eine geringere Rente die logische Folge. Wenn Frauen arbeitslos werden, so fällt es ihnen schwerer, in eine Beschäftigung zurückzukehren.

Für die Arbeitsfelder der BA bedeuten die geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt, dass geschlechtstypische Berufswünsche hinterfragt, geschlechtsuntypische Berufswahl unterstützt und Wege gefunden werden sollten, damit sich Frauen und Männer entsprechend ihrer Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt einbringen können. Es bedarf Unterstützungsleistungen für mehr Frauen in Führungspositionen sowie für die Schaffung von Arbeitswelten, in denen Erwerbstätige familiären und beruflichen Aufgaben parallel und lebensphasenorientiert gerecht werden können.

Genau hier setzt das **Kapitel über „Chancengleichheit am Arbeitsmarkt: Auftrag, Aufgaben und Herausforderungen der Bundesagentur für Arbeit“** an. Die Gleichstellung von Männern und Frauen als durchgängiges Prinzip ist in den für die Arbeitsfelder der BA relevanten Sozialgesetzbüchern II und III fest verankert. Leistungen der

Arbeitsförderung sollen die berufliche Situation von Frauen verbessern und zur Überwindung des geschlechtsspezifisch geprägten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes beitragen. Darüber hinaus sind die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Wiedereinstieg von Berufsrückkehrerinnen zu fördern.

In beiden Rechtskreisen und auf allen Organisationsebenen der BA (Zentrale, Regionaldirektionen, Agenturen für Arbeit (AA) bzw. gemeinsame Einrichtungen) werden Aufgaben zur Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt wahrgenommen. In den Arbeitsagenturen und in den Jobcentern (gemeinsamen Einrichtungen) gibt es die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Sie beraten und unterstützen die Fach- und Führungskräfte bei Fragen der Chancengleichheit, leisten Netzwerkarbeit und haben Belange von Kundinnen/Kunden sowie strategische Themen im Blick. Von der BCA wird erwartet, dass sie über eine hohe Genderkompetenz verfügt, um geschlechtsspezifische Strukturen, Bedarfe und Anliegen am Arbeitsmarkt bzw. in der beschäftigungsorientierten Beratung zu erkennen und für diese zusammen mit den Geschäftsleitungen und Netzwerkpartnern passende Ansätze zu entwickeln und umzusetzen.

Darüber hinaus ist jede Beratungs-, Vermittlungs- und Integrationsfachkraft in der BA aufgefordert, die Kategorie Gender in ihrem Arbeitsfeld wahrzunehmen und damit umzugehen.

**„Jobvermittlung und Berufsberatung im Lebensfairlauf – Geschlechter- und Generationenresponsivität als Profil der BA 2020“** lautet der Beitrag von **Eva Maria Welskop-Deffaa**, Vorstand bei ver.di und Mitglied des Verwaltungsrats der Bundesagentur für Arbeit. Die für die genderechte Beratung ausgearbeiteten Konzepte bekommen hier einen sozial- und frauenpolitischen Überbau. Der Schwerpunkt des Beitrages liegt bei Genderaspekten in der Berufsberatung und Arbeitsvermittlung aus Lebensverlaufperspektive. Die Gesellschaft ist durch tief greifende Veränderungen wie Globalisierung, Digitalisierung und demografische Dynamik geprägt. Im Zuge dieser Megatrends sowie der Individualisierung und Pluralisierung sind Menschen aufgefordert, den „roten Faden durchs Leben zu finden und das eigene Leben damit selbst zu ‚erfinden‘“. Frauen und Männer kommen an Lebenspunkte, an denen berufliche und familiäre Entscheidungen getroffen werden, deren langfristige Folgen schwer einschätzbar sind. Diese oft gemeinsam von Paaren und Familien getroffenen Entscheidungen sind für Frauen und Männer derzeit mit sehr unterschiedlichen Chancen und Risiken verbunden. Heutzutage übernehmen vor allem Frauen die Risiken, wenn sie ihre Erwerbsarbeit zurückstellen oder in Minijobs verbleiben.

Nach Welskop-Deffaa ist es Aufgabe der BA, Menschen an den Übergängen im Erwerbsverlauf beratend und vermittelnd zur Seite zu stehen. Kenntnisse des regionalen Arbeitsmarktes seitens der BA kämen den Ratsuchenden dabei besonders zugute. Die BA sei ein „wichtiger Akteur einer Politik der Verantwortungsmöglichkeit“. Akteure am Arbeitsmarkt sollten die Chancenunterschiede zwischen den Geschlechtern, aber auch zwischen den Generationen im Lebenslauf wahrnehmen und nach Möglichkeit ausgleichen.

Nachdem verdeutlicht wurde, welche hohen Stellenwert Fragen der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt haben, werden **„Ziele und Nutzen von Gendertrainings in den Arbeitsfeldern der BA“** vorgestellt. Chancengleichheit am Arbeitsmarkt leistet dabei einen Beitrag zur Erfüllung zentraler Ziele der BA. Genderexpertise berührt das Kerngeschäft der BA, die Beratung und Vermittlung. Es wird aufgezeigt, wie Genderkompetenz bzw. Genderexpertise mit den politischen Vorgaben sowie geschäftspolitischen Vorhaben und Zielen der BA in der Arbeitslosenversicherung zusammenhängt: Genderkompetenz steht in unmittelbarer Verbindung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, stellt eine qualitativ hochwertige Beratung und Vermittlung für Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkundinnen und -kunden sicher und damit einen Schlüssel dar, um Fachkräfte- und Beschäftigungspotenziale für den Arbeitsmarkt zu heben, marktfernen Kundinnen und Kunden die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen und mit Jugendlichen gute Zukunftsperspektiven zu erarbeiten. Auch Ziele im Bereich der Grundsicherung wie die Reduzierung von Hilfebedürftigkeit, eine verbesserte Integration in Erwerbstätigkeit und eine Verringerung langfristigen Leistungsbezugs sind berührt. In dem Kapitel wird deutlich, dass Genderkompetenz eine zentrale Bedeutung für die Ziele der BA hat und keinesfalls eine Randkompetenz für den Umgang mit einer kleinen Minderheit an Kundinnen und Kunden in besonderen Lebenslagen darstellt. Genderkompetenz berührt zentrale Fragen der sozialen Gerechtigkeit in unserem Land.

Das Kapitel **„Einarbeitungsstrategien für Genderexpertinnen und -experten“** stellt Strategien vor, wie sich neue Genderexpertinnen und -experten am Arbeitsmarkt ihrem Aufgabengebiet annähern können. Bestimmte Leitfragen ermöglichen ihnen eine Standortbestimmung als Fachperson sowie eine Ausrichtung ihrer Rolle als Genderexpertinnen und -experten. Die Frageliste versteht sich als Reflexionshilfe und ist auf Akteurinnen und Akteure über die BA hinaus übertragbar.

Das Kapitel **„Seminarkonzepte“** enthält die Ziele, Inhalte, Strukturpläne und Trainingsleitfäden für zwei Seminare, und zwar zum einen für „Genderaspekte und Rollenwerkstatt für BCA im SGB II“ und zum anderen für „Genderkompetenz für BCA im SGB III: Führungs- und Beratungsprozesse gendersensibel unterstützen“. Das Seminar für BCA im SGB II dient der Rollenfindung und Qualifizierung im Bereich „Gender“, nachdem die Funktion der BCA in den Jobcentern Anfang 2011 rechtlich verbindlich geschaffen wurde. Dem gegenüber richtet sich das Seminar für BCA im SGB III an zum Teil langjährige Funktionsinhaberinnen und -inhaber, die ihre Gendersensibilität insbesondere in der Beratungs- und Führungsunterstützung weiter stärken wollen. Gendertrainings für Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte in den Arbeitsagenturen und Jobcentern könnten sich an die hier vorgestellten Seminarkonzepte für BCA anlehnen.

Die „**Neuen Übungen für Gendertrainings**“ folgen der bei Franzke (2010a, S. 23) eingeführten Kategorisierung in drei Bereiche:

- Sensibilisierung für Geschlechterrollen und Geschlechterstereotype
- Vermittlung von Fachinhalten und
- Handlungsorientierung/Training von Handlungskompetenz.

Im Einzelnen werden folgende Übungen vorgestellt: Prework/Vorbereitungsaufgabe zum Seminar, Genderrad, Berufe ordnen, Szenarienübung (Lückentext), „Mein idealer Partner – meine ideale Partnerin“, Nutzenargumentation für Frauen und Männer in untypischen Berufen – eine Interaktionsübung, Nutzenargumentationen für Genderexpertinnen und -experten, Analyse von Critical Incidents (Alltagssituationen) aus Gendersicht, ethnografische Stichprobe (Beobachtung von Doing und Undoing Gender im Alltag) sowie Fallbeispiele Recht.

Besonders hervorzuheben sind die Nutzenargumentationen für Genderexpertinnen und -experten. Das eigens für die Genderarbeit entwickelte, fünf Schritte umfassende Schema, bestehend aus Beobachtung, Folgen aus Gendersicht, Ziele aus Sicht der Chancengleichheit, Empfehlung und Nutzenargumentation kann am Beispiel von zwölf Situationen eingeübt werden.

Das Kapitel „**Argumentationen für genderuntypische Berufe**“ beinhaltet eine Argumentationshilfe wider geschlechtstypische und für geschlechtsuntypische Berufswahl. Darin werden Argumente, die gegen eine typische und für eine untypische Berufswahl sprechen, benannt. Anschließend werden Einwände gegen untypische Berufe aus individueller, gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und politischer Sicht durchgeführt und entkräftet. Ziel ist es, Fachpersonen in der Beratung und politischen Arbeit eine Handreichung zu liefern, mit der betroffene Jugendliche bzw. junge Erwachsene, Eltern und Arbeitgeber von einer untypischen Berufswahl bzw. Beschäftigung entgegen traditioneller Rollenvorstellungen überzeugt werden können.

Neben einer Argumentationssammlung finden sich Bestandteile einer Interaktionsübung, die in Gendertrainings verwendet werden kann: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden mit Widerständen konfrontiert und sind aufgefordert, diese durch passende Nutzenargumente zu entkräften.

Die „**Fallbeispiele zur gendersensiblen Beratung**“ bilden aus Sicht der Autorin das „Herzstück“ des Bandes. Dargestellt werden 14 Fälle aus dem Kontext SGB II, 15 Fälle aus dem Kontext SGB III sowie acht Fälle aus der Arbeitswelt im Allgemeinen. In einem eigenen Abschnitt „Lösungsmuster“ findet sich eine Analyse der Fälle aus Gendersicht, welche die Kategorie „Gender“ in der Lebenslage der Ratsuchenden, ihrer Arbeitssituation sowie in der Beratung deutlich macht. Außerdem wird aufgezeigt, welche „Fallstricke“ es gibt, das heißt, welche Folgen es für den Einzelnen und seine Situation hat, wenn die Kategorie „Gender“ nicht erkannt und an dieser vorbei beraten wird.

Obwohl sich die in den Fällen erwähnten Menschen hinsichtlich Alter, Lebenssituation, Qualifikation und Beschäftigungsform sehr voneinander unterscheiden, be-

inhalten alle geschilderten Lebenslagen Genderaspekte und zeigen damit auf, dass es sich hierbei nicht um eine Rand- oder Nebenerscheinung handelt, sondern um eine zentrale Kategorie in der Betrachtung und Bewertung der Situation eines Menschen und seines sozialen Umfeldes.

Das Kapitel **„Evaluation von Gendertrainings – empirische Ergebnisse“** stellt die Ergebnisse einer Evaluation von Gendertrainings vor, die an der HdBA in der Aus- und Weiterbildung durchgeführt wurden. Maren Haßkerl hat sich in ihrer Bachelorarbeit und in ihrem Praktikumsauftrag dieses Themas angenommen und hierzu geforscht. Es wurden die Teilnehmenden von Gendertrainings befragt, Praktikumsaufträge zur gendersensiblen Beratung ausgewertet und ergänzend Hospitationen in Gendertrainings durchgeführt. Im Mittelpunkt der Analyse standen die Erwartungen an das Gendertraining, die selbst eingeschätzten Wirkungen bezogen auf die Sensibilität für Genderaspekte sowie die Gender- und praktische Beratungskompetenz.

Die Ergebnisse zeigen, dass Gendertrainings sowohl in der Aus- als auch Weiterbildung die Teilnehmenden nachhaltig für Geschlechterstereotype sensibilisieren. Die Umsetzung des Gelernten in die Praxis gelingt den bereits ausgebildeten und in der Praxis tätigen Beratungsfachkräften kurzfristig besser als den Studierenden, da sie unmittelbar in die beraterische Arbeit eingebunden sind und nicht auf eine Anwendungsmöglichkeit in einer Praxisphase warten müssen. Den Schlüssel zum Transfer in die Praxis stellt für die Studierenden ein Praktikumsauftrag zur gendersensiblen Beratung dar.

**„Genderaspekte in der Existenzgründungsberatung“** sind ein spezielles Handlungsfeld gendersensibler Beratung. Die BA ist ein Akteur bei der Beratung von Existenzgründerinnen und -gründern. Um Gründungsvorhaben einschätzen und Gründungswillige beraten zu können, benötigen Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte spezifisches Fachwissen und hohe Beratungskompetenz. Wichtig ist dabei nicht nur die Kenntnis der formalen Voraussetzungen zum Gründungszuschuss bzw. Einstiegsgeld, sondern auch die Fähigkeit, relevante Informationen vermitteln, einen Businessplan „lesen“, Gründungsmotivation stärken und Gründungsvorhaben er- bzw. hinterfragen zu können.

Vor dem Hintergrund der hohen fachlichen als auch kommunikativen Anforderungen an die Gründungsberatung wurde das Modul „Existenzgründungsberatung“ an der HdBA konzipiert. Ziel ist es, Nachwuchskräfte für die Beratung von Existenzgründerinnen und -gründern im Rahmen des sozialpolitischen Auftrags der BA zu qualifizieren. Vermittlungsfachkräfte in den Agenturen und Jobcentern sollen sich als „Lotsen“ verstehen, die mit den Herausforderungen, Chancen und Stolpersteinen bei Gründungen vertraut sind und den Gründungspersonen Zugang zu relevanten Netzwerken und Mitteln verschaffen. Es werden Ziele, Inhalte und Methoden des Moduls dargestellt.

Das Modul an der HdBA bezieht Genderaspekte in die Existenzgründungsberatung mit ein. Aufgabe der Vermittlungsfachkräfte ist es, Gendersensibilität in der Grün-

dungsberatung zu zeigen und in das Beratungshandeln einfließen zu lassen. Teil des Moduls ist die Analyse des Films „Die Friseurin“, in dem die Regisseurin Doris Dörrie mit der Protagonistin „Kathi König“ eine Frauenpersönlichkeit schildert, die aus Arbeitslosigkeit heraus einen Friseursalon eröffnet. Der Film bietet anschauliches Material, anhand dessen die Herausforderungen einer Existenzgründung und Genderaspekte, insbesondere vor dem Hintergrund von Arbeitslosigkeit und einer frauenspezifischen Lebenslage, analysiert und verstanden werden können. Die Geschichte beruht in ihren Grundzügen auf einem tatsächlichen Fall, und zwar auf den Erfahrungen von Kathleen Cieplik. Mit ihr wurde ein Interview geführt, in dem Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Film und Wirklichkeit aufgezeigt werden.

Viele Unternehmen verorten die Akzeptanz und Wertschätzung von Menschen unter dem Begriff „Diversity“. Diversity beschreibt Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Menschen und betont deren Vielfalt in verschiedener Hinsicht, zum Beispiel bezüglich Geschlecht, kultureller Herkunft, Alter oder Gesundheitszustand. Frauenförderung und die Beachtung von Genderaspekten in der Arbeitswelt werden dabei als Teil von Diversity-Strategien verstanden.

Das Kapitel **„Genderaspekte aus Unternehmenssicht“** bietet Einblicke in die Diversity-Strategie der Ford Werke GmbH. Welches Interesse hat ein Unternehmen, die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt zu nutzen? Welche Bedeutung wird der Chancengleichheit von Frauen und Männern aus Unternehmenssicht beigemessen? Aus welchen Inhalten besteht eine firmeneigene Diversity-Strategie, welche Erfolge hat sie vorzuweisen und wo liegen Herausforderungen? Diese und ähnliche Fragen stellen sich, wenn Genderaspekte aus Unternehmenssicht betrachtet werden.

Der Automobilhersteller Ford ist dafür bekannt, sich als eines der ersten Unternehmen weltweit mit dem Thema „Diversity“ auseinandergesetzt zu haben. Das Diversity-Team der Ford-Werke GmbH in Köln gibt in einem Interview interessante Einblicke in seine Arbeit. Teil der Diversity-Strategie sind u. a. Eltern- und PflegeNetzwerke, stark im Handlungsfeld der Akteurinnen und Akteure verankerte Diversity-Trainings und ein Diversity-Preis. Gender geht als Teilaspekt von Diversity in diesem neuen Konzept auf.

### **Danksagungen**

Ein solch umfangreiches Werk zu schreiben, setzt die Impulse und Vernetzung mit zahlreichen Personen und Organisationen voraus. Ihnen allen gilt mein besonderer Dank.

Mein allererster Dank gilt Heidi Holzhauser für ihr Vorwort, in dem sie die Chancengleichheit als notwendige, unabdingbare Voraussetzung für die Bewältigung künftiger Entwicklungen am Arbeitsmarkt unterstreicht. Ferner danke ich ihr, dass sie durch ihr unermüdliches Engagement und ihre Ermutigung viel dazu beigetra-

gen hat, dass in den Jobcentern Genderaspekte in den Fokus der Aufmerksamkeit gerückt werden und die Beratung hierbei den wichtigsten Schlüssel darstellt.

Ein besonderer Dank geht an Anja Taubner, die als hochkompetente Genderexpertin sowie Spezialistin für Personal- und Organisationsentwicklung meine Arbeit und so auch dieses Werk in allen Facetten begleitet und in fachlicher Hinsicht geprägt hat. Sowohl Frau Holzhauser als auch Frau Taubner haben am Kapitel „Chancengleichheit am Arbeitsmarkt: Auftrag, Aufgaben und Herausforderungen der Bundesagentur für Arbeit“ mitgewirkt. Frau Taubner hat zudem im Rahmen der Lehre an der Erhebung von Argumentationen für geschlechtsuntypische und wider geschlechtstypische Berufe mitgearbeitet, ebenfalls Michael Zöllner, der mich bei Lehraufträgen sowie Gendertrainings inner- und außerhalb der HdBA tatkräftig unterstützt.

Von höchstem Wert für den Band ist der Beitrag von Eva Maria Welskop-Deffaa. Auch ihr sei für ihre gleichermaßen politisch als auch fachlich unschätzbar wertvollen Ausführungen gedankt.

Zu Dank verpflichtet bin ich ebenso Sabine Dillmann und Ruth Weckenmann, die das Thema „Chancengleichheit“ in ihren Regionaldirektionen vorantreiben, mich bei meinen Forschungsprojekten stets unterstützt haben und Gelegenheit gaben, Gendertrainings für BCA in den Arbeitsagenturen und Regionaldirektionen umzusetzen. Die Argumentationen für BCA sind im Dialog mit den BCA in den Regionaldirektionen und Arbeitsagenturen entstanden.

Besonders wertvoll sind die Erkenntnisse aus der Evaluation der Gendertrainings, für die ich Maren Haßkerl sehr danke, die sich dieses Themas in ihrer Bachelorarbeit angenommen hatte.

Danken möchte ich ebenfalls sehr herzlich dem Team Diversity der Ford Werke GmbH in Köln und Dr. Wolfgang Runge, der den Kontakt ermöglichte. Brigitte Kasztan, Nathaly Maus-Thiel und Claudia Löhle-Parg eröffneten wertvolle und interessante Einblicke in ihre spannende Arbeit.

Auch Kathleen Cieplik bin ich zu Dank verpflichtet. Als tüchtige Geschäftsfrau nahm sie sich nicht nur die Zeit für ein ausführliches Interview, sondern auch für die Lektüre des gesamten Kapitels zur gendersensiblen Existenzgründungsberatung. In diesem Zusammenhang sei auch meiner früheren Kollegin an der HdBA Prof. Dr. Birgit Wiese gedankt, die durch ihre außerordentliche Fachkompetenz und Praxiserfahrung das konzeptionelle Fundament für ein Wahlmodul zur Existenzgründungsberatung legte.

Zu danken ist nicht zuletzt den vielen BCA in den Agenturen und Jobcentern, die vor, in und am Rande von Seminaren über ihre Arbeit erzählten. Hier sind insbesondere Jenny Brautzsch und Elke Heinrichs zu nennen, die mir erste Einblicke in die Arbeitswelt einer BCA verschafften. Dem Datenzentrum Statistik in der Zentrale der BA sei Dank für spezifische Analysen zum Arbeitsmarkt und die gute Betreuung. Dankbar bin ich auch Sigrun Brünig, die durch ihr Engagement im Landkreis

Holzminden eine Kommune geschaffen hat, in der das komplette, an den Schulen für die Berufsorientierung verantwortliche Personal in spezifischen Fortbildungen gendersensibilisiert worden ist.

Dank an Vitalia Shvaikovska und Laura Schumacher für die Durchsicht und Weiterentwicklung der Fallbeispiele entlang der Critical-Incident-Technik. Dank geht ebenso an Simone Schroeter für ihren Input zum Reha-Fall 11 SGB II. Bei der Auswertung der Argumentationen für geschlechtsuntypische und wider geschlechtstypische Berufe hat Christina Gallinat (B.A. Psychologie) wichtige Vorarbeiten geleistet. Anna Koschatzky danke ich für ihre Geduld beim Lösen kniffliger Formatierungsfragen. Auch Anna Becker verdient mit der kreativen Gestaltung einer ansprechenden und passenden Titelgrafik wie immer höchste Anerkennung. Melanie Friederich und Heidi Holzhauser sei Dank für ihr professionelles Lektorat.

## 2 Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

---

Frauen und Männer wählen unterschiedliche Berufe. Diese geschlechtstypische Berufswahl prägt maßgeblich ihren weiteren beruflichen Weg, ihre beruflichen Chancen am Arbeitsmarkt und hat Auswirkungen auf Verdienst und Lebensqualität.

Dieses Kapitel skizziert überblicksartig die wichtigsten Daten über Frauen und Männer auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Das Material ist dabei weitgehend deskriptiv zusammengestellt und versteht sich als Hintergrundwissen zum Verständnis der in diesem Band vorgestellten Konzepte. Für aktuelle Zahlen und differenziertere Betrachtungsweisen sind der erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2013a), verschiedene Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ([www.iab.de](http://www.iab.de)) sowie einschlägiges Datenmaterial der Bundesagentur für Arbeit ([www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > Statistik > Arbeitsmarkt im Überblick) und des Statistischen Bundesamtes ([www.destatis.de](http://www.destatis.de)) zu empfehlen.

Ebenso wird an dieser Stelle nicht auf die Hintergründe und Forschungsbefunde zur geschlechterstereotypen Berufswahl eingegangen. Diese sind beispielsweise bei Franzke (2010b) dokumentiert. Dabei spielen zum einen Aspekte der bereits im Kindergartenalter beginnenden unterschiedlichen Sozialisation von Jungen und Mädchen eine Rolle. Zum anderen werden kulturell bedingte Vorstellungen über das, was für das entsprechende Geschlecht Normalität bedeutet, von Männern, Frauen, Bildungsinstitutionen und Arbeitsmarktorganisationen, einschließlich Arbeitgebern, reproduziert. Dieser Vorgang, „Doing Gender“ genannt, beschreibt, „wie Geschlecht in Interaktionen hergestellt wird und zu einem wichtigen sozialen Merkmal für Personen sowie soziale und berufliche Praktiken wird“ (Solga & Pfahl 2009, S. 2). Dabei sind nach Wetterer (1995) „die Verfahren der Vergeschlechtlichung von Berufarbeit (...) subtiler und indirekter geworden“ (S. 12).

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist ein wichtiger Akteur auf dem Arbeitsmarkt, mit dem viele Menschen im Laufe ihres Lebens in der einen oder anderen Weise in Kontakt kommen: sei es im Rahmen schulischer Berufsorientierungsveranstaltungen, in der Berufsberatung, bei der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz, zur Beantragung von Leistungen oder als Arbeitgeber, der z. B. Beratung und

Unterstützung bei der Personalsuche und Fachkräftesicherung sucht. Angehörige der BA sind Teil der sozialen Sozialisation sowie Konstruktion. Weder als Menschen (Frauen/Männer) noch als Angehörige der Institution sind sie frei davon (vgl. hierzu z. B. Albrecht, 2008 und Ostendorf, 2005).

Eine Studie zur Überprüfung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, bezogen auf das SGB II, zeigt, dass es im Analysezeitraum 2005 bis 2009 Anhaltspunkte dafür gab, dass Frauen bei den Förderungen (z. B. beim Eingliederungszuschuss) unterproportional vertreten sind. Vor allem Frauen mit (Klein-)Kindern waren hiervon betroffen. Außerdem wurden Männer in einer Bedarfsgemeinschaft stärker aktiviert als Frauen und es wurde selten hinterfragt, dass vorrangig Frauen ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Sorgearbeit zurückstellen. Mehr Männer als Frauen wurden in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen vermittelt. Mehr Frauen als Männer gingen in Nichterwerbstätigkeit über. Frauen wurden seltener sanktioniert, waren jedoch von Leistungskürzungen häufiger betroffen. Zu beobachten war zudem Leistungsgewährung auf das Konto des Mannes (Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, FIA – Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt & GendA – Forschungs- und Kooperationsstelle Arbeit, Demokratie, Geschlecht am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg, 2009). Auch wenn die Daten inzwischen überholt sein mögen, so zeigen sie doch sehr klar die Implikationen von Gender in der beschäftigungsorientierten Beratung.

Gerade Beratungs-, Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte sollten geschlechtsspezifische Besonderheiten kennen und es verstehen, diese in ihrer Arbeit so zu berücksichtigen, dass Beiträge zur Chancengleichheit geleistet werden. Angesichts der nachfolgenden Situationsbeschreibung, nach welcher Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt komplett unterschiedlich platziert sind, stellt dies alles andere als eine leichte Aufgabe dar.

## 2.1 Geschlechtsspezifische Berufs- und Studienwahl

Frauen, die heute die allgemeinbildenden Schulen verlassen, haben im Durchschnitt eine höhere Schulbildung als Männer. Ihr Anteil bei den Abgängen ohne Hauptschulabschluss ist mit 39,7 % deutlich geringer als derjenige der Männer mit 60,3 %. Darüber hinaus machen mehr Frauen als Männer das Abitur: Unter denjenigen, die 2011 die Fachhochschulreife erwarben, beträgt der Frauenanteil 52,6 %, bei der allgemeinen Hochschulreife liegt der Frauenanteil sogar bei 55,3 % (s. Tab. 1, Statistisches Bundesamt, 2011a, 2011b).

**Tab. 1** Schulabgängerinnen und Schulabgänger allgemeinbildender Schulen

Abschlussart	Anteil Männer		Anteil Frauen	
	Absolute Zahl	%	Absolute Zahl	%
allgemeinbildende Schulen	445.008	50,4	437.905	49,6
davon:				
ohne Hauptschulabschluss	29.874	60,3	19.686	39,7
mit Hauptschulabschluss	97.595	57,9	71.065	42,1
mit Realschulabschluss	172.048	50,6	167.710	49,4
mit Fachhochschulreife	6.525	47,4	7.244	52,6
mit allgemeiner Hochschulreife	138.966	44,7	172.200	55,3

Eigene Darstellung aufgrund der Daten des Statistischen Bundesamtes, 2011a und 2011b

Diese scheinbare Gleichheit zwischen den Geschlechtern bleibt jedoch nicht lange bestehen. Bei der Berufs- und Studienwahl geht das Verhalten junger Frauen und Männer stark auseinander. Die Entscheidung für einen Ausbildungsberuf fällt nach wie vor sehr geschlechtsspezifisch aus. Der Übergang in die Berufsausbildung bedeutet eine „erste entscheidende Weichenstellung“ (DGB Bundesvorstand, 2013, S. 56) in Bezug auf die geschlechtsspezifische Unterteilung des Arbeitsmarkts.

Bundesweit gesehen stellen innerhalb des dualen Systems Ausbildungen zur medizinischen Fachangestellten, Bürokauffrau, Kauffrau im Einzelhandel, Industriekauffrau sowie Verkäuferin die von Frauen am häufigsten gewählten Berufe dar. Umgekehrt gehören unter den Männern Ausbildungen zum Kraftfahrzeugmechatroniker, Industriemechaniker, Elektroniker, Anlagemechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sowie Kaufmann im Einzelhandel zu den fünf Favoriten (s. Tab. 2, Statistisches Bundesamt, 2011c).

**Tab. 2** Die fünf beliebtesten Ausbildungsberufe in Deutschland nach Geschlecht

Rang	Beruf	Männer		Frauen		
		Absolute Zahl der Auszubildenden	Anteil Frauen in %	Beruf	Absolute Zahl der Auszubildenden	Anteil Männer in %
1	Kraftfahrzeugmechatroniker	59.832	3	Medizinische Fachangestellte	38.610	1,2
2	Industriemechaniker	46.383	4,9	Bürokauffrau	38.040	27
3	Elektroniker	34.425	1,4	Kauffrau im Einzelhandel	37.524	44,7
4	Anlagemechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	31.542	0,9	Industriekauffrau	31.530	38,2

(Fortsetzung Tab. 2)

Rang	Männer			Frauen		
	Beruf	Absolute Zahl der Auszubildenden	Anteil Frauen in %	Beruf	Absolute Zahl der Auszubildenden	Anteil Männer in %
5	Kaufmann im Einzelhandel	30.333	55,3	Verkäuferin	29.847	38,7

Eigene Darstellung aufgrund der Daten des Statistischen Bundesamtes, 2011c

Während sich viele junge Frauen für Berufe aus dem Dienstleistungssektor entscheiden (Frauenanteil 61,7%), sind bei jungen Männern Berufe in der Produktion besonders beliebt (Männeranteil 87,6%) (s. Bundesinstitut für Berufsbildung, 2012, S.127). Auch das Handwerk wird von Männern stärker nachgefragt als von Frauen (Männeranteil 76,8%).

Mädchen zeigen sich dabei in ihrer Berufswahl stark eingeschränkt. So verteilen sich 55% der weiblichen Auszubildenden auf nur neun Ausbildungsberufe, während sich 50% der männlichen Auszubildenden in 17 verschiedenen Berufen wiederfinden (Kroll 2010, S. 9). Das kommt auch darin zum Ausdruck, dass eine ganze Reihe staatlich anerkannter Ausbildungsberufe – gerade in technischen und Bauberufen – existiert, in denen keine einzige Frau vertreten ist. So lernt derzeit im gesamten Bundesgebiet keine einzige Frau Rohrleitungsbauerin (609 männliche Auszubildende), Betonfertigteilbauerin und Betonstein- und Terrazzoherstellerin (405 männliche Auszubildende) oder Feuerungs- und Schornsteinbauerin (90 männliche Auszubildende). In vielen anderen dualen Ausbildungsberufen bilden Frauen eine marginale Minderheit, zum Beispiel unter den Gerüstbauern (1.179 Auszubildende, 99,5% Männeranteil), Anlagemechanikern für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (32.799 Auszubildende, 99,2% Männeranteil), Metallbauern (26.244 Auszubildende, 98,9% Männeranteil), Elektronikern (35.091 Auszubildende, 98,6% Männeranteil) und Kraftfahrzeugmechatronikern (62.949 Auszubildende, 97,2% Männeranteil) (s. Tab. 3, Bundesinstitut für Berufsbildung, 2010).

Tab. 3 Ausbildungsberufe mit hohem Männeranteil im Jahr 2010

Rang	Ausbildungsberuf	Gesamtzahl Auszubildende	Gesamtzahl Männer	Männeranteil in %
1	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	62.949	61.173	97,2
2	Industriemechaniker/-in	50.619	48.195	95,2
3	Elektroniker/-in	35.091	34.605	98,6
4	Koch/Köchin	33.633	25.626	76,2
5	Anlagemechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	32.799	32.526	99,2
6	Metallbauer/-in	26.244	25.950	98,9
7	Mechatroniker/-in	26.031	24.615	94,6

(Fortsetzung Tab. 3)

Rang	Ausbildungsberuf	Gesamtzahl Auszubildende	Gesamtzahl Männer	Männeranteil in %
8	Fachinformatiker/-in	23.838	22.353	93,8
9	Fachkraft für Lagerlogistik	22.968	20.424	88,9
10	Zerspanungsmechaniker/-in	22.698	21.822	96,1

Eigene Darstellung aufgrund der Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung, 2010

Im Vergleich dazu gibt es nur sehr wenige staatlich anerkannte Berufe mit minimalen Fallzahlen, in denen derzeit nur Frauen ausgebildet werden (z. B. lernen derzeit 18 Frauen Manufakturporzellanmalerinnen und kein einziger Mann). Dennoch sind in den weiblich dominierten Berufen mit einem großen Angebot an Ausbildungsplätzen Frauen beinahe unter sich, zum Beispiel – wenn man auch die schulischen Ausbildungen hinzuzieht – bei den Erzieherinnen (47.228 Auszubildende, 87,2 % Frauenanteil), den medizinischen Fachangestellten (39.168 Auszubildende, 98,8 % Frauenanteil) und den zahnmedizinischen Fachangestellten (30.387 Auszubildende, 99,4 % Frauenanteil) (s. Tab. 4, Bundesinstitut für Berufsbildung, 2010 und Bundesinstitut für Berufsbildung, 2012, S. 218).

Mehr Frauen als Männer durchlaufen schulische Ausbildungen. Gerade im Bereich Gesundheit, Pädagogik und Gestaltung wird vorrangig „schulisch“, das heißt an staatlichen und privaten Berufsfachschulen, Berufskollegs, Fachakademien und Ähnlichem ausgebildet. Eine Ausbildungsvergütung erhalten die dort Lernenden in der Regel nicht. Dafür muss an den privaten Schulen noch Schulgeld einkalkuliert werden (Bundesagentur für Arbeit, 2010a).

Tab. 4 Ausbildungsberufe mit hohem Frauenanteil im Jahr 2010

Rang	Ausbildungsberuf	Gesamtzahl Auszubildende	Gesamtzahl Frauen	Frauenanteil in %
1	Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	59.172	48.000 <sup>1</sup>	81,4
2	Altenpfleger/-in	51.965	42.000 <sup>1</sup>	80,8
3	Erzieher/-in	47.228	41.000 <sup>1</sup>	87,2
4	Medizinische/-r Fachangestellte/-r	39.168	38.718	98,8
5	Friseur/-in	34.338	30.861	89,9
6	Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	30.387	30.195	99,4
7	Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	29.439	27.144	92,2
8	Hotelfachmann/-fachfrau	26.955	20.559	76,3
9	Physiotherapeut/-in/ Krankengymnast/-in	23.097	16.000 <sup>1</sup>	69,6
10	Sozialassistent/-in	19.894	17.000 <sup>1</sup>	85

<sup>1</sup> Zahl gerundet, da keine genauen Zahlen verfügbar.

Eigene Darstellung aufgrund der Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung, 2010