GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Was soll denn weiblich sein am Hamburger Verkaufen? Ein Interview mit Prof. Dr. Hannelore Faulstich-Wieland von Monika Götsch und Nina Wehner

Faulstich-Wieland, Hannelore; Götsch, Monika; Wehner, Nina

2017

https://doi.org/10.25595/3874

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Faulstich-Wieland, Hannelore; Götsch, Monika; Wehner, Nina: *Was soll denn weiblich sein am Hamburger Verkaufen? Ein Interview mit Prof. Dr. Hannelore Faulstich-Wieland von Monika Götsch und Nina Wehner*, in: FZG (FZG – Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien), Jg. 23 (2017) Nr: 1, 107–116. DOI: https://doi.org/10.25595/3874.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.3224/fzg.v23i1.07

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien 23/1: 107-116

Was soll denn weiblich sein am Hamburger Verkaufen?

Ein Interview mit Prof. Dr. Hannelore Faulstich-Wieland von Monika Götsch und Nina Wehner

MG: *Was hat Berufsorientierung mit Geschlecht zu tun?*

HFW: Diese Frage habe ich gerade für einen Vortrag gestern behandelt[1]. Wenn man insbesondere die derzeitigen bildungspolitischen Programme anschaut, dann haben die überall einen Passus, dass die Berufsorientierung verpflichtend sein soll für die Schulen – alle Schulen sollen Berufsorientierung anbieten – und dabei sollen sie auch dafür sorgen, dass die Jugendlichen Berufe nicht geschlechterstereotyp wählen. Meistens bleibt es aber bei dieser einen Formulierung und es gibt dann so gut wie keine Hinweise, *wie* man das macht und was das denn bedeuten soll sowie was das Erfolgskriterium ist. Das ist so ein Aufhänger für den Zusammenhang von Berufsorientierung und Geschlecht. Das war auch der Aufhänger für unser Forschungsprojekt[2]: Zu fragen, wie läuft Berufsorientierungsunterricht? Und wird dort angestrebt, das Spektrum der infrage kommenden Berufe über die geschlechtertypischen Berufe hinaus zu erweitern? Oder strebt er das gar nicht an? Und wenn doch, wie macht er das, und gelingt ihm das überhaupt?

NW: *Inwiefern gelingt es überhaupt das Spektrum zu erweitern: Wird Frauen ein Gefallen getan, wenn sie in Männerberufe und Männern, wenn sie in schlecht bezahlte Frauenberufe hinein beraten werden? Gibt es da nicht auch einen Preis, den die zu Beratenden zahlen?*

HFW: Also den Preis gibt es sicher. Es gibt eine relativ neue Untersuchung von Ursula Beicht und Günter Walden vom BIBB [Bundesinstitut für Berufsbildung][3]. Sie haben versucht herauszufinden, wie eigentlich die Chancen sind, wenn man einen geschlechtsuntypischen Beruf wählen möchte, wenn man eine entsprechende Ausbildung machen möchte. Sie zeigen ziemlich deutlich, dass die Chancen größer sind, wenn man im geschlechtstypischen Bereich bleibt, weil die Konkurrenz da geringer ist. Sie schließen daraus, dass Arbeitgeber_innen entsprechend Frauen oder Männer in ‚untypischen Bereichen' einstellen sollten, wenn es den politischen Willen dazu gibt. Aber was bei dieser Spektrumserweiterung eine Rolle spielt, betrifft die Frage des Interesses: Wenn man etwas gerne machen möchte und das dann nicht tut, *weil* es nicht geschlechterkonform ist, dann finde ich dies eine Einengung. Und hier wäre es wichtig, dass diese nicht passiert. Mittelfristig würde ich zudem

© 2017 Budrich UniPress. https://doi.org/10.3224/fzg.v23i1.07

hoffen, dass sich über eine Aufweichung der Geschlechtstypik auch Arbeits- und Hierarchieverhältnisse sowie natürlich Einkommensverhältnisse ändern.

MG: *A propos Änderungen, inwiefern hat sich etwas geändert in den letzten Jahrzehnten?*

HFW: Das fand ich eine schwierige Frage, über die ich auch heute Morgen auf der Fahrt zu diesem Interview noch einmal länger nachgedacht habe. Ich glaube, was sich hauptsächlich verändert hat, ist die Tatsache, dass nicht mehr nur Mädchen und Frauen im Blick sind. Es gibt seit den 1970er Jahren Versuche, Frauen in gewerblich-technische Berufe zu bringen. Und die Erfolge sind eher minimal. Also klar ist da ein Stück weit ein Anstieg, aber neu ist ja im Prinzip der Versuch, auch Männer explizit anzusprechen. Damit sie in soziale Berufe kommen, also in Pflegeberufe und in den Erziehungsbereich. Und da hat sich meiner Meinung nach insofern etwas geändert, als dass auch der Blick in der Öffentlichkeit auf insbesondere den Bereich Erzieher/Erzieherinnen ein anderer geworden ist. Das hängt jetzt vielleicht nicht nur mit dem Versuch zusammen, Jungen zu motivieren eine Ausbildung zum Erzieher zu machen, sondern das hat auch etwas mit dem Kita-Ausbau zu tun, der einen Bedarf an qualifiziertem Personal mit sich bringt. Es hat sicher auch mit der Tatsache zu tun, dass die CDU, also Frau von der Leyen, die institutionelle Betreuung für Kinder unter drei Jahren eingeführt hat. Aber vielleicht auch damit, dass Erzieher_innen selbst darüber ein Stück stärkeres Selbstbewusstsein bekommen haben und zum Beispiel letztes Jahr bessere Bezahlungen erkämpft haben.

MG: *Gleichzeitig war ja mit der Forderung, mehr Männer als Erzieher zu gewinnen aber auch ein defizitorientierter Blick auf Kinderbetreuung und Erzieher_innen verbunden.*

HFW: Aber das muss nicht unbedingt sein. Es kommt darauf an, wie argumentiert wird. Zumindest die Kampagne in Hamburg hat nicht mit Defiziten von Erzieherinnen argumentiert, sondern eher so: ‚Jungs, wenn ihr gern Musiker sein wollt, wenn ihr gerne bastelt, wenn ihr gerne kocht, das sind alles Aspekte, die sind gefragt im Erzieher-Beruf'! Also eher ‚die Anforderungen sind vielfältig'. Und das versuchen wir auch in unserem Projekt zu verdeutlichen, in dem es darum geht, mehr Studenten für das Grundschullehramt zu gewinnen[4]: Das ist ein anspruchsvoller Beruf. Und eigentlich haben die meisten von Euch eine Fehleinschätzung, wenn sie glauben, da würde man stagnieren und inhaltlich nicht gefordert werden, sondern im Prinzip brauchen wir die Besten, die das machen. Und zwar Männer *und* Frauen.

MG: *Was würden Sie denn sagen, was ist auch geblieben? Was hat sich als beharrlicher erwiesen, als man vielleicht gedacht hat, oder als man sich wünschen würde? Und warum?*

HFW: Also geblieben sind zu großen Teilen die Verhältnisse insgesamt. Wenn man die Zahlenverhältnisse anschaut, haben die sich nicht sehr massiv geändert. Also es gab, glaube ich, nirgends einen kompletten Umbruch, obwohl gestern auf der Tagung jemand gesagt hat, dass es in der Schweiz jetzt mehr Malerinnen als Maler gäbe. Ich weiß nicht, ob das stimmt, das wäre erstaunlich. Für Deutschland gilt das meines Wissens nicht. Also da sind schon in einigen Bereichen die Frauenanteile sehr deutlich gestiegen und angeblich – da muss man mal schauen wie anhaltend das ist – sind auch die Zahlen bei den Ausbildungen für die Erzieher auf 20 Prozent gestiegen. Das kann aber eine Folge dieser Kampagne sein, die vielleicht nicht nachhaltig ist. Also insofern kann man insgesamt schon noch sagen: Grundlegend haben sich die Verhältnisse nicht wirklich geändert – und das hat sicher viel damit zu tun um was für Berufe es sich handelt. Was das für Arbeitsverhältnisse sind, auch was die Bezahlung anbelangt. Die Bereiche, in denen Frauen tätig sind, werden immer noch schlechter bezahlt, sind auf Teilzeit ausgerichtet oder auf 450-Euro-Jobs. Und, dass umgekehrt nach wie vor auch bei den Jugendlichen häufig noch die Meinung vorherrscht, eigentlich müssen die Männer die Ernährer der Familie werden.

NW: *Was würden Sie sagen, jetzt auch ausgehend von Ihrem Projekt zu Berufsorientierung in der Schule: Wie müsste eine Berufsorientierung aussehen, die stereotype Berufsvorstellungen von Jungs und Mädchen aufbricht oder zumindest reflektiert?*

HFW: Dass es reflektiert würde, wäre glaube ich eine zentrale Voraussetzung – die sich aber nicht wirklich findet. Was sich findet, sind eher ganz subtile Formen der Bestärkung bei den Lehrpersonen. In der Art und Weise wie sie den Unterricht machen und was sie damit transportieren an die Jugendlichen. Und *wenn* das Thema aufgegriffen wird, dann noch am ehesten in der Weise: ‚Guck doch mal, wie hoch da der Frauen- und Männeranteil ist, weil das ist doch interessant zu wissen'. *Warum* ist das interessant – das wird überhaupt nicht thematisiert! Eigentlich bietet diese Information eine Menge an Anknüpfungspunkten: Was bedeutet der Männer- oder Frauenanteil in einem Beruf? Bin ich Exotin oder Exot, wenn ich da ganz alleine bin? Ist das etwas, das ich möchte, was ja auch seinen Reiz haben kann? Das wird aber alles nicht mehr thematisiert, sondern es wird nur die Frage aufgeworfen und dann den Jugendlichen überlassen, was sie damit anfangen. Das finde ich einen Ansatz, bei dem man sehr viel mehr machen könnte. Und ein anderer betrifft die häufig zu findende Vorstellung von Frauen- und Männerberufen: Sie werden nicht als rein quantitativer Marker gesehen – also wir nutzen diese Begriffe im Projekt nach dem Kriterium, wenn 70 Prozent eines Geschlechts in einem Beruf tätig sind, dann ist es ein ‚geschlechtstypischer' Beruf. Diese Berufe werden meistens begriffen als inhaltlich Gefüllte, die dem *‚Wesen'* der Geschlechter entsprechen. *Frauen*berufe, weil Frauen geeigneter sind, emphatisch, sozial, was weiß ich alles, und diese vermeintliche Natürlichkeit der Zuordnung von Berufen zu Geschlecht, da denke ich, wäre es gut, wenn man die irritieren würde. Wenn man Formen aufzeigen würde, die deutlich machten, dass es eben *nicht* natürlich ist, sondern

mit sozialen Konstruktionen zu tun hat, mit historischen und sozialen Entwicklungen. Das versuchen wir in der Handreichung herauszufinden, die wir im Projekt erstellen, und zwar mindestens über zwei Wege:

Einmal kann man das über historische Geschlechterwechsel von Berufen aufzeigen, also Medizin beispielsweise, oder Bürotätigkeiten – bei Sekretärinnen kann man schön den Wandel von den männlichen Kontors zu einem weiblichen Arbeitsfeld zeigen, der sich mit dem Einbezug der Schreibmaschine vollzog. Oder für den Druckerbereich lässt sich ein Geschlechterwechsel durch die Computerisierung aufzeigen. Das ist das Eine. Und das Zweite: Es gibt eine Untersuchung aus den USA von Robin Leidner, die ethnographische Studien, also Interviews, Beobachtung usw. bei Hamburger-Verkäuferinnen und bei Lebensversicherungsvertretern gemacht hat[5]. Bei Mc Donalds ist es in den USA ja häufig so, dass sie als Drive-in organisiert sind. Man fährt mit dem Auto an dieses Fenster, gibt seine Bestellung auf, bekommt seinen Hamburger und fährt weiter. Und an diesem Fenster arbeiten überwiegend Frauen. Was am Anfang, als Mc Donalds aufgekommen ist, nicht der Fall war. Da haben sie nur Männer eingestellt für diese Arbeit. Aber inzwischen sind das überwiegend Frauen und es wundert sich auch keine der Interviewten darüber. Wenn sie gefragt wurden, warum da nur Frauen arbeiten, dann kommen die üblichen Stereotype: Frauen sind besser dafür geeignet, im Umgang mit Kunden und all diese Dinge. Und dann zeigt Leidner auf, um Lebensversicherungen an die Leute zu bringen, braucht man im Prinzip ganz ähnliche Fähigkeiten: Man darf nicht aggressiv sein, man muss sich zurücknehmen, man muss den anderen vermitteln, dass sie besonders wichtig sind, dass einem ihre Interessen besonders am Herzen liegen. Man muss auch mal einschmeichelnde Taktiken verwenden – also all die Stereotype, die man normalerweise den Frauen zuschreibt, sind dafür im Prinzip notwendig. Wenn man aber guckt wie diese Vertreter – Leidner hat Fortbildungstrainingswochen begleitet – wie Fortbilder das anlegen, dann betonen die, man muss mutig sein, man muss da Widerstände überwinden. All die Dinge, die mit Männlichkeit einhergehen. Und das finde ich einfach eine super spannende Sache. Es gibt auch eine Studie von Ruth Milkman, die für Berufe im Zweiten Weltkrieg deutlich gemacht hat, dass man diese Form der Vergeschlechtlichung, also welche Tätigkeiten für welches Geschlecht geeignet sind, völlig beliebig anwenden kann[6]. Man kann immer argumentieren, warum der gleiche Beruf besonders für Frauen oder besonders für Männer geeignet ist. Das finde ich einen spannenden Ansatz, den wir auf unserer Tagung[7] erproben wollen mit den Teilnehmenden. Wir bitten immer zwei Personen, einen Beruf – Physiotherapeuten beispielsweise, Lehrkräfte natürlich und noch ein paar Berufe, von denen man ausgehen kann, dass die Teilnehmenden genug Alltagswissen haben, um ungefähr zu wissen, was in dem Beruf gemacht wird – so zu beschreiben, dass klar wird, wieso er insbesondere für Frauen geeignet ist. Zwei andere sollen den gleichen Beruf als insbesondere für Männer geeignet beschreiben. Daran, denke ich, kann man die soziale Konstruktion von Berufen schön deutlich machen und damit den ‚Natürlichkeitsansatz' irritieren und in Bezug setzen mit eigenen Vorstellungen und eigenen Interessen.

NW: *Spannend. In diesem Zusammenhang steht auch die Bedeutung von geschlechtersensibler Sprache. Welche Bedeutung hat geschlechtersensible Sprache in dem Bereich, wenn es darum geht Berufe für Jugendliche vorstellbar zu machen?*

HFW: Also es gibt eine, finde ich, spannende Dissertation von Dries Vervecken, der bei Bettina Hannover an der FU Berlin promoviert hat[8]. Er hat eine Untersuchung gemacht, in der sie Kindern Berufsbeschreibungen gegeben haben, für die sie einmal nur die männliche Form und einmal beide Geschlechterformen verwendet haben. Im Ergebnis hat die Verwendung der gendersensiblen Sprache bei den Mädchen dazu geführt, dass sie mehr Interesse an untypischen Berufen hatten und sich solche auch eher zutrauten. Bei den Mädchen hatte die Sprachverwendung der weiblichen Berufsbezeichnung also einen Effekt. Bei den Jungen nicht, was klar ist: Wenn du die männliche Sprache verwendest, haben die Jungs natürlich kein Problem damit, weil es ja ihre Kennzeichnung ist. Und das finde ich ist ein Hinweis darauf, wie wichtig Sprache ist. Und es gibt auch vom BIBB eine Studie, dass der Beruf ‚Mediengestalter/in für Digital- und Printmedien', der Berufe aus der Druckvorstufe neu ordnete, durch diese Bezeichnung bei jungen Frauen großes Interesse weckt – im Gegensatz zum Beruf ‚IT-Systemelektroniker/in'.[9] Die Bezeichnung hat durchaus Effekte. Und was wir im Unterricht beobachten konnten: In den Materialien werden teilweise beide Bezeichnungen verwendet. Teilweise passiert das nur bei der Nennung des Berufs, in der Beschreibung ist es dann nicht mehr gendersensibel. Die Lehrkräfte selbst verwenden häufig nur das generische Maskulinum, bzw. es finden sich so ein paar Beispiele, in denen sie die weibliche Form verwenden, wenn sie mit Mädchen sprechen und die männliche mit Jungen. Das wäre ja noch ganz gut! Aber das tun sie dann bei entsprechend typischen Berufen – also sie reden dann von Floristin und Erzieherin für ein Mädchen. Ein Gegenbeispiel haben wir nur einmal gefunden. Da ging es um Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin. Die Lehrerin fragt ein Mädchen, ob sie wisse, was Hauswirtschafterinnen machen müssen. Die verneint das, dann fragt die Lehrerin einen Jungen: ‚Was meinst du, was Hauswirtschafter tun?' Und das ist ja genau der Punkt, wie es gut wäre, nämlich, dass sie über einen Frauenberuf mit einem Jungen in der männlichen Form redet und mit einem Mädchen in der weiblichen Form. Aber wie gesagt, das ist das einzige Beispiel, das wir gefunden haben. Die anderen waren eher so, dass z.B. ein Berufe-ABC gemacht wurde und jemand hat beim Buchstaben Z gesagt ‚Zahnarzthelfer' und dann sagt der Lehrer: ‚Ja, genau, die Zahnarzthelferinnen!' Also das wäre so ein erster, relativ einfacher Schritt, wenn sich Lehrkräfte um geschlechtergerechte Sprache bemühen. Es würde nicht wahnsinnig viel verändern, aber es würde schon mal etwas bringen.

NW: *Ich habe das Gefühl, viel liegt an den Lehrkräften. Wie werden sie vorbereitet auf ihre Aufgabe? Berufsorientierung ist ja häufig etwas Zusätzliches, das sie übernehmen müssen. Sie sind also nicht dafür ausgebildet. Wie werden sie dazu qualifiziert? Ich habe aufgrund Ihrer Ergebnisse den Eindruck, dass viel davon abhängt, ob das jemand eher pflichtmäßig abspult, aber ohne innere Über-*

zeugung, dass geschlechtergerechte Sprache auch eine Relevanz hat. Wie könnte man erreichen, dass die Lehrpersonen das ernster nehmen und ein Bewusstsein dafür entwickeln, in welcher entscheidenden Position sie sind und wie stark sie steuern können?

HFW: Das sehen die Lehrkräfte, glaube ich, eher nicht so. Wir haben vor unserem jetzigen Projekt eine Interviewstudie gemacht und in der wurden u.a. von den Lehrkräften die geschlechterstereotypen Berufswahlen angesprochen. Als sie dazu gefragt wurden, was sie glauben, wieso es solche stereotypen Wahlen gäbe, haben sie alles Mögliche herangezogen. Bspw. die Eltern, vor allem die Peers, nur die Lehrkräfte selbst spielten keine Rolle dabei[10]. Sie sehen nicht, dass sie ebenfalls daran beteiligt sind und damit sehen sie auch nicht das Potenzial, das sie hätten, um etwas zu ändern. Aber ein wesentliches Problem betrifft die Frage, welche Lehrkräfte Berufsorientierung unterrichten sollten. Das ist durchaus unklar. Also wenn Berufsorientierung so einen hohen Stellenwert in den Schulen haben soll und das Thema von allen fächerübergreifend behandelt werden soll, dann kann man es ja nicht mehr nur an die Arbeitslehre-Lehrkräfte delegieren. Zumal es von denen auch gar nicht so viele gibt, denn das war ein Fach in der Ausbildung für Lehrkräfte, die in der Hauptschule oder in der Sekundarschule unterrichten sollten. Hamburg hat seit Jahren keine Fachdidaktikprofessur mehr in der Arbeitslehre. In Hamburg haben wir in den Stadtteilschulen zwei unterschiedliche Modelle – zum einen unterrichten Tutorinnen und Tutoren, also Klassenlehrkräfte, Berufsorientierung. Das bedeutet aber, es sind Lehrkräfte, die sich dafür interessieren, die aber oft von sich selbst sagen, eigentlich haben sie nicht wirklich Ahnung davon. Die kriegen zwar eine Fortbildung – aber man kann sehr deutlich merken, dass sie sich tatsächlich schwer tun mit dem Inhalt der Berufsorientierung. Das zeigte sich beispielsweise an der Zielsetzung, den Jugendlichen insbesondere Handwerksberufe nahe zu bringen. Dazu gab es ein Arbeitsblatt zur Frage, was Handwerk früher war und was es heute ist. Und natürlich stellte sich in dem Kontext die Frage, was sind denn überhaupt Handwerksberufe. Ich meine die einzig treffende Erklärung ist, das sind die Berufe, die über die Handwerkskammer geregelt werden. Das ist den Lehrkräften aber überhaupt nicht in den Sinn gekommen. Sondern sie haben argumentiert, das seien Berufe, in denen man mit den Händen arbeitet. Beim Berufe-ABC nennt eine Schülerin ‚Augenoptikerin' als Handwerksberuf, woraufhin der Lehrer meinte, Handwerk würde bedeuten, man ‚werkelt mit den Händen, Augenoptiker würden eher etwas messen.' Das zeigt eben, dass ihnen eine Menge an Wissen fehlt, was aber auch nicht verwunderlich ist.

Die andere Variante, die in Hamburg realisiert wird, besteht in der Abordnung von Berufsschullehrkräften an die Sekundarschulen, die Berufsorientierung unterrichten sollen. Nun kann man sagen, dass durch ihre eigene Ausbildung ein größerer Teil von denen immerhin mal das berufsbildende System durchlaufen hat, was ja schon gegenüber den meisten allgemeinbildenden Lehrkräften ein Vorteil ist – die haben das ja in der Regel nicht! Die haben das Gymnasium oder vielleicht die Gesamtschule besucht, sind dann zur Uni und dann wieder in die Schule. Und was die Berufsbildung ausmacht, wie vielfältig

und differenziert und kompliziert sie ist, das haben sie aus eigener Erfahrung nicht mitgekriegt. Aber gleichzeitig ist es natürlich so, dass die Berufsschulkräfte zwar ihr Berufsbild kennen, aber nicht unbedingt einen Überblick haben, wie man das von den Berufsberatern erwartet. Also auch die Berufsschullehrkräfte haben nicht unbedingt eine Systematik. Und das zeigt sich im Unterricht sehr deutlich. Wir haben so gut wie keine Stelle finden können, an der die Jugendlichen mal systematisch einen Überblick gekriegt haben: Was sind überhaupt unterschiedliche Berufsfelder, was gibt es da? Es gibt ja keine verbindliche Systematik, es gibt verschiedene, aber diese aufzuzeigen und mit den Wegen im Bildungssystem in Verbindung zu bringen – das fehlt deutlich.

MG: *Das heißt, dass eigentlich viel Zufall mitspielt. Und trotzdem gibt es politische Programme. Irgendwie ist da ein Widerspruch zwischen dem was in der Praxis etabliert und dem was politisch auch ernsthaft gewollt wird.*

HFW: Zum Teil wird versucht, Einblicke über Kooperationen zu lösen, weil die Schule das nicht allein bewältigen kann. Dann werden außerschulische Bildungsträger für die Potenzialanalysen mit hineingeholt, oder für die Werkstatt-Tage, die die Jugendlichen an außerschulischen Bildungsorten absolvieren sollen. Außerdem werden Regionalkonferenzen u.Ä. eingerichtet. Aber das sind alles keine wirklich richtig koordinierten, durchdachten und geeigneten Verfahren. Häufig sind sie für die Schulen noch mal ein Zusatztermin und haben die Schwierigkeit, dass man dann zwei Tage eine Potenzialanalyse vollzieht und dann noch mal einen Tag für die Rückmeldung in den Schulalltag integrieren muss, die nach einer ganz anderen Logik abläuft. Es funktioniert ganz vieles, finde ich, nicht richtig.

NW: *Ist das letztlich fehlender politischer Wille oder ist das ein Problem des Föderalismus? Da jedes Bundesland seine eigenen Leitlinien verfolgt und es dann zu einem Durcheinander kommt: Wir machen es so und die anderen machen es ganz anders? Man könnte das doch auch vom Bund her viel stärker vereinheitlichen.*

HFW: Nein, das ist tatsächlich eine Schwierigkeit, wie Schule insgesamt funktioniert. Ich habe den Eindruck, dass da vieles nicht wirklich funktioniert. Also, wenn man sich sehr gute Schulen anschaut, dann haben diese häufig eine andere Form der Organisation. Dort gibt es viel weniger Fachstundenplanorientierung, sondern mehr Projekteinbezug, andere zeitliche Gestaltungen, andere Zusammensetzung und so etwas. Aber die ‚normale' Schule funktioniert ja nach wie vor in folgender Weise: Als Lehrkraft habe ich Fachunterricht und der ist im Stundenplan verankert. Mit vier, zwei oder einer Stunde, je nachdem ob es ein Haupt- oder Nebenfach ist. Und dann gibt es vieles, was die Schule ebenfalls machen soll. Das führt dazu, dass an einem Tag der Unterricht ausfällt, weil da anderes ansteht und ich dann erst nächste Woche die nächste Stunde unterrichten kann. Dann bin ich vielleicht krank usw. Das war auch beim Berufsorientierungsunterricht so, dass wir teilweise Klassen hatten, in denen vier Wochen

lang gar nichts stattfand, weil immer irgendetwas anderes gewesen ist. Und das betrifft ja nicht nur den Berufsorientierungsunterricht, sondern das betrifft alle Unterrichtsfächer.

MG: *Jetzt wird ja in der feministischen Forschung schon immer geschaut wie Berufsorientierung und Care-Verantwortung zusammenhängen. Ist das Thema z.B. in diesem Berufsorientierungsunterricht?*

HFW: Nein, gar nicht. Also das betrifft ja die Frage, was bedeutet Beruf im Kontext von Lebensgestaltung. Das wird als Anforderung an den Berufsorientierungsunterricht schon gestellt. Wobei wir gestern auf der Tagung in Bern eine ganz interessante Diskussion darüber hatten, dass dies noch kein Thema für 14-Jährige sei, sondern dass dies ein Thema wäre, das für Jugendliche erst später relevant wird. Deshalb war ein Diskussionsteilnehmer sehr skeptisch gegenüber dieser Forderung. Also wir haben es in der Handreichung, die wir für gendersensiblen Unterricht erstellen, als Thema aufgenommen: Wir haben Interviews mit 30- bis 40-Jährigen über ihren Beruf gemacht und auch gefragt, wie ist ihr Beruf eingebettet in Familie, Freizeit, Engagement u.ä. Also ein Interview mit einem Anästhesisten, der in einer Klinik arbeitet, eins mit einer Tischlerin und eins mit einem Tischler. Wir wollten eigentlich auch noch eine Ärztin interviewen, das hat dann aber nicht geklappt. Die Interviews gehen auch auf die Schwierigkeiten der Vereinbarkeit ein, bspw. auf die Frage, was heißt das, wenn ich Familie habe? Wie kann ich das lösen und zu welchen Kompromissen oder eigentlich nicht gewollten Lösungen führen auch bestimmte Arbeitsbedingungen? Also bei den Mediziner_innen ist das ja ganz eindeutig schwierig. Die Tischlerin hat Kinder, sie ist selbständig und verdient aber nicht so viel, genau weil sie die Möglichkeit hat, sich auch um die Kinder zu kümmern. Da geht sie eben den Kompromiss ein, dann nicht so viele Aufträge zu haben. Über solche Informationen versuchen wir das Thema zu transportieren. Das wäre eine Möglichkeit, die man ja auch mit Schülerinnen und Schülern nutzen könnte, nämlich, dass sie Menschen in dem Beruf, der sie interessiert, ein Stück intensiver befragen. Also nicht nur ‚Gefällt Ihnen der Beruf?' und ‚was ärgert Sie da dran?' Sondern sich wirklich mal erzählen lassen: Wie sind sie da hingekommen, was machen sie ganz konkret so jeden Tag oder ist jeder Tag anders? Und was heißt das auch für die familiäre Situation?

NW: *Demnach wäre es auch angezeigt, mit Jugendlichen oder auch schon mit Kindern darüber nachzudenken, was ein Beruf leistet. Häufig wird scheinbar selbstverständlich vorausgesetzt, es gäbe eine eindeutige Bedeutung von „Beruf". Das wird dann nicht in dem Zusammenhang gesehen, wie viel Zeit ich in dem Beruf verbringe, wie viele Stunden man darin arbeitet, was sonst noch wichtig ist im Leben.*

Ich kann mir andererseits aber vorstellen, dass das mit 14 Jahren tatsächlich noch weit weg ist.

MG: *Ja, aber ich würde dem doch widersprechen. In meinen Interviews mit Jugendlichen ging es eigentlich um Sexualität, aber da kommt immer wieder auch: ‚Klar will ich Familie haben, klar will ich Kinder haben, klar will ich die betreuen'. Sogar bis dahin: ‚Wenn ich diesen oder jenen Beruf mache, dann ist das einfacher, sich um Kinder zu kümmern.'*

HFW: Die neue Shell-Studie[11] weist ja eigentlich auch so ein Stück in diese Richtung. Auf der Berner Tagung wurde auch argumentiert, dass es ein Thema ist, zu dem sich die Mädchen eher Gedanken machen als die Jungen. Es ist schon so, dass inzwischen auch die Jungen zu ganz großen Anteilen sagen, sie wollen Familie haben. Was das aber konkret für die Berufstätigkeit bedeutet, das führt doch eher noch bei den Mädchen zu Fragen und Überlegungen, wie sie beides realisieren können. Sie wollen auch – das wird jedenfalls in der neuen Shell-Studie behauptet – noch zu größeren Teilen Kinder haben als die Jungen.

MG: *Und es spricht nichts dagegen, dass das Thema auch in der Schule aufgegriffen wird.*

HFW: Wobei es sowieso ein wichtiges Thema wäre aufzugreifen, wie eigentlich so ein Beruf aussieht. Wie ist der eingebettet in Nachbarschafts-, in Community-Leben? Das wäre etwas, was schon vom Kindergarten an viel stärker behandelt werden könnte. Teilweise wird es das wohl auch. Teilweise machen schon Kindergärten Ausflüge zu bestimmten Institutionen aber das hängt dann sehr davon ab, ob das Erzieher_innen für wichtig halten oder nicht.

MG: *Wir haben ja schon über Veränderungen geredet. Welche großen Veränderungen und Entwicklungen sehen Sie in Bezug auf geschlechtersensible Berufsorientierung in den letzten 40 Jahren?*

HFW: Also wenn man das ein Stück weiter fasst, dann finde ich – bei allem Klagen darüber, dass wir noch immer nicht so weit sind –, dass die Geschlechterfrage inzwischen eine sehr viel selbstverständlichere geworden ist. Am Stammtisch kann wahrscheinlich immer noch gesagt werden: ‚Geschlecht spiele keine Rolle', aber sobald man sich der Anforderung stellt, ein bisschen reflektierter dazu Stellung zu nehmen, traut sich wohl kaum noch jemand zu sagen, das Geschlecht sei völlig egal. Dass es keine Rolle mehr spielt oder unwichtig sei. Da hat sich schon etwas geändert.

Anmerkungen

1 Vortrag am 9.9.2016 „Welche Rolle spielt das Geschlecht bei der Berufsorientierung?“ auf der Fachtagung „Berufsorientierung, Geschlecht und Schule“ an der Universität Bern.
2 Geschlecht und Berufsorientierung – finanziert von der Max-Traeger-Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung, vgl. <http://www.erzwiss.uni-hamburg.de/faulstich-wieland/Berufsorientierung%20und%20Geschlecht.htm> (Zugriff am 8.2.2017).
3 Beicht, Ursula/Walden, Günter (2014): Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige. In: BIBB: Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung, 4/2014.
4 Vgl. <http://www.erzwiss.uni-hamburg.de/faulstich-wieland/Maenner%20und%20Grundschule.htm> (Zugriff am 8.2.2017).
5 Vgl. Leidner, Robin (1991): Serving Hamburgers and Selling Insurance. Gender, Work, and Identity in Interactive Service Jobs. In: Gender & Society 5, 2, S. 154-177. https://doi.org/10.1177/089124391005002002.
6 Vgl. Milkman, Ruth (1983): Female Factory Labor and Industrial Structure. Control and Conflict over “Woman’s Place” in Auto and Electrical Manufacturing. In: Politics & Society 12, 2, S. 159-203. https://doi.org/10.1177/003232928301200203.
7 Tagung Gender und Berufsorientierung – Praktische Beispiele einer gendersensiblen Berufsorientierung. Freitag, den 28.10.2016 von 14-18 Uhr und Samstag, den 29.10.2016 von 9.15-12.30 Uhr, Universität Hamburg.
8 Vgl. Vervecken, Dries (2012): The Impact of Gender Fair Language Use on Children’s Gendered occupational Beliefs and Listeners’ Perceptions of Speakers. Dissertation. Freie Universität, Berlin. Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie. Siehe auch: Vervecken, Dries/Hannover, Bettina (2012): Ambassadors of gender equality? How use of pair forms versus masculines as generics impacts perception of the speaker. In: Eur. J. Soc. Psychol. 42, 6, S. 754-762. https://doi.org/10.1002/ejsp.1893; Vervecken, Dries/Hannover, Bettina/Wolter, Ilka (2013): Changing (S)expectations: How gender fair job descriptions impact children’s perceptions and interest regarding traditionally male occupations. In: Journal of Vocational Behavior 82, 3, S. 208-220. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.008; Vervecken, Dries/Hannover, Bettina (2015): Yes I Can! Effects of Gender Fair Job Descriptions on Children’s Perceptions of Job Status, Job Difficulty, and Vocational Self-Efficacy. In: Social Psychology 46, 2, S. 76-92. https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000229.
9 Vgl. Krewerth, Andreas/Leppelmeier, Ingrid/Ulrich, Joachim Gerd (2004): Der Einfluss von Berufsbezeichnungen auf die Berufswahl von Jugendlichen. In: BWP 33, 1, S. 43-47.
10 Hofmann-Lun, Irene/Rother, Jessica (2012): Sind MINT-Berufe zukunftsträchtig auch für Hauptschülerinnen? Pädagogische Einflussmöglichkeiten auf die Erweiterung des Berufswahlspektrums. München: DJI.
11 Albert, Mathias/Hurrelmann, Klaus/Quenzel, Gudrun/TNS Infratest (Hrsg.) (2005): Jugend 2015. Eine pragmatische Generation im Aufbruch. 17. Shell Jugendstudie. Frankfurt/M.: Fischer Taschenbuch.