



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



JOBSTARTER

REGIONAL

2/2011



Gender  
Mainstreaming:  
Chancen-  
gleichheit in der  
Ausbildung

INHALT

**JOBSTARTER GRUSSWORT**

Katharina Kanschat über  
Gender Mainstreaming  
Seite 3

**JOBSTARTER THEMA**

Berufswahl öffnen für  
beide Geschlechter  
Seite 5

**JOBSTARTER PROJEKTE**

Die Praxis erfolgreicher  
Gender-Konzepte  
Seite 14

**JOBSTARTER LITERATUR**

Seite 16

BILDUNG

Ideen zünden!

## Liebe Leserin, lieber Leser,



eine Gewissensfrage: Angenommen, Sie hätten eine Tochter, die nach dem Schulabschluss Kfz-Mechatronikerin lernen wollte – fänden Sie das wirklich gut? Oder umgekehrt: ein Sohn, der Krankenpfleger werden will – kein Problem damit? Sagen Sie nicht allzu schnell „Überhaupt kein Problem!“, denn diese politisch korrekte Antwort spiegelt die Praxis des Ausbildungsmarktes laut allen Statistiken nicht wider. Dort bleiben vor allem jungen Frauen zumeist nur bestimmte Berufsbereiche mit schlechteren Konditionen vorbehalten. Es muss also zahlreiche Menschen geben, die „Lieber nicht!“ antworten, wenn es wirklich darauf ankommt, dass ein Mädchen seine „untypische“ Wunschkarriere machen darf.

Dazu gehören bisweilen auch Eltern, Lehrer und Führungskräfte, die immer wieder Ausreden finden, warum der chancenreiche IT-Ausbildungsplatz besser

mit einem Jungen und die Erzieher/-innenstelle besser mit einem Mädchen besetzt wird. Aber es sind auch die Jugendlichen selbst, die sich gegenseitig in diesen Klischees bestärken – wer möchte sich schon durch die Berufswahl als „uncool“ outen?

Es gibt also viel zu tun für JOBSTARTER, um verkrustete Jobstrukturen zu durchbrechen und Jugendlichen die Vorteile von Talent- statt Geschlechterorientierung bei der Berufswahl schmackhaft zu machen. Nur dann wird der zunehmende Fach- und Führungskräfemangel – übrigens gerade auch in technischen und in Pflegeberufen! – mit einem Reservoir gut qualifizierter junger Frauen und Männer eingedämmt werden können.

Die Strategie dazu heißt Gender Mainstreaming. Wie können JOBSTARTER-Projekte mithilfe dieser Strategie unter anderem Betriebe dafür begeistern, Ausbildungsstellen gegen die erlernten Geschlechterrollen zu besetzen? Das und viele weitere Aspekte des Gender Mainstreamings wollen wir Ihnen in diesem Heft

näherbringen. Lassen wir uns nicht mehr ausbremsen, gehen wir auf die Überholspur!



Viel Spaß bei der Lektüre wünscht Ihnen

Ihre Sigrid Meiborg

### Impressum

Herausgeber: Programmstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) für das Programm JOBSTARTER des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn  
Tel.: 02 28 / 1 07-29 09, Fax: 02 28 / 1 07-28 87  
E-Mail: [info@jobstarter.de](mailto:info@jobstarter.de)  
Internet: [www.jobstarter.de](http://www.jobstarter.de)

Bestellungen:  
Tel.: 0 18 05 / 26 23 02, Fax: 0 18 05 / 26 23 03  
Festnetzpreis 14 ct/min, höchstens 42 ct/min aus Mobilfunknetzen oder per E-Mail: [books@bmbf.bund.de](mailto:books@bmbf.bund.de)

Sie möchten das Journal **JOBSTARTER REGIONAL** regelmäßig kostenlos erhalten? Dann schicken Sie bitte eine E-Mail mit Ihrer Adresse an [info@jobstarter.de](mailto:info@jobstarter.de)!

ISSN 1863-8384

Ausgabe 2/2011  
6. Jahrgang, Heft 17  
Bonn, August 2011

Redaktion: Sigrid Meiborg (verantwortlich), Evelyn Borsdorf, Annette Land, Judith Ramrath

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe (Seitenzahlen in Klammern):  
Sigrid Meiborg (2), Katharina Kanschat (3–4), Evelyn Borsdorf, Annette Land (5–11), Irene Pimminger (7), Angelika Puhlmann (12), Martina Bergk (13), Oliver Driesen (14–15), Judith Ramrath (16).  
Die Inhalte der Beiträge verantworten die Autorinnen und Autoren.

Gestaltung: Conny Koepl. vice versa, Köln  
Herstellung: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

Bildnachweis (Seitenzahlen in Klammern):  
©istockphoto.com / Nicholas / Jonathan Downey (1) / mattjeacock (2),  
JOBSTARTER / Jürgen H. Krause (2 unten, 3 oben), LIFE e.V. (3 unten),  
©istockphoto.com / Catherine Yeulet (4) / Joe Potato Photo (5) / Kali Nine LLC (6), Conny Koepl (7), Hans Traxler (8), LIFE e.V. (10), ©istockphoto.com / Sarah Garner (11), LIFE e.V. (12), ©istockphoto.com / Eva Madrazo (13),  
Handwerkskammer Hildesheim-Südniedersachsen (14), ©istockphoto.com / powershot (15), JOBSTARTER (16)

## Auf dem Weg zur Chancengleichheit

**Gender Mainstreaming ist in JOBSTARTER ein Querschnittsthema, das alle Themenbereiche und Projekte betrifft. Das Anliegen ist klar: gleiche Chancen für junge Frauen und Männer auf dem Ausbildungsmarkt. Ein Grußwort von Katharina Kanschä, Leiterin der JOBSTARTER-Programmstelle.**

Fakt ist, dass junge Frauen in Deutschland im Durchschnitt bessere Schulergebnisse erreichen als junge Männer. Sie können dies in der betrieblichen Berufsausbildung aber nicht erfolgreich umsetzen. Es ist immer noch so, dass nur 40 Prozent der betrieblichen Ausbildungsplätze mit jungen Frauen besetzt werden – und bei der Wahl ihrer Laufbahn sind Schülerinnen auf ein noch kleineres Berufespektrum konzentriert als Schüler.

Mit Gender Mainstreaming wollen wir erreichen, dass Mädchen ihre Fähigkeiten in gewerblich-technischen Berufen genauso erfolgreich einbringen können wie Jungen in sozialen Berufen. Wir wollen Jungen wie Mädchen dabei unterstützen, ihre Auswahlmöglichkeiten auszuweiten. Und wir wollen dazu beitragen, dass sie in ihrer Berufswahl nicht durch das Geschlecht determiniert sind. Fähigkeiten, Begeisterung und Motivation sollen die Grundlagen der Entscheidung für den jeweiligen Beruf sein.

Den Rahmen für Gender Mainstreaming setzten uns das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und der Europäische Sozialfonds (ESF). „Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern durch die durchgängige Verankerung der Gleichstellungsperspektive in



allen Politikfeldern und Handlungsbereichen verfolgt“, so die Definition der ESF-Gleichstellungsstelle. Das bedeutet: Aspekte des Gender Mainstreamings werden bei allen Planungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsschritten berücksichtigt. Gender Mainstreaming in unserem Feld, der dualen

Berufsausbildung, bedeutet zunächst eine Analyse der Unterschiede, denen junge Frauen und Männer beim Einstieg in die Ausbildung begegnen. Darauf aufbauend bedeutet es, Maßnahmen einzuführen, um Benachteiligung zu verhindern und Gleichstellung zu fördern.

### Gute Kooperation mit der ESF-Gleichstellungsstelle

Wir wollen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der JOBSTARTER-Projekte das nötige Rüstzeug geben, um Gender Mainstreaming in ihre Umsetzungsstrategien einzubauen. Diejenigen, die Jugendliche und Betriebe beraten, wollen wir sensibilisieren, damit sie die individuellen Potenziale junger Frauen und Männer fördern – unabhängig von deren Geschlecht. Den Partnern und Akteuren im JOBSTARTER-Kontext stellen wir möglichst viele Daten und Fakten über Gender in der Ausbildung zur Verfügung. Unser großer Vorteil ist die gute Kooperation mit der ESF-Gleichstellungsstelle. Hier können wir auf einen hervorragend informativen Webauftritt zugreifen, der umfassende Informationen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Programmen und Projekten bietet. Und Vertreterinnen der Gleichstellungsstelle haben JOBSTARTER maßgeblich dabei unterstützt, die Analyse und Umsetzung der Gender-Aktivitäten zu befördern. Eine weitere wichtige Grundlage für die Vertiefung von Gender Mainstreaming im Programm sind die Forschungsergebnisse der Kolleginnen und Kollegen des Bundesinstituts für Berufsbildung – insbesondere die Studie zur „Berufsorientierung junger Frauen im Wandel“, deren Ergebnisse jüngst veröffentlicht wurden.

JOBSTARTER geht beim Gender Mainstreaming in zwei Richtungen vor: Die Programmstelle hat mit den Regionalbüros „top down“ eine Vorgehensweise entworfen, die unter anderem eine Analyse des Status quo und eine Reihe von Workshops mit den Projekten vorsieht. Gleichzeitig funktioniert Gender Mainstreaming in JOBSTARTER auch „bottom up“: durch viel



Lautsprecher an und Ton aufdrehen: Mädchen haben Spaß an der Technik!

Engagement in den Projekten und viele gute Ansätze bei der Umsetzung in den Regionen.

Der erste Schritt der Programmstelle war die Analyse: An welchem Punkt steht JOBSTARTER in Bezug auf Gender? Wir haben unsere Monitoringdaten ausgewertet und festgestellt, dass in JOBSTARTER – wie in der gesamten dualen Ausbildung – mehr Jungen als Mädchen Ausbildungsplätze besetzen. Wir haben die Projekte befragt, wie viele von ihnen dezidiert auf das Thema Gender eingegangen sind und wie viele den Gender-Aspekt in der Projektarbeit aktiv eingeplant haben.

### Grundlegende Gender-Sensibilität wecken

Im nächsten Schritt haben wir gemeinsam mit den JOBSTARTER-Regionalbüros überlegt, wie wir von der Programmstelle aus den Prozess fördern können. Als Ergebnis hat die Programmstelle mit den Regionalbüros einen eigenen Informationsbereich zu Gender-Themen auf [www.jobstarter.de](http://www.jobstarter.de) eingerichtet. Zudem organisieren die Regionalbüros gemeinsam mit der Programmstelle eine Reihe von Workshops. Hier beraten wir mit den Projektverantwortlichen und mit Expertinnen und Experten die Umsetzung von Gender Mainstreaming. Begleitet wird der Prozess mit verschiedenen Publikationen.

Damit wollen wir eine grundlegende Gender-Sensibilität wecken und das Thema der Chancengleichheit von jungen Frauen und Männern stärker ins Blickfeld holen. Denn eines ist klar: Wenn man Lehrpersonal in den Schulen oder Auszubildende in den Betrieben fragt, dann gibt es keinen, der nicht für gleiche Chancen von Frauen und Männern in der Ausbildung ist. Die Realität sieht aber anders aus: In vielen Berufen, insbesondere in den Zukunftsbranchen der IT oder anderen Technologiebereichen, bleiben Männer fast schon unter sich. Die Präsenz junger Frauen hat dort in den vergangenen Jahren laut Statistik stetig abgenommen. Aus unserer Sicht braucht das Beratungs- und Ausbildungspersonal ein fundiertes Wissen darüber, wie diese

Ungleichheiten entstehen – und wie stark insbesondere die Ausbildungs- und Berufswahl auf gesellschaftlichen, sozialen und kulturellen Prägungen beruhen. Die gute Nachricht: Diese Prägungen werden erlernt und sind somit veränderbar.

Letztlich brauchen Beratende und Auszubildende von uns Instrumente und Ideen, wie sie in ihrem pädagogischen Handeln die Chancengleichheit stärker fördern können. Mit diesem Rüstzeug können sie der gegenwärtigen Segregation von jungen Frauen und Männern im Berufswahlverhalten entgegenwirken. Wir wünschen uns einen gemeinsamen Lernprozess von Projektbeteiligten, Verantwortlichen in Betrieben und Schulen und den Jugendlichen mit ihren Eltern. Dieser Prozess beginnt mit einer Einschätzung und Wahrnehmung der Potenziale der jungen Leute. Er setzt sich fort in einer gendersensiblen Unterstützung bei der Berufsorientierung und bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz.

Ausbildung ist das Fundament, auf dem die Arbeitswelt aufbaut. Alle Geschlechterstereotypen, die in der Berufsorientierung und Ausbildungswahl festgelegt werden, zementieren sich in der Arbeitswelt weiter. Ich freue mich darauf, mit den Partnern des JOBSTARTER-Programms weiter daran mitzuwirken, dass wir Gender-Kompetenz stärken und letztlich mehr Chancengleichheit erreichen.



In blauen Kitteln: Frauen sind bisher noch selten in Technikberufen anzutreffen.

## Gender Mainstreaming in JOBSTARTER: Neue Chancen für junge Frauen und Männer



Gegensätzliche Modelle: Oft entscheiden Klischees die Berufswahl von Männern und Frauen.

**Dank des Engagements der JOBSTARTER-Projekte gelangten bisher 37.000 junge Menschen in Ausbildung. Doch Mädchen profitieren davon wesentlich weniger als Jungen. Evelyn Borsdorf und Annette Land über Wege zu gleichen Chancen für beide Geschlechter in der beruflichen Ausbildung und in JOBSTARTER.**

Eine Berufsstarterin, nennen wir sie Manuela, hat einen mittelmäßigen Realschulabschluss und sucht eine Ausbildungsstelle. Sie ist praktisch, geschickt und fährt wie ihr Freund Markus begeistert Motorrad. Er hat bereits einen Ausbildungsplatz als Mechatroniker. Manuela überlegt, ob das auch was für sie ist. Eltern, Lehrer und die Berufsberaterin raten ihr ab. Die Freundinnen finden „Mechatronikerin“ uncool. Nach mehreren Bewerbungen bekommt Manuela schließlich eine Lehrstelle als Friseurin. Kein Einzelfall?

### Ungleiche Berufswünsche von Mädchen und Jungen

Junge Menschen orientieren sich bei ihrer Berufswahl nach wie vor an traditionellen Geschlechterrollen, die ihnen von der Gesellschaft vorgelebt und zugewiesen werden. Demnach sind technikahe Berufe typisch und gesellschaftlich akzeptabel für Männer. Pflege- und soziale Berufe werden eher Frauen zugesprochen. Abweichungen von diesen Geschlechterrollen nehmen zu, und zwar bei Mädchen stärker als

bei Jungen. Dennoch bleiben die Top Ten der beliebtesten Ausbildungsberufe der Mädchen und Jungen seit Jahren weitgehend stabil: So ist der beliebteste Ausbildungsberuf der Jungen der Kfz-Mechatroniker, Mädchen werden am häufigsten Kauffrau im Einzelhandel oder im Büro, medizinische Fachangestellte und Friseurin.

Ganz allgemein sind junge Frauen in der dualen Ausbildung unterrepräsentiert, wie unter anderem der BIBB-Datenreport 2011 und der Berufsbildungsbericht 2011 zeigen: 2010 wurden nur 41,9 Prozent der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit jungen Frauen besetzt. Auch bei den Auszubildenden insgesamt ist der Frauenanteil gering: 2009 betrug er nur knapp 40 Prozent. Nach wie vor konzentrieren sich die Jugendlichen, und hier wiederum die Mädchen stärker als die Jungen, auf sehr wenige Ausbildungsberufe – der großen Vielfalt an Berufen zum Trotz. Junge Männer wählen eine größere Bandbreite von Ausbildungsberufen, aber sie konzentrieren sich, so der im Juni 2011 erstmals erschienene Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, auch stärker auf vermeintlich „männliche“ Berufe als Mädchen auf sogenannte „Frauenberufe“. Jungen scheinen jedoch flexibler auf wirtschaftliche Veränderungen zu reagieren. Sie kompensieren den Rückgang der Ausbildungsplätze in den Produktionsberufen durch einen höheren Anteil am Dienstleistungssektor (von rund 28 Prozent im Jahr 1993 auf circa 36 Prozent 2009). Sie begeistern sich auch eher für die neuen Berufe:



Ziel erreicht: Gemeinsam wächst und gedeiht alles besser!

Der Frauenanteil an den seit 1996 neu geschaffenen Ausbildungsberufen beträgt bei den Neuabschlüssen 2009 nur 26,4 Prozent.

### Ungleiche berufliche Perspektiven von Jungen und Mädchen

Junge Frauen dominieren die schulische Berufsausbildung. Vor allem in Schulen des Gesundheitswesens und Berufsfachschulen außerhalb von Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung ist ihr Anteil hoch (in der Krankenpflege 75,5 Prozent, bei Erzieherinnen und Erziehern 87,5 und in der Sozialpflege 80,3 Prozent). Doch schulische Ausbildung bedeutet Verzicht auf eine Ausbildungsvergütung und damit eine längere finanzielle Abhängigkeit für junge Frauen. Darüber hinaus finden sie im Anschluss oft keine Anstellung – und absolvieren eine zweite Ausbildung. Dieses Berufswahlverhalten benachteiligt Frauen hinsichtlich Einkommen und Perspektiven.

Aber auch Männer sind nicht unbedingt Gewinner: Jungen, die sich für einen weiblich dominierten Beruf entscheiden, müssen um die Anerkennung in ihrem sozialen Umfeld kämpfen. Dienstleistungsberufe besonders in Erziehung, Gesundheit und Pflege werden von Jungen selten in Betracht gezogen. Dabei zeichnet sich hier ein Fachkräftemangel und ein gesellschaftlicher Bedarf ab: Viele Teams und Kollegien würden gerne mehr Männer willkommen heißen.

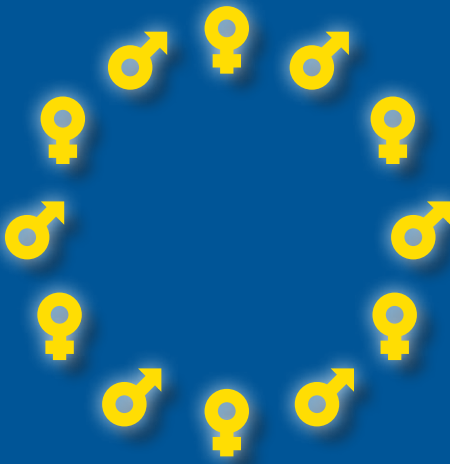
### Geschlechtspräferenzen der Ausbildungsbetriebe

Die Jugendlichen werden in ihrer Berufswahl durch das Elternhaus, den Freundeskreis, die Schule, die Berufsberatung beeinflusst – und durch das Einstellungsverhalten von Unternehmen. Denn auch Betriebe haben bei Personalfragen oft geschlechtsspezifische Präferenzen: So bevorzugen viele Unternehmen – unbewusst oder ausdrücklich – Auszubildende eines bestimmten Geschlechts. Zwar haben sich beispielsweise im gewerblich-technischen Bereich die Produktionsmethoden und damit die Anforderungen an Bewerberinnen und Bewerber geändert. Doch nach wie vor werden männliche Auszubildende bevorzugt, immer noch gibt es klischeebedingte Vorbehalte gegenüber weiblichen Auszubildenden.

Auch das Ausbildungspersonal in den Unternehmen spielt eine entscheidende Rolle: Laut Datenreport zum Berufsbildungsbericht waren 2009 nur 23 Prozent des Ausbildungspersonals weiblich, wobei der Frauenanteil im Westen deutlich geringer ist als im Osten (22 versus 33 Prozent). Dies ist bedeutsam, da die Ausbilderinnen und Ausbilder das Ausbildungsverhalten der Unternehmen beeinflussen und die Hemmschwelle der Jugendlichen gegenüber einem „geschlechtstypischen“ Ausbildungsberuf verringern oder verstärken können. Die Tendenz ist jedoch positiv: So rücken junge Frauen als Ausbilderinnen stark nach und sind in der Gruppe der 30- bis 39-jährigen Ausbilder inzwi-

## Europa als Taktgeber

**Welche Gleichstellungsstrategie verfolgt die EU – und was folgt daraus für JOBSTARTER? Erläuterungen von Irene Pimminger, Agentur für Gleichstellung im Europäischen Sozialfonds (ESF).**



Europa der Männer und Frauen

Mit dem Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrags im Jahr 1999 hat sich die Europäische Union verpflichtet, zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern Gender Mainstreaming umzusetzen. Der ESF unterstützt in den Mitgliedstaaten der EU die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, die berufliche Bildung sowie besonders benachteiligte Gruppen am Arbeitsmarkt. In allen Handlungsfeldern des ESF und bei allen von ihm geförderten Aktivitäten ist deshalb gemäß ESF-Verordnung das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu verfolgen. Im ESF-Bundesprogramm, aus dessen Mitteln JOBSTARTER gefördert wird, ist das Querschnittsziel Gleichstellung mit einer dualen Strategie verankert: Es soll sowohl mit eigens darauf ausgerichteten Maßnahmen verfolgt werden als auch Aufgabe aller ESF-geförderten Programme und Projekte sein.

Trotz dieser eindeutigen Verpflichtung auf das Querschnittsziel Gleichstellung gibt es große Herausforderungen bei der konkreten Umsetzung. Deshalb wurde die Agentur für Gleichstellung im ESF eingerichtet ([www.esf-gleichstellung.de](http://www.esf-gleichstellung.de)): Sie soll die Akteu-

rinnen und Akteure bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming unterstützen. Die dazu entwickelten Arbeitshilfen der Agentur erläutern das Vorgehen in der Praxis. Grundlegend dabei, so zeigen die praktischen Erfahrungen, ist die Übersetzung des abstrakt anmutenden „Querschnittsziels Gleichstellung“ in konkrete Ziele und Aktivitäten für die Programme und Projekte. Dazu ist es wichtig, die Geschlechterstrukturen im jeweiligen Handlungsfeld genau zu kennen: Davon ausgehend können fachlich begründete und überprüfbare Gleichstellungsziele konkretisiert und Umsetzungsstrategien entwickelt werden.

### Zweifacher Handlungsbedarf

Im Handlungsfeld der dualen Berufsausbildung zeigen die Statistiken: Junge Frauen erlangen zwar mittlerweile häufiger höhere Schulabschlüsse als junge Männer, aber sie können damit insgesamt betrachtet ihre Situation im Berufsleben noch nicht wesentlich verbessern. Aus gleichstellungspolitischer Sicht gibt es im Bereich der Berufsausbildung einen zweifachen Handlungsbedarf. Zum einen ist die Trennung in traditionelle Männer- und Frauenberufe noch sehr stark ausgeprägt. Diese Segregation zementiert sowohl stereotype Geschlechterbilder als auch einseitige Berufsbilder, die der Berufsrealität oft wenig entsprechen. Viele frauendominierte Berufe sind niedrig bezahlte „Sackgassenberufe“ mit schlechten Karrierechancen.

Zum anderen verlassen junge Männer die Schule zwar häufiger ohne Abschluss oder nur mit Hauptschulabschluss. Jedoch haben sie immer noch deutlich größere Chancen, dennoch einen Berufsabschluss zu erwerben, als junge Frauen mit niedrigem Schulabschluss. Frauen ohne Abschluss oder nur mit Hauptschulabschluss (zumal mit Migrationshintergrund) haben die schlechtesten Karten im Bemühen um eine Berufsausbildung.

Bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming im Bereich der Berufsausbildung stehen deshalb zwei Fragen im Zentrum: Was kann ein Programm oder ein Projekt tun, um die Integration insbesondere von jungen Frauen mit niedrigen Schulabschlüssen in die Berufsausbildung zu fördern, und wie kann der beruflichen Segregation entgegengewirkt werden? Die Programmstelle JOBSTARTER hat hierzu einen intensiven Dialog mit den Projekten aufgenommen und JOBSTARTER damit auf einen vielversprechenden Weg gebracht.

schen stärker vertreten als Männer (25 gegenüber 17 Prozent).

### Gender Mainstreaming verändert Strukturen

Die Gleichberechtigung von Männern und Frauen steht schon seit 1949 im Grundgesetz. Doch die Praxis sieht oft anders aus. Chancengleichheit wird durch viele Faktoren bestimmt. Strukturelle Gegebenheiten sowie tradiertes Geschlechterverhalten bedingen einander. Es bedarf daher vielfältiger Strategien auf allen Ebenen, um die Gleichberechtigung umzusetzen. Das Bundeskabinett machte 1999 die Gleichstellung von Frauen und Männern zum durchgängigen Leitprinzip der Bundesregierung und beschloss – in Anlehnung an die Zielsetzung der EU –, diese Aufgabe mit der Strategie des „Gender Mainstreamings“ zu verfolgen.

Im Gegensatz zum Begriff „Sex“, dem biologischen Geschlecht, bezeichnet „Gender“ die gesellschaftlichen anerzogenen Geschlechterrollen von Männern und Frauen. Gender Mainstreaming zielt darauf ab, die Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Bereichen und bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten zu berücksichtigen. Alle Vorhaben werden auf ihre möglichen Gender-Wirkungen überprüft und so gestaltet, dass sie Frauen und Männern die gleichen Chancen bieten. Zwei Leitfragen sind hierbei: „Würde ich dieser Person dasselbe Angebot machen, wenn sie ein anderes Geschlecht hätte?“ und: „Schließe ich bei der Entwicklung von Angeboten beide Geschlechter in meine Überlegungen ein?“

Gleichstellung heißt aber nicht zwingend Gleichbehandlung: Die Förderung der Chancengleichheit muss berücksichtigen, dass Männer und Frauen oft von ungleichen Positionen starten und damit unterschiedlich großen Unterstützungsbedarf haben. Darum ist Gender Mainstreaming auch nicht zu verwechseln mit Frauenförderung. Mainstreaming hat immer beide Geschlechter im Blick und setzt auf langfristige Strukturveränderungen.



### Gender Mainstreaming bei JOBSTARTER – Zahlen und Fakten

Der Prozess des Gender Mainstreamings beginnt mit der Analyse eines Handlungsfeldes. In einem ersten Schritt untersuchte die JOBSTARTER-Programmstelle daher die bestehenden Strukturen auf Ungleichheiten und schlüsselte alle Ausbildungsplätze geschlechtsspezifisch auf, die von den Projekten akquiriert und besetzt worden waren. Das Ergebnis entspricht dem bundesweiten Trend:

- Nur ein Drittel der rund 21.100 zusätzlichen Ausbildungsplätze, die JOBSTARTER-Projekte akquiriert haben, wurde mit Mädchen besetzt. Somit haben vor allem Jungen von JOBSTARTER profitiert.
- JOBSTARTER-Projekte fokussieren bestimmte Branchen, die in ihrer Region besonderer Unterstützung bedürfen oder besondere Potenziale bergen. Dieser Branchenfokus kann ausschlaggebend dafür sein, dass Jungen mehr von JOBSTARTER profitieren als Mädchen. Das Handwerk, die Metall- und die Elektrobranche sind die häufigsten Zielbranchen der JOBSTARTER-Projekte. Die im Handwerk geschaffenen Ausbildungsplätze wurden zu drei Vierteln mit Jungen besetzt, die Plätze in den freien Berufen hingegen fast ausschließlich mit Mädchen.
- Die Ausbildungsberufe der Jungen variieren mehr als die der Mädchen, die sich überwiegend auf kaufmännische und Dienstleistungsberufe konzentrieren. Bei den Jungen überwiegen die Fertigungsberufe der Metall- und Elektrobranche.



### Drei Herausforderungen für die Projekte

In einer Umfrage nannten JOBSTARTER-Projekte drei Herausforderungen, denen sie auf ihrem Weg zur Chancengleichheit in der dualen Ausbildung begegnen: die „erlernten“ Berufswünsche von Mädchen und Jungen, die Vorurteile der Betriebe gegen weibliche oder männliche Auszubildende und der regionale Mangel an Mädchen auf dem Ausbildungsmarkt, der sich vor allem in strukturschwachen Regionen bemerkbar macht. Viele Mädchen wandern von dort in strukturstärkere Ballungszentren ab. Die Mädchen, die bleiben, stehen dem dualen Ausbildungsmarkt oft nicht zur Verfügung. Sie bevorzugen eine schulische Ausbildung oder ziehen sich gerade im ländlichen Raum früh in eine Familienphase zurück. Dem Ausbildungsmarkt geht so ein enormes Fachkräftepotenzial verloren, auf das er angesichts des demografischen Wandels nicht verzichten kann. Volker Grünewald, stellvertretender JOBSTARTER-Programmstellenleiter, betont daher die Gender-Ziele: „Das Thema Chancengleichheit der Geschlechter in der dualen Ausbildung muss zukünftig eine noch stärkere Rolle in der Umsetzung des Programms spielen. Besser integrieren müssen wir vor allem auch junge Frauen ohne oder mit niedrigem Schulabschluss sowie Jugendliche mit Migrationshintergrund.“

Berufe Top Ten der Mädchen in JOBSTARTER		
1	Friseurin	10,2 %
2	Bürokauffrau	9,2 %
3	Verkäuferin	6,8 %
4	Kauffrau für Bürokommunikation	6,2 %
5	Kauffrau im Einzelhandel	5,7 %
6	Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk	4,1 %
7	Fachkraft im Gastgewerbe	3,6 %
8	Medizinische Fachangestellte	2,9 %
9	Industriekauffrau	2,9 %
10	Rechtsanwaltsfachangestellte	2,7 %

Gender Mainstreaming bedeutet, dass die Projekte in ihrer täglichen Arbeit prüfen: Werden mit unseren Angeboten eher männliche oder weibliche Jugendliche angesprochen? Wie können wir vor allem junge Frauen erreichen? Welche regionalen Ausbildungsstrukturen fördern eine zukunftsfähige berufliche Integration junger Frauen? Die Möglichkeiten sind so vielfältig wie die Tätigkeitsschwerpunkte. Hier einige Beispiele aus der Praxis:

### Verzahnung von schulischer und dualer Ausbildung: bessere Startchancen für junge Frauen

Das JOBSTARTER-Projekt „Kompetenz durch Betrieb und Schule“ half der Berufsschule in Schleswig, neue Wege für den schulischen Ausbildungsgang zur kaufmännischen Assistentin auszuprobieren: Die Schule bot längere Praktikumszeiten an und stimmte die schulische Ausbildung mit der Kammer ab. So hat nun etwa eine junge Frau nach erfolgreichem Abschluss – mit dem Fachabitur in der Tasche – nicht nur die Wahl, ein Studium zu absolvieren. Sie könnte auch ein sechsmonatiges Betriebspraktikum anschließen und dann bei der IHK die Prüfung zur Kauffrau ablegen. Oder aber ihr Praktikumsbetrieb bietet ihr an, gleich dort einzusteigen oder eine zweite Ausbildung mit einem dualen Studium zu verbinden. Bei so vielen Optionen

Berufe Top Ten der Jungen in JOBSTARTER		
1	Kraftfahrzeugmechatroniker	5,6 %
2	Anlagenmechaniker Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik	4,8 %
3	Mechatroniker	4,0 %
4	Zerspanungsmechaniker	3,8 %
5	Industriemechaniker	3,2 %
6	Metallbauer	3,2 %
7	Berufskraftfahrer	2,5 %
8	Elektroniker für Gebäude- und Infrastruktursysteme	2,5 %
9	Koch	2,4 %
10	Verkäufer	2,2 %

wird die schulische Ausbildung für junge Frauen nicht zur Warteschleife. „Das Thema Gender hatten wir gar nicht im Blick“, sagt Detlef van den Bergh, Leiter des Schleswiger Projektes, „aber wir freuen uns, den jungen Frauen durch eine neue Ausbildungsstruktur eine realistische Perspektive zu bieten.“

### Teilzeitausbildung fördert Teilhabe junger Mütter am Erwerbsleben

Junge Mütter werden durch ihre frühe Elternschaft stärker in ihrem beruflichen Werdegang behindert als junge Väter. Die fehlende Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie führt für sie eher dazu, dass sie ihre beruflichen Ziele senken oder ganz aufgeben und in vermeintlich familienfreundlichere Berufe ausweichen. Doch diese Berufe sind häufig schlechter bezahlt und bieten weniger Aufstiegsmöglichkeiten. Daher ist eine bessere Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie wichtig für das Gleichstellungsziel. So setzen sich einige JOBSTARTER-Projekte erfolgreich für Teilzeitberufsausbildungen ein, um ledigen oder alleinerziehenden Müttern (und auch Vätern) eine Berufsqualifizierung und zugleich einen Lebensunterhalt zu ermöglichen. Darüber hinaus knüpfen die Projekte auch Netzwerke zwischen Behörden, Beratungsstellen, Schulen und Kammern. Sie vermitteln betriebliche Ausbildungsplätze, organisieren Teilzeitschulklassen und sichern die Kinderbetreuung. Damit verbessern sie die Rahmenbedingungen für die berufliche Gleichstellung von jungen Müttern und Vätern.

### Einblicke in die Vielfalt möglicher Tätigkeitsbereiche

JOBSTARTER-Projekte arbeiten im Übergang von der Schule in den Beruf mit älteren Jugendlichen und stehen damit vor der Herausforderung, früh erlernte Verhaltensmuster grundlegend zu verändern. Hier sind andere Programme und Projekte gefragt, die bereits in der Grundschule ansetzen. JOBSTARTER kann jedoch junge Menschen mit einem geschlechtsuntypischen Berufswunsch unterstützen. Kern des Programms ist das Berufemarketing und das externe Ausbildungsmanagement. Ein erster Schritt in Richtung eines Gender Mainstreamings ist es dabei, das Berufswahlspektrum von Jugendlichen zu erweitern. JOBSTARTER-Projekte bieten Informationsveranstaltungen und persönliche Gespräche, Betriebsbesichtigungen, Praktika, Schnuppertage und praxisnahe Aktionstage. Bei diesen Gelegenheiten veranschaulichen die Projekte den Jugendlichen die Vielfalt der Ausbildungsberufe sowie



Der weibliche Weg: Hilfen von JOBSTARTER-Projekten

ihre spezifischen Zugangsbedingungen und Karrieremöglichkeiten. Sie führen die jungen Leute dabei auch an unbekannte, zu Unrecht unbeliebte und vermeintlich geschlechtsuntypische Ausbildungsberufe heran. Vorurteile werden abgebaut, Wissenslücken geschlossen und Potenziale zutage gefördert.

Da viele vermeintliche Frauenberufe aufgrund geringerer Bezahlung und schlechterer Aufstiegsmöglichkeiten als unattraktiv gelten, bewerben die JOBSTARTER-Projekte sie inhaltlich. Ein Projekt formulierte das so: „Wir zeigen Jungen, dass ‚Weiberberufe‘ anspruchsvoll, komplex und wertvoll für die Gesellschaft sind.“ Die Mädchen wiederum können Vorurteile und Berührungspunkte gegenüber technisch-naturwissenschaftlichen Berufen ablegen. Sie erfahren, dass Handwerksberufe sich stark verändert haben, weniger Kraft erfordern und den Umgang mit anderen Menschen ermöglichen.

Die Projekte machen aber auch die Erfahrung, dass Berufsorientierungsprozesse nicht erst in der Abschlussklasse einsetzen. Ralf Obalski vom JOBSTARTER-Projekt Jobstream hat gemeinsam mit ortsansässigen Betrieben und dem Lehrerkollegium einer Schule in der Wesermarsch einen Berufsorientierungstag organisiert. Schüler und Schülerinnen hatten die Aufgabe, sich jeweils in einem Wunschberuf und einem geschlechtsuntypischen Beruf zu informieren. Es wurde deutlich, dass die meisten Jugendlichen bereits feste geschlechtsstereotype Berufswünsche hatten.

### Einflussnahme auf das Rollenverständnis der Eltern

Elterliche Wertvorstellungen prägen das Berufswahlverhalten der Jugendlichen häufig entscheidend. Daher setzten erfolgreiche Strategien zum Gender Mainstreaming oft auch bei den Eltern an. Bei Elternabenden und persönlichen Gesprächen sowie mit praxisnahen Informationsveranstaltungen und Aktionen informierten einige Projekte die Eltern umfassend über Anforderungen und Karrieremöglichkeiten der Ausbildungsberufe.

Die Eltern wurden für ihre Rolle im Berufswahlprozess ihrer Kinder sensibilisiert und zur kritischen Reflexion geschlechtsspezifischer Berufswünsche angeregt. Um die Ängste und Vorbehalte der Eltern gegenüber einer geschlechtsuntypischen Berufswahl ihrer Kinder zu zerstreuen, erwiesen sich positive praktische Beispiele als hilfreich: etwa Praktikumserfahrungen der eigenen Kinder oder Berichte von Auszubildenden in einem „geschlechtsuntypischen“ Ausbildungsberuf.

### Handfeste Argumente überzeugen Betriebe

Ein verändertes Berufswahlverhalten bedingt entsprechende Angebote an Ausbildungsplätzen von Betrieben. Doch es gibt Hindernisse, wie das JOBSTARTER-Projekt AusBau Zukunft erfuhr. Es organisiert Ausbildungsplätze in der Metall- und Kunststoffindustrie. „Ausbilder haben oft noch Vorurteile, wenn es darum geht, eine junge Frau einzustellen“, berichtet Andrea Santel vom Projektträger BTZ des Handwerks in Lingen, „doch obwohl wir in einer sehr traditionell geprägten Region leben, gibt es keine direkte Ablehnung. Es fehlt uns eher an Bewerberinnen.“ Katharina Baier von der Handwerkskammer Hannover sieht das ähnlich: „Die Betriebe sind offen für junge Mädchen, aber sie werben sie nicht aktiv an.“

Mit einem Appell an die Gleichstellung von Jungen und Mädchen können JOBSTARTER-Projekte selten Unternehmen für Gender Mainstreaming ködern. Handfeste Argumente erweisen sich als erfolgreicher: der Hinweis auf den drohenden Fachkräftemangel, auf die Qualitäten und Stärken des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts oder auf Familienfreundlichkeit als zunehmend bedeutsames Qualitätssiegel für Unternehmen. Effektiv ist auch die persönliche Ansprache und Beratung der Unternehmen – ohne erhobenen Zeigefinger oder moralische Ermahnungen. Auch die passgenaue Vermittlung von Jugendlichen überzeugt: Wo die Unternehmensanforderungen optimal mit den Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber abgeglichen werden, sind Betriebe leichter für Gleichstellung zu gewinnen. Durch Praktika können Unternehmen „geschlechtsuntypische“ Jugendliche auf die Probe stellen und sich ohne moralische Verpflichtung ein Bild von deren Motivation und Eignung machen. So machen sie positive Erfahrungen und bauen Vorurteile ab.

Betriebe, die junge Frauen im technisch-gewerblichen Bereich ausbilden, machen durchweg gute Erfahrungen. „Wir haben uns bereits vor 30 Jahren bewusst dafür entschieden, auch junge Frauen zu Mechatronikerinnen auszubilden“, berichtet Sylvia Diesch-Sehrt, Ausbildungs- und Personalverantwort-



Neues Rollenbild: Männer in „weiblichen“ Pflegeberufen

liche bei Koller + Schwemmer, einem mittelständischen Kfz-Dienstleister in Nürnberg. „Für unsere vielfältigen Dienstleistungen im Kfz-Bereich – Kundendienstservice für Kraftfahrzeuge aller Marken, Instandsetzung von Oldtimern, Fertigung von Einspritzpumpen – brauchen wir gut qualifizierte und engagierte Fachkräfte. Frauen haben eine andere Herangehensweise an Probleme und kommen oft auf andere Lösungswege. Dadurch sind sie eine echte Bereicherung für das Team“, so Diesch-Sehrt. Auch von den Kunden werde es sehr positiv aufgenommen, wenn Inspektionen, Sicherheitschecks oder Reparaturen von jungen Frauen erledigt würden. Das Unternehmen beteiligt sich aktiv am Girls’ Day und bietet Schnupperpraktika an. „Besonders anwerben müssen wir junge Frauen aber nicht. Es hat sich in der Region herumgesprochen, dass wir attraktive Ausbildungsplätze bieten“, berichtet Diesch-Sehrt.

### JOBSTARTER bleibt beim Thema Gender am Ball

Unternehmen überzeugen, das Berufswahlspektrum erweitern, die Eltern einbeziehen und mehr Familienfreundlichkeit fördern: Zusammen zeigen diese Ansätze aus der JOBSTARTER-Praxis, wie die Gleichstellung von jungen Frauen und Männern in der dualen Ausbildung gefördert werden kann. Die Entwicklung von dualen Studiengängen oder Zusatzqualifikationen in Kommunikations- oder Betriebswirtschaft sind weitere Ideen, die technische Ausbildungen für junge Frauen attraktiver machen – auch in ländlichen Regionen. Diese Strategien gilt es nun, in die Breite zu tragen, auszubauen und mit anderen Maßnahmen zu verzahnen. JOBSTARTER bleibt auch hier am Ball.

# Passend machen, was nicht passt



**Angesichts trüber Statistiken: Ist das etablierte System der dualen Berufsausbildung überhaupt für Frauen geeignet? Angelika Puhmann vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) geht der Frage nach.**

Zwei Aspekte stehen bei der Suche nach Gründen für die mangelnde weibliche Präsenz auf dem Ausbildungsmarkt immer wieder im Fokus: die einseitige Berufswahl und die typisch weibliche, nämlich auf das Schöne und Menschennahe ausgerichtete Berufsorientierung junger Frauen, die speziell das Technische ausschließt. Doch wenn die Diskussionen nicht immer wieder in Klischees enden sollen, müssen andere Aspekte in den Blick genommen werden, etwa die folgenden: Passt die duale Berufsausbildung überhaupt zu Frauen? Wie könnte sie passender gemacht werden?

## Starke Zeichen setzen

Junge Frauen sind nämlich deshalb in einem engen Berufsspektrum gefangen, weil sie zu anderen Feldern keinen Zutritt erhalten. Es reicht eben nicht, wenn Betriebe bei ihrer Werbung um Auszubildende und Fachkräftenachwuchs quasi lediglich in einer Fußnote erwähnen, dass junge Frauen sich auch bewerben können. Vielmehr müssen sie starke Zeichen setzen und ihre Unternehmens- und Ausbildungskultur für Frauen attraktiv gestalten. Betriebe, die neue Wege gehen und beispielsweise auch die Möglichkeiten des Girls' Day nutzen, werden im Wettbewerb um weiblichen Fachkräftenachwuchs etwa für Technik, Naturwissenschaft oder Ingenieurwesen die Nase vorn haben.

Dazu gehört auch, dass die diskriminierenden Labels von „Frauenberufen“ und „Männerberufen“ abgeschafft werden, denn sie bestimmen letztlich auch die Höhe der Löhne und Gehälter. Dazu ist es notwendig, Schnittstellen zwischen den technischen Bereichen (männlich) und den kaufmännischen oder personenbezogenen Dienstleistungen (weiblich) hervorzuheben. Übrigens

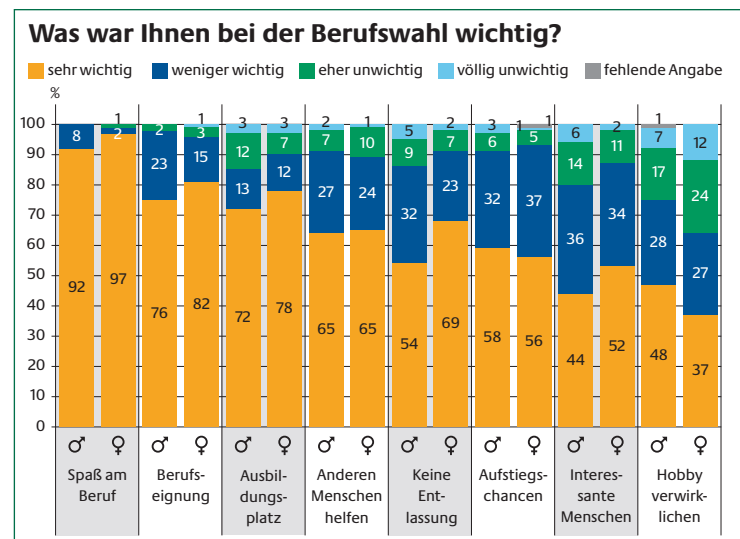
möchten ja auch junge Männer heute nicht auf „Technik“ beschränkt werden, sondern suchen etwa den Kontakt mit anderen Menschen und berufliche Vielfalt.

## Aufschlussreiche Untersuchung

Das führt zur nächsten Frage: Ist die Berufsorientierung wirklich geschlechtsspezifisch ganz unterschiedlich? Aufschlussreich ist eine Auszubildendenbefragung des BIBB bei 200 weiblichen und 200 männlichen Auszubildenden im ersten Lehrjahr als Kfz-Mechatroniker/innen, medizinische Fachangestellte, IT-Kaufleute und Kaufleute im Einzelhandel. Ergründet wurde, wie sie sich orientiert haben, wie sie ihre Talente und Ziele entdeckten. Dabei zeigte sich, dass die jungen Frauen etwas früher wissen, wo sie hingehen wollen. Auch probieren sie etwas häufiger schon im Vorfeld aus, welche Tätigkeiten ihnen liegen und wo sie in der Berufswelt ihren Platz haben möchten. Die Jungen hingegen sind bei den Unentschlossenen stärker vertreten.

Eine weitere Beobachtung ist, dass Jungen und Mädchen bei ihrer Berufssuche heute gleichermaßen von den Eltern unterstützt werden. Interessanterweise sagen junge Frauen und junge Männer gleich häufig, es sei ihnen wichtig, anderen Menschen zu helfen, in welcher Form auch immer – selbst bei IT-Kaufleuten ist das so. Natürlich ist aber auch die Bezahlung wichtig: Etwa ein Drittel der jungen Frauen möchte gut verdienen, in früheren Untersuchungen war das nicht so stark ausgeprägt.

Beraterinnen und Berater für Berufsorientierung können auf der Grundlage dieser Erkenntnisse nur erfolgreich sein, wenn sie die Wünsche und Potenziale der jungen Leute sichtbar machen und wenn sie sich von vorschnellen Zuschreibungen verabschieden.



Hauptfaktor Spaß: Berufswahlpräferenzen von Frauen und Männern. Quelle: BIBB

## Wenn der Funke überspringt – Weiblicher Nachwuchs für E-Berufe



Feuerwerk weiblicher Kreativität: Das Berliner Projekt überwindet Vorurteile gegen Frauen in E-Berufen.

**„Think electric!“, möchte man den jungen Frauen zurufen, die nicht auf die Idee kommen, Elektronikerin zu werden. So wurde dieser Aufruf zum Titel eines JOBSTARTER-Projekts: Der Berliner Verein LIFE e.V. zeigt in der Hauptstadt Wege, wie Elektrobetriebe und Frauen besser zusammenfinden – trotz mancher Widrigkeiten. Ein Bericht von Martina Bergk.**

Illona Jäger, Elektrikerin und Mitarbeiterin bei „think electric“ ist auch erfahrene Ausbilderin: „Ich habe schon viele Elektronikerinnen erfolgreich ausgebildet. Wir haben Solaranlagen installiert, die Elektrik für Hotels und Ampelschaltungen aufgebaut. Dass es kein Beruf für Frauen wäre, kam uns nicht in den Sinn.“ Mit diesem Selbstverständnis will das JOBSTARTER-Projekt junge Frauen für den Beruf der Elektronikerin im Handwerk und der Industrie begeistern.

Doch das ist keine leichte Aufgabe: „Wir werben die jungen Frauen sehr spät an“, sagt Projektleiterin Martina Bergk. „Die Phase der Berufsorientierung ist eigentlich schon vorbei, sie sollte bis zur 8. Klasse stattfinden. Die Vorurteile darüber, was ein typisch männlicher oder weiblicher Beruf ist, sind bereits mit etwa neun Jahren verinnerlicht. Hinzu kommt, dass wir in JOBSTARTER-Projekten nur ein sehr kleines Zeitfenster

von wenigen Stunden für die Arbeit mit den Jugendlichen haben. Da braucht man gute Konzepte. Aber die haben wir.“

„think electric“ hat Instrumente entwickelt, die speziell jungen Frauen Zugang zu den E-Berufen verschaffen sollen. Wichtig ist dabei, dass sich die Frauen willkommen fühlen und praktisch ausprobieren können, damit der „Funke“ überspringt. Beim „think electric-Parcours“ dürfen die Kandidatinnen Kabel abisolieren, einen Roboter programmieren und in Stein bohren: Erste berufliche Erlebnisräume tun sich auf. Genderhomogene Gruppen, Ermutigung und positives Feedback durch geschulte Begleiterinnen und Begleiter sind hierbei ebenso wichtig wie die Erfahrung, dass Frauen den Umgang mit Werkzeug erst für sich entdecken müssen.

### Betriebe müssen für weiblichen Nachwuchs umstellen

„think electric“ versucht die Berufe mit ihrem gesamten Anforderungsspektrum darzustellen, sodass Merkmale deutlich werden, die für Frauen leichter vorstellbar sind: etwa Teamarbeit oder das Erlebnis, sich mit Solarenergie für Klimaschutz einzusetzen. Im Anschluss müssen die Frauen in einen Prozess eingebunden werden, um ihr Interesse zu festigen. Dafür wurden der „think electric club“, die „Tec-girls-Plattform“ und ein Potenzial-Assessment für die E-Berufe namens „e-casting“ entwickelt.

Die Kammern und Innungen unterstützen das Projekt, denn der Nachwuchsmangel macht ihnen Sorgen und der Frauenanteil in Elektro-Ausbildungen liegt nur bei drei bis sieben Prozent. Zwar geben Betriebe immer häufiger an, dass sie gerne eine Frau einstellen würden, doch das erfordert zusätzliches Engagement der Unternehmen, um Stolpersteine aus dem Weg zu räumen: Nicht gendergerechte Praktika, auf Männer zugeschnittene Auswahlverfahren und ein nicht einladendes Betriebsklima können dazu führen, dass die Betriebe die begabten Frauen wieder verlieren. Es gibt also noch einiges zu tun für das Berliner Projekt.

#### Kontakt:

think electric c/o LIFE e.V.  
Martina Bergk  
Dircksenstr. 47  
10178 Berlin  
Tel.: 030 / 30879821  
thinkelectric@life-online.de  
www.thinkelectric.de  
Projektlaufzeit: 01.01.2010 – 31.12.2012

## „Das wäre auch was für mich!“ – Erfolgreiche Gender-Konzepte



Botschafterin des Handwerks: Isabell Glass, Malerin und Lackiererin – und Lehrling des Monats November 2010

**Noch immer sind viele gewerbliche Berufe von einem hohen Männerüberschuss gekennzeichnet. Und zu wenige junge Frauen trauen es sich zu, diese Berufe zu erobern. Doch vielerorts arbeiten JOBSTARTER-Projekte daran, den Frauenanteil in technikorientierten Ausbildungsgängen zu erhöhen. Oliver Driesen erkundete bei drei Projekten aus unterschiedlichen Branchen, wie das Gender-Thema erfolgreich umgesetzt wurde.**

„Technik kann ja echt cool sein! Das wäre auch was für mich, es war ein interessanter, toller Tag“, sagt Marie, 17 Jahre alt, über ihre Teilnahme am „Girls-Technik-Day“. Veranstalter war das Bundesfachzentrum für Metall und Technik (BFM) in Northeim, Träger des JOBSTARTER-Projekts Future – Zukunft der Metalltechnik. Dem BFM kam in seiner Veranstalterrolle zugute, dass es seit Jahren Meisterinnen in Feinwerktechnik und Metallbau ausbildet. Auf diese Expertinnen in seinen Reihen konnte das Fachzentrum zurückgreifen, um ein zielgruppengerechtes Konzept für den „Girls-Technik-Day“ zu entwickeln.

Die 15- bis 18-jährigen Schülerinnen konnten sich dabei an praktischen Aufgaben versuchen und ihre handwerklichen Fähigkeiten entdecken: etwa technische Zeichnungen anfertigen, eine Laser-Stanzmaschine bedienen oder Bleche biegen. Angeleitet und beraten wurden sie von den Meisterschülerinnen des BFM. So verloren die Teilnehmerinnen ihre Scheu vor den Maschinen. Nicht zuletzt sprach das Projekt mit dem Probiertag auch die Eltern der zukünftigen Auszubildenden an, da sie nicht ohne Einfluss auf die Berufswahl ihrer Töchter sind: Begleitende Väter und Mütter konnten sich ebenfalls ein Bild von den vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten in technisch orientierten Berufen machen. Um den „Girls-Technik-Day“ abzurunden, standen auch Unternehmen den Schülerinnen Rede und Antwort, die Frauen in technischen Berufen ausbilden.

### Glücksfall: eine Meisterin im Betrieb

Eine Wachstumsbranche – auch für die Beschäftigungschancen qualifizierter Frauen – ist die Gesundheitswirtschaft. Hier gibt es ebenfalls ein JOBSTARTER-Projekt, das Klischees von „Männer- oder Frauenberufen“ zu durch-

brechen versucht. Sein Titel: Ausbilden ist Zukunft – Paritätische Initiative Pro Ausbildung. Dabei sollen auch Frauen für Berufe sensibilisiert werden, in denen heute noch ein deutlicher Männerüberschuss existiert. So hatte ein Sanitätshaus in Recklinghausen für die Ausbildungsjahre 2010 und 2011 auf einen Ausbildungsplatz als „Orthopädiemechaniker/in und Bandagist/in“ fast ausschließlich Bewerbungen von Männern erhalten, die aber allesamt nicht überzeugend waren. Dem JOBSTARTER-Projekt jedoch lagen auch viele Anfragen von Frauen für den Gesundheitsbereich vor. „Den Betrieb unterstützten wir schon länger bei der Vermittlung von Auszubildenden und wussten, dass dort sogar eine Meisterin arbeitet“, so Projektmitarbeiter Patrick Kalla. „Es gab also schon eine Aufgeschlossenheit für weibliche Fachkräfte. Deshalb sprachen wir einige der Interessentinnen an und erklärten die Vorzüge des Berufs.“ Den letzten Ausschlag gab, dass dort ohnehin schon eine erfahrene Frau als Ansprechpartnerin für neue Mitarbeiterinnen vorhanden war: „Das hat das Eis gebrochen.“

So schaffte es das Projekt, den im Jahr 2010 angebotenen Ausbildungsplatz mit einer Frau zu besetzen, und für 2011 hat sich gleichfalls eine Bewerberin durchgesetzt. Umgekehrt hat sich ein männlicher Schüler zur Probearbeit im „typisch weiblichen“ Ausbildungsberuf Medizinische/r Fachangestellte/r entschlossen. Die Probearbeit über mehrere Tage oder Nachmittage dient im Projekt als Instrument, durch das sich Betrieb und Jugendliche gegenseitig ein Bild voneinander machen können. Der Kandidat überzeugte und wird nun eine siebenmonatige, vom Arbeitsamt bezahlte Einstiegsqualifizierung absolvieren.

### Im Handwerk gefragt: Geschick und Sorgfalt

Im Handwerk könnten junge Frauen viele offene Ausbildungsplätze besetzen, denn in den meisten Handwerksberufen herrschen Nachwuchssorgen. Die Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen

kümmert sich mit dem JOBSTARTER-Projekt Hildesheimer Handwerk macht Schule um die Nachwuchswerbung und spricht dabei vor allem auch junge Frauen an. Diese

Zielgruppe, die noch viel zu selten Handwerksberufe ergreift, hat den Betrieben nämlich viel zu bieten – nicht nur die im Durchschnitt oft besseren Schulnoten gegenüber Jungen: „Mädchen überzeugen in der Praxis immer wieder mit ihrem Geschick und ihrer Sorgfalt“, berichtet Heinz-Adolf Engelmann, Obermeister der Dachdeckerinnung Hildesheim. Gemeinsam mit dem JOBSTARTER-Projekt Talentinitiative Handwerk OWL wurde deshalb ein modulares Gender-Konzept für die Nachwuchswerbung entwickelt: Bei der „talentorientierten Berufsberatung“ sollen Vorurteile unter anderem durch Argumentationsleitfäden abgebaut werden – auch bei Eltern und Betrieben.

Vier Module hat das Konzept. Das erste davon gibt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Projekts Argumente an die Hand, mit denen alle gängigen Vorurteile gegen die Ausbildung von Mädchen etwa zur Elektronikerin widerlegt werden können. Das hilft bei Gesprächssituationen in Betrieben oder auf Berufsmessen. Die Module zwei und drei sind Argumentationsketten, die wie das erste Modul zusammen mit einem Rhetoriktrainer erarbeitet wurden: Schritt für Schritt logisch aufeinander aufbauend wecken die Vortragenden damit gegenüber Eltern oder Schülerinnen Interesse an bislang eher unüblichen Berufen – bis zum finalen Appell, doch einmal ein Praktikum zu machen. „Die Leitfäden machen uns sicherer im Vortrag, sodass wir uns nicht verzetteln“, sagt Mareike Lindner von der Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen.

Das vierte Modul des Gender-Konzepts: Gestandene Handwerkerinnen und weibliche Auszubildende bieten sich jungen Frauen als Rollenvorbilder an. „Sie überzeugen mit ihrer Persönlichkeit und durch Freude am Beruf“, sagt Ute Sandtvos, Projekt- und Abteilungsleiterin Berufliche Bildung bei der Handwerkskammer. Hinzu kommen noch Info-Tage für Lehrkräfte von Schulen, die sich im Handwerksbildungszentrum Brackwede selbst einmal an die Maschinen stellen können: So erleben sie, dass auch ihre Schülerinnen die modernen Ausbildungsbedingungen problemlos meistern könnten. Für eine Evaluation all dieser Maßnahmen ist es noch zu früh, aber, so Mareike Lindner: „Wir merken schon, dass wir etwas in Bewegung bringen und Eltern und Schülerinnen nachdenklich werden.“

Mehr Projektinfos und Kontaktpersonen im Internet:

- „Future – Zukunft der Metalltechnik“:  
[www.bfm-northeim.de](http://www.bfm-northeim.de)
- „Ausbilden ist Zukunft – Paritätische Initiative Pro Ausbildung“: [www.ausbilden-ist-zukunft.de](http://www.ausbilden-ist-zukunft.de)
- „Hildesheimer Handwerk macht Schule“:  
[www.hwk-hildesheim.de/24,0,579.html](http://www.hwk-hildesheim.de/24,0,579.html)





EUROPÄISCHE UNION

JOBSTARTER wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union. Durchgeführt wird das Programm vom Bundesinstitut für Berufsbildung.

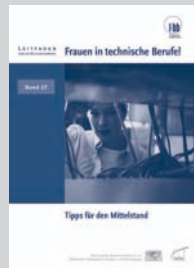
Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

## Literatur zum Thema Gender und Chancengleichheit

### Frauen in technische Berufe!

Tipps für den Mittelstand, 2008, Reihe: Leitfaden für die Bildungspraxis, Band 27. Lutz Galiläer, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (Hrsg.)



Der Leitfaden zeigt die Möglichkeiten kleiner und mittlerer Unternehmen auf, angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels mehr Frauen für technische Berufe und Ingenieurpositionen zu gewinnen. Unternehmensbeispiele vermitteln Lösungsansätze für viele praktische Aspekte der Attraktivitätssteigerung von technischen Berufen für Frauen. Checklisten helfen bei der Planung und Umsetzung geeigneter Konzepte.

Das Buch kann für 14,90 Euro beim W. Bertelsmann Verlag unter [www.wbv.de](http://www.wbv.de) bestellt werden. 67 Seiten, ISBN: 978-3-7639-3583-3.

### Internetportal „Neue Wege für Jungs“, [www.neue-wege-fuer-jungs.de](http://www.neue-wege-fuer-jungs.de)

Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V., Bielefeld

Wie realisiert man Angebote für die Berufsorientierung und Lebensplanung von Jungen und jungen Männern? Das Internetfachportal und das gleichnamige bundesweite Netzwerk bieten hier viele Informationen. Neben schulischen und außerschulischen Angeboten, beispielsweise zur Erweiterung der Berufs- und Studienfachwahl, geht es um Themen wie neue männliche Rollenbilder oder den Ausbau sozialer Kompetenzen bei Jungen. Auch der jährlich im April stattfindende Boys' Day wird hier koordiniert.

Online verfügbar unter: [www.neue-wege-fuer-jungs.de](http://www.neue-wege-fuer-jungs.de), zuletzt geprüft am 18.07.2011.

### Arbeitsprozessorientierte und gendergerechte IT-Ausbildung

Sigrid Bednarz, Evelyn Schmidt (Hrsg.), 2009



Der Fachkräftemangel erfasst auch die expandierende IT-Branche. Gleichzeitig ist der Frauenanteil in der Branche sehr niedrig und im vergangenen Jahrzehnt weiter gesunken. Ein Modellversuch des Berufsbildungswerks in Berlin, vom BIBB gefördert und begleitet, sollte diesen Trend umkehren helfen. Er verknüpfte Prozessorientierung und Gender Mainstreaming in der betrieblichen Ausbildung. Das Buch präsentiert Handreichungen und Umsetzungshilfen sowie Praxisbeispiele.

Bestellbar für 27,90 Euro beim W. Bertelsmann Verlag unter [www.wbv.de](http://www.wbv.de) oder beim BIBB unter [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de). 270 Seiten, ISBN: 978-3-7639-1121-9.

### Gleichstellungspolitik kontrovers – Eine Argumentationshilfe

Melanie Ebenfeld, Manfred Köhnen (Hrsg.), Bonn, März 2011



Die Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung liefert Argumentationshilfen zu verschiedenen Feldern der Gleichstellungspolitik, darunter zur Bildung, Wirtschaft und Arbeitsmarktpolitik. In jedem dieser Bereiche werden Vorurteile gegen Frauengleichstellung dokumentiert und mit Fakten widerlegt. Der Band dokumentiert aber beispielsweise auch, wie die Herangehensweise an frühkindliche Bildung das spätere Rollenverständnis der Geschlechter beeinflusst.

Online verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/07877.pdf>, 68 Seiten, zuletzt geprüft am 18.07.2011.