



Nationale Kooperationen  
zur Berufs- und Studienwahl

**Nationale Kooperationen  
zur geschlechtergerechten Berufs- und Studienwahl**

## **Positionen zu einer geschlechtergerechten Berufs- und Studienwahl**

Expertinnen-/Expertenkreis Geschlechtergerechte Berufs- und Studienwahl

Der Expertinnen-/Expertenkreis Geschlechtergerechte Berufs- und Studienwahl wurde im Mai 2014 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend initiiert. Sein Ziel ist, ein gemeinsames Verständnis von einer geschlechtergerechten Berufs- und Studienwahl herzustellen, geeignete Maßnahmen zu deren Umsetzung zu identifizieren und diese wirkungsorientiert zu begleiten.

Die hier vorgelegten Positionen zeigen auf, wie die Voraussetzungen für eine geschlechtergerechte Berufs- und Studienwahl geschaffen werden können. Sie wenden sich an alle am Berufs- und Studienwahlprozess Beteiligten, insbesondere an Einrichtungen und Institutionen, in denen ein Großteil der Sozialisation und damit der Berufswahlvorbereitung der Kinder und Jugendlichen stattfindet. Auch der Wirtschaft kommt eine hohe Bedeutung zu, denn sie muss bereit sein, eine von Stereotypen abweichende Berufswahl aktiv zu unterstützen.

Gesellschaftlich fest verankerte Geschlechterstereotype prägen von früher Kindheit an trennende Vorstellungen von „Weiblichkeit“ und „Männlichkeit“, die maßgeblichen Einfluss auf Berufsvorstellungen haben und deshalb in den Blick genommen werden sollten. Damit soll eine klischeefreie Berufs- und Studienwahl, frei von Rollenstereotypen, ermöglicht werden.

### **I. Handlungsfeld und politischer Auftrag**

Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sind in Deutschland immer noch geschlechterspezifisch aufgeteilt. Vorstellungen zur beruflichen Eignung sind eng mit stereotypen Rollenmustern verknüpft. Dadurch beschränken sich junge Frauen und Männer in ihrer Wahl auf wenige Berufe. Dies kann zu strukturellen, ökonomischen und individuellen Nachteilen führen. Die Aufteilung der Berufe nach Geschlecht wird sich nur beseitigen lassen, wenn es gelingt, das Berufswahlspektrum für beide Geschlechter zu erweitern, die individuellen Fähigkeiten zu fördern und auf dem Arbeitsmarkt geschlechtsunabhängig

zu berücksichtigen. Dabei sind alle Berufsfelder und Ausbildungswege – sowohl die dualen als auch die vollzeitschulischen Ausbildungsberufe – und die akademischen Berufe, bei einer geschlechtersensiblen Berufswahlbegleitung zu berücksichtigen. Chancengleichheit soll gefördert werden.

Der Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode fordert eine geschlechtergerechte Berufs- und Studienwahl für junge Frauen und Männer. Gleichstellungspolitisch bedeutet dies – auch vor dem Hintergrund des Artikels 3 Absatz 2 des Grundgesetzes – die Überwindung der Segregation des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes nach Geschlecht.

Der erste Gleichstellungsbericht (2011) stellt die Bedeutung der Berufswahl für den Lebens- und Erwerbsverlauf heraus und zeigt Handlungsbedarfe auf, insbesondere zur Behebung der Entgeltlücke, die eng mit der geschlechterstereotypen Berufs- und Studienwahl verknüpft ist. Die Paragraphen 1 des Zweiten und Dritten Buches des Sozialgesetzbuches erklären die Gleichstellung von Frauen und Männern zum durchgängigen Prinzip. Diese soll die berufliche Situation von Frauen verbessern, indem sie auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung eines geschlechterstereotyp geprägten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinwirkt.

Der Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013) und der jährliche Ausbildungsreport der DGB-Jugend weisen auf strukturelle Benachteiligungen innerhalb der Ausbildungssysteme hin, die sich vor allem für Frauen negativ auswirken. Die regelmäßig erhobenen Daten zur Ausbildung und Ausbildungsförderung machen Faktoren struktureller Benachteiligung allerdings noch nicht ausreichend sichtbar. Auch die Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015 bis 2018 betont die Relevanz von Berufs- und Studienorientierung, bindet das Thema Geschlecht aber nicht explizit ein.

Vor dem Hintergrund der hier aufgezeigten Handlungsfelder kommt der Berufs- und Studienorientierung – innerhalb und außerhalb der Schule – sowie der institutionellen Berufs- und Studienberatung eine große Bedeutung zu. Die Berufswahlprozesse von jungen Frauen und Männern entziehen sich allerdings weitgehend den bisherigen Beratungsanstrengungen, selbst in Anbetracht der strukturellen Veränderungen des Arbeitsmarktes der letzten Jahrzehnte. Der Nationale Bildungsbericht und der jährliche Berufsbildungsbericht konstatieren eine immer noch von traditionellen Rollenbildern geprägte Berufs- und Studienfachwahl. Dies ist ein Indiz dafür, dass die Effizienz der bestehenden Instrumente hinterfragt und durch die Entwicklung und Umsetzung zusätzlicher Maßnahmen gesteigert werden sollte.

## **II. Individueller, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Nutzen**

Im Zusammenhang mit Berufs- und Studienwahl bedeutet Chancengleichheit, Frauen und Männern die gleichen Verwirklichungschancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Eine geschlechtergerechte Berufs- und Studienwahl unterstützt die einzelne Frau und den einzelnen Mann in der selbstbestimmten Entfaltung der Persönlichkeit und der Gestaltung des Lebens. Eine Ausbildung, ein Studium bzw. einen Beruf nach individuellen Fähigkeiten und Neigungen zu ergreifen, ist Bestandteil einer eigenständigen, bewussten und stabilen Identitätsentwicklung. Sich beruflich verwirklichen zu können, ist ein wesentlicher Aspekt persönlicher Zufriedenheit und Lebensqualität. Lebens- und Berufswegplanung sind dabei eng miteinander verbunden.

Eine wettbewerbsfähige Volkswirtschaft ist darauf angewiesen, dass alle jungen Menschen ihre Fähigkeiten und Möglichkeiten unter Berücksichtigung ihrer Lebensentwürfe bestmöglich realisieren. Dadurch werden die gesamtwirtschaftlichen Wachstumspotenziale genutzt und ein wichtiger Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs geleistet. Eine auf das Individuum gerichtete Berufs- und Studienwahlvorbereitung hilft zudem Kosten zu sparen, denn eine bewusste, geschlechtsunabhängige Berufs- und Studienwahl beugt Ausbildungs- und Studienabbrüchen vor. Zudem hat eine geschlechtergerechte Berufs- und Studienwahl eine eigenständige Existenzsicherung über den gesamten Lebensverlauf im Blick. Dies ist Voraussetzung für individuelle Teilhabe und trägt gleichzeitig zu einer Entlastung der sozialen Sicherungssysteme bei. In Anbetracht des hohen Gender Pay- und Gender-Pension-Gap in Deutschland müssen insbesondere (junge) Frauen über die finanziellen Konsequenzen bestimmter Berufswahlentscheidungen und die Wichtigkeit der eigenen Existenzsicherung aufgeklärt werden.

### **III. Ziele und Empfehlungen**

Eine geschlechtergerechte Berufs- und Studienwahl richtet sich stets an junge Frauen und junge Männer und verfolgt die Ziele,

- das in Betracht gezogene Spektrum an Ausbildungen und Studienfächern um Berufsbereiche zu erweitern, die vom anderen Geschlecht geprägt sind,
- sie dabei zu unterstützen, eine Berufswahl zu treffen, die zu ihren individuellen Potenzialen passt und frei von der Beeinflussung durch Geschlechterklischees ist,
- allen die gleichen Chancen auf berufliche Entfaltung bei der Berufseinmündung zu eröffnen,
- ihnen die Möglichkeiten aufzuzeigen, wie sie ihre Berufswünsche auch langfristig realisieren können,
- sie über die Perspektiven von Berufen und Branchen, insbesondere zu den Aspekten Arbeitszeit, partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben, Verdienst sowie Karrierechancen und Zukunftsfähigkeit zu informieren,
- bei der Planung, Umsetzung und Evaluation von berufsorientierenden Veranstaltungen, Beratungen und betrieblichen Angeboten die Implikationen von Geschlecht, Lebenssituationen und Inte-

ressen als durchgängiges Prinzip zu berücksichtigen, ohne neue Geschlechterstereotype aufzubauen.

Zur Realisierung einer geschlechtergerechten Berufs- und Studienwahl besteht vornehmlich Handlungsbedarf in drei Bereichen:

### **1. Genderkompetenz der Akteurinnen und Akteure in der Berufsorientierung stärken**

Die mit der Berufswahlbegleitung befassten Akteurinnen und Akteure sollen in der Lage sein, berufsorientierende Veranstaltungen und Beratungen von Schülerinnen, Schülern, Lehrkräften, Eltern, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern geschlechtersensibel zu planen und umzusetzen. Geschlechtersensibilität soll als wichtiges Merkmal professionellen Handelns im Feld der Berufsorientierung erkannt, verinnerlicht und in das alltägliche Handeln eingebracht werden.

Fach- und Führungskräfte, die mit der Umsetzung geschlechtergerechter Berufs- und Studienwahl betraut sind,

- erkennen und hinterfragen Ursachen für die verengte Berufswahl aufgrund von Informationsmangel, Orientierung an tradierten Rollenmustern sowie dem Einfluss der Sozialisation und kennen Strategien, um dem entgegenzuwirken,
- erkennen eigene Rollenmuster und stellen diese in Frage,
- motivieren Jugendliche, sich mit einem vielfältigen Berufsspektrum auseinanderzusetzen, das den eigenen Potenzialen oder erlernbaren Fähigkeiten entspricht, und dabei auch Berufe in den Blick zu nehmen, die bisher unbeachtet blieben oder/und typischerweise vom anderen Geschlecht bevorzugt werden,
- ermutigen und befähigen Eltern sowie weitere am Berufswahlprozess beteiligte Personen auch Berufswünsche zu akzeptieren und zu unterstützen, die üblicherweise nicht von Frauen bzw. Männern gewählt werden,
- entwickeln mit den Jugendlichen realistische und vielfältige Zukunftsbilder und berücksichtigen dabei langfristige Perspektiven und das Zusammenspiel verschiedener Lebensbereiche.

#### Handlungsempfehlungen:

- Geschlechterrelevante Informationen zur Berufswahl aufbereiten und für unterschiedliche Akteurinnen und Akteure der Berufs- und Studienwahlbegleitung bereitstellen
- Innerorganisatorische Leitlinien zu einer geschlechterbewussten Berufs- und Studienorientierung implementieren
- Geschlechtersensibilisierende Qualifizierungsmaßnahmen für in der Berufs- und Studienwahlbegleitung Tätige anbieten

## 2. Instrumente, Materialien und Medien geschlechtersensibel gestalten

Die bei der Berufsorientierung verwendeten Instrumente, Materialien und Medien müssen so weiterentwickelt werden, dass sie mögliche Geschlechteraspekte konsequent berücksichtigen und den Anforderungen geschlechtersensibler Gestaltung genügen.

Dazu ist es notwendig,

- Verfahren, die z.B. Interessen und Potenziale messen, als zentrale Einstiegsinstrumente in die individuelle Förderung und den Prozess der Berufs- und Studienorientierung geschlechterneutral auszugestalten,
- jungen Frauen und Männern Möglichkeiten zu eröffnen, sich in einem breiten Spektrum von Tätigkeiten zu erproben, um ihre Fähigkeiten und Interessen geschlechtsunabhängig erleben zu können,
- betriebliche Angebote zur Berufsorientierung geschlechtersensibel umzusetzen,
- in der Berufs- und Studienorientierung geschlechtergerecht gestaltete Informationsmedien (Internetportale, Printmedien usw.) einzusetzen,
- Vorbilder und Ansprechpersonen für Instrumente, Materialien und Medien so zu wählen, dass sie viel Identifikationsmöglichkeit bieten,
- nach dem Prinzip der Geschlechtergerechtigkeit formulierte Handlungsleitfäden, Qualitätssiegel u. ä. im Prozess der Berufsorientierung einzusetzen.

### Handlungsempfehlungen:

- Instrumente, Dokumente, Materialien und Medien geschlechtersensibel weiterentwickeln, damit der Aspekt Geschlecht durchgängig einfließt. Zum Beispiel müssen Berufsbilder als zu Frauen und Männern gleichermaßen passend dargestellt werden. Frauen und Männer sind in der Wort- und Bildsprache gleichermaßen und nicht geschlechterstereotyp sichtbar zu machen
- Beispiele gelungener Praxis prominent zugänglich machen und durch entsprechend weiterentwickelte Gütesiegel auszeichnen

## 3. Gesellschaftspolitische Weichen stellen

Die Nachhaltigkeit einer geschlechtergerechten Berufs- und Studienwahl setzt gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen voraus, unter anderem:

- Aktivitäten zur Minimierung von Geschlechterstereotypen in der Gesellschaft, beginnend in der frühen Entwicklungsphase von Kindern, auch z. B. in vorschulischen Bildungsangeboten und in Freizeiteinrichtungen,
- eine stimmige, lebensphasenorientierte Familien-, Personal- und Bildungspolitik,

- Bedingungen, die eine Beschäftigung und eigenständige Existenzsicherung von Frauen und Männern unabhängig von traditionellen Rollenmustern langfristig sicherstellen, insbesondere zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben,
- Hinwirken auf geschlechtsunabhängige soziale Wertschätzung und Dotierung von Berufen,
- Übergangskonzepte Schule-Ausbildung-Beruf, die für jede Schule interne und externe professionelle Angebote zur Berufsorientierung gewährleisten und Angebote für eine kontinuierliche, geschlechtersensible Beratung und Begleitung junger Menschen und ihrer Bezugspersonen sicherstellen,
- eine offene Haltung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gegenüber der Ausbildung und Beschäftigung von Frauen und Männern, die potenzialorientiert und unabhängig von stereotypen Rollenbildern ist,
- Erforschung und Erprobung von Ansätzen, die zu einer gleichstellungsorientierten Berufs- und Studienwahl führen.

#### Handlungsempfehlungen:

- Die Förderung individueller Potenziale in den politischen Diskurs zur Berufs- und Studienwahl und in die Ausgestaltung von Maßnahmen aufnehmen
- Forschung fördern, um Ursachen und Bedingungen geschlechterselektiver Lebenswegeplanung aufzudecken und hieraus Handlungsoptionen für geschlechterbewusste Beratung abzuleiten
- Genderkompetenz zur Schlüsselqualifikation und zum durchgängigen Leitbild in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung sowie bei allen am Berufs- und Studienorientierungsprozess beteiligten Fachkräften machen
- Gleichstellungspolitische Zielsetzungen zum durchgängigen Prinzip der Beratung machen und die Akteurinnen und Akteure entsprechend unterstützen

#### ***Mitglieder des Expertinnen-/Expertenkreises:***

*Dem Expertinnen-/Expertenkreis gehören, unter Leitung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Vertreterinnen und Vertreter aus folgenden Institutionen an:*

*Bundesministerium für Arbeit und Soziales - Bundesministerium für Bildung und Forschung - Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit - Bundesministerium für Wirtschaft und Energie - Bundesagentur für Arbeit - Ministerium für Schule und Weiterbildung Nordrhein-Westfalen - Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung - Deutscher Gewerkschaftsbund - Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland - Bundesinstitut für Berufsbildung - Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. - Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen - Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut.*