

Kerstin Semmler

# Geschlechtsspezifische Aspekte in der Berufsberatung



**Semmler, Kerstin: Geschlechtsspezifische Aspekte in der Berufsberatung, Hamburg, Diplomica Verlag GmbH 2016**

Buch-ISBN: 978-3-95934-889-8

PDF-eBook-ISBN: 978-3-95934-389-3

Druck/Herstellung: Diplomica® Verlag GmbH, Hamburg, 2016

Covermotive: © Andrey Burmakin – fotolia.com / © Rostislav Sedlacek – fotolia.com

**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.

---

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Bearbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden und die Diplomica Verlag GmbH, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Alle Rechte vorbehalten

© Diplomica Verlag GmbH

Hermannstal 119k, 22119 Hamburg

<http://www.diplomica-verlag.de>, Hamburg 2016

Printed in Germany

# Inhaltsverzeichnis

|          |                                                                                                                 |           |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>Einleitung</b>                                                                                               | <b>7</b>  |
| <b>2</b> | <b>Klärung grundlegender Begriffe</b>                                                                           | <b>9</b>  |
| 2.1      | Geschlecht als soziale Kategorie                                                                                | 9         |
| 2.2      | Geschlechtsspezifische Berufsfindung                                                                            | 10        |
| 2.3      | Geschlechtsspezifische berufliche Sozialisation                                                                 | 13        |
| 2.4      | Berufsberatung                                                                                                  | 15        |
| <b>3</b> | <b>Geschlechtsspezifische Segregation und<br/>Segmentation des Ausbildungs- und Arbeits-<br/>marktes</b>        | <b>18</b> |
| 3.1      | Horizontale Segregation und Erklärungsansätze                                                                   | 18        |
| 3.2      | Vertikale Segregation und Erklärungsansätze                                                                     | 23        |
| 3.3      | Geschlechtsspezifische Segmentation des Arbeits-<br>marktes                                                     | 27        |
| 3.4      | Gesellschaftliche Einflüsse und weitere Rahmen-<br>bedingungen                                                  | 29        |
| <b>4</b> | <b>Institutionen der Berufsberatung sowie deren<br/>Einfluss und Wirkung</b>                                    | <b>34</b> |
| 4.1      | Bundesagentur für Arbeit (BA)                                                                                   | 34        |
| 4.2      | Institutionen außerhalb der Bundesagentur für Arbeit                                                            | 35        |
| 4.2.1    | Private Anbieter von Berufsberatung                                                                             | 35        |
| 4.2.2    | Studienberatung der Hochschulen und Universitäten                                                               | 36        |
| 4.2.3    | Schulen und Kommunen                                                                                            | 38        |
| 4.2.4    | Berufsförderungsdienst der Bundeswehr                                                                           | 39        |
| 4.2.5    | Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer,<br>Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände                           | 41        |
| 4.3      | Einflussnahme und Steuerwirkung sowie auf die<br>Institutionen wirkende gesellschaftliche Einfluss-<br>faktoren | 43        |

|          |                                                                                                           |           |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>5</b> | <b>Ausgewählte, wesentliche zu beratende Zielgruppen</b>                                                  | <b>47</b> |
| 5.1      | Jugendliche                                                                                               | 47        |
| 5.2      | Personen mit Hochschulabschluss                                                                           | 48        |
| 5.3      | Soldatinnen und Soldaten auf Zeit                                                                         | 51        |
| 5.4      | Wiedereinsteiger/-innen nach der Familienpause                                                            | 53        |
| 5.5      | Weiterbildungsberatung für Erwerbstätige                                                                  | 55        |
| <b>6</b> | <b>Die Berufsberaterin, der Berufsberater: Aspekte der Qualifikation, Arbeit und Sozialisation</b>        | <b>60</b> |
| 6.1      | Berufliche Qualifikation, Werdegang                                                                       | 60        |
| 6.2      | Berufliche Stellung und geschlechtsspezifische Aspekte der Berater/-innen                                 | 64        |
| 6.3      | Allgemeine geschlechtsspezifische Einstellungen                                                           | 66        |
| 6.4      | Beratungstheoretische Orientierung der Beraterinnen und Berater                                           | 69        |
| <b>7</b> | <b>Interaktion zwischen Berater/-in und zu beratender Person und Beratungstheorien</b>                    | <b>73</b> |
| 7.1      | Gleichgeschlechtliche männliche und weibliche Konstellationen, verschiedengeschlechtliche Konstellationen | 73        |
| 7.2      | Beratungstheorien                                                                                         | 79        |
| 7.3      | Beratungstheorien und Geschlechtsspezifische Aspekte                                                      | 83        |
| <b>8</b> | <b>Fazit</b>                                                                                              | <b>89</b> |
|          | Literaturverzeichnis                                                                                      | 93        |
|          | Abbildungsverzeichnis                                                                                     | 107       |
|          | Dank                                                                                                      | 108       |

## 1 Einleitung

Die vorliegende Arbeit möchte verschiedene Aspekte und Themenfelder der Berufsberatung unter geschlechtsspezifischen Fragestellungen untersuchen und beleuchten: den Gegenstand der Berufsberatung (Arbeitsmarkt, Berufswahl, berufliche Bildungsmöglichkeiten), den institutionellen Rahmen, in dem Berufsberatung stattfindet, den eigentlichen Beratungsprozess und somit auch die Interaktion zwischen Ratsuchenden und Beratern sowie den gesellschaftlichen Kontext.

Bereits der geschichtliche Ursprung der Berufsberatung hat eine geschlechtsspezifische Ursache: die Frauenbewegung, die Ende des 19. Jahrhunderts einsetzte. Durch Institutionen wie das 1911 in Berlin gegründete „Kartell der Auskunftsstellen für Frauenberufe“ oder die 1912 gegründete „Zentralstelle für Lehrstellenvermittlung“ sollte der Zugang von Frauen in gewerblich geregelten Ausbildungsberufen und den männlich dominierten Arbeitsmarkt eröffnet und erleichtert werden (Ostendorf 2005, 232 ff.). Auch wenn sich seit diesen Anfängen der Berufsberatung die geschlechtsspezifische Prägung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes deutlich verändert hat, bleiben auch heutzutage noch erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede in der Berufswahl, der Einmündung in den Arbeitsmarkt und dem Bildungs- und Erwerbspotenzial festzustellen.

So schreibt die Süddeutsche Zeitung als Schlagzeile im Wirtschaftsteil vom 28.08.2009 und ruft damit die Problematik wieder einmal einer breiten Öffentlichkeit ins Bewusstsein: „Ausbildungsreport der Gewerkschaften: Frauen werden früh benachteiligt. Schon in den Lehrjahren verdienen weibliche Azubis weniger als ihre Kollegen in Männerberufen.“ (Öchsner 2009).

Um dem entgegenzusteuern, ist die politische und gesellschaftliche Aufgabe von „Gender Mainstreaming“ (übersetzt etwa „Integration der Geschlechter oder Gleichstellungspolitik“) auch in der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik nicht erst seit heute offi-

zielle politische Leitlinie. Gleichstellungspolitische Projekte wie der bundesweite Girls' Day, bei dem die Bundeskanzlerin die Schirmherrschaft übernommen hat, sind neben vielen anderen politischen Handlungsmöglichkeiten ein Beispiel. Über deren Wirksamkeit wird jedoch diskutiert (u. a. Bundesagentur für Arbeit 2008; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2002, 2005; Granato/Schittenhelm 2004; Wanger 2005; Ostendorf 2005 S. 114 ff.; Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. 2010).

In der vorliegenden Arbeit beschäftigen sich Kapitel zwei und drei mit dem Gegenstand der Berufsberatung: die Berufswahl und deren Hintergründe. In Kapitel zwei werden die grundlegenden Wege der geschlechtsspezifischen Berufswahl und beruflichen Sozialisation geklärt sowie das Themenfeld Berufsberatung in seiner Zweckbestimmung und in Abgrenzung zu anderen Beratungsfeldern. Kapitel drei möchte dann die vergangenen und aktuellen geschlechtsspezifischen Gegebenheiten am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erläutern und den bedingenden gesellschaftlichen Kontext diskutieren.

Kapitel vier und fünf stellen die Institutionen und deren Einfluss vor, in denen Berufsberatung stattfindet, und unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten die wesentlich zu beratenden Zielgruppen und deren Charakteristik, auf die diese Beratungsinstitutionen ausgerichtet sind.

Kapitel sechs möchte den Berater, die Beraterin in seinen/ihren Facetten herausstellen, wobei das besondere Augenmerk auf den geschlechtsspezifischen Aspekten liegt.

Die beratungstheoretische Orientierung der Berater wird unter der Frage der geschlechtsspezifischen Auswirkungen auf den Beratungsprozess und einer Übersicht der Beratungstheorien im Kapitel 7 wieder aufgegriffen. Es geht hier um die eigentliche Interaktion zwischen Berater und Ratsuchenden, wieder unter geschlechtsspezifischem Blickwinkel.

## **2 Klärung grundlegender Begriffe**

### **2.1 Geschlecht als soziale Kategorie**

In den Sozial- und Naturwissenschaften bildete sich immer wieder ein Gegensatz zwischen biologischen Theorien und Theorien der geschlechtsspezifischen Sozialisation bei der Ursachenforschung nach den Unterschieden im weiblichen und männlichen Verhalten und Erleben (u. a. Bilden 1982, Tillmann 2000). Mittlerweile sieht die Wissenschaft eher eine Interdependenz zwischen Einwirkungen der Umwelt/Sozialisation und genetischen Anlagen, wobei der Sozialisation mehr Bedeutung zukommt. „Aktuelle naturwissenschaftliche Erkenntnisse der Neurowissenschaften bestätigen die sozialisationstheoretisch postulierte menschliche Plastizität eher, als dass soziobiologische Erkenntnisse, die nach dem langlebigen gemeinsamen Erbe der Primaten fragen, sie entkräften könnten.“ (Glaser/Klinka/Prengel 2004, 10).

Dem Unterschied zwischen dem aus dem anglikanischen Wortgebrauch übernommenen „gender“, also Geschlecht als soziale Kategorie, und „sex“, also dem biologischen, anatomischen Geschlecht, kommt hier Bedeutung zu. Geschlechtsspezifische Sozialisationsforschung hat die Entwicklung des „gender“, also der „Geschlechtsrollen“, die am „sex“ festgemacht werden, zur Grundlage (Bilden 1982; Tillmann 2000, 52; Casale/Larcher 2004, 60).

„Mit dem Begriff Gender verbindet sich – verkürzt dargestellt – die Auffassung, dass Menschen nicht ein Geschlecht ‚haben‘, sondern ihr Geschlecht ‚praktizieren‘ (doing gender). Frau sein oder Mann sein ergibt sich aus dem ‚Tun‘ in der Auseinandersetzung mit sich selbst und vor allem in der Interaktion mit konkreten anderen Menschen, in Handeln in Institutionen (wie der Institution Ehe oder in hochgradig geschlechtskonnotierten Berufszweigen) und in öffentlichen Räumen.“ (Sickendiek 2007,



76). An der Geschlechtsrolle festgemachte männliche Eigenschaften sind dabei vor allem Stärke, Aktivität, Leistungs- und Machtstreben, Dominanz, Energie, Aggressivität, Extrovertiertheit, Durchsetzungsvermögen, Rationalität, Selbstwirksamkeit und Selbstständigkeit. Die weibliche Geschlechtsrolle dahingegen ist durch die Eigenschaften Soziabilität, Passivität, Introvertiertheit, praktische Intelligenz, Emotionalität, Abhängigkeit, Unbestimmtheit, Verschmelzung, Hingabe, Sympathie und Rückzugsverhalten gekennzeichnet (Bilden 1982, Alfermann 1996). Tillmann (2000, 42) weist darauf hin, dass im Sozialisationsprozess Geschlechtlichkeit angeeignet wird, „d. h. die in der Gesellschaft herrschende Auffassung von Weiblichkeit und Männlichkeit. Von Anfang an wird dem Kind vermittelt, sich im System der Zweigeschlechtlichkeit eindeutig zu verorten“. Als geschlechtsspezifische Sozialisation kann damit die aktive und passive Aneignung der Geschlechtsrolle verstanden werden. „Die (Ein-)Passung in die Geschlechterordnung als ‚weiblich‘ oder ‚männlich‘ erfolgt durch Selbstsozialisation wie auch durch Fremdsozialisation, also durch Erwachsene, Gleichaltrige, Schule, Medien usw. als Sozialisatoren. Der Sozialisationsprozess des „Doing Gender“, der interaktiven Herstellung von Geschlecht, zeigt sich z. B. im Kindesalter durch die stärkere Beaufsichtigung von Mädchen, während Jungen größere Freiräume gewährt werden.“ (Sattel 2004, 40).

## **2.2 Geschlechtsspezifische Berufsfindung**

Theorien zur Berufswahl und -findung unterscheiden sich vor allem in dem Ansatz der eher freien und bewussten Wahl eines zur Persönlichkeitsstruktur und den Lebensbindungen passenden Berufes und einer durch verschiedene äußere Einflussfaktoren eher unbewussten Berufseinmündung. „Jede Berufswahltheorie hat von zwei Polen auszugehen: einerseits von dem berufswählenden Individuum und andererseits von den gesell-



schaftlichen Institutionen bzw. von der Berufswelt. Während in den vielfältigen psychologischen Berufswahltheorien das Individuum im Mittelpunkt steht, betont der alloktionstheoretische Ansatz besonders die von den gesellschaftlichen Institutionen und von der Umwelt insgesamt ausgehenden Einflussfaktoren auf die Berufswahl.“ (Beinke 2006, 30). Dementsprechend äußert sich auch Sattel (2004, 39): „Berufsfindung entwickelt sich im Spannungsfeld zwischen Wahl und Zuweisung des Berufs, wobei der Begriff Berufswahl die Entscheidungsfreiheit und Wahlmöglichkeiten überbetont, Berufszuweisung dagegen die Außensteuerung des Individuums (Heinz 1997).“

So unterscheiden Nissen/Keddi/Pfeil (2003, 119) bei Theorien zur Berufswahl zwischen strukturorientierten Ansätzen und subjektorientierten Ansätzen, um die „Beharrungstendenzen“ bei der geschlechtsspezifischen Berufswahl zu erklären. Nissen/Keddi/Pfeil (2003, 120) weisen jedoch auch darauf hin, dass im Grunde eine Wechselwirkung zwischen beiden theoretischen Ansätzen besteht, d. h. ein „Zusammenwirken von Prozessen biographischer Entwicklung und Prozessen gesellschaftlichen Strukturwandels“. Danach betrachten strukturorientierte Ansätze die geschlechtsspezifische Berufswahl vor allem aufgrund der Bedingungen des Arbeitsmarkts in seinen horizontalen und vertikalen Differenzen und der gesellschaftlichen Arbeitsteilung oder Machtdifferenzen, die sich aus dieser Arbeitsteilung ergeben. Die geschlechtsspezifische Segregation ist unter Berücksichtigung von Marktmechanismen durch massive Abschottungs- und Schließungsprozesse seitens des Arbeitsmarktes gekennzeichnet.

Ein Punkt dieser strukturorientierten Ansätze ist die „Statistische Diskriminierung“ der Frauen durch die Arbeitgeber, d. h., nur aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Gruppe der Frauen werden sie aufgrund des vermuteten Gruppenverhaltens (z. B. Mutterschaft) diskriminiert (Nissen/Keddi/Pfeil 2003, 123).

Weiterhin gibt es strukturorientierte Ansätze, die auf den Ansatz des von Beck-Gernsheim (1980) geprägten Begriffs des „weiblichen Arbeitsvermögens“ zurückgreifen, der auf die gesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau abstellt und der Frau der Hausarbeit ähnlich sozialisierte Orientierungen und Interessen unterstellt.

Ein weiterer strukturorientierter Ansatz ist der Ansatz des geschlechtsspezifisch segmentierten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes, bei dem Nissen/Keddi/Pfeil (2003, 124) Sengenberger (1978) zitieren. Die Segmente des Arbeitsmarktes (siehe hierzu auch 3.3.) bilden sich entlang des Geschlechts, wobei die Frauen oft die Segmente treffen, die nur geringe Qualifikationen erfordern, um einen flexiblen Übergang von der Familienarbeit zur Erwerbsarbeit zu erleichtern.

Krüger (1991) wird von Nissen/Keddi/Pfeil (2003, 126) als Vertreterin des strukturorientierten Ansatzes zitiert, der Geschlecht als Statuszuweisung im Berufsbildungssystem sieht, d. h., die geschlechtsspezifische Berufswahl ist „Ausdruck der Selektion durch das Berufsbildungssystem selbst“ und der im Berufsbildungssystem beinhalteten Strukturen und Traditionen. Als Gegensatz zu den strukturorientierten Ansätzen betrachten subjektorientierte Ansätze die subjektive Berufswahlmotive der Mädchen und jungen Frauen, wobei die gesellschaftsstrukturellen Bedingungen zur subjektiven Berufswahl und damit einhergehenden lebenslänglichen Prozessen in einer Wechselwirkung stehen.

Ein subjektorientierter Ansatz ist der Ansatz der individuellen biografischen Konstruktion, bei der Mädchen und junge Frauen als selbstständig Handelnde im Berufsfindungsprozess gesehen werden, auch unter bewusster Einbeziehung der strukturellen Gegebenheiten (Nissen/Keddi/Pfeil 2003, 129).

Ein weiterer subjektorientierter Ansatz der geschlechtsspezifischen Berufsfindung betrachtet die Widersprüche und Ambivalenzen im weiblichen Lebensentwurf, die dadurch verursacht

sind, dass Mädchen und Frauen eine ungleiche Verteilung der Familienpflichten zu ihren Ungunsten in Kauf nehmen und damit ihre Wünsche hinsichtlich Selbstverwirklichung und ökonomischer Unabhängigkeit reduzieren oder aufgeben (Nissen/Keddi/Pfeil 2003, 130).

Die Berücksichtigung der Adoleszenz für die Berufsfindung stellt einen weiteren subjektorientierten Ansatz dar, wobei hier vor allem Hagemann-White (2003) Bedeutung als psychoanalytischer Vertreterin zukommt. „Als fruchtbar haben sich hier vor allem Auseinandersetzungen mit Erkenntnissen der Psychoanalyse über Pubertät und Adoleszenz erwiesen.“ (Nissen/Keddi/Pfeil 2003, 131).

Ein weiterer Ansatz betrachtet Berufswahl als symbolische Handlung, womit die jungen Mädchen sich als in ihrer weiblichen Identität bestätigt fühlen können. „Anders als bei der Wahl eines Männerberufs brauchen die Frauen daher bei der Entscheidung keinen gesonderten Nachweis ihrer ‚Weiblichkeit‘ zu erbringen.“ (Kühnlein/Paul-Kohlkopf 1996, 122 zit. n. Nissen/Keddi/Pfeil 2003, 132).

## **2.3 Geschlechtsspezifische berufliche Sozialisation**

Lempert (2006, 2) versteht unter dem Begriff Sozialisation: die „Prozesse und Ergebnisse der Auseinandersetzung der Person mit ihrer sozialen Umwelt und mit sozial gestalteten gegenständlichen Handlungsbedingungen, soweit diese Auseinandersetzung sich in der Persönlichkeitsentwicklung (als Entfaltung, Verfestigung oder Veränderung, unter Umständen auch Verkümmern) niederschlägt“. Bei der Sozialisation besonders interessant ist „die Vermittlung und der Erwerb sozialer Qualifikation, Kompetenzen und Orientierungen sowie die unbewussten und ungewollten Aspekte der Auseinandersetzung oder Interaktion“ (Lempert 2003, 2). Lempert (2003, 2) spricht dementspre-