

A woman in a patterned dress stands on a concrete pillar, looking out over a body of water at sunset. The scene is bathed in a warm, golden light, with the sun low on the horizon. The woman's hands are raised to her head, suggesting a moment of reflection or contemplation. The background features a calm sea and a cloudy sky, with some foliage visible on the left side of the frame.

Junge Frauen im Berufswahlprozess

Ansätze der Soziokulturellen Animation
als gendersensible Unterstützung im
Übergang von der Schule in den Beruf

Bachelorarbeit der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
Mirjam Rufer
Januar 2017

Quelle Titelbild: Eigenes Bild

Bachelor-Arbeit
Ausbildungsgang **Soziokultur**
Kurs **BB 2012-2017**

Mirjam Rufer

Junge Frauen im Berufswahlprozess

**Ansätze der Soziokulturellen Animation als gendersensible Unterstützung im Übergang
von der Schule in den Beruf**

Diese Bachelor-Arbeit wurde im Januar 2017 in 3 Exemplaren eingereicht zur Erlangung des vom Fachhochschulrat der Hochschule Luzern ausgestellten Diploms für **Soziokulturelle Animation**.

Diese Arbeit ist Eigentum der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Sie enthält die persönliche Stellungnahme des Autors/der Autorin bzw. der Autorinnen und Autoren.

Veröffentlichungen – auch auszugsweise – bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung durch die Leitung Bachelor.

Reg. Nr.:

Originaldokument gespeichert auf LARA – Lucerne Open Access Repository and Archive der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern



Dieses Werk ist unter einem
Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz Lizenzvertrag
lizenziert.

Um die Lizenz anzuschauen, gehen Sie bitte zu <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/>
Oder schicken Sie einen Brief an Creative Commons, 171 Second Street, Suite 300, San Francisco, California
95105, USA.

Urheberrechtlicher Hinweis

Dieses Dokument steht unter einer Lizenz der Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle
Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz <http://creativecommons.org/>

Sie dürfen:



Teilen — das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten
Zu den folgenden Bedingungen:



Namensnennung — Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur
Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder
angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber
unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.



Nicht kommerziell — Sie dürfen das Material nicht für kommerzielle Zwecke nutzen.



Keine Bearbeitungen — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder darauf anderweitig direkt
aufbauen dürfen Sie die bearbeitete Fassung des Materials nicht verbreiten.
Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter welche dieses Werk fällt,
mitteilen.

Jede der vorgenannten Bedingungen kann aufgehoben werden, sofern Sie die Einwilligung des Rechteinhabers
dazu erhalten.

Diese Lizenz lässt die Urheberpersönlichkeitsrechte nach Schweizer Recht unberührt.

Eine ausführliche Fassung des Lizenzvertrags befindet sich unter <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/legalcode.de>

Vorwort der Schulleitung

Die Bachelor-Arbeit ist Bestandteil und Abschluss der beruflichen Ausbildung an der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit. Mit dieser Arbeit zeigen die Studierenden, dass sie fähig sind, einer berufsrelevanten Fragestellung systematisch nachzugehen, Antworten zu dieser Fragestellung zu erarbeiten und die eigenen Einsichten klar darzulegen. Das während der Ausbildung erworbene Wissen setzen sie so in Konsequenzen und Schlussfolgerungen für die eigene berufliche Praxis um.

Die Bachelor-Arbeit wird in Einzel- oder Gruppenarbeit parallel zum Unterricht im Zeitraum von zehn Monaten geschrieben. Gruppendynamische Aspekte, Eigenverantwortung, Auseinandersetzung mit formalen und konkret-subjektiven Ansprüchen und Standpunkten sowie die Behauptung in stark belasteten Situationen gehören also zum Kontext der Arbeit.

Von einer gefestigten Berufsidentität aus sind die neuen Fachleute fähig, soziale Probleme als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Soziokulturell-animatorisches Denken und Handeln ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es ist daher nahe liegend, dass die Diplomandinnen und Diplomanden ihre Themen von verschiedenen Seiten beleuchten und betrachten, den eigenen Standpunkt klären und Stellung beziehen sowie auf der Handlungsebene Lösungsvorschläge oder Postulate formulieren.

Ihre Bachelor-Arbeit ist somit ein wichtiger Fachbeitrag an die breite thematische Entwicklung der professionellen Sozialen Arbeit im Spannungsfeld von Praxis und Wissenschaft. In diesem Sinne wünschen wir, dass die zukünftigen Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachleuten aufgenommen werden.

Luzern, im Januar 2017

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Leitung Bachelor

Abstract

In der Adoleszenz steht die Bildung einer Identität im Zentrum. Dabei findet in der Regel eine Geschlechtstypisierung statt, welche den Übergang von der Schule in den Beruf prägt. Die begleitenden Akteure und Akteurinnen, der Arbeitsmarkt, traditionelle Familienrollenbilder und eigene Interessen beeinflussen die Berufswahl junger Frauen. Deshalb haben sie ein eingegrenztes Berufswahlspektrum. Dies wirkt sich auf ihre berufliche Laufbahn aus, beispielsweise in Form von einer tieferen Entlohnung und geringeren Aufstiegsmöglichkeiten. Trotz breit abgestützten Massnahmen aus der Politik die prägenden Faktoren anzugehen, bleibt die Ungleichheit der Geschlechter bei diesem Übergang bestehen, was aus berufsethischer Sicht der Sozialen Arbeit problematisch ist.

Mit einer Literaturrecherche geht die Autorin der Frage nach, inwiefern es der Soziokulturellen Animation gelingt den Berufswahlprozess junger Frauen gendersensibel zu unterstützen. Dabei zeigt sich, dass die Soziokulturelle Animation den Bedarf an gendersensibler Unterstützung junger Frauen bei diesem Übergang mit ihren Ansätzen in der Zwischenposition aufnehmen könnte, indem sie bei der Vernetzung des Unterstützungssystems sowie bei der Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten für junge Frauen ansetzt. Diese Interventionen können die gendersensible Haltung bei den begleitenden Personen fördern und das Selbstvertrauen junger Frauen stärken, mit dem Ziel das Berufswahlspektrum junger Frauen an der ersten Schwelle zu erweitern und die Geschlechterungleichheit im Arbeitsmarkt zu verringern. Diese Bachelorarbeit schafft eine theoretische Grundlage, welche in einem Konzept auf der Handlungsebene aufgenommen werden könnte.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	10
1.1	Ausgangslage und Praxisrelevanz	10
1.2	Ziele, Adressatenschaft und Abgrenzung	11
1.3	Fragestellungen und Struktur	12
2	Junge Frauen am Übergang von der Schule in den Beruf	14
2.1	Junge Frauen in der Adoleszenz	14
2.1.1	Geschlecht / Zweigeschlechtlichkeit	14
2.1.2	Gendersensibel / doing gender	15
2.1.3	Adoleszenz / Junge Frauen	16
2.2	Entwicklungsaufgaben junger Frauen	17
2.2.1	Identität	17
2.2.2	Geschlechterrollen	19
2.2.3	Qualifizieren	20
2.3	Berufsbildungssystem in der Schweiz	21
2.3.1	Übergang von der Schule in den Beruf – erste Schwelle	21
2.3.2	Aufbau: Duale und schulische Ausbildungswege	23
2.3.3	Berufswahlunterricht	24
2.4	Zwischenfazit	25
3	Der Berufswahlprozess junger Frauen – Geschlechterungleichheit im Arbeitsmarkt	26
3.1	Aufbau des Arbeitsmarktes	26
3.1.1	Erklärungsansätze zur Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt	27
3.2	Beeinflussende Faktoren auf den Berufswahlprozess junger Frauen	28
3.2.1	Geschlechterrollenbilder und Vereinbarkeit von Beruf und Familie	28
3.2.2	Interessen und Fähigkeiten der jungen Frauen	30
3.2.3	Gatekeeper	31
3.3	Auswirkungen dieser Faktoren auf die jungen Frauen	34
3.3.1	Folgen des eingeeengten Berufswahlspektrums	34
3.3.2	Geschlechterungleichheit im Arbeitsmarkt	35
3.4	Zwischenfazit	37
4	Gleichstellung der Geschlechter an der ersten Schwelle – Berufsethik der Sozialen Arbeit	39
4.1	Politische Kampagnen, Strategien in der Schweiz zur Gleichstellung der Geschlechter an der ersten Schwelle	39
4.1.1	Gleichstellung im Berufsbildungssystem	39
4.1.2	Fachkräftestrategie zur Nachwuchsförderung	40
4.2	Massnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter an der ersten Schwelle	41
4.2.1	Zukunftstag in Deutschland: Girls`Day	41

4.2.2	Zukunftstag in der Schweiz: Nationaler Zukunftstag	43
4.3	Berufsethik der Sozialen Arbeit	45
4.3.1	Vor- und Nachteile der Strategien und Massnahmen	45
4.3.2	Handlungsbedarf für die Soziale Arbeit	47
4.4	Zwischenfazit	49
5	Soziokulturelle Animation – Ansätze zur Stärkung junger Frauen im Berufswahlprozess	50
5.1	Handlungsbedarf für die Soziokulturelle Animation im Berufswahlprozess junger Frauen...	50
5.1.1	Optimierungen der Unterstützung junger Frauen im Berufswahlprozess	50
5.1.2	Anknüpfungspunkte für die Soziokulturelle Animation – Wirkungskreis	52
5.2	Ansätze der Soziokulturelle Animation in der Zwischenposition	54
5.2.1	Funktionen der Soziokulturellen Animation	54
5.2.2	Handlungsmodell der Soziokulturellen Animation	55
5.2.3	Vier Interventionspositionen	56
5.3	Berufswahlprozess durch Ansätze der Soziokulturellen Animation begleiten	58
5.3.1	Gatekeeper: Vernetzung	58
5.3.2	Junge Frauen: Partizipation.....	60
5.4	Zwischenfazit	62
6	Fazit.....	63
6.1	Beantwortung der Fragestellung	63
6.2	Schlussfolgerungen für die Praxis	64
6.3	Persönliche Reflexion	66
7	Literaturverzeichnis.....	69
8	Anhang.....	77
	Abkürzungsverzeichnis.....	77

Abbildungsverzeichnis

Quelle Titelbild: Eigenes Bild	2
Abbildung 1: Wirkungskreis (eigene Darstellung).	38
Abbildung 2: Wirkungskreis 2 (eigene Darstellung)	53
Abbildung 3: Handlungsmodell mit Zweck und Zielen der SKA (Hangartner, 2010, S.299).....	56
Tabelle 4: Ansätze der SKA in Verbindung mit dem Bedarf (eigene Darstellung).....	62

Persönliches Vorwort

An der Hochschule Luzern (HSLU) studierte ich berufsbegleitend Soziokulturelle Animation (SKA). Die Praxisausbildung absolvierte ich im Berufsfeld der Arbeitsintegration, im Motivationssemester (move) Berner Oberland, einem Brückenangebot, welches sich an stellensuchende Jugendliche und junge Erwachsene richtet. Sie werden in diesem Projekt unterstützt eine Ausbildung auf Sekundarstufe II zu finden. Als Bezugsperson begleitete ich in diesem Kontext junge Frauen bei der Lehrstellensuche. Dabei konnte ich beobachten, dass sie oft ein tiefes Selbstvertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten zeigten, was sich im Bewerbungsverfahren negativ auswirkte. In meinem Praxisprojekt *move it – durch Peer-Education zu mehr Partizipation in der Arbeitsintegration*, konnte ich dies aufgreifen. Im Anschluss vertiefte ich in der Fallwerkstatt an der HSLU ein Fallbeispiel aus dem move. Daraus entwickelte ich ein Projekt, mit dem Ziel das Selbstvertrauen junger Frauen mit Ansätzen der SKA zu stärken. Für mich stellte sich dabei die weiterführende Frage, ob die Soziale Arbeit bereits früher bei diesem Berufsintegrationsprozess Unterstützung bieten könnte, um so präventiv zu wirken und einer Nichtbewältigung des Übergangs vorzubeugen. In der Bachelorarbeit bot sich nun die Gelegenheit diese Thematik auf der theoretischen Ebene zu vertiefen und zu prüfen inwiefern sich die SKA eignet diesen Prozess zu begleiten. Die Herausforderung bestand in der Eingrenzung. So kam ich vom Leistungsdruck an der Schule über die Resilienzförderung, dem Feld der Schulsozialarbeit und der offenen Mädchenarbeit zum Thema des Berufswahlprozesses junger Frauen an der ersten Schwelle. Momentan arbeite ich in einer Tagesstätte für Schulkinder und begleite Mädchen im Alter von 10-16 Jahren in ihrer Freizeitgestaltung. Im Berufsalltag beobachte ich, dass die Berufswahl oft nicht im Zentrum steht und wenn, dann als mühsam empfunden wird, als etwas, das Druck verursacht. Es ist mir ein Anliegen die jungen Frauen zu stärken, damit sie möglichst frei von stereotypen Rollenbildern und Erwartungen ihren eigenen Weg gehen können.

Da ich diese Arbeit in einer Einzelarbeit verfasste, war für mich der Austausch mit meinen Mitstudierenden sehr wertvoll. Insbesondere Esther Hodel und Dominique Wulz möchte ich für die angeregten Diskussionen danken. In den Fachpoolgesprächen konnte ich weiterführende Fragen klären, das Thema eingrenzen und strukturieren. Hierfür danke ich Rahel El-Maawi, Rebekka Ehret und Tanja Rüdüsühli. Weiter danke ich Peter Wittmer für die Unterstützung beim Layout und Ueli Gnägi für das Korrekturlesen. Meinem Freund Patrik Arnold möchte ich herzlich danken für die Gespräche und die Unterstützung während diesem intensiven Prozess, ebenso meiner Freundin Ronia Schiffan, die mich stets ermutigt hat.

1 Einleitung

Im ersten Kapitel werden die Ausgangslage, deren Problematik und Wissenslücke sowie die Praxisrelevanz aufgeführt. Weiter wird aufgezeigt, an wen sich die Arbeit richtet und welche Ziele sie anstrebt. Die Thematik wird eingegrenzt und die Fragestellung und Struktur der Kapitel erläutert.

1.1 Ausgangslage und Praxisrelevanz

Jugendliche sind in der Adoleszenz gefordert die entwicklungspsychologischen und biologischen Veränderungen der Adoleszenz zu bewältigen. Dabei ist die Identitätsfindung zentral (August Flammer, 2009, S.100). Dazu gehört die Bildung einer Berufs- und Geschlechtsidentität (Matthias Trautmann, 2004, S.23-25). Der Übergang von der Schule in den Beruf stellt an Jugendliche zusätzliche Herausforderungen: Es gilt gute Leistungen in der Schule zu erzielen, um den Anschluss in eine Ausbildung zu finden. Ziel dabei ist es, eine ökonomische Unabhängigkeit zu erlangen (Frank Gusinde & Zilbiya Hildebrandt, 2014, S.568). Zudem gehört es heute zur sozialen Norm nach der Schule eine Ausbildung zu absolvieren (Dorothee Schaffner, 2007, S.31). Dadurch sind die Jugendlichen gefordert sich für eine Berufsrichtung zu entscheiden. Weiter erfolgt die Berufswahl je nach Geschlecht anders: Junge Frauen wählen aus weniger Berufen aus als junge Männer (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2015, S.49). Sybille Bayard Walpen (2013) zeigt auf, dass in der Deutschschweiz drei Viertel der Jungen Frauen aus 15 von 250 dualen Berufen auswählen und sich mehrheitlich für eine schulische Ausbildung (S.42-43) vorwiegend im Gesundheits- und Sozialbereich entscheiden (Irene Pimminger 2012, S.13). Diese Einschränkung bei der Berufswahl hat für junge Frauen Folgen. Christian Micus-Loos, Melanie Plösser, Karen Geipel und Marike Schmeck (2016) heben hervor, dass junge Frauen trotz guten Bildungsabschlüssen, bildungspolitischen Programmen zur Gleichstellung und rechtlicher Gleichstellung der Geschlechter beim Übergang von der Schule in den Beruf benachteiligt sind (S.15). Insofern sie mehrheitlich einen Beruf mit geringeren Aufstiegschancen und tieferer Entlohnung wählen (Michael Matzner, 2010, S.201).

Um die Jugendlichen bei diesem Berufswahlprozess zu unterstützen, werden sie in der Schweiz durch die Eltern, die Schule sowie durch das Berufsinformationszentrum (BIZ) begleitet (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, 2012, S.3). Auch die Fachpersonen der Soziokulturellen Animation (SKA) bieten Begleitung bei der Berufswahlvorbereitung an. Dies im Berufsfeld der offenen Jugendarbeit in Zusammenarbeit mit der Schule (Dachverband offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz, 2005, S.22).

Aufgrund der Unterschiede bei der Berufswahl zwischen Jungen und Mädchen, stellen sich der Autorin folgende Fragen, welche auf eine Wissenslücke in diesem Bereich hinweisen: Wie gendersensibel ist die Begleitung junger Frauen bei diesem Übergang? Gibt es Lücken bei dieser Begleitung, welche durch die Fachpersonen der SKA vermehrt abgedeckt werden könnten?

1.2 Ziele, Adressatenschaft und Abgrenzung

In der Arbeit geht es darum herauszufinden durch welche Faktoren die Berufswahl junger Frauen beeinflusst wird und welchen Einfluss dabei die Eltern, die Schulen und das BIZ nehmen. Zudem wird geklärt, ob die Ansätze der SKA sich eignen um junge Frauen im Berufswahlprozess gendersensibel zu unterstützen und dadurch allfällige Lücken im Berufsbildungssystem der Schweiz abgedeckt werden könnten.

Die Absicht der Autorin ist es den Handlungsbedarf für die SKA bei der gendersensiblen Begleitung junger Frauen bei diesem Übergang aufzeigen zu können sowie eine theoretische Grundlage zu schaffen, welche im Anschluss an diese Arbeit in einem Konzept auf der Handlungsebene aufgenommen werden kann.

Diese Arbeit richtet sich an Fachpersonen (der Sozialen Arbeit) in der Schweiz, welche junge Frauen bei diesem Übergang begleiten möchten.

Die Arbeit fokussiert beim Berufswahlprozess auf den Übergang von der obligatorischen Schule in eine weiterführende Ausbildung. Dabei wird auf das duale Bildungssystem sowie die schulischen Ausbildungswege der Sekundarstufe II eingegangen (Bayard Walpen, 2013, S.30-33). Weiterführende Ausbildungen, die Tertiärstufe sowie die Folgen, welche aus der Nichtbewältigung dieser ersten Schwelle für Jugendliche resultieren, wie zum Beispiel Jugendarbeitslosigkeit, Brückenangebote oder Zwischenlösungen werden in dieser Arbeit nicht einbezogen. Der Schwerpunkt der Arbeit wird von der Autorin auf die Besonderheiten gelegt, die sich für junge Frauen bei der Berufswahl stellen. Hierzu wird von der Autorin Wissen zur Entwicklungspsychologie, zum Berufswahlprozess und der Geschlechterforschung ausgewählt, dabei geht sie nicht auf biologische Theorien der Geschlechterunterschiede ein. Beim Jugendalter fokussiert sie bei den jungen Frauen auf psychosoziale Entwicklungsaufgaben der Adoleszenz und geht nicht auf deren körperlichen Veränderungen und Herausforderungen der Pubertät ein. Die Arbeit bezieht sich auf Literatur und Studien aus Deutschland und der Deutschschweiz. Deshalb werden von der Autorin Beispiele aus diesem Sprachraum zur Analyse beigezogen.

Die SKA wird anhand ihrer ¹Zwischenposition und deren Ansätze vorgestellt. Die Arbeit hat nicht den Anspruch die Ansätze der SKA vollständig aufzuzählen oder zu vergleichen. Die Beispiele aus der Praxis dienen zur Veranschaulichung der Theorie, sind jedoch keine Strategien zur Umsetzung.

1.3 Fragestellungen und Struktur

Die Hauptfrage der Arbeit lautet: *„Inwiefern gelingt es der Soziokulturellen Animation den Berufswahlprozess junger Frauen gendersensibel zu unterstützen?“* Die vier Unterfragen dienen der Beantwortung der Hauptfrage und werden jeweils in einem Kapitel beantwortet.

Im Kapitel 2 wird die Frage: *„Wie lässt sich der Übergang von der Schule in den Beruf junger Frauen beschreiben?“* aufgegriffen. Dabei werden die Begriffe Geschlecht, Gendersensibilität, Adoleszenz und junge Frauen definiert. Weiter werden die relevanten Entwicklungsaufgaben der Adoleszenz im Bezug auf die Berufswahl junger Frauen beschrieben: Die geschlechtliche und berufliche Identitätsbildung, die Bildung von Geschlechterrollen und die Aufgabe der Qualifizierung. Im Anschluss wird auf das Berufsbildungssystem in der Schweiz, dessen Aufbau und Berufswahlunterricht eingegangen.

„Wie lassen sich die beeinflussenden Faktoren im Berufswahlprozess junger Frauen und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt erklären?“ Diese Frage wird im Kapitel 3 aufgenommen. Es zeigen sich folgende Faktoren, welche den Berufswahlprozess junger Frauen beeinflussen: Segregierter Arbeitsmarkt, Geschlechterrollenbilder, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das Interesse der jungen Frauen und der Einfluss der Gatekeeper. Dabei wird deutlich, dass das Berufswahlspektrum junger Frauen eingegrenzt ist und sich auf die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt auswirkt.

¹ Die Zwischenposition beschreibt die Arbeit zwischen System und Lebenswelt (Marcel Spierts, 1998, S.89), dabei sind die Fachpersonen der SKA gefordert dazwischen zu vermitteln (Gabi Hangartner, 2010, S. 290). Auf diese Position und deren Ansätze wird im Kapitel 5.2 eingegangen.

Im Kapitel 4 wird anhand von Beispielen aus der Schweiz und Deutschland beschrieben welche Bemühungen auf bildungs- und wirtschaftspolitischer Ebene gemacht werden um das Berufswahlspektrum junger Frauen zu erweitern. Die Analyse dieser Massnahmen und Strategien werden mit dem Berufskodex der Sozialen Arbeit von AvenirSocial bewertet und so die Frage *„Wie lässt sich die gendersensible Begleitung der jungen Frauen am Übergang von der Schule in den Beruf vor dem Hintergrund der Berufsethik der Sozialen Arbeit bewerten?“* beantwortet.

„Welche Ansätze der Soziokulturellen Animation eignen sich um den Berufswahlprozess junger Frauen an der ersten Schwelle zu unterstützen?“ Im Kapitel 5 wird auf das spezifische Handlungswissen der SKA eingegangen und mit dem vorgängig eingeführten Wissen verknüpft. Anhand von Handlungsbeispielen wird aufgezeigt, wie der hergeleitete Bedarf durch die Ansätze der SKA in der Zwischenposition aufgenommen werden kann: Beim Unterstützungssystem geht es um deren Vernetzung, bei den jungen Frauen darum, ihre Partizipationsmöglichkeiten zu erweitern.

Im Kapitel 6 werden die wichtigsten Ergebnisse aus der Arbeit zusammengefasst um dadurch die Hauptfrage zu beantworten. Ebenso werden die weiterführenden Themen aufgenommen, welche im Rahmen der Bachelorarbeit nicht behandelt werden konnten. In einer persönlichen Reflexion werden Schlussfolgerungen für die berufliche Praxis gezogen.

Die Fragestellungen und die relevanten Begriffe werden jeweils am Anfang des Kapitels eingeführt sowie die Themenfelder eingegrenzt, die zur Beantwortung dienen. Aufgrund der Mehrdimensionalität des Gegenstands der Arbeit, vermischt sich das Beschreibungs- und Erklärungswissen in den Kapiteln 2 und 3. Im Zwischenfazit am Ende der Kapitel wird von der Autorin das Wesentliche zusammengefasst und weiterführende Fragen und Themen herausgezogen um zum nächsten Kapitel überzuleiten.

2 Junge Frauen am Übergang von der Schule in den Beruf

Im folgenden Kapitel leitet die Frage: „*Wie lässt sich der Übergang von der Schule in den Beruf junger Frauen beschreiben?*“ Um den Übergang von der Schule in den Beruf zu beschreiben, werden Entwicklungsaufgaben der Adoleszenz vertieft. Dabei ist die Identitätsbildung und die damit einhergehende geschlechtliche und berufliche Identitätssuche sowie die Aufgabe der Geschlechterrollenintensivierung und der Qualifizierung von Interesse. Zudem werden die Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei diesen Aufgaben aufgezeigt sowie Besonderheiten für die jungen Frauen am Übergang von der Schule in den Beruf hervorgehoben. Das Berufsbildungssystem in der Schweiz wird anhand dessen Aufbau vorgestellt.

2.1 Junge Frauen in der Adoleszenz

Die Begriffe Geschlecht, Zweigeschlechtlichkeit, Gendersensibilität und doing gender sowie Adoleszenz und junge Frauen werden in einem ersten Schritt eingegrenzt und definiert.

2.1.1 Geschlecht / Zweigeschlechtlichkeit

Von der sozialwissenschaftlichen Geschlechterforschung ausgehend, wird in dieser Arbeit *Geschlecht* als soziokulturelles Phänomen verstanden. Geschlecht wird dabei laufend gebildet und ist kulturell wie gesellschaftlich geprägt. Dies steht im Gegensatz zum Natur-Modell, indem sich die Geschlechter naturgegeben unterscheiden. Folglich interessieren in dieser Arbeit die Unterschiede zwischen den Geschlechtern, welche infolge von gesellschaftlichen Zuschreibungen und deren Auswirkungen auf das Individuum entstehen. Dabei wird der Begriff *Gender* für Geschlecht verwendet. (Karl Lenz & Marina Adler, 2011, S.8-9). Gender wird durch den biologischen, historischen und sozialen Kontext gebildet und bezieht sich nicht nur auf Individuen sondern auch auf Strukturen, wie zum Beispiel den Arbeitsmarkt. Zudem ist das Merkmal Gender mit anderen Merkmalen verknüpft, Frauen und Männer bilden keine einheitlichen Gruppen (Erziehungsdirektion des Kantons Bern (ERZ), 2010, S.1). Remo H. Largo und Monika Czernin (2016) führen aus, dass im angelsächsischen Raum die Unterscheidung zwischen Sex, dem biologischen Geschlecht und Gender, dem sozialen Geschlecht, gemacht wird. Im deutschsprachigen Raum gibt es drei Begriffe die im Zusammenhang mit dem Geschlecht zentral sind: Die Geschlechtsidentität bezieht sich darauf wie sich Individuen wahrnehmen, ob sie sich als Mann oder Frau fühlen. Das geschlechtstypische Verhalten oder geschlechtsspezifische

Rollenverhalten bedeutet die Orientierung am eigenen Geschlecht und die Bereitschaft sich einzulassen auf Tätigkeiten und Verhaltensweisen, die einem Geschlecht zugeordnet werden. Die sexuelle Orientierung beschreibt eine Vorliebe für die sexuelle Anziehung zum selben oder anderen Geschlecht (S.47-48).

Zudem wird vom normativen Konstrukt der *Zweigeschlechtlichkeit* ausgegangen. Dabei geht die moderne westliche Gesellschaft davon aus, dass Menschen einem Geschlecht zugeordnet werden können, entweder als Mann oder Frau. So wachsen Kinder bereits mit diesen Zuschreibungsprozessen auf. Sie erhalten von ihrem Umfeld laufend Botschaften, wie sie sich als Mädchen oder Jungen zu verhalten haben. Dadurch werden sie geschlechtsspezifisch sozialisiert (Hildegard Mogge-Grotjahn, 2004, S.82).

2.1.2 Gendersensibel / doing gender

Die Geschlechtersensibilität beschreibt „eine Sensibilität für die Komplexität und die machtvolle Ordnung von Geschlecht, die *alle* gesellschaftlichen Bereiche, und damit sowohl das Selbstverständnis der Sozialen Arbeit als Disziplin als auch das Handeln Sozialarbeitender unweigerlich berührt“ (Andrea Bramberger, 2009, S.14). Dabei umfasst die geschlechtersensible Soziale Arbeit vier Ebenen: Die interaktive Ebene beschreibt die Haltung mit der die Professionellen ihren Zielgruppen begegnen. Bei diesen Interaktionen werden die Geschlechterrollen und die Hierarchie zwischen den Geschlechtern von den Professionellen mitgedacht, reflektiert und gezielt auch in Projekten aufgegriffen. Auf der professionskritischen Ebene werden die Hierarchien zwischen den Geschlechtern und der Umgang damit in der Sozialen Arbeit als Institution hinterfragt. Bei der gesellschaftskritischen Ebene werden die Mechanismen, die zu Geschlechterungleichheit führen, öffentlich diskutiert, sozialkritisch hinterfragt und als strukturelle Probleme verortet. Die erkenntniskritische und selbstreflexive Ebene nimmt darauf Bezug wie die Soziale Arbeit versucht diese ungleiche Ordnung zwischen den Geschlechtern auszugleichen, obwohl sie als Institution wie auch als Professionelle selber Teil von dieser Struktur ist (Bramberger, 2009, S.14-15).

Maria-Eleonora Karsten (2015) beschreibt die *gendersensible* Haltung als eine Haltung, in der sich die Fachpersonen bewusst sind, welchen Einfluss ihr Geschlecht, ihre Geschlechterrolle sowie die Geschlechterordnung im jeweiligen kulturellen Kontext auf ihre Biographie bisher nahm. Zudem hinterfragen sie die Verhältnisse der Geschlechter in Institutionen und initiieren Veränderung in der Praxis um diese in der Öffentlichkeit sichtbar zu machen. Das Ziel ist es die verschiedenen Ebenen der Geschlechterverhältnisse zu erfassen und zu berücksichtigen und dadurch die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben (S.547-548).

Der Begriff des *doing gender* beschreibt den Herstellungsprozess des sozialen Geschlechts als etwas Prozesshaftes, welches sich laufend neukonstruiert. Dieser Prozess ist geprägt durch Bilder, welche in den unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft auf die Geschlechtsidentität einwirken. Einerseits wird diese Identität hergestellt durch gesellschaftliche Zuweisungen an die eigene Geschlechterrolle, welche von den Individuen wahrgenommen werden. Andererseits wird diese erworbene Identität laufend reproduziert, indem die Geschlechterrollen durch attribuierte Weiblichkeits- und Männlichkeitsmerkmale sichtbar gemacht werden. Die Fachpersonen sind gefordert sich diesen Prozessen bewusst zu werden und einen kritischen Umgang damit zu finden. Es gilt diese Herstellungsprozesse von Geschlecht weiter zu erforschen und auf die Auswirkungen, welche daraus resultieren hinzuweisen (Karsten, 2015, S.548-549).

2.1.3 Adoleszenz / Junge Frauen

Die *Adoleszenz* beschreibt nach August Flammer und Francoise D. Alsaker (2002) eine Entwicklungsstufe, die in einer bestimmten Zeitspanne erfolgt. Sie beginnt mit dem Einsetzen der Pubertät und endet mit dem Erreichen einer ökonomischen und sozialen Unabhängigkeit; dem Status der Erwachsenen. Die Jugendlichen sind die Menschen, welche in dieser Entwicklungsstufe sind (S.34). Die Adoleszenz umfasst die Bewältigung der psychologischen und sozialen Prozesse (Karin Flaake & Vera King, 2003, S.13), während sich die Pubertät auf die körperlichen Veränderungen und die Geschlechtsreife bezieht. Die Herausforderung besteht darin ein neues Selbstkonzept zu entwickeln, da der Körper von der Umwelt und sich selber anders erlebt wird, als bis anhin (Flammer & Alsaker 2002, S.72). „Die Jugendphase wird nach allgemeiner Auffassung als Übergang von der Kindheit ins Erwachsenenalter bezeichnet“ (Frank Gusinde und Zilbiya Hildebrandt, 2014, S.570).

Der Begriff *junge Frauen* wird in dieser Arbeit von der Autorin wie folgt definiert und dabei das Alter, den Bildungsstand und die Herkunft eingegrenzt: Das Alter der jungen Frauen ist zwischen 11 bis 16 Jahren. Sie besuchen die obligatorische Schule in der Schweiz oder in Deutschland und sind in der 5. bis 9. Klasse. Ihr Ausweisstatus berechtigt sie zu einer Grundausbildung im jeweiligen Land. Die Arbeit geht nicht auf die unterschiedliche Bildungsniveaus ein. Die Autorin nimmt diese Eingrenzung aufgrund der Literaturrecherche vor, welche aufzeigt, dass die Berufswahlprozesse sowohl in der Schweiz wie in Deutschland in der Oberstufe (7. bis 9. Klasse) der obligatorischen Schulzeit erfolgen. Die Berufswahlorientierung beginnt jedoch bereits in der 5. Klasse, je nach Region oder Kanton wird auf dieser Stufe bereits ein Zukunftstag angeboten (siehe Kapitel 4.2). Die Recherche stützt sich auf Studien, Forschungsprojekte und Literatur, welche den Berufswahlprozess junger Frauen in dieser Alterspanne aufgreifen.

2.2 Entwicklungsaufgaben junger Frauen

Trautmann (2004) beschreibt die Entwicklungsaufgaben nach Robert Havighurst, sie können einem Lebensabschnitt zugeordnet werden und deren Bewältigung bringt Zufriedenheit und ermöglicht die Lösung der weiteren Aufgaben. Es werden vier Altersgruppen unterschieden, die Adoleszenz dauert demnach von 12-18 Jahren und beinhaltet zehn Entwicklungsaufgaben. Darunter befinden sich die Entscheidung für einen Beruf und die Aneignung einer Geschlechtsidentität (S.23-25).

Die Entwicklungsaufgaben von Jugendlichen (13-20 Jahren) sind nach Kitty Cassée (2007) in drei Bereichen zu bewältigen:

- Im *physischen Bereich* geht es darum die körperlichen Veränderungen zu akzeptieren.
- Beim *sozialen und emotionalen Bereich* sind es die Bildung einer sexuellen Identität, die Gestaltung einer sozialen Geschlechterrolle und die Ablösung von den Eltern, welche unterstützt wird durch die Festigung von Beziehungen zu Gleichaltrigen. Weiter geht es um die individuelle Gestaltung der Freizeit, welche das Familienleben langsam ablöst und um das Erlernen eines bedürfnisgerechten Konsumverhaltens. Zudem wird der respektvolle Umgang mit Autoritäten und eine Identität entwickelt.
- Im *kognitiven Bereich* gilt es ein eigenes Normen- und Wertesystem zu bilden. Schulische Anforderungen müssen bewältigt und Leistungen für die Zukunft erbracht werden. Die Auseinandersetzung mit der Berufswahl beginnt.

Dabei betont sie, dass die Jugendlichen für die erfolgreiche Bewältigung dieser Aufgaben auf die Unterstützung ihres Umfelds, zum Beispiel den Eltern, der Schule oder der Jugendarbeit angewiesen sind. Zudem ist relevant, dass sie sich in einzelne Aufgaben vertiefen können, um diese schrittweise lösen zu können. Dadurch gelingt es den Jugendlichen eine Basis zu schaffen, auf die sie ihre Identität aufbauen können (S.288-292).

2.2.1 Identität

In Flammer (2009) wird die Theorie der psychosozialen Entwicklung nach Erik H. Erikson erläutert. Erikson teilt die Entwicklung des Menschen in acht Stufen ein, welche jeweils einem Altersabschnitt zugeteilt werden. In der Adoleszenz ist die fünfte Stufe *Identität versus Identitätsdiffusion* zu bewältigen. Dazu gehört es, sich selber in Frage zu stellen, eine neue Identität zu entwickeln und sich im sozialen Umfeld und in neuen Rollen auszuprobieren (S.100). Bei der Bildung der Identität geht es um die Fragen: Wer bin ich? Welche Werte sind mir wichtig? Wohin will ich gehen? Es sind Fragen nach dem *Ich*, den Werten und Normen und der beruflichen Ausrichtung. Die Auseinandersetzung mit dem eigenen Wesen

beeinflusst Entscheidungen wie zum Beispiel die der Berufswahl (Laura E. Berk, 2011, S.546).

Die Identität beschreibt das Selbstbewusstsein, das Selbstbild und Selbstkonzept eines Menschen (Claudia Höfner & Brigitte Schigl, 2012, S.127). Berk (2011) merkt an, dass für die Entwicklung der Identität die Veränderung des Selbstkonzeptes wie auch das Selbstwertgefühl zentral ist. Die soziale Welt der Jugendlichen vergrößert sich. Sie lernen sich dem Kontext anzupassen, dadurch erleben sie sich in unterschiedlichen Rollen. Jugendliche orientieren sich an sozialen Tugenden wie Freundlichkeit oder Rücksichtnahme. Sie wollen von aussen positiv gesehen werden (S.547). Bei der Bildung einer Identität geht es darum die eigene Person von anderen abzugrenzen, aber zugleich in einen sozialen Kontext eingebunden zu sein. Der Wunsch nach Angepasstheit ist unter Jugendlichen ausgeprägt (Flammer & Alsaker 2002, S.197). In der Adoleszenz lösen sich Jugendliche langsam von der Herkunftsfamilie ab, dabei werden Gleichaltrige, sogenannte Peers, zunehmend wichtiger (Berk, 2011, S.568). Durch diese Peerbeziehungen können die Jugendlichen in ihrer Entwicklung gefördert werden. Sie fühlen sich zugehörig, erleben Vertrauen und werden in ihrer Identität gestärkt. Das Gefühl der Zugehörigkeit kann in einen Gruppendruck münden, welcher Jugendliche negativ beeinflussen kann (Berk, 2011, S.583). Die Geschlechterrollenerwartungen unterscheiden sich je nach Geschlecht, dies wirkt sich auf die Themen innerhalb der Peerfreundschaften aus. Junge Männer fokussieren sich stärker auf Leistung und Status, während junge Frauen sich vermehrt mit der Qualität ihrer Freundschaft befassen, engere Bindungen eingehen und dabei mehr Offenheit und emotionale Nähe zulassen (Berk, 2011, S.569).

Die Identitätssuche ist im Jugendalter besonders ausgeprägt und mit der Berufswahl verbunden (Flammer & Alsaker, 2002, S.255). Die Berufswahl wird nach Flammer und Alsaker (2002) von den eigenen Interessen und Fähigkeiten geprägt. Die Berufswünsche werden mit zunehmendem Alter realistischer und den eigenen Werten angepasster (S.235). So orientieren sich die Jugendlichen vorerst an ihren eigenen Interessen und durch zunehmende Berufskennntnisse auch an den dazu erforderlichen Fähigkeiten und Wertvorstellungen (Berk, 2011, S.616).

Die Interessen unterscheiden sich je nach Geschlecht und sind von externen Einflüssen geprägt, die Eltern sind dabei eine wichtige Grösse. Auch das Berufsangebot hat einen Einfluss auf die Wahl des Berufs. Der Einfluss der Firmen ist dabei ein wichtiger Faktor, dieser prägt die geschlechtsspezifische Berufswahl mit (Flammer & Alsaker, 2002, S.254-256).

2.2.2 Geschlechterrollen

Bei der Darstellung des Selbst verhalten sich die Jugendlichen meist geschlechtsspezifisch, sie identifizieren sich mit einer *Geschlechterrolle* (Flammer & Alsaker, 2002, S.149). Largo und Czernin (2016) gehen davon aus, dass Jugendliche angeborene Vorlieben haben, welche die Orientierung an einem weiblichen oder männlichen Geschlecht prägen. Das Umfeld beeinflusst jedoch wie die Jugendlichen diese ausgestalten (S.49). In der Adoleszenz wird die Identität mit dem eigenen Geschlecht und der Geschlechterrolle intensiviert. Bei der verstärkten Geschlechtstypisierung spielen biologische, soziale und kognitive Faktoren eine Rolle. Durch die pubertären Veränderungen werden die körperlichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern sichtbar. Jugendliche beginnen sich mit der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht auseinanderzusetzen. Dabei sind sie von ihrem Umfeld geprägt, welches Erwartungen an ihre Geschlechterrollen stellt. Da sie durch die kognitive Entwicklung sensibler auf die Meinung anderer reagieren, wollen sie sich anpassen und ordnen sich deshalb diesen Geschlechterrollenerwartungen unter (Berk, 2011, S.564-565). Auch beim Eingehen erster Beziehungen mit dem anderen Geschlecht, wollen die Jugendlichen ihre Attraktivität steigern, in dem sie sich geschlechtertypisch verhalten (Eleanor E. Maccoby, 1998; zit. in Berk, 2011, S.565). Das Umfeld insbesondere die Eltern sind gefordert den Jugendlichen genug Freiraum zu bieten, damit sie sich nach ihren Neigungen entwickeln können (Largo & Czernin, 2016, S.75).

Nach Robert Siegler, Judy DeLoache und Nancy Eisenberg (2011) kann in der Adoleszenz neben der Geschlechterrollenintensivierung auch eine -flexibilität stattfinden. Bei der Intensivierung passen sich die Jugendlichen an traditionelle Geschlechterrollen an, während es ihnen bei der Flexibilisierung gelingt konventionelle Rollen zu sprengen und ihre Interessen frei zu erproben. Sie heben hervor, dass Mädchen eine stärkere Rollenflexibilisierung zeigen als junge Männer. Dies wird damit erklärt, dass es für die Jungen nicht attraktiv ist eine als weiblich geltende Handlung auszuführen, da dies von der Umwelt negativ kommentiert wird und für sie einen Statusverlust bedeutet. Während eine junge Frau, die eine männlich konnotierte Tätigkeit ausübt einen Statusgewinn erlebt. Die Reaktion von Aussen beeinflusst so den Umgang Jugendlicher mit ihrer Geschlechterrolle mit (S.597-599).

Die entwicklungspsychologischen Ansätze zeigen der Autorin somit auf, dass in der Adoleszenz in der Regel eine Geschlechtstypisierung stattfindet. Jedoch können die Jugendlichen je nach Umfeld ermutigt werden sich geschlechtsuntypisch zu verhalten, was sich positiv auf ihre psychische Gesundheit auswirkt. Berk (2011) hebt hervor, dass

Mädchen, welche sich geschlechtsuntypisch verhalten selbstsicherer und psychisch gesünder sind (S. 565).

Im Gegensatz führt die verstärkte Identifikation mit der Geschlechterrolle Mädchen dazu sich passiver und unselbständiger zu verhalten sowie über ihre Probleme und Ängste nachzudenken (Berk, 2011, S.575). Günther Opp und Michael Fingerle (2007) beschreiben diese Art der Selbstreflexion sowie den Verlust an Selbstwertgefühl in der Adoleszenz als einen geschlechtsspezifischen Risikofaktor (S.106-107), da diese geschlechtstypischen Verhaltensweisen die Anfälligkeit junger Frauen an Depressionen zu erkranken erhöhen. Grundsätzlich leiden junge Frauen häufiger an Depressionen als junge Männer. Dies könne nicht auf biologische Veränderungen in der Adoleszenz zurückgeführt werden, da diese Tendenz nur in den Industrieländern festzustellen sei. Vielmehr liegen die Gründe in der Bewältigungsform von belastenden Situationen, welche je nach Geschlecht anders ausfällt (Berk, 2011, S.575). Der zunehmende Verlust an Selbstvertrauen in der Adoleszenz wurde auch in einer Vorstudie von Plan International Schweiz (2014) festgestellt. Die befragten jungen Frauen zwischen 12-16 Jahren gaben mit zunehmendem Alter an sich weniger zuzutrauen und beschrieben sich als unsicher. Dies sei insofern problematisch, da die jungen Frauen sich vermehrt an Geschlechterstereotypen richten und sich nicht zutrauen ihren eigenen Interessen nachzugehen, besonders dann nicht, wenn ihre Fähigkeiten nicht den Rollenerwartungen entsprechen. Diese Erwartungen schränken die Entwicklung junger Frauen mit zunehmendem Alter auf subtile Weise ein (S.6-10).

2.2.3 Qualifizieren

Nach Gudrun Quenzel (2015) ist bei der Entwicklungsaufgabe *Qualifizieren* das Ziel der Jugendlichen die ökonomische selbständige Lebensführung zu erlangen. Sie streben eine Berufstätigkeit an. Dazu müssen sie schulische Leistungen erzielen und stehen dabei unter Druck. Dieser entsteht zum einen aus den Erwartungen anderer, den Eltern, Gleichaltrigen und Lehrkräften sowie dem eigenen Druck einen hohen Schulabschluss erzielen zu wollen. Sie zeigt auf, dass rund ein Viertel der Jugendlichen sich durch den schulischen Alltag belastet fühlen und unsicher sind ob sie einen Beruf finden, welcher ihren Wünschen entspricht. Dabei stützt sie ihre Berechnungen auf die Shell Jugendstudie 2010. Sie fasst zusammen, dass für viele Jugendlichen die Aufgabe *Qualifizieren* mit Unsicherheiten und Schwierigkeiten verbunden ist. Es gelingt ihnen oft nicht einen Ausbildungsplatz zu finden, welcher ihren Interessen entspricht (S.92-94).

Die Jacobs Foundation (2015) führte im Rahmen der Juvenir-Studie 4.0 eine Erhebung zum Thema Leistungsdruck und Gesundheit bei Jugendlichen in der Schweiz durch. Die Ergebnisse machen deutlich, dass sich in Bezug auf die Schule und die Ausbildung 46% der Jugendlichen häufig bis sehr häufig gestresst fühlen. Die jungen Frauen sind gestresster als

die jungen Männer. Dies wird in der Schule am deutlichsten: 72% der Schülerinnen gaben an häufig bis sehr häufig unter Stress zu leiden. Als Stressursache wird der Erfolgswille der Jugendlichen aufgeführt, für 90% ist Erfolg in der Schule und Beruf wichtig bis sehr wichtig. Hinter diesem Leistungsdruck liegen Ängste verborgen, 44% sorgen sich um ihre berufliche Zukunft. Was die Zukunft angeht sind die Mädchen deutlich besorgter. Der Stress wirkt sich auf das psychische Wohlbefinden aus, 80% der gestressten Mädchen gaben an, an sich selber zu zweifeln (S.6-7). Zudem sind Mädchen oft einem erhöhten Erfolgsdruck ausgesetzt, welcher durch ihr Umfeld an sie gestellt wird. Sie sollen stark und erfolgreich sein. Dieses medial vermittelte Bild von Weiblichkeit wirkt auf die Mädchen und stellt sie vor hohe Anforderungen. Es wird dabei übersehen, dass Wohlbefinden im außerschulischen und -beruflichen Lebensbereich zentral für ein ausgeglichenes Leben ist (Michael Matzner und Irit Wybronik, 2010, S.10).

Die Geschlechterrolleninszenierung in der Schule hat einen Einfluss auf die Leistungsbereitschaft und den Druck, der damit einhergeht. Es wird angenommen, dass Mädchen durch motiviertes Verhalten in der Schule und erfolgreiche Leistungen ihre weibliche Geschlechtsidentität hervorheben können (Hermann Brutsaert, 2006; zit. in Quenzel, 2015, S.102).

2.3 Berufsbildungssystem in der Schweiz

Das Berufsbildungssystem in der Schweiz wird im Folgenden beschrieben. Hierzu wird auf die erste Schwelle, die dualen und schulischen Ausbildungswege sowie den Berufswahlunterricht eingegangen.

2.3.1 Übergang von der Schule in den Beruf – erste Schwelle

Übergänge im Lebenslauf eines Menschen sind „Schnittstellen individueller biografischer Verläufe und sozialer Strukturen, Verzweigungen vorgeformter Entwicklungsbahnen. Sie markieren Brüche, die es zu überbrücken gilt“ (Günter Kutscha 1991, S.113). Je nach Alter gilt es andere Übergänge zu bewältigen. Hierzu ist das Individuum in seinen Bewältigungsstrategien gefordert. Die Familie und Institutionen dienen als Unterstützungssystem bei Übergängen (Wolfgang Schröder, Barbara Stauber, Andreas Walther, Lothar Böhnisch & Karl Lenz, 2013, S.14).

Die erste Schwelle bezieht sich auf den Übergang von der obligatorischen Schule zur nachobligatorischen Ausbildung (Bayard Walpen, 2013, S.30). Matzner (2010) beschreibt diesen als kritischen Übergang. Es geht darum den Einstieg in die Erwerbsarbeit zu schaffen um eine Existenz aufbauen zu können und zugleich dem Leben einen Inhalt zu geben. Viele finden eine Sinnhaftigkeit und fühlen sich durch die Anerkennung im Beruf selbstbewusster

(S.197). Der Übergang von der Schule in den Beruf ist somit eine wichtige Entwicklungsaufgabe, welche die Jugendlichen bewältigen müssen. Es wird von ihnen erwartet, dass sie in naher Zukunft einer Erwerbsarbeit nachkommen, damit sie ökonomisch unabhängig sind (Gusinde & Hildebrandt, 2014, S.568).

Auch Barbara Stauber und Andreas Walther (2015) beschreiben die Strukturen des Übergangs von der Schule in den Beruf. Sie führen aus, dass die Schule der Ausgangspunkt dieses Übergangs darstellt. Das Schulsystem verstärke die soziale Ungleichheit durch ihre selektive Funktion, dabei spielt das Geschlecht bei der Bildung von Ungleichheit einen Faktor. Anschliessend an die Schule folgt ein Studium oder eine Berufsausbildung, in dieser festigen sich die Ungleichheiten, welche in der Schule (re)produziert wurden (S.1813). So kann durch den Übergang von der Schule in den Beruf beispielhaft aufgezeigt werden, wie Geschlecht hergestellt wird. Die geschlechtlich segregierte und hierarchisierte Berufswelt wirkt auf die Strukturierung der Übergänge ein und beeinflusst das Handeln, die Bewältigungsformen der Einzelnen (Schröer, Stauber, Walther, Böhnisch & Lenz, 2013, S.16). Dies wird im Kapitel 3 vertieft.

Stauber und Walther (2015) ordnen die Übergangssysteme der westeuropäischen Länder, darunter diese aus Deutschland und der Schweiz, den Erwerbsorientierten zu. In diesem ist das Schulsystem stark selektiv und mit dem Berufsbildungssystem verbunden. Was in der Folge eine Spaltung der Arbeitsverhältnisse, in einen Norm- und einen Randbereich mit sich bringt. Die Frauen sind im Normbereich untervertreten. Gelingen die Übergänge in diesem System nicht, wird dies auf individuelle Defizite geschoben, welche aus der Bildung und der Sozialisation resultieren (S.1817).

Übergänge stellen so für Jugendliche eine grosse Herausforderung dar, im Kontext der Individualisierung sind diese Orientierungs- und Planungsphasen komplizierter geworden. Es wird angenommen, dass wer sich bemüht, den Übergang aktiv gestalten kann (Stauber & Walther, 2015, S.1817-1818). Dies wird deutlich in der Annahme, die Berufswahl sei eine freie Wahl. Karin Schwiter (2011) zeigt mit ihrer Dissertation auf, dass Jugendliche annehmen, sie können sich für einen Beruf entscheiden und diese Wahl uneingeschränkt und frei erfolgt. Zugleich sind aber geschlechtsspezifische Normen erkennbar, die ihre Wahl prägen. Gibt es eine Abweichung von dieser Norm, fühlt sich die Person verpflichtet sich zu erklären. Frauen, welche einen geschlechtsuntypischen Beruf wählen, rechtfertigen ihre Entscheidung zusätzlich (S.75). Entscheidungen für einen Beruf werden als freie Wahl verstanden. Dabei werden die geschlechtsspezifischen Normen oder gesellschaftlichen Konventionen, die ihre Wahl beeinflussen, von den Individuen mehrheitlich ausgeblendet (Schwiter, 2011, S.217).

Der Übergang von der Schule in den Beruf verläuft nicht mehr linear wie dies noch vor 60 Jahren der Fall war. Dies hat damit zu tun, dass die Zeit der Adoleszenz verlängert ist und die Wahlmöglichkeit sich vergrössert hat, dies erschwert die Findung einer beruflichen Identität (Gusinde & Hildebrandt, 2014, S.573). Die Arbeitswelt sowie die Jugendphase haben sich laut Gusinde und Hildebrandt (2014) verändert, dadurch sind die Jugendlichen gefordert ihren Weg in den Beruf zu suchen. Damit der Berufseinstieg erfolgreich gelingt, sind sie gefordert eine Entscheidung zu treffen, unabhängig ob sie zum Zeitpunkt der Berufswahl wissen welcher Beruf zu ihnen passt (S.570).

Anhand des Berufsbildungssystems in der Schweiz wird nun vorgestellt wie dieser Übergang aufgebaut ist und durch die Institution Schule und den Staat geregelt wird.

2.3.2 Aufbau: Duale und schulische Ausbildungswege

Die Berufsbildung wird in der Schweiz vom Bund, den Kantonen und den Verbänden der Berufswelt finanziert, koordiniert und gemeinsam weiterentwickelt. Sie sind für genügend Ausbildungsplätze und die Qualität der Bildung verantwortlich (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), 2016, S.8). Der Staat setzt sich ein, dass die Rahmenbedingungen für die Unternehmen stimmen, neue Ausbildungsplätze geschaffen werden und die Jugendlichen bei der Berufswahl unterstützt werden. Dennoch verändert sich das Angebot und die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen, einerseits aufgrund konjunkturellen Schwankungen und strukturellen Veränderungen auf der Seite der Anbietenden. Andererseits ändern sich die Interessen der Jugendlichen aufgrund demografischer Entwicklungen und somit die Nachfrage (SBFI, 2016, S.12).

In der Schweiz dauert die obligatorische Schulzeit, welche in die Primar- und Sekundarstufe I gegliedert ist, neun Schuljahre. Nachfolgend treten die Schülerinnen und Schüler üblicherweise eine Ausbildung der Sekundarstufe II an, entweder eine Berufsausbildung oder eine schulische Allgemeinbildung. Diese führen in der Regel zu einem eidgenössisch anerkannten Abschluss (Bayard Walpen, 2013, S.9) und öffnen den Zugang für weiterführende Ausbildungswege (SBFI, 2016, S.7). Die Berufsbildung ist laut dem SBFI (2016) von einer hohen Durchlässigkeit im Bezug auf Weiterbildungsangebote und den Möglichkeiten von der Berufsausbildung sich an einer Hochschule weiter zu qualifizieren (S.6). Wird die erste Schwelle nicht direkt bewältigt, gibt es Zwischenlösungen oder Brückenangebote. Dadurch erhalten die Jugendlichen keine Zertifizierung, werden aber beim Übergang institutionell begleitet (Bayard Walpen, 2013, S.33). Diese unterscheiden sich je nach Kanton in der Ausgestaltung. Sie haben aber das gleiche Ziel, dass die Jugendlichen

eine Anschlusslösung in Form einer anerkannten Ausbildung finden (berufsberatung.ch, ohne Datum).

In der Deutschschweiz gibt es rund 250 unterschiedliche duale Berufslehren. Diese führen zu einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) und dauern zwischen drei bis vier Jahren oder können in einer verkürzten Form zum Eidgenössischen Berufsattest (EBA) führen. *Dual*, da die Ausbildung auf zwei Spuren erlangt wird: Die praktischen Kompetenzen werden in den Betrieben angeeignet, während in der Berufsschule die allgemeinbildenden Fächer vermittelt werden (Bayard Walpen, 2013, S.30-33). Hervorzuheben ist, dass die Berufsschulen staatlich finanziert und geregelt werden (Flammer & Alsaker, 2002, S.245). In der Schweiz finanziert auf Bundesebene das SBFI die Berufsbildung mit (SBFI, 2016, S.8). Die andere Möglichkeit ein Abschluss auf Sekundarstufe II zu erlangen, sind die allgemeinbildenden Schulen (Bayard Walpen, 2013, S.32-33).

Bezeichnend für die Schweiz ist, dass sich das Ausbildungsangebot nach dem Markt richtet. Es wird dort ausgebildet, wo ein Bedarf an Fachkräften besteht und Ausbildungsplätze verfügbar sind. Diese Arbeitsmarktorientierung sorgt in der Schweiz für eine der niedrigsten Jugendarbeitslosenquote im europäischen Vergleich. Jugendliche, welche eine berufliche Grundbildung absolvieren, schaffen sich folglich eine gute Basis für ihre berufliche Zukunft. In der Schweiz wählen rund zwei Drittel diesen Ausbildungsweg (SBFI, 2016, S.4).

2.3.3 Berufswahlunterricht

Während der obligatorischen Schulzeit werden die Schülerinnen und Schüler durch den Berufswahlunterricht auf den Übergang in eine weiterführende Ausbildung vorbereitet und über das Angebot der Berufs- und Studienberatung informiert (Marcel Egger, Thomas Dreher & Partner AG., 2007, S.40). An Informationsveranstaltungen und in Schnupper- oder Praktikumsplätzen erhalten sie durch die Wirtschaft die Möglichkeit erste Erfahrungen in der Berufswelt zu sammeln. Dieses Erleben der Berufe hilft ihnen bei der Entscheidungsfindung (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT), 2012, S.3).

Der Berufswahlprozess beginnt laut dem SBFI (2016) in der Schweiz im Alter von 13 bis 16 Jahren (S.14). Bei der Wahl für den Wunschberuf geht es darum, dass die Jugendlichen einen Beruf finden, der zu ihren Fähigkeiten und Interessen passt und der auf dem Arbeitsmarkt angeboten wird. Diese Entscheidung fällen sie in der Regel in der 8. und 9. Klasse. Dabei werden sie von den Eltern, der Schule, den Lehrkräften und der Berufsberatung sowie den Ausbildungsbetrieben, der Wirtschaft unterstützt (BBT, 2012, S.3). Um den Überblick über diesen Prozess zu behalten, bietet *myBerufswahl.ch* ein Instrument an, welches sich sowohl an die Schüler und Schülerinnen, deren Eltern und die Lehrkräfte richtet (BBT, 2012, S.3-4).

2.4 Zwischenfazit

Der Übergang von der Schule in den Beruf junger Frauen lässt sich beschreiben, indem erstens die relevanten Entwicklungsaufgaben für junge Frauen an der ersten Schwelle aufgezeigt werden. Zweitens wird anhand des Berufsbildungssystem in der Schweiz deutlich, wie diese erste Schwelle auf der institutionellen Ebene geregelt wird.

In der Adoleszenz steht die Bildung einer Identität im Zentrum, es geht dabei um die Suche nach einer Geschlechts- und Berufsidentität. Durch die Entwicklung des Selbstvertrauens und der Stärkung des Selbstbewusstseins, wird der Unterschied zwischen *Ich* und den *Anderen* verstärkt. Die Peergruppe tritt langsam anstelle der Familie. Bei diesen Prozessen suchen die Jugendlichen die Balance zwischen angepasstem Verhalten und einer Eigenheit. Zudem wird das geschlechtsspezifische Verhalten ausgeprägter, indem die Geschlechterrollen verstärkt eingenommen werden. Das geschlechtsspezifische Verhalten wird beeinflusst durch Erwartungen von aussen, den Eltern, den Peers und der Schule. Die entwicklungspsychologischen Ansätze machen deutlich, dass in der Adoleszenz in der Regel eine Geschlechtstypisierung stattfindet. Jedoch können die jungen Frauen je nach Umfeld ermutigt werden sich geschlechtsuntypisch zu verhalten, was sich positiv auf ihre psychische Gesundheit auswirkt. Dies da die Recherche aufzeigt, dass Mädchen, welche sich geschlechtsspezifisch verhalten, tendenziell in ihrem Selbstvertrauen geschwächt werden und vermehrt an Depressionen leiden sowie durch den Leistungsdruck in der Schule gestresster sind und eine negative Vorstellung von der Zukunft entwickeln.

Die erste Schwelle ist ein Übergang, welcher im Jugendalter bewältigt wird. Das Ziel dabei ist eine ökonomische Unabhängigkeit zu erlangen. Die Jugendlichen werden dabei von der Schule und der Berufswelt beeinflusst, was sich auf den Berufswahlprozess auswirkt.

Für Jugendliche stellen sich dabei Herausforderungen aufgrund folgender Faktoren: Die Berufswahlprozesse sind komplexe Orientierungs- und Planungsphasen, die in Abhängigkeit zum gesellschaftlichen Kontext stehen. So wird erwartet, dass die erste Schwelle vom Individuum erfolgreich bewältigt wird. Die „Nichtbewältigung“ wird auf individuelle Defizite geschoben und hat meistens eine nicht qualifizierende Zwischenlösung zur Folge. Durch die Recherche wird deutlich, dass der Zeitpunkt der Berufswahl mit der Geschlechtsidentitätssuche zusammen fällt und sich dies womöglich auf die Berufsentscheidung auswirkt. Für die Autorin stellt sich die sinnbildliche Frage „Wie soll ich wissen was ich werden will – wenn ich noch nicht weiss wer ich bin?“ Zudem zeigt sich ihr, dass der Faktor Geschlecht die Bildung von Ungleichheit in der Schule und im Beruf sowie den Übergang an der ersten Schwelle prägt. Inwiefern sich das auf den Berufswahlentscheid junger Frauen auswirkt, wird im folgenden Kapitel erforscht.

3 Der Berufswahlprozess junger Frauen – Geschlechterungleichheit im Arbeitsmarkt

In diesem Kapitel ist folgende Frage leitend: „*Wie lassen sich die beeinflussenden Faktoren im Berufswahlprozess junger Frauen und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt erklären?*“ Um diese Frage zu beantworten wird erstens der Arbeitsmarkt beschrieben und dessen Unterschiede in Bezug auf die Geschlechter anhand von Theorieansätzen aus der Geschlechterforschung erläutert. Zweitens werden die beeinflussenden Faktoren auf den Berufswahlprozess junger Frauen vertieft und drittens die Auswirkungen derer aufgeführt. In der Zusammenfassung werden die wichtigsten Punkte in einem Wirkungskreis dargestellt (siehe Abbildung 1).

3.1 Aufbau des Arbeitsmarktes

Obwohl die Bildung und Erwerbstätigkeit von Frauen stark zugenommen hat, sind die Geschlechter unterschiedlich auf die Berufsbereiche verteilt. Diese ungleiche Verteilung wird als Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt bezeichnet und unterscheidet zwischen zwei Begriffen: Der *vertikalen* und der *horizontalen Segregation*. Die Verteilung der beiden Geschlechter auf verschiedene Berufsbereiche wird als horizontale Segregation am Arbeitsmarkt bezeichnet und die vertikale Segregation bezieht sich auf die Positionen und Hierarchiestufen, welche die Frauen und Männer in den Berufen einnehmen (Karl Lenz & Marina Adler, 2010, S.202). Durch das Prinzip der Zweigeschlechtlichkeit werden die Berufsbereiche in männlich oder weiblich eingeteilt (Lenz & Adler, 2010, S.203). Ist die Mehrheit der Berufstätigen in einem Beruf männlich oder weiblich, wird von einem *männertypischen* oder *frauentypischen* Beruf gesprochen. Die Prozentverteilung variiert je nach Quelle: Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2014) geht von einem 70% Anteil aus, damit ein Beruf als Frauen- oder Männerberuf gilt.

Bei der vertikalen Segregation führt Lenz und Adler (2010) die Einkommensunterschiede und die Karrierechancen der Frauen und Männer auf. Die Einkommen zwischen Frauen und Männer werden anhand der Vollzeitarbeit errechnet. Die Löhne der Frauen sind im Durchschnitt tiefer. Dieser Unterschied basiert auf der horizontalen Segregation, da die typischen Frauenberufe schlechter entlohnt werden. Auch die Aufstiegsmöglichkeiten der Frauen sind tiefer als die der Männer. Es gibt deutlich weniger Frauen in Führungspositionen, dies zeigt sich v.a. in der Privatwirtschaft und in typischen Männerberufen (S.210-213).

3.1.1 Erklärungsansätze zur Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt

Um die Ursachen von horizontalen und vertikalen Geschlechtersegregation im Beruf zu erläutern, beschreibt Matzner (2010) subjektorientierte und strukturelle Ansätze. Den subjektorientierten Ansätzen ordnet er das Interesse der jungen Frauen für eine bestimmte Berufsrichtung zu, sowie dass sie sich für typische Frauenberufe entscheiden auf Grund der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bei den strukturellen Ansätzen führt er die Beeinflussung durch Berufsberatende und Unternehmen als Faktoren auf (S.208-210). Micus-Loos, Plösser, Geipel und Schmeck (2016) beschreiben auch diese beiden Ansätze zur Erklärung der Trennung der Geschlechter im Berufssystem. Sie zählen zu den strukturellen Ansätzen zudem die ungleiche Lohnverteilung, die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Organisation der Arbeit in Teilzeit- und Vollzeitarbeit und das Ausbildungssystem, welches sich aufteilt in ein duales und schulisches System (S.28). Bei diesen Ansätzen sind strukturelle Hindernisse und Zuweisungen von Berufsfeldern auf ein Geschlecht von Interesse, welche die Berufswahl von jungen Frauen eingrenzen und weniger das Individuum und wie es handelt (Ursula Nissen, Barbara Keddi & Patricia Pfeil, 2003, S.130).

Bei den subjektorientierten Ansätzen steht die Beteiligung der Individuen an der beruflichen Geschlechtertrennung verstärkt im Zentrum (Nissen, Keddi & Pfeil, 2003, S.128). Die sozialisationstheoretischen Ansätze der Geschlechterforschung betonen dabei den Einfluss der Männlichkeits- und Weiblichkeitsbilder und der gesellschaftlichen Rollenzuschreibungen auf die Entwicklung des beruflichen Selbstkonzepts (Mechtild Oechsle, Helen Knauf & Elke Rosowski, 2009, S.27). Im kulturell verankerten System der Zweigeschlechtlichkeit sind die Individuen gefordert sich darzustellen und sich einem Geschlecht zuzuordnen. Hierzu eignen sie sich Eigenschaften an, welche geschlechtlich zugeordnet werden können (Paula-Irene Villa, 2006; zit. in Micus-Loos, Plösser, Geipel & Schmeck, 2016, S.29). Das Berufswahlverhalten unterscheidet sich so je nach Geschlecht und ist ein Ausdruck für die Zuschreibung und Darstellung von Geschlechtsidentität (Candas West & Don H. Zimmermann 1987; zit. in Micus-Loos, Plösser, Geipel & Schmeck, 2016, S.29). Mitverantwortlich für die geschlechtliche Segregation der Berufe ist auch der Berufswahlprozess und dessen Mechanismen (Wenka Wentzel, 2011, S.31). Folglich wird dieser Prozess beschrieben und die beeinflussenden Faktoren erklärt.

3.2 Beeinflussende Faktoren auf den Berufswahlprozess junger Frauen

Micus-Loos, Plösser, Geipel und Schmeck (2016) zeigen verschiedene Ansätze der Berufswahlforschung auf, die zur Erklärung von Berufswahlprozessen beigezogen werden können. Die entwicklungspsychologischen Ansätze der Berufswahlforschung bauen auf der Annahme auf, dass sich der Mensch in seinem Leben stetig beruflich weiterentwickelt und das Selbst sich wandelt (S.21). So geht auch Wentzel (2011) davon aus, dass der Berufswahlprozess bereits früh in der Entwicklung junger Frauen beginnt. Das Selbstbild wird von der Sozialisation geprägt, ebenso von Geschlechterstereotypen, die sich auf die Interessen der Mädchen in der Freizeit und der Schule auswirkt. Weiter wirkt die Selbstwahrnehmung der eigenen Fähigkeiten und der Einfluss der Vorstellung von stereotypen Berufsfelder auf die Berufswahl ein (S.31). Der Berufswahlprozess wird ebenso von Barbara Stauber (2013) als langfristiger Prozess beschrieben, welcher bei den jüngeren Mädchen noch offener ist. Mit der Zunahme an Erfahrungen und Austausch mit anderen verengt sich das Wahlspektrum jedoch wesentlich (S.148). So wird die Berufswahl als vielschichtiger Prozess verstanden, welcher von Geschlechternormen und -bildern beeinflusst wird und die Entscheidung junger Frauen prägt (Micus-Loos, Plösser, Geipel & Schmeck, 2016, S.5).

Die Entscheidung einen Beruf zu wählen, wird folglich von verschiedenen Faktoren beeinflusst: Individuelle Interessen und Kompetenzen, Geschlechterzugehörigkeit, aber auch von der Umwelt, dem Berufsangebot, welches vorhanden ist sowie den Zuschreibungen, welche auf Grund des Geschlechts wirken (Katja Driesel-Lange, 2011, S.55). Der Berufswunsch bildet sich so im Verlauf der Entwicklung des jungen Menschen, dieser Wunsch wird durch individuelle, strukturelle und soziale Aspekte geprägt. Dabei spielt die Geschlechtszugehörigkeit eine wesentliche Rolle (Matzner, 2010, S.199), da sich die Jugendlichen an den geltenden Geschlechternormen orientieren (Wentzel, 2007, S.90; zit. in Matzner, 2010, S.199).

3.2.1 Geschlechterrollenbilder und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die lange Zeitspanne dieses Prozesses führt dazu, dass die Jugendlichen zum Zeitpunkt der Berufswahl in der Schule bereits eine ausgeprägte Vorstellung haben, welche Berufe zu ihnen passen. Diese Bilder haben sie sich im Verlauf ihrer Entwicklung angeeignet. Dabei hat sich ihr Wahlspektrum eingeeengt auf geschlechtstypische Berufe. Nur 3% der interviewten 16-Jährigen gaben an, dass sie einen Beruf wählen möchten, indem ihr Geschlecht weniger als 30% vertreten ist (Andrea Maihofer, Manfred Max Bergman, Sandra Hupka-Brunner, Nina Wehner, Karin Schwiter, Evéline Huber & Shireen Kanji, 2013, S.2-3).

Die Berufswahl der jungen Frauen ist geprägt durch eine engere Auswahl als die junger Männer (Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), 2015, S.49). So wählen in den dualen Berufen 71% von ihnen aus 20 Berufen aus, bei den jungen Männer sind es 56%, welche aus 20 Berufen auswählen. Bei den schulischen Ausbildungen entscheiden sie sich vorwiegend für den Gesundheits- und Sozialbereich, während die jungen Männer die technische und wirtschaftliche Richtung wählen (Irene Pimminger 2012, S.13).

Für das eingengegte Berufswahlspektrum junger Frauen finden sich in der Literatur unterschiedliche Erklärungsansätze: Mädchen geben weiblichen Attributionen einen hohen Stellenwert, sie interessieren sich vorwiegend für menschenbezogene, soziale und pädagogische Berufe. Sie wählen eher Berufe, die Abwechslung, Kreativität und einen hohen Anteil an Mitarbeiterinnen versprechen (Wentzel, 2007, S.103; zit. in Matzner, 2010, S.200). Sie gewichten zudem ihre Interessen höher als das Einkommen oder die Möglichkeit im Beruf weiterzukommen, dabei richten sie sich an traditionellen Rollenmuster (BMBF, 2007, S.216). Hinzu kommt, dass in der Adoleszenz die Geschlechterrollenbilder die Berufswahl stark beeinflussen. Diese Stereotypen wirken stärker auf die Entscheidung ein als die individuellen Interessen und Kompetenzen der Jugendlichen (Micus-Loos, Plösser, Geipel & Schmeck, 2016, S.20).

Junge Frauen wählen vorwiegend einen schulischen Ausbildungsweg, während junge Männer die duale Ausbildung vorziehen (BMBF, 2016, S.32). Es sind 72% der Frauen, die eine schulische Ausbildung absolvieren (Pimminger, 2012, S.5). Ebenso in der Schweiz ziehen die jungen Frauen die schulische Berufsausbildung der Dualen vor (Maihofer et al., 2013, S.2). Junge Frauen sind im dualen Bildungssystem insofern benachteiligt, dass es ihnen weniger gelingt einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Es gelingt ihnen zu 45% während es bei den jungen Männern 59% sind. Was ein Grund dafür sein kann, dass die jungen Frauen sich für eine schulische Ausbildung entscheiden (Wentzel, 2011, S. 27).

Maihofer et al. (2013) zeigen auf, dass besonders Jugendliche, welche sich später eine Familie wünschen, einen geschlechtertypischen Beruf wählen, da sie sonst die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefährdet sehen. Die jungen Männer zweifeln, dass sie in einem frauentypischen Beruf genug verdienen um eine Familie zu ernähren. Während die jungen Frauen sich in einem männertypischen Beruf zu sehr eingebunden sehen und so die Zeit für die Familie fehlt. Die Jugendlichen können sich nicht vorstellen, ihre familiären Verpflichtungen mit einem geschlechteruntypischen Beruf erfüllen zu können. Dies aufgrund der Unterschiede in der Organisation der Arbeit und dem Lohnniveau (S.5). Nach Matzner (2010) achten junge Frauen mehr als Männer darauf, dass sie die Familie und den Beruf vereinbaren können, deswegen bevorzugen in den westlichen Ländern 60-80% der Frauen

eine Teilzeitstelle (S.209). Frauenberufe suggerieren oft, dass sie sich gut zur Vereinbarkeit eignen, obwohl dies oft nicht der Realität entspricht, wie dies am Beispiel der Schichtarbeit in den Pflegeberufen sichtbar wird (Micus-Loos, Plösser, Geipel & Schmeck, 2016, S.28). Regula Julia Leemann und Christian Imdorf (2011) halten dem entgegen, dass typische Männerberufe sich besser für die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf eignen, da diese in der Arbeitsgestaltung flexibler seien (S.430). Wobei in den technischen Berufen es kaum möglich ist eine Teilzeitarbeitsstelle zu finden. Dadurch wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in diesem Bereich eher erschwert (Heike Solga & Lisa Pfahl 2009b, S.20). Und junge Frauen gehen davon aus, dass in einem frauentypischen Beruf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gegeben ist und dass er sich zudem eignet zur „Konstruktion und Darstellung einer Weiblichen Identität“ (Carole Hagemann-White, 2003, S.73).

Ein weiterer Faktor für die eingeeengte Wahl ist laut Maihofer et al. (2013), dass die jungen Frauen kaum konfrontiert werden mit der Möglichkeit auch einen geschlechtsuntypischen Beruf zu wählen (S.3).

3.2.2 Interessen und Fähigkeiten der jungen Frauen

Um sich für einen geschlechtsuntypischen Beruf zu entscheiden, müssen Jugendliche hohe Herausforderungen überwinden (Leemann & Imdorf, 2011, S.423). So sind Jugendliche, die in einem Betrieb eine Ausbildung machen, welche vom anderen Geschlecht dominiert wird, täglich gefordert sich unter Beweis zu stellen. Einen geschlechtsuntypischen Beruf zu wählen bedeutet für die Individuen einen Minderheitenstatus im Berufsfeld einzunehmen. Zudem sind sie gefordert ihre Geschlechtsidentität in diesem Setting darzustellen (Micus-Loos, Plösser, Geipel & Schmeck, 2016, S.20). Junge Frauen, welche auf der Suche nach ihrer weiblichen Identität sind, wollen sich kaum exponieren in einem von Männern dominierten Berufsfeld. Ein solches Umfeld würde auch das Selbstbewusstsein der Mädchen nicht fördern (Matzner, 2010, S.200). Die jungen Frauen wählen lieber einen Beruf, der sie in ihrer Geschlechtsidentität stärkt und ihre Weiblichkeit nicht in Frage stellt. So ist der Wunsch nach der Vereinbarkeit der Berufs- und Geschlechterrolle bei der Wahl einer Berufsrichtung wegweisend (Mogge-Grotjahn, 2004, S.99).

Jugendliche, welche dennoch einen geschlechtsuntypischen Beruf erlernen, haben überdurchschnittliche Ressourcen. Bei den jungen Frauen sind dies hohe Kompetenzen im Fach Mathematik, bei den jungen Männer zeigt sich eine hohe Lesekompetenz. Auch haben sie eine höhere Selbstwirksamkeitserwartung und ein unterstützendes Umfeld, welches sie ermutigt diesen atypischen Weg zu gehen. Diese Unterstützung ist ein zentraler Punkt für das Gelingen der Ausbildung in einem geschlechtsuntypischen Beruf (Maihofer et al., 2013, S.4).

Im Folgenden werden die Akteure und Akteurinnen, die sogenannten Gatekeeper dieses Unterstützungssystems aufgeführt.

3.2.3 Gatekeeper

Johann Behrens und Ursula Rabe-Kleberg (2000) zählen die Freunde und Familie, die Mitarbeitenden und Vorgesetzten, die Vertretenden von Organisationen sowie die Begutachtenden zu den Gatekeepern (S.111). Bayard Walpen (2013) bezieht sich auf diese Typologie und ordnet die Lehrkräfte und die Eltern den relevanten Gatekeepern an der ersten Schwelle zu. Sie beeinflussen die Jugendlichen bei der Gestaltung ihres Bildungsweges direkt. Für Jugendliche, welche eine Lehrstelle suchen zählen die Personalverantwortlichen ebenso als Gatekeeper (S.100-104). Stauber (2013) zählt die Arbeitgebenden, die Personalleitenden und die Lehrkräfte sowie die Berufsberatenden zu den Gatekeepern. Zwischen ihnen und den jungen Menschen am Übergang in den Beruf entstehen Interaktionen, welche je nach Ausgestaltung und Wirkung mitverantwortlich für die Diskriminierung nach Geschlecht sind (S.147). Sie sind wichtige Ansprechpersonen für die Individuen an den Übergängen zwischen Institutionen und biographischen Verläufen. Sie sind für deren Anliegen und deren Bewertung zuständig. Die Gatekeeper richten sich an Regeln der Institution, gesellschaftlichen, politisch und rechtlichen Normen, dadurch sind sie in ihrem Ermessensspielraum begrenzt (Bayard Walpen, 2013, S.101).

So überbringen *die Berufsberatenden* den Jugendlichen während den Beratungsgesprächen oder bei Schulbesuchen Botschaften in einer zentralen Orientierungsphase. Die Beratenden sind im Spannungsfeld der Beratung und Orientierung am Markt. Sie entscheiden sich oft zugunsten des Marktes und greifen, wenn die Berufswahl schwieriger wird, auf geschlechtertypische Berufsfelder zurück (Stauber, 2013, S.147). Die Berufsberatung hinterfragt die Berufswünsche oft zu wenig kritisch in Bezug auf dominante Geschlechterrollenbilder und verweist dadurch kaum auf Alternativen (Micus-Loos, Plösser, Geipel & Schmeck, 2016, S.20). Helga Ostendorf (2005) führt aus, dass jungen Frauen selten geschlechtsuntypische Berufe nahegelegt werden. Dies hat zur Folge, dass sie sich mehrheitlich für typische Frauenberufe entscheiden (S.124). Zudem erleben die Jugendlichen die Berufsberatung oft als eine isolierte Situation, in der sie nichts Neues herausfinden (Maihofer et al., 2013, S.3).

Einzelne Forscherinnen aus dem Bereich Soziologie konnten aufzeigen, dass das Arbeitsklima in einem Unternehmen einen wesentlichen Einfluss auf die Wahl des Berufes

hat. So setzen Betriebe in den ²MINT-Berufen Vollzeitarbeit und eine ständige Verfügbarkeit der Mitarbeitenden voraus. Was junge Frauen, welche Beruf und Familie vereinbaren wollen, veranlasst eine andere Berufsrichtung einzuschlagen. Auch besetzen solche Betriebe ihre Stellen vorwiegend mit Männern und benachteiligen Frauen beim Einstellungsverfahren. Dies zeigt auf, dass Frauen im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich schlechtere Arbeitsbedingungen haben (Solga & Pfahl, 2009a, S.5). *Die Personalleitenden* sind verantwortlich für die Gestaltung der Bewerbungsverfahren. Bei diesen Verfahren zeigen sich Strukturen, die zwischen den Geschlechtern unterscheiden und Widersprüchlichkeiten aufzeigen: Es werden nur die Hälfte der Bewerberinnen auf technische Berufe eingestellt. Zudem wird öffentlich nur einseitig über das scheinbar geringe technische Interesse der Mädchen diskutiert. Wobei die Ausgestaltung der Eignungstests in diesem Bereich mehrheitlich geschlechtstypisch sind und dadurch auf junge Frauen demotivierend wirken können (Ulrike Struwe, 2007; zit. in Stauber, 2013, S.147-148). Matzner (2010) führt aus, dass die Vorstellungen von stereotypen Geschlechterrollen und typischen Frauen- und Männerberufen das Berufswahlverhalten von Jugendlichen prägen. Zugleich sind die Arbeitgebenden beeinflusst durch solche Bilder und wählen beispielsweise lieber einen jungen Mann für den freien Ausbildungsplatz in einem männertypischen Berufsfeld. Folglich hängt die Wahl für eine Berufsrichtung neben den individuellen Kompetenzen und Interessen auch von den Arbeitgebenden und den Betrieben ab (S.210).

Laut Michael Matzner (2010) ist die Rolle der *Eltern* beim Berufswahlprozess zentral (S.213). Sie sind die Personen, welche aus Sicht der Jugendlichen den Berufswahlprozess am stärksten beeinflussen (Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit, 2011, S.16). Die Eltern sind bei der Begleitung dieses Prozesses verantwortlich für ihre Kinder und nehmen dabei eine Hauptrolle ein. Sie sind in dieser Zeit stark gefordert für die Fragen ihrer Kinder offen zu sein und möglichst keinen Druck auszuüben, da sich Stress negativ auf die Entscheidungsfindung auswirkt. Zugleich liegt viel Verantwortung bei ihnen, dass die Kinder bei diesem Prozess vorwärts kommen und sich für ihre Zukunft engagieren. Weiter ist das Netzwerk der Eltern für viele Kinder der erste Kontakt zu der Arbeitswelt und kann ihnen Türen zu Schnupperlehrstellen öffnen (BBT, 2012, S.3).

Die *Eltern und Lehrkräfte* prägen den Bildungsverlauf der Jugendlichen, indem Zuschreibungsprozesse in Bezug auf die Einschätzung der Kompetenzen wirksam werden. So spielt zum Beispiel das Geschlecht der Jugendlichen eine Rolle. Junge Frauen und junge Männer werden mit unterschiedlichen Erwartungen an ihre Geschlechterrolle konfrontiert.

² MINT ist die Abkürzung für: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. *komm mach MINT* ist ein Projekt, welches gemeinsam mit Akteure und Akteurinnen aus der Politik, der Wirtschaft, den Medien und der Wissenschaft 2008 entstand (komm mach MINT, ohne Datum).

Die Eltern sind in der Regel bemüht ihre Kinder darin zu unterstützen eine gute Ausbildung zu absolvieren, damit sie möglichst gute Berufschancen erhalten, während die Lehrkräfte einer Schule und dem Bildungssystem verpflichtet sind. Sie nehmen sowohl pädagogische wie auch selektive Aufgaben wahr (Bayard Walpen, 2013, S.109-126).

Die *Schulen* sind ebenso zentral für den Berufswahlprozess von Jugendlichen, da sie diese über eine lange Zeitspanne begleiten (Wentzel, 2011, S.38). Die Schule sei jedoch „ein Ort, an dem auf der Basis scheinbarer geschlechtsneutraler Regeln Geschlechterstrukturen in ihrer traditionellen Form reproduziert werden“ (Waltraud Cornelissen, 2004, S.8). Die Schulen prägen die Fähigkeiten, Interessen und die berufliche Orientierung der Jugendlichen durch Zuschreibungen und Darstellungen von Geschlecht, da ein Zusammenhang zwischen der Fächerwahl und den Fähigkeiten und dem Einfluss stereotyper Geschlechterbilder festgestellt wird (Micus-Loos, Plösser, Geipel & Schmeck, 2016, S.30). Wentzel (2011) merkt an, dass es in der Schule Faktoren gibt, die Mädchen hemmen. Schülerinnen beurteilen ihre eigene Leistung oft negativer als ihre Mitschüler, obwohl diese im Durchschnitt höher sind. Das Selbstbewusstsein in MINT-Fächer ist bei Mädchen tief, obwohl sie gleiche Leistungen erzielen wie die Jungen. Sie folgert daraus, dass die Schule die stereotypen Geschlechterrollen zementiert, anstelle sie aufzubrechen. So wählen Mädchen vorwiegend Fächer, welche als typisch für Mädchen gelten (S. 27), diese Präferenz spiegelt sich auch in der Berufswahl wieder. Diese Vorlieben für eine bestimmte Fachrichtung sind nicht auf Interessen und Fähigkeiten begründet, sondern entwickeln sich aufgrund Zuschreibungsprozessen und Leistungserwartungen, welche an die jungen Frauen gestellt werden. Folglich ist die Berufswahl keine freie Wahl, sie ist abhängig von strukturellen Faktoren, bei dem das Geschlecht eine wesentliche Rolle einnimmt und das Individuum in seiner Entscheidung beeinflusst (Micus-Loos, Plösser, Geipel & Schmeck, 2016, S.30-31).

In der Schule bedeutet das Geschlecht aber auch eine Ressource um die eigene Identität darzustellen. Dies wird unter den Peers sichtbar. Auch die Schule als Institution beeinflusst die Differenzierung nach Geschlecht mit der Gestaltung ihrer Schulbücher, der Leistungsanforderungen und den verschiedenen Lehrkräften. In der Adoleszenz wird der Berufswahlprozess thematisiert (Lenz & Adler, 2011, S.43). Wobei es grosse Unterschiede im Berufswahlunterricht bezüglich der Vermittlung der Inhalte der jeweiligen Berufsfeldern gibt. Zudem werden die Arbeitsbedingungen, geschlechtsspezifische Abläufe beim Berufswahlprozess nicht oder nur ungenügend thematisiert (Wentzel, 2011, S.38).

Stauber (2013) stellt die These auf, dass die Geschlechtersegmentation in Ausbildungssystemen höher ist, wenn im Bildungssystem früh differenziert wird, wie zum

Beispiel in Deutschland. Hier ist der Ausbildungsmarkt eng mit dem Stellenmarkt verbunden. So hat das Beschäftigungssystem zur Folge, dass Berufswünsche oft nicht umgesetzt werden können, da die Geschlechterbilder als Orientierung wirksam werden (S.146-147). Auch in der Schweiz findet die Selektion früh statt. So beschreiben Maihofer et al. (2013) zwei wesentliche Aspekte, welche für die Geschlechtersegregation in der Berufswelt verantwortlich sind. Einerseits ist es die Berufswahl, die in der Schweiz in der Regel bereits im letzten obligatorischen Schuljahr stattfindet. Dadurch sind Jugendliche bereits früh in ihrer Biografie damit konfrontiert zu entscheiden, welche berufliche Richtung sie einschlagen wollen. In der Adoleszenz müssen Jugendliche zudem weitere Entwicklungsaufgaben bewältigen. Dabei ist die Identitätsentwicklung - die Suche nach einer Geschlechtsidentität zentral. Andererseits ist in der Schweiz das Berufsbildungssystem trotz der hohen Durchlässigkeit (siehe Kapitel 2.3.2) wenig flexibel. Die gewählte Berufsrichtung gibt den weiteren Verlauf im Erwerbsleben vor. Diese beiden Faktoren erschweren es den Jugendlichen, die Geschlechtergrenzen zu überwinden (S.3). Die frühe Auseinandersetzung mit der Berufswahl führt zwar zur Bildung einer Berufsidentität und ist dadurch förderlich für die Identitätsentwicklung (Flammer & Alsaker, 2002, S.245). Wobei eine frühe Berufswahl zur Folge haben kann, dass die jungen Frauen einen geschlechtsspezifischen Beruf wählen und die einmal gewählte Richtung kaum ändern können (Regula Julia Leemann & Andrea Keck, 2005, S.78).

3.3 Auswirkungen dieser Faktoren auf die jungen Frauen

Im folgenden Abschnitt werden die Auswirkungen der beeinflussenden Faktoren beim Berufswahlprozess junger Frauen verdeutlicht sowie die Geschlechterungleichheit benannt, welche aufgrund des segregierten Arbeitsmarktes entsteht.

3.3.1 Folgen des eingegengten Berufswahlspektrums

Das eingegengte Berufswahlspektrum hat für die jungen Frauen Folgen. Zahlen aus dem BMBF (2016) zeigen auf, dass die Mehrheit der junge Frauen im Dienstleistungssektor einen Beruf erlernen möchten, während die jungen Männer sich sowohl für den Dienstleistungssektor wie auch für die gewerblich-technische Richtung interessieren. Dadurch wird die Konkurrenzsituation für die jungen Frauen deutlich erhöht und somit die Chancen einen Ausbildungsplatz zu erhalten verringert (S.34). Zudem gibt es mehr Berufe, welche männlich besetzt sind. In 65% der Ausbildungsberufe sind mehr Männer vertreten, wobei nur in 24% der Ausbildungsberufe mehr junge Frauen vertreten sind (Pimminger, 2012, S.13-14). So führt die eingegengte Wahl dazu, dass es jungen Frauen weniger gelingt einen Wunschberuf zu erlernen als jungen Männern (Matzner, 2010, S.198). Dieses

eingengegte Berufswahlspektrum lässt Wentzel (2011) annehmen, dass die gewählten typischen Berufe nicht immer den Interessen und Fähigkeiten der jungen Frauen entsprechen. Dieses Missverhältnis kann sich negativ auf die Qualität ihres Lebens auswirken. Die Berufswahl sei nur dann erfolgreich, wenn die Jugendlichen eine passende Ausbildung ihren Neigungen entsprechend wählen (S.30-32).

Bei Jugendlichen mit Hauptschulabschluss ist die horizontale Segregation in den Berufen am stärksten ausgeprägt. Die Problematik dabei ist, dass junge Mädchen indem sie einen frauentypischen Beruf wählen, einen Beruf wählen mit geringeren Karrierechancen und tieferer Entlohnung (Matzner, 2010, S.201). Bereits die Wahl für eine schulische Ausbildung hat für die jungen Frauen finanziell eine Mehrbelastung zur Folge. Denn während die duale Ausbildung vergütet wird, muss für die schulische Ausbildung eine Gebühr bezahlt werden (Pimminger, 2012, S.23). Micus-Loos, Plösser, Geipel und Schmeck, (2016) zeigen auf, dass Frauenberufe einen niederen Status weniger Einkommen und Karrierechancen haben (S.28). Dies nicht aufgrund der auszuübenden Tätigkeit, sondern weil sie weniger hoch bewertet werden (Regine Gildemeister & Angelika Wetterer, 1992, S.219).

Die Hierarchisierung der frauen- und männertypischen Berufe zeigt sich auch darin, dass es sich für beide Geschlechter nicht lohnt einen frauentypischen Beruf zu erlernen. Gelingt es nämlich jungen Frauen die Geschlechtergrenzen zu überwinden, haben sie im Beruf einen Statusgewinn, während er bei den Männern sinkt (Maihofer et al., 2013, S.5). Pimminger (2012) zeigt auf, dass junge Männer weniger eine Ausbildung in weiblich dominierten Berufen absolvieren als umgekehrt (S.13-14).

Lenz und Adler (2011) betonen, dass die horizontale Segregation mit der vertikalen verknüpft ist und die Frauen einerseits weniger Lohn erhalten, weniger Aufstiegsmöglichkeiten haben und andererseits eine tiefere Hierarchiestufe im Beruf einnehmen (S.202). Diese Differenzierung hat zur Folge, dass die jungen Frauen bei der Entlohnung, der Karrierechancen und den Arbeitsbedingungen gegenüber den jungen Männern benachteiligt sind (Stauber, 2013, S.146).

3.3.2 Geschlechterungleichheit im Arbeitsmarkt

Wie im Kapitel 3.2 deutlich wird, sind Abläufe wirksam, welche unabhängig von der schulischen Leistung zu unterschiedlichen Chancen im Beruf aufgrund des Geschlechts führen (Stauber, 2013, S.145). So haben junge Frauen zwar einen Bildungsvorsprung gegenüber jungen Männern erzielt, die hohen Bildungsabschlüsse führen für sie aber nicht zu besseren Bedingungen im Beruf. Sie arbeiten häufig im Niederlohnsektor und unter unsicheren Arbeitsbedingungen (Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), 2010, S.1). Lenz und Adler (2011) machen deutlich, dass junge Frauen bereits im Bildungssystem benachteiligt sind, obwohl sie mehrheitlich höhere Schulabschlüsse erzielen als junge

Männer. Zudem erreichen sie in ihrer Berufslaufbahn weniger oft eine hohe Qualifikationsstufe oder nehmen weniger eine Führungsposition ein (S.12). Es wird deutlich, dass der Bildungsvorsprung von den Frauen nicht in den Beruf umgesetzt werden kann, dies ist mit ein Grund für die soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern (Micus-Loos, Plösser, Geipel & Schmeck, 2016, S.18).

Die Geschlechterungleichheit zeigt sich laut Micus-Loos, Plösser, Geipel und Schmeck (2016) im Arbeitsmarkt und bereits beim Übergang von der Schule in den Beruf, dies obwohl sich der Bildungsstand zwischen den Geschlechter angeglichen hat und die formalen Beschränkungen bei der Zulassungen für eine Ausbildung aufgehoben sind. Bei dieser Schnittstelle haben junge Frauen im Vergleich zu jungen Männern bereits ungleiche Möglichkeiten, da sie sich mehrheitlich für typische Frauenberufe entscheiden, welche sie im Arbeitsmarkt benachteiligen (S.2-3). Die Segregation in frauen- und männerspezifische Berufsfelder ist somit ein Grund für die Geschlechterungleichheit (Pimminger, 2012, S.22). Auch Lenz und Adler (2010) heben hervor, dass die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern zu einem grossen Teil aus der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt entsteht (S.203). Zum Beispiel kann für die Einkommensunterschiede zwischen Männer und Frauen die horizontale Segregation einen Erklärungsansatz bieten (Ben Jann, 2008; zit. in Leemann & Imdorf, 2011, S.430). Dies insofern, dass die frauentypischen Berufe weniger hoch bewertet werden in Bezug auf Lohnhöhe, Ansehen und Karrierechancen (Leemann & Imdorf, 2011, S.429).

3.4 Zwischenfazit

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der Berufswahlprozess junger Frauen beeinflusst wird durch die Interessen und Fähigkeiten der jungen Frauen, die Geschlechterrollenbilder und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Gatekeeper und die Struktur des Arbeitsmarktes und Ausbildungssystems. Diese Faktoren führen bei jungen Frauen zu einer eingeeengten Auswahl an Berufsmöglichkeiten. Mehrere Studien machen deutlich, dass das Berufswahlspektrum junger Frauen eingeschränkt ist. Sie wählen aus weniger Ausbildungsberufen aus als junge Männer, wählen vorwiegend eine schulische Ausbildung, diese meist im Dienstleistungs- und Gesundheitsbereich und sie wählen vorwiegend typische Frauenberufe. Aus dieser eingeschränkten Wahl resultieren für die jungen Frauen folgende Auswirkungen:

- Die Konkurrenzsituation für einen Ausbildungsplatz ist erhöht, was den Berufseinstieg erschwert.
- Die schulischen Ausbildungswege sind mit Kosten verbunden.
- Die Wahl eines typischen Frauenberufs ist verbunden mit einer tieferen Entlohnung und geringeren Aufstiegsmöglichkeiten. Dies führt zu Ungleichheit unter den Geschlechtern im Arbeitsmarkt.

Mitverantwortlich für dieses begrenzte Berufswahlspektrum und die daraus resultierende Geschlechterungleichheit im Arbeitsmarkt sind die Gatekeeper. Dies da die jungen Frauen durch die Lehrkräfte, die Eltern, die Berufsberatung und die Schulen in ihrer Berufswahl begleitet werden. Dabei spielt die gendersensible Haltung der Gatekeeper eine wesentliche Rolle und beeinflusst den Berufswahlprozess junger Frauen. Weiter haben traditionelle Familienrollenmodelle einen Einfluss auf den Berufswahlprozess junger Frauen.

Zudem fordert das Bildungssystem in Deutschland wie auch in der Schweiz von den Jugendlichen sich bereits früh in der Entwicklung für eine Berufsrichtung zu entscheiden. Der Nachteil an dieser früh in der Entwicklung angesetzten Berufswahl ist, dass die Jugendlichen sich stark mit ihrer Geschlechtsidentitätsfindung auseinandersetzen, dadurch wird die geschlechtstypische Berufswahl begünstigt (Lehmann & Imdorf, 2011, S 429).

Leemann und Imdorf (2011) machen deutlich, dass auch der geschlechtlich segregierte Arbeitsmarkt die geschlechtstypische Berufswahl prägt (S.423). Umgekehrt führt die geschlechtstypische Wahl dazu, dass sich die horizontale Segregation kaum verändert. Die Autorin zeigt die wechselseitige Beeinflussung, welche zwischen dem segregierten Arbeitsmarkt und dem Berufswahlprozess junger Frauen besteht in einem Wirkungskreis (Abbildung 1) auf:

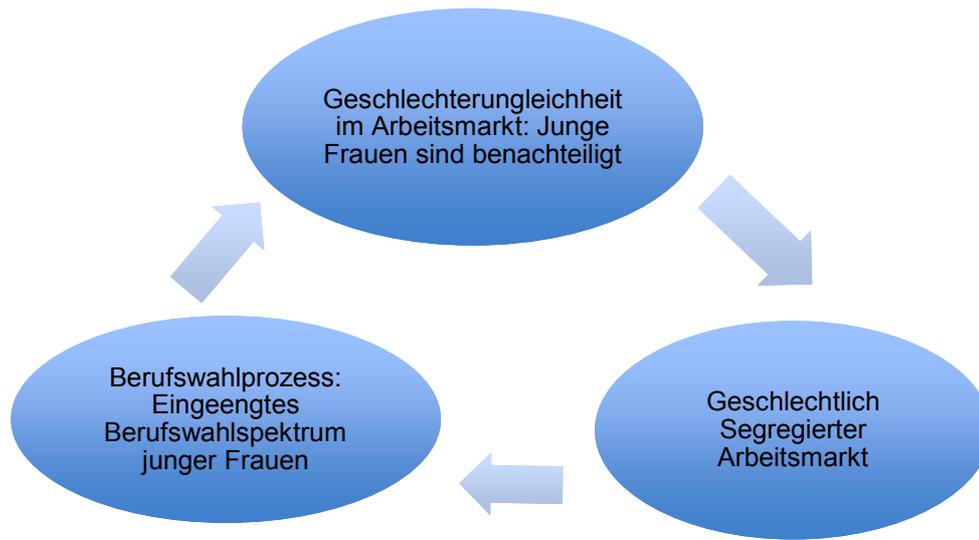


Abbildung 1: Wirkungskreis (eigene Darstellung)

Aus dem Kapitel 3 öffnen sich weiterführende Themenbereiche: Die Erweiterung des Berufswahlspektrums junger Frauen und die Verringerung der Geschlechterungleichheit im Arbeitsmarkt an der ersten Schwelle, welche im Folgenden aufgegriffen werden.

4 Gleichstellung der Geschlechter an der ersten Schwelle – Berufsethik der Sozialen Arbeit

Die Frage: „*Wie lässt sich die Begleitung der jungen Frauen am Übergang von der Schule in den Beruf vor dem Hintergrund der Berufsethik der Sozialen Arbeit bewerten?*“ ist in diesem Kapitel wegleitend. Um sie zu beantworten werden Strategien und Massnahmen aufgezeigt, welche zur Erweiterung des Berufswahlspektrums junger Frauen und zur Verringerung der Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt beitragen. Es werden politische Strategien und Kampagnen in der Schweiz zur Gleichstellung der Geschlechter am Übergang von der Schule in den Beruf vorgestellt: Aus dem Bereich der Bildungspolitik werden die Bemühungen des Kantons Bern aufgezeigt und anhand der Nachwuchsförderung zur Verringerung des Fachkräftemangels wird die wirtschaftspolitische Strategie eines Industrie- und Arbeitsgeberverbands beschrieben. Mit Beispielen aus Deutschland und der Schweiz werden konkrete Umsetzungsmassnahmen und deren Wirkung vorgestellt. Im Anschluss werden diese Strategien und Massnahmen mit dem Berufskodex (BK) der Sozialen Arbeit von AvenirSocial vom 25. Juni 2010 bewertet und der Handlungsbedarf für die Soziale Arbeit daraus abgeleitet.

4.1 Politische Kampagnen, Strategien in der Schweiz zur Gleichstellung der Geschlechter an der ersten Schwelle

Die Erziehungsdirektion des Kantons Bern (ERZ) (2010) bezieht sich bei der Gleichstellung auf die Bundesverfassung. Gleichstellung ist ein Auftrag aus der Verfassung. Es dürfen an das Geschlecht keine Vor- oder Nachteile geknüpft werden. Durch die Gleichstellung haben beide Geschlechter die Möglichkeit ein selbstbestimmtes Leben zu führen (S.1).

Für die Begleitung der jungen Frauen am Übergang sind sowohl die bildungs- und wirtschaftspolitischen Bemühungen zur Gleichstellung der Geschlechter von Interesse. Um diese aufzuzeigen, dienen als Beispiel die Erziehungsdirektion des Kantons Bern (ERZ), die Fachstelle für Gleichstellung von Frauen und Männern (FGS) der Staatskanzlei des Kantons Bern und der schweizerische Verband der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie Swissmem. Diese werden im Folgenden kurz vorgestellt.

4.1.1 Gleichstellung im Berufsbildungssystem

Auf bildungspolitischer Ebene im Kanton Bern gibt es Bemühungen zur Gleichstellung innerhalb des Berufsbildungssystems. Durch die ERZ (2010) wurden Standards für Gender und Gleichstellung in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung herausgegeben. Darin

werden Grundsätze, Prozesse und das Controlling geregelt. Die Gleichstellung zwischen Mädchen und Jungen am ersten Übergang soll durch diese Standards gefördert werden. Ebenso dienen die Standards zur Vermeidung von stereotypen Geschlechterrollenbildern in der Beratung. Bei der Beratung soll auf die Geschlechterstereotypen innerhalb der Berufswahl sensibilisiert und eine Reflexion angeregt werden (S.1-6).

Die Fachstelle für Gleichstellung von Frauen und Männer (FGS) führt zum Thema Bildung und Berufswahl die unterschiedlichen Schulerfolge zwischen Mädchen und Jungen sowie die geschlechtsspezifische Ausbildungswahl auf. Sie macht deutlich, dass es Lernbedingungen braucht für junge Menschen, in welchen diese frei von Geschlechterstereotypen ihre Fähigkeiten entdecken und dabei Selbstvertrauen gewinnen können. Indem die Fachstelle Projekte für Schulen in der Oberstufe lanciert, macht sie sich stark dafür, dass der Berufswahlprozesse frei von Geschlechterstereotypen erfolgen kann, zum Beispiel mit dem Projekt AVANTI (FGS, ohne Datum).

4.1.2 Fachkräftestrategie zur Nachwuchsförderung

Aus dem Bereich der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik in der Schweiz zeigt sich der Fachkräftemangel als treibende Kraft auf der Ebene der Berufsbildung Massnahmen und Strategien zur Nachwuchsförderung zu lancieren. Exemplarisch für diese Entwicklung ist die Swissmem, ein Verband der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie in der Schweiz. Sie ist als Verein organisiert und funktioniert als Vertretung von wirtschaftspolitischen Anliegen der Industrie (Swissmem, 2007, S.2).

Die Berufsverbände in der Schweiz versuchen mit Marketing Jugendliche für ihre Berufe zu gewinnen, um so dem Fachkräftemangel in der Industrie- und der Gesundheitsbranche zu begegnen. Dabei steht der Berufswahlprozess im Zentrum der Kampagnen. Sowohl die Jugendlichen, wie deren Eltern, Lehrpersonen und Berufsberatende werden angesprochen. Es wird mittels Webseiten und Onlinetests sowie konkreten Schnupperangeboten um zukünftige Fachkräfte geworben. Zudem werden gezielt Kampagnen entworfen, welche die Vorstellungen von geschlechertypischen Berufen aufbrechen sollen. Wie dies zum Beispiel durch Informationsmedien der Berufsberatung geschehen kann, indem Personen in einem geschlechtsuntypischen Beruf porträtiert werden (Ingrid Rollier, 2014).

Infolge des drohenden Fachkräftemangels in der Schweiz entwickelt Swissmem seit 2014 eine Fachkräftestrategie, um ungenutztes Potenzial nutzbar zu machen. Die Strategie setzt auf drei Schwerpunkte: die Nachwuchsförderung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und auf ältere Mitarbeitende (Swissmem, 2015, S.23). Ein Ziel der Swissmem (2015) ist es dabei den Frauenanteil in den Betrieben zu erhöhen. Der Anteil an jungen Frauen in den

Swissmem-Betrieben beträgt 15%, dieser Anteil soll durch die Fachkräftestrategie erhöht werden. Dabei setzt Swissmem auf den Nationalen Zukunftstag (siehe Kapitel 4.2.2). Dieser eignet sich gut um die Berufswahl weniger von Geschlechterstereotypen abhängig zu machen (S.24-25).

4.2 Massnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter an der ersten Schwelle

In Deutschland und in der Schweiz wird einmal pro Jahr ein Zukunftstag angeboten. In diesem erhalten Schüler und Schülerinnen einen Einblick in die Arbeitswelt der Erwachsenen. In Deutschland sind dies der Girls`Day und Boy`Day, in der Schweiz der Nationale Zukunftstag (NZT). Der Girls`Day und der NZT in der Schweiz werden im Folgenden vorgestellt und deren Ziele und Wirkungen beleuchtet.

4.2.1 Zukunftstag in Deutschland: Girls`Day

Im Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. koordiniert die Geschäftsstelle *Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen* ein Netzwerk zwischen Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Medien. Dieses wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und erhält eine breite Unterstützung aus der Politik und Wirtschaft. Das bundesweite Netzwerk in Deutschland möchte das Potential junger Frauen für MINT-Berufe gewinnen und so dem Fachkräftemangel in dieser Branche entgegenwirken. Es beteiligen sich zurzeit 200 Akteure und Akteurinnen bei der Planung und Umsetzung der Projekte. Die Zielgruppe sind junge Frauen am Übergang von der Schule zum Beruf (komm mach MINT, ohne Datum). Ein solches Projekt ist der *Girls`Day*. Der Zukunftstag richtet sich an Schülerinnen ab der 5. Klasse. Er wird durchgeführt von Hochschulen, Betrieben und Unternehmen aus dem Bereich IT, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik. Die Mädchen erhalten an einem Tag der offenen Tür Einblicke in diese Berufe und begegnen weiblichen Vorbildern in Führungspositionen. Das Ziel dabei ist es das Bildungspotential der Mädchen zu nutzen und ihr Berufswahlspektrum zu erweitern (*Girls`Day*, ohne Datum).

Der *Girls`Day* hat einerseits ein ökonomisches Ziel, den Fachkräftemangel in den technischen Berufen zu verringern, dies indem junge Frauen für dieses Feld angeworben werden. Andererseits ist es das pädagogische Ziel, die jungen Frauen bei ihrer Berufsplanung zu unterstützen. Die Ziele der beteiligten Akteure und Akteurinnen unterscheiden sich somit. Für die Unternehmen ist es die Gewinnung von neuen Fachkräften, während es den pädagogischen und politischen Beteiligten um die Erhöhung

der Berufschancen und Chancengleichheit für Mädchen geht. Die Schülerinnen ihrerseits möchten in ein neues Berufsfeld Einblick erhalten (Wentzel, 2011, S.28-30).

Micus-Loos, Plösser, Geipel und Schmeck (2016) nehmen an, dass durch die Berufswahl, welche stark von Geschlechternormen geprägt ist, die Geschlechterungleichheit im Arbeitsmarkt weiter besteht. Interventionen durch die Politik und Pädagogik lanciert, sollen diese aufbrechen. Dabei ging es vorerst um gleichstellungspolitische Interessen, welche nun von der Diskussion um den Fachkräftemangel abgelöst wurden. Daraus entwickelten sich Programme wie *komm mach MINT* oder der *Girls`Day*. Trotz dieser Massnahmen ist das Berufswahlverhalten von Jugendlichen kaum anders geworden. Es richtet sich nach wie vor nach geschlechtlichen *Codierungen* (S.3-4). Wentzel (2011) hält dem entgegen, dass der *Girls`Day* die Möglichkeit bietet die stereotypen Rollenbilder zu hinterfragen. Dies kann zum Beispiel durch die Lehrkräfte angeregt werden. So können diese den Tag als Anlass sehen um geschlechtstypischen Vorstellungen bei der Berufswahl im Unterricht zu reflektieren. Der Tag eignet sich ebenso um den verschiedenen Akteurinnen und Akteure aufzeigen wie sie junge Frauen ermutigen können, aus unterschiedlichen Berufsfeldern auszuwählen. Durch den direkten Einbezug der Beteiligten an diesem Tag, erhalten sie die Chance die geschlechterspezifischen Muster der Berufswahl zu hinterfragen und ihre eigene Rolle dabei zu erkennen (S.38-39). Der *Girls`Day* trägt nach Wentzel (2011) folglich dazu bei, dass junge Frauen unterstützt werden eine für sie passende Berufswahl zu treffen und dabei ihre Interessen stärker zu gewichten als die stereotypen Geschlechterrollen. Dadurch gelingt es ihnen vermehrt ihre Ausbildung erfolgreich abschliessen zu können. Dies ist auf individueller wie auch auf politischer und wirtschaftlicher Ebene eine Bereicherung. Folglich ist die Beteiligung der verschiedenen Akteurinnen und Akteure am *Girls`Day* hoch, weil für alle ein Ziel zu erreichen ist. Sie beschreibt es als eine *Win-Win Situation* (S.30-33). Dies wird deutlich sichtbar an den Teilnahmezahlen im Jahr 2016: Durch die Betriebe und Organisationen wurden 9600 Angebote lanciert und 100`000 Mädchen nahmen teil (*Girls`Day*, ohne Datum).

Laut Micus-Loos, Plösser, Geipel und Schmeck (2016) sollten diese Programme das Berufswahlspektrum junger Frauen erweitern und sie für MINT-Berufe aktivieren. Da sich aber die Berufswahlprozesse dennoch stark an Geschlechternormen orientieren, seien diese Programme noch zu wenig wirksam (S.15). Wentzel (2011) macht deutlich, dass die geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarktes aufgehoben werden müsste, damit die Berufswahl frei von Geschlechterstereotypen erfolgen könnte (S.67-68). Solche Programme laufen sogar die Gefahr Gender zu reproduzieren, da sie Geschlecht dramatisieren, indem sie sich stark auf die Mädchen fokussieren (Stauber, 2013, S.152-153).

Demgegenüber hebt Wentzel (2011) folgende Erfolgsfaktoren des Girls`Day hervor: Die Anzahl der am Tag teilnehmenden Mädchen hat sich deutlich gesteigert. Dies zeige auf, dass der Tag als Unterstützung im Berufswahlprozess wahrgenommen wird. Weiter wird die öffentliche Debatte über die geschlechtsspezifischen Einflussfaktoren auf die Berufswahl angeregt. Hier zeigt sich der Erfolg darin, dass sowohl Artikel in Printmedien wie auch ausführliche Berichte erstellt werden. Die Mädchen können zudem durch den Girls`Day erste Erfahrungen in der Arbeitswelt sammeln. Bereits junge Mädchen werden angesprochen. Dies sei zentral, da diese noch offener gegenüber technischen Berufsrichtungen sind (S.42-47).

Laut Michael Matzner und Irit Wybronik (2010) wird die Erhöhung von Frauenanteilen in MINT-Fächer und Berufen durch den Girls`Day zwar vorangetrieben, aber geschieht noch zu langsam. Es brauche hierzu weitere Bemühungen um die jungen Frauen für den MINT-Bereich zu gewinnen (S.12).

4.2.2 Zukunftstag in der Schweiz: Nationaler Zukunftstag

In der Schweiz entstand 2001 der *nationale Tochtertag*, der heutige *Nationale Zukunftstag* (NZT), welcher von der Mehrheit der Kantone getragen wird und vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) finanziert wird. Die Trägerschaft des Projekts sind die Gleichstellungsfachstellen und -kommissionen der involvierten Kantone. Der Zukunftstag hat zum Ziel die Gleichstellung der Geschlechter bei der Berufswahl zu fördern. Es ist ein Projekt, welches auf die Kooperation zwischen Schule, Eltern und Arbeitswelt setzt und einmal jährlich durchgeführt wird. Dabei wird ein Grund- und Spezialprogramm angeboten: Beim Grundprogramm geht es darum eine Bezugsperson in ihrem Berufsalltag zu begleiten und dabei einen Seitenwechsel zu machen, d.h. einen geschlechtsuntypischen Beruf kennenzulernen. Das Spezialprogramm ist als Tag der offenen Tür konzipiert, in dem die Betriebe oder Hochschulen ihre Berufe vorstellen. Dabei sollen den Mädchen oder Jungen Berufsfelder vorgestellt werden, in denen ihr Geschlecht untervertreten ist.

Der NZT richtet sein Angebot an Jungen und Mädchen der 5. bis 7. Klasse. Auf der Webseite erhalten sie und ihre Eltern sowie die Schulen und Betriebe umfassende Informationen zum Projekt. Junge Frauen sollen durch den NZT auf die Ausbildungswege im Bereich Technik, Informatik, Bau und Handwerk aufmerksam gemacht werden. Weiter hat das Projekt zum Ziel, das Selbstvertrauen der jungen Frauen zu stärken. Damit sie die Berufswahl vermehrt an Interessen und Fähigkeiten richten und sich weniger von Geschlechterstereotypen leiten lassen. Zudem bietet er den Eltern an, den Prozess zu begleiten und mit ihren Töchtern in einen Dialog über die Berufswahl zu treten. Im Jahr 2015 wurden 540 Spezialprojekte angeboten. Es nahmen 4400 Schüler und Schülerinnen teil, zusätzlich begleiteten über Tausende von Kindern ihre Eltern zur Arbeit (NZT, ohne Datum).

AVANTI ist ein Anschlussprojekt an den NZT, diese Projektwoche findet in der 7. oder 8. Klasse statt. Sie hat zum Ziel, dass die Schüler und Schülerinnen in einem geschlechtsuntypischen Berufsfeld während drei Tagen ihre Fähigkeiten ausprobieren können und eine Person erleben, welche nicht den stereotypen Geschlechterrollen entspricht. Mädchen begleiten zum Beispiel eine Frau in einem handwerklichen oder technischen Beruf. Das Projekt erhält kantonale Unterstützung (AVANTI, ohne Datum).

Das SBFI (2015) hat in einer Evaluation die folgende Erfolgsfaktoren des NZT hervorgehoben: Eine Mehrheit der Lehrkräfte wie auch Betriebe bestätigen, dass die teilnehmenden Schüler und Schülerinnen einen Einblick in geschlechteruntypische Berufsfelder erhalten und im Anschluss an den Tag Interessen an diesen Berufen bekunden. Die Zahl der Teilnehmenden sei dabei ausschlaggebend, wie viele sich später für einen solchen Beruf entscheiden würden. Grundsätzlich eigne sich der Tag gut um die stereotype Berufswahl bei den Jugendlichen zu thematisieren. Es zeigt sich jedoch, dass die Genderthematik während dem Durchführen der Grundangebote und der Nachbearbeitung im Unterricht je nach Betrieb und Schule in den Hintergrund gerät. Die Massnahme könnte optimiert werden, indem in den Schulen beim Berufswahlunterricht die Genderthematik eine höhere Gewichtung erhält und die Betriebe ihr Marketing gendersensibler gestalten.

Die Evaluation zeigt auf, dass die Veränderung des Berufswahlverhaltens Jugendlicher von unterschiedlichen Faktoren abhängt. Die Sozialisation, welche durch die Geschlechterstereotypen beeinflusst wird, bestimmt den Berufswahlprozess wesentlich, ebenso die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dennoch kann durch den NZT das Bewusstsein für die Genderthematik im Berufswahlprozess sensibilisiert werden. Deshalb lohne es sich in das Projekt zu investieren und dieses auf Bundes- und Kantonsebene zu fördern. Dieser Tag könnte noch optimiert werden, indem die Verbindlichkeit zur Teilnahme erhöht, wie auch der Genderaspekt stärker gewichtet wird (S.88-90).

4.3 Berufsethik der Sozialen Arbeit

Die Autorin stützt sich bei der Definition von Sozialer Arbeit auf die übersetzte Definition der International Federation of Social Workers (IFSW) durch AvenirSocial (2014):

Soziale Arbeit fördert als Profession und wissenschaftliche Disziplin gesellschaftliche Veränderungen und Entwicklungen, den sozialen Zusammenhalt und die Ermächtigung und Befreiung von Menschen. Dabei sind die Prinzipien der sozialen Gerechtigkeit, der Menschenrechte, der gemeinschaftlichen Verantwortung und der Anerkennung der Verschiedenheit richtungsweisend. Soziale Arbeit wirkt auf Sozialstrukturen und befähigt Menschen so, dass sie die Herausforderungen des Lebens angehen und Wohlbefinden erreichen können. Dabei stützt sie sich auf Theorien der eigenen Disziplin, der Human-, und Sozialwissenschaften sowie auf das Erfahrungs-Wissen des beruflichen Kontextes. Diese Definition kann auf nationaler und/oder regionaler Ebene weiter ausgeführt werden. (S.2)

Anhand des Berufskodex (BK) der Sozialen Arbeit von AvenirSocial vom 25. Juni 2010 werden die Strategien und Massnahmen bewertet und der Handlungsbedarf für die Soziale Arbeit abgeleitet. Der Berufskodex eignet sich hierzu, da er wie in Art. 1 Abs. 1 BK aufgeführt wird, die ethischen Richtlinien für das moralische Handeln der Sozialen Arbeit aufzeigt.

4.3.1 Vor- und Nachteile der Strategien und Massnahmen

Die Recherche zu den Kampagnen, Strategien und Massnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter am Übergang von der Schule in den Beruf zeigt der Autorin auf, dass die Thematik von der Politik aufgegriffen wird. Die Evaluation der Massnahmen ergibt aber, dass bei der Umsetzung ein Optimierungsbedarf vorhanden ist.

Im Folgenden werden die Vor- und Nachteile der Kampagnen, Strategien und Massnahmen aus dem Kapitel 4.1 und 4.2 von der Autorin zusammengefasst und mit dem Berufskodex bewertet.

Als Vorteile können die folgenden Punkte hervorgehoben werden:

- Es findet ein öffentlicher Diskurs über das eingengegte Berufswahlspektrum junger Frauen und dessen benachteiligenden Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt statt.
- Aktuelle Forschungsprojekte in der Schweiz und Deutschland untersuchen die Ursachen, welche zu diesem geschlechtstypischen Berufswahlverhalten junger Frauen führen.
- Bildungspolitisch steht die Sensibilisierung der Gatekeeper zur Berufswahl frei von Geschlechterstereotypen im Zentrum.

- Im Kanton Bern werden durch die Standards der ERZ die Berufsberatenden zur gendersensiblen Unterstützung der Berufswahl geleitet, ebenso die FGS setzt sich mit Projekten für die Förderung der Berufswahl frei von Geschlechterstereotypen ein.
- Wirtschaftspolitisch werden aufgrund des drohenden Fachkräftemangels in dem Industriesektor Kampagnen lanciert, welche junge Frauen für diesen Bereich anwerben. So machen sie mittels Webseiten auf geschlechtsuntypische Berufe aufmerksam.
- Der Zukunftstag in Deutschland und der Schweiz ist breit abgestützt, bildungs- und wirtschaftspolitisch von Interesse und wird finanziell unterstützt.
- Der Tag setzt früh in der Entwicklung an (5.Klasse), die Jugendlichen sind zu diesem Zeitpunkt noch offener für geschlechtsuntypische Berufe.
- Eine Sensibilisierung der beteiligten Akteure und Akteurinnen für die Genderthematik in der Berufswahl findet statt. Die Thematik wird im Schulunterricht aufgenommen.
- Das Interesse für Berufe, in denen das eigene Geschlecht untervertreten ist, wird geweckt.
- Das Selbstvertrauen junger Frauen wird gestärkt, damit sie die Berufswahl vermehrt an Interessen und Fähigkeiten richten können und sich weniger von Geschlechterstereotypen leiten lassen.

Die Nachteile liegen darin, dass:

- ...sich das Berufswahlverhalten Jugendlicher, trotz dieser Massnahmen kaum verändert hat. Sie orientieren sich stark an den Geschlechternormen.
- ...die Programme Gefahr laufen, Geschlecht zu dramatisieren.
- ...die Jugendlichen zur Informationsbeschaffung angewiesen sind auf den Zugang zu Medienplattformen und auf die Vermittlung durch die Schulen und dem Berufsbildungszentrum.
- ...die Teilnahme zum Zukunftstag über die Schule koordiniert wird und folglich vom Lehrplan, den Lehrkräften und in der Schweiz vom zuständigen Kanton abhängig ist.
- ...das Genderthema bei dem NZT in der Schweiz oft in den Hintergrund rückt, dies ist abhängig von den sich beteiligenden Akteuren und Akteurinnen.
- ...die Berufswahl von verschiedenen Faktoren abhängig ist, wie der geschlechterstereotypen Sozialisation und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Mit einem breit abgestützten Forschungsprojekt des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (SNF) wird aufgezeigt, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz im Bereich Bildung, Arbeitsmarkt und Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur teilweise umgesetzt ist. Im Bildungsbereich dominieren die

geschlechterstereotypen Bilder. Dies hat Auswirkung auf den Berufswahlprozess. Die Beteiligten wie Eltern, Lehrkräfte, Berufsberatung und Schulleitungen unterstützen die geschlechtsuntypische Berufswahl Jugendlicher noch zu wenig. Es sei relevant, dass sie sich ihres Einflusses auf diesen Prozess bewusster werden (SNF, 2014).

Die Autorin hebt daraus hervor, dass die Ungleichheit der Geschlechter beim Berufswahlprozess nach wie vor vorhanden ist und sich trotz der politischen Interventionen kaum verändert hat. Die Literaturrecherche zeigt ihr auf, dass die geschlechterstereotypen Bilder im Bildungsbereich dominieren und sich auf den Berufswahlprozess junger Frauen auswirken sowie ihr Berufswahlspektrum begrenzen. Dies hat eine Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt zur Folge. Zudem sind sie während dem Berufswahlprozess stark vom Einfluss der Gatekeeper abhängig (siehe Kapitel 3.2.3).

Dies ist aus der berufsethischen Perspektive der Sozialen Arbeit insofern problematisch, da junge Frauen im Berufswahlprozess aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt sind. Der Berufskodex (BK) von AvenirSocial vom 25. Juni 2010 stützt sich auf die internationalen Übereinkommen der UNO, damit verpflichtet sich die Soziale Arbeit in Art. 3 Abs. 2 BK „zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung gegenüber Frauen (1979/1981)“. Ebenso stützt sich der Berufskodex auf die schweizerische Bundesverfassung (BV), in der die Rechtsgleichheit festgehalten wird. In Art. 8 Abs. 3 BV wird aufgeführt, dass Mann und Frau gleichberechtigt sind und durch das Gesetz ihre tatsächliche Gleichstellung in der Familie, der Ausbildung und der Arbeit gewährleistet werden muss. Sie haben Anspruch auf eine gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit.

4.3.2 Handlungsbedarf für die Soziale Arbeit

Die Autorin folgert aus der Analyse, dass die Strategien und Massnahmen noch zu wenig greifen. Da sowohl auf der Ebene der Ausbildung und der Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt eine Ungleichheit besteht, zeigt sich ein Bedarf an gendersensibler Unterstützung junger Frauen bei diesem Übergang. Daraus leitet sich der Handlungsbedarf für die Soziale Arbeit ab und wird anhand des Berufskodex von AvenirSocial vom 25. Juni 2010 begründet und mit den beeinflussenden Faktoren aus dem Kapitel 3 verknüpft.

Die Soziale Arbeit ist dem Grundsatz in Art. 5 Abs. 4 BK verpflichtet, sozialen Problemen mit innovativen Lösungen zu begegnen und zu vermitteln. Da die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern während dem Berufswahlprozess auf strukturelle Einflussfaktoren auf die Individuen (siehe Kapitel 3) zurückzuführen ist, ist die Soziale Arbeit nach dem Berufskodex gefordert zu intervenieren. In Art. 14 Abs. 3 BK gilt auch, dass sich die Professionellen der

Sozialen Arbeit für eine Gesellschaft engagieren, in der die Menschen Gleichbehandlung und Gleichberechtigung erfahren.

Die Soziale Arbeit handelt zudem nach Grundwerten. Die soziale Gerechtigkeit ist dabei zentral. In Art. 9 Abs. 4 BK wird auf das Diskriminierungsverbot hingewiesen. Welches besagt, dass jegliche Form von Diskriminierung zu verhindern ist. In Kapitel 3 wurde zusammengefasst, dass junge Frauen ein eingegengtes Berufswahlspektrum haben, und folglich im Berufsleben wegen ihrem Geschlecht benachteiligt sind. Hier besteht ein Handlungsbedarf für die Soziale Arbeit, damit die Berufswahl gendersensibler unterstützt und damit die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts aufgehoben wird.

In Art. 5 Abs. 8 BK wird aufgeführt, dass die Soziale Arbeit sich an der Lösungsfindung für strukturelle Probleme, welche entstehen wenn Individuen in soziale Systeme eingebunden werden, zu beteiligen hat. Dies indem die Professionellen der Sozialen Arbeit ihre Netzwerke für sozialpolitische Interventionen nützen. Der segregierte Arbeitsmarkt kann als ein solch strukturelles Problem gedeutet werden, hier erleben die jungen Frauen am Übergang von der Schule in den Beruf eine Benachteiligung (siehe Kapitel 3.3). Dies gilt es von der Sozialen Arbeit aufzunehmen und sich mit den beteiligten Akteuren und Akteurinnen zu vernetzen.

In Art. 10 Abs. 3 BK wird beschrieben, dass die Professionellen der Sozialen Arbeit die Menschen sensibilisieren für Probleme, welche aufgrund strukturellen Begebenheiten entstehen und die Menschen benachteiligen. Die Professionellen der Sozialen Arbeit ermutigen sie ihre Ressourcen zu aktivieren um ihre Leben selbständig zu beeinflussen. Junge Frauen sind sich während dem Berufswahlprozess oft nicht bewusst, was ihre Berufswahl für Auswirkungen für die Zukunft hat, sie kennen die Mechanismen der Geschlechterstereotypen zu wenig und können sich kaum alternative Familienmodelle vorstellen (siehe Kapitel 3). Hier sind die Professionellen der Sozialen Arbeit gefordert die jungen Frauen aufzuklären und sie zur Selbständigkeit zu motivieren.

Zudem hebt Mogge-Grotjahn (2004) hervor, dass die Soziale Arbeit dem politischen Auftrag verpflichtet ist, auf eine Geschlechtergerechtigkeit hinzuarbeiten, damit unter anderem die jungen Frauen und jungen Männer ihre Interessen und Wünsche entwickeln und ihr Leben frei gestalten können, unabhängig von ihrem Geschlecht (S.196-197).

4.4 Zwischenfazit

Die Analyse der Begleitung der jungen Frauen am Übergang von der Schule in den Beruf zeigt auf, dass das Thema des eingengten Berufswahlspektrums junger Frauen von der Politik aufgegriffen wird und Strategien und Massnahmen zur Erweiterung entwickelt werden. Die Interessen unterscheiden sich zwischen der Bildungs- und Wirtschaftspolitik. Während es ersteren um gleichstellungspolitische Interessen geht, liegt bei zweiten der Fachkräftemangel im Fokus. Um den Fachkräftemangel in der Industrie- und Gesundheitsbranche zu beheben, erhalten Projekte wie der Girls`Day und der Nationale Zukunftstag eine breite Unterstützung aus der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik. Verbindend sind die Ziele, die jungen Frauen für eine geschlechtsuntypische Berufswahl zu gewinnen, die Berufswahlprozesse der Schülerinnen zu öffnen und ihre geschlechterstereotypen Vorstellungen zu erweitern. Das Thema wird aus der Politik breit abgestützt und Projekte wie der Zukunftstag erhalten in der Schweiz wie in Deutschland finanzielle Unterstützung.

Die Evaluation der Massnahmen zeigt auf, dass das Thema zwar auf der politischen Agenda ist, diese aber noch zu wenig wirksam sind: Die geschlechtstypische Berufswahl hält sich hartnäckig. Aus der Literaturrecherche wird deutlich, dass verschiedene Faktoren für die eingengte Berufswahl und die Geschlechterungleichheit beim Übergang von der Schule in den Beruf wirksam sind. Daraus wird ersichtlich, dass der Zukunftstag eine Möglichkeit ist das Thema aufzugreifen, jedoch noch nicht ausreicht um das komplexe Thema der Genderthematik bei der Berufswahl abzudecken.

Die Ungleichheit der Geschlechter bleibt folglich trotz breit abgestützten Massnahmen aus der Politik bestehen und hat für junge Frauen eine Benachteiligung zur Folge. Dies ist aus berufsethischer Sicht der Sozialen Arbeit problematisch. Die Gleichstellung und soziale Gerechtigkeit sind Grundsätze der Sozialen Arbeit, deshalb ist sie nach dem Berufskodex von AvenirSocial vom 25. Juni 2010 verpflichtet zu intervenieren. Daraus abgeleitet besteht ein Handlungsbedarf für die Professionellen der Sozialen Arbeit beim Berufswahlprozess junger Frauen an der ersten Schwelle im Zusammenhang mit der Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern aktiv zu werden. Dieser besteht auf zwei Ebenen:

- Auf der individuellen Ebene bei der gendersensiblen Unterstützung junger Frauen und bei deren Sensibilisierung auf die Auswirkungen des Berufswahlentscheids.
- Auf der strukturellen Ebene bei der Bildung von Netzwerken mit den beteiligten Akteuren und Akteurinnen im Berufswahlprozess aktiv zu werden.

Wie dieser Bedarf von der Sozialen Arbeit aufgenommen werden kann, wird im Kapitel 5 vertieft.

5 Soziokulturelle Animation – Ansätze zur Stärkung junger Frauen im Berufswahlprozess

Um die Frage: „*Welche Ansätze der Soziokulturellen Animation eignen sich um den Berufswahlprozess junger Frauen an der ersten Schwelle zu unterstützen?*“ zu beantworten, wird der Handlungsbedarf für die Soziokulturelle Animation (SKA) im Berufswahlprozess der jungen Frauen hergeleitet. Zudem werden die Ansätze der SKA in der Zwischenposition, ihre Funktionen, ein Handlungsmodell und vier Interventionspositionen vertieft. Im Anschluss werden die beeinflussenden Faktoren aus dem Kapitel 3 mit den Ansätzen der SKA verknüpft, um so anhand von zwei Beispielen mögliche Handlungsansätze der SKA zur gendersensiblen Begleitung junger Frauen im Berufswahlprozess aufzuzeigen.

5.1 Handlungsbedarf für die Soziokulturelle Animation im Berufswahlprozess junger Frauen

Die beeinflussenden Faktoren auf das Berufswahlspektrum junger Frauen an der ersten Schwelle werden von der Autorin in eine strukturelle und individuelle Ebene eingeteilt und Anknüpfungspunkte für die SKA abgeleitet. Diese werden in einem Wirkungskreis 2 visualisiert (siehe Abbildung 2).

5.1.1 Optimierungen der Unterstützung junger Frauen im Berufswahlprozess

Das eingegrenzte Berufswahlspektrum junger Frauen wird wie im Kapitel 3 erläutert auf der individuellen Ebene beeinflusst durch:

- Die Interessen und Fähigkeiten der jungen Frauen

und auf der strukturellen Ebene durch:

- Die Begleitung der Gatekeeper
- Den frühen Zeitpunkt der Berufswahlentscheidung
- Den segregierten Arbeitsmarkt
- Die traditionellen Familienrollenmodelle, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Damit sich das Berufswahlspektrum junger Frauen vergrößert und es ihnen gelingt sich unabhängiger von den Geschlechtergrenzen für einen Beruf zu entscheiden, weisen in der Literatur verschiedene Autoren und Autorinnen auf Lücken bei der Begleitung junger Frauen an der ersten Schwelle hin.

Laut Maihofer et al. (2013) brauchen Jugendliche eine geschlechtersensible Unterstützung im Berufswahlprozess. Dabei nehmen die Gatekeeper eine zentrale Rolle ein und sind gefordert sie bei diesem Prozess auf geschlechtsuntypische Berufe aufmerksam zu machen und sie anzustossen über ihre Familienrollenbilder zu reflektieren (S.6). Nach Matzner (2010) wünschen sich Schülerinnen und Schüler beim Berufswahlprozess durch kompetente Fachkräfte unterstützt und begleitet zu werden, damit sie in der Lage sind früh eine Entscheidung zu fällen. Da in der Schule alle Jugendlichen erreicht werden können, sollte ab der 8.Klasse der Schwerpunkt vermehrt auf die individuelle Berufswahl gesetzt werden. Dabei sei die Vernetzung mit den Eltern, der Berufsberatung und Firmen ein Selbstverständnis (S.211). Stauber (2013) hebt hervor, dass einseitige Ansätze zu kurz greifen und Geschlecht sogar noch dramatisieren können. Nur durch den Einbezug aller relevanten Akteure und Akteurinnen kann eine Entwicklung fortschreiten. Dazu braucht es eine Reflexion über die eigene gendersensible Haltung, damit die beteiligten Institutionen und Ausbildungsstätten sowie der öffentliche Diskurs sich verändern können (S.152-153). Laut Stauber (2013) sollen die Jugendlichen durch Netzwerke einerseits geschützt werden von Erfahrungen, die sie demotivieren. Andererseits sollen sie die Möglichkeit erhalten zu partizipieren, damit sie ihre Lernfelder mitgestalten können. Hierzu eignen sich Orte, bei denen informelles Lernen ermöglicht wird. Dies können Projekte der Jugendarbeit gut bieten. Sie merkt an, dass solch niederschwellige, jugendgerechte Lernorte vermehrt Anerkennung erhalten sollten (S.153).

Da den Eltern bei der Unterstützung des Berufswahlprozesses eine zentrale Rolle zukommt, sollen sie laut Matzner (2010) in den Prozess miteinbezogen werden. So können sie ihre Kinder begleiten ihren eigenen Weg zu finden, ihr Selbstvertrauen zu stärken und sie ermutigen, wenn sie sich für einen geschlechtsuntypischen Beruf entscheiden wollen (S.213). Dies bedingt eine Offenheit der Eltern gegenüber den Chancen, welche ein Berufsentscheid ihrer Tochter für einen technisch-, naturwissenschaftlichen Beruf mit sich bringen (Wentzel, 2011, S.38).

Um die geschlechtstypische Berufswahl aufbrechen zu können brauchen Mädchen zudem Frauenvorbilder. Durch weibliche Vorbilder könne das Selbstbewusstsein junger Frauen für MINT-Fächer gestärkt werden (Matzner, 2010, S.212).

Die Betriebe sollen sich bemühen ein Arbeitsklima zu schaffen, welches für beide Geschlechter attraktiv ist (Stauber, 2013, S.152-153). Indem die Unternehmen ihre Unternehmenskultur verändern, wie auch ihre Einstellungsverfahren anders gestalten, kann es gelingen den Anteil Frauen in geschlechteruntypischen Berufen zu erhöhen (Solga & Pfahl, 2009b, S.15).

Maihofer et al. (2013) zeigen weitere Handlungsfelder auf um die Geschlechtergleichheit in der Ausbildung und im Beruf herzustellen. Beim Berufs- und Ausbildungssystem soll eine Veränderung erfolgen, indem die geschlechtliche Segregation der dualen und schulischen Ausbildungswege aufgebrochen wird und die fehlende Vergütung bei den schulischen Ausbildungen diskutiert wird. Eine Veränderung muss ebenso im Arbeitsmarkt geschehen im Bezug auf die Lohnhöhe und Organisation der Arbeitszeit: Frauentypische Berufe brauchen eine höhere Entlohnung und in den männertypischen Berufen braucht es mehr Teilzeitstellen (S.6-7).

Bei der strukturellen Ebene zeigt sich ein Optimierungsbedarf bei der Unterstützung der Gatekeeper, dem segregierten Arbeitsmarkt und dem Aufbau des Ausbildungssystems:

- Die Sensibilisierung der Gatekeeper auf die Genderthematik und die Förderung ihrer gendersensiblen Haltung sowie der Vernetzung der Gatekeeper untereinander.
- Ansetzen beim segregierten Arbeitsmarkt: Löhne von Frauenberufen heben, mehr Frauen in Führungspositionen.
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern: Gemeinsame Elternzeit, Teilzeitstellen in Männerberufen schaffen.

Auf der individuellen Ebene setzen die Optimierungen direkt bei den jungen Frauen an:

- Partizipationsmöglichkeiten und Erfahrungsräume schaffen durch informelle Lernorte und Projekte.
- Selbstbewusstsein junger Frauen stärken durch den Kontakt mit Frauen Vorbildern.
- Junge Frauen sensibilisieren auf die Auswirkungen der Wahl eines Berufs, aufzeigen von alternativen Familienrollenmodellen.

5.1.2 Anknüpfungspunkte für die Soziokulturelle Animation – Wirkungskreis

Der Handlungsbedarf für die Soziale Arbeit, der im Kapitel 4 hergeleitet wurde, zeigt sich:

- Auf der individuellen Ebene bei der Erweiterung des Berufswahlspektrums junger Frauen und deren Sensibilisierung auf die Auswirkungen des Berufswahlentscheids.
- Auf der strukturellen Ebene liegt der Bedarf bei der Bildung von Netzwerken zwischen und mit den Gatekeepern.

Deshalb entscheidet sich die Autorin bei folgenden Punkten anzusetzen:

- Der Vernetzung der Gatekeeper auf der strukturellen Ebene.
- Der Partizipation der jungen Frauen auf der individuellen Ebene.

So kann der Wirkungskreis, wie er im Kapitel 3.4 visualisiert wird, aufgebrochen werden, indem beim Berufswahlprozess der jungen Frauen angesetzt wird. Dadurch können die Vorzeichen geändert werden (siehe Abbildung 2).

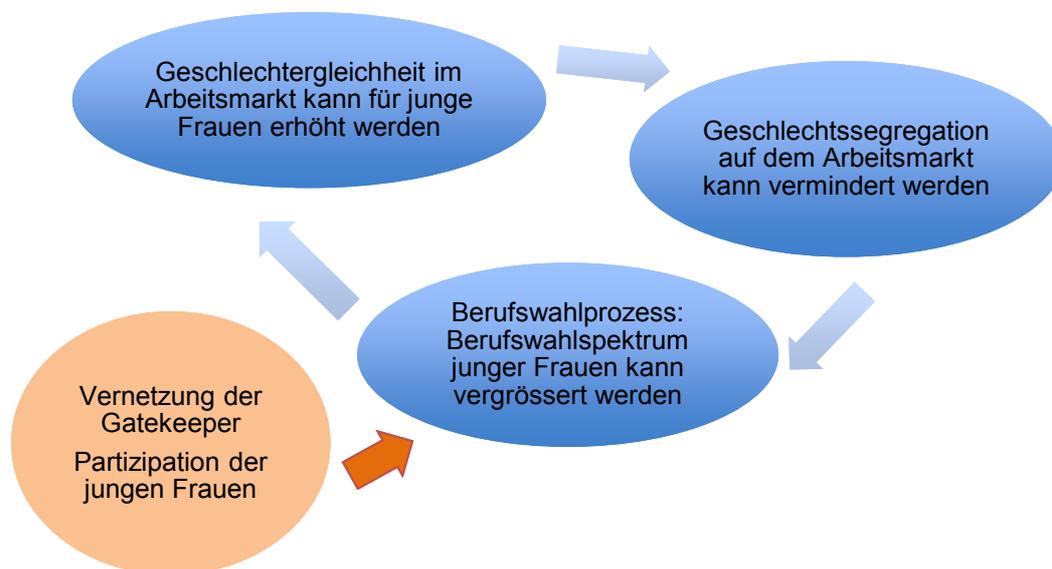


Abbildung 2: Wirkungskreis 2 (eigene Darstellung)

Es könnte auch bei der Veränderung des Arbeitsmarktes, des Bildungssystem oder bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesetzt werden. Diese strukturelle Ebene wird im Rahmen dieser Arbeit nicht vertieft.

Der Handlungsbedarf im Bereich der gendersensiblen Begleitung der jungen Frauen an der ersten Schwelle ist folglich dort festzumachen, wo die verschiedenen Akteure und Akteurinnen aufeinandertreffen. Es müssen Netzwerke gefestigt sowie Brücken zwischen den Zielgruppen geschlagen werden. Hierzu braucht es Kompetenzen nahe an der Zielgruppe sowie auf strategischer Ebene. Diese bringen die Fachpersonen der SKA durch die Ansätze in der Zwischenposition mit. Deshalb werden im Folgenden diese Ansätze vertieft.

5.2 Ansätze der Soziokulturelle Animation in der Zwischenposition

Die SKA wird von der Autorin neben der Sozialpädagogik und Sozialarbeit als Teilbereich der Sozialen Arbeit verortet. Sie bezieht sich dabei auf Gregor Husi und Simone Villiger (2012), welche die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Berufsfeldern sowie den Diskurs über die Verortung derer aufführen (S.39ff.) und auf Martin Hafen (2010), der die SKA dem Funktionssystem der Sozialen Arbeit zuteilt (S.174).

Die SKA steht im Spannungsfeld zwischen den Sektoren der Zivilgesellschaft, Staat und Wirtschaft. In der Zivilgesellschaft ist die SKA direkt tätig, während der Staat und die Wirtschaft ihr Handeln beeinflussen, da sie in der Regel die Geldgebenden oder Auftraggebenden für die SKA sind, obwohl diese auch in der Zivilgesellschaft zum Beispiel als Trägerverein, zu verorten sind. So entstehen unterschiedliche Legitimationsansprüche, Abhängigkeiten und Freiheiten, welche sich in der Arbeitsweise niederschlagen (Gabi Hangartner, 2010, S.273). Die Arbeitsfelder der Fachpersonen der SKA werden folglich von den Rahmenbedingungen geprägt, in welche diese eingebettet sind (Emanuel Müller, 1999, S.99). Deshalb ist die SKA stets gefordert einerseits nahe an der Basis zu arbeiten, andererseits eine Zwischenposition einzunehmen und zu vermitteln. Dabei gilt es ein Gleichgewicht zwischen strategischen und operativen Aufgaben zu finden (Hangartner, 2010, S.278), und den Umgang mit den zum Teil widersprüchlichen Interessen und Strukturen zu meistern (Marcel Spierts, 1998, S.92). Spierts (1998) vergleicht diese Zwischenposition mit einem Gleichgewichtskünstler, welcher zwischen verschiedenen Positionen eine Balance herzustellen und zudem seine eigene Arbeitsweise stets den Gegebenheiten anzupassen vermag (S.92-93).

5.2.1 Funktionen der Soziokulturellen Animation

Die Funktionen der SKA unterscheiden sich je nach Arbeitsort und Auftrag. Es sind dies Funktionen der ³Vernetzung, der ⁴Partizipation, der Prävention und der Integration.

³ Bei der Vernetzung bezieht sich die Autorin auf die integrale Projektmethodik nach Alex Willener (2007). Dabei geht es bei der Vernetzung um die Verbesserung der Schnittstellen zwischen den beteiligten Akteuren und Akteurinnen sowie darum bestehende Strukturen und Ressourcen zu nutzen um darauf aufzubauen (Willener, 2007, S.72).

⁴ Partizipation auf der Handlungsebene der SKA meint „Partizipative Prozesse sollen Teilhabe und Teilnahme aller (. .) Menschen ermöglichen (. . .) Wer partizipiert, nimmt Anteil am Geschehen“ (Hangartner, 2010, S.285). Partizipation kann sowohl Ziel oder Methode eines Projektes darstellen (Annette Hug, 2007, S.62), sie umfasst vier Partizipationsstufen: Information, Mitwirkung, Mitentscheidung und Selbstverwaltung (Maria Lüthringhaus, 2000; zit. in Annette Hug, 2007, S.66 - 68).

Die *Vernetzungsfunktion* kommt zum Tragen beim Aufbau von Netzwerken und der Schaffung von Kooperationen. Durch die *partizipative Funktion* werden neue bedürfnisgerechte Beteiligungsformen geschaffen, die den Zielgruppen Beteiligung in unterschiedlicher Form ermöglicht. Durch die *präventive Funktion* werden Probleme in der Gesellschaft aufgegriffen, damit früh interveniert werden kann. Bei der *integrativen Funktion* wird Kommunikation zwischen Gruppen innerhalb der Lebenswelt oder zwischen der Lebenswelt und dem System angeregt und ermöglicht (Hangartner, 2010, S.288-289).

Hangartner bezieht sich bei der Begriffsdefinition von *System und Lebenswelt* auf Habermas. Die Lebenswelt bezieht sich hiermit auf die Strukturen und Normen, welche zwischen den Personen entstehen sobald sie in eine Interaktion als Handelnde und Kommunizierende treten. Das System wird verstanden als Steuerungsprozess in einer Gesellschaft, das die Gesellschaft begrenzt (Habermas, 1987; zit. in Hangartner, 2010, S.277). Folglich besteht die Gesellschaft aus System und Lebenswelt und dazwischen entstehen Räume, in denen sich Differenzen, Sachzwänge und Abhängigkeiten bilden können (Hangartner, 2010, S.276-277).

In der Zusammenarbeit mit den Zielgruppen stehen die Fachpersonen der SKA oft dazwischen, sie vermittelt innerhalb der Zielgruppen oder zwischen unterschiedlichen Zielgruppen. In der Zwischenposition sind die Fachpersonen der SKA gefordert zwischen dem System und der Lebenswelt zu vermitteln (Hangartner, 2010, S. 290). Diese Position beschreibt die Arbeit zwischen System und Lebenswelt (Spierts, 1998, S.89).

5.2.2 Handlungsmodell der Soziokulturellen Animation

Im Folgenden wird das Handlungsmodell nach Müller (1999) vorgestellt, in welchem die Aufgaben der SKA anhand vier Interventionspositionen gegliedert werden (S.122). Hangartner (2010) erweitert dieses Modell, indem sie die vier Positionen, deren Zweck mit den jeweiligen Aktivitäten und Tätigkeiten der Soziokulturellen Animatoren und Animatorinnen und den Zielen für die Zielpersonen in eine Verbindung setzt (S.299), (siehe Abbildung 3). Das Modell gründet auf die theoretischen Grundlagen und den Aufgaben, welche die SKA wahrnimmt um das Zusammenleben zwischen den Menschen zu fördern (Hangartner, 2010, S.297).

Interventionsposition	Aktivitäten der Fachpersonen	Zweck	Ziele der Adressatinnen und Adressaten
Animationsposition	animieren arrangieren beteiligen	Aktivierung	Selbsttätigkeit
Organisationsposition	unterstützen planen durchführen auswerten	Aktion Produktion	Selbstorganisation
Konzeptposition	erforschen erkunden konzipieren	Konzeptualisierung	Transformation
Vermittlungsposition	problematisieren / thematizieren übersetzen verhandeln Konflikte lösen	Vermittlung	Selbständigkeit

Abbildung 3: Handlungsmodell mit Zweck und Zielen der SKA (Hangartner, 2010, S.299)

5.2.3 Vier Interventionspositionen

Die vier Interventionspositionen: Animations-, Organisations-, Konzept- und Vermittlungsposition prägen das Handeln der Fachpersonen der SKA und machen in ihrer Kombination als Ganzes die Interventionen der SKA aus (Hangartner, 2010, S.320). Der Begriff der Intervention in der SKA wird definiert als „Intervention in der Animation ist ein theoriebezogenes, absichtsvolles Dazwischentreten in ein soziokulturelles Geschehen“ (Müller, 1999, S.126).

In der *Animationsposition* ist die Basisarbeit zentral, die Fachpersonen der SKA setzen in der Lebenswelt der Menschen an um sie zu animieren sich bei einer Aktivität oder einem Projekt zu beteiligen. Es werden Strukturen geschaffen um auch in offenen Situationen niederschwellige Beteiligungschancen zu schaffen, die stets das Ziel der Selbsttätigkeit der Zielgruppen verfolgen (Hangartner, 2010, S.304). Animieren bedeutet laut Spierts (1998) ermuntern, anspornen, aktivieren, initiieren, ermutigen, motivieren, begeistern, beseelen, stimulieren und beleben. Durch diese Aktivitäten sollen die Menschen ermutigt werden eine aktive Rolle in der Gestaltung ihrer Freizeit einzunehmen. Durch die Animation gelingt es, soziale Netzwerke zu stärken (S.230).

Bei der *Organisationsposition* geht es darum die Zielpersonen zu unterstützen und zusammen Aktivitäten und Projekte zu planen, umzusetzen und auszuwerten. Das Ziel dabei ist die Selbstorganisation der Zielgruppen anzustreben (Hangartner, 2010, S.304).

In der *Konzeptposition* handeln die Fachpersonen der SKA, indem sie eine Situationsanalyse vornehmen um den Bedarf der Adressatinnen und Adressaten zu erforschen. Es wird ein Konzept erstellt um für die Zielgruppen eine Transformation im Sinne einer Umstrukturierung der Ausgangslage zu erreichen (Hangartner, 2010, S.310).

Bei der *Vermittlungsposition* handelt es sich um Interventionen in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern der SKA. Es sind dies die Bewältigung von Konfliktsituationen oder das Fördern von Verständigung, damit es nicht zu Konflikten kommt. Weiter werden Kooperationen und Vernetzung zwischen Menschen angeregt sowie Verhandlungen mit Beteiligten geführt, zum Teil auch stellvertretend für eine Zielgruppe. Das Ziel hierbei ist die Selbständigkeit der involvierten Menschen (Hangartner, 2010, S.315). Fachpersonen der SKA vermitteln einerseits nahe an den Zielpersonen indem sie Vertrauen schaffen. Andererseits vermitteln sie an der Schnittstelle zwischen Lebenswelt und dem System, hier sind sie auf der strategischen Ebene gefordert. Diese Vielschichtigkeit der Arbeitsfelder setzt eine hohe Kommunikationskompetenz voraus. Je nach Situation wird innerhalb den Lebenswelten situativ oder vermittelnd zwischen dem System und der Lebenswelt interveniert (Hangartner, 2010, S.316).

Es gibt vier unterschiedliche Vermittlungspositionen, welche sich je nach Aufgabengebiet unterscheiden: Vermitteln als Problematisieren/Thematisieren, Übersetzen, Interessensausgleich oder als Konflikte lösen (Hangartner, 2010, S.317-320). Für die nachfolgende Analyse sind die ersten zwei von Interesse:

- Beim *Problematisieren und Thematisieren* geht es darum soziale Probleme frühzeitig zu erkennen und zu bearbeiten (Hangartner, 2010, S.317), um so auf Diskrepanzen zwischen Lebenswelt und System hinzuweisen und bei Bedarf dazwischen vermittelnd und präventiv zu intervenieren (Müller, 1999, S.150). Um die präventive Wirkung des Thematisierens auszuschöpfen braucht es den Einbezug möglichst aller Beteiligten und Stakeholder. Sie bezieht sich hier auf Alex Willener (2007), welcher die Stakeholder als Interessens- oder Anspruchsgruppen definiert, die Ansprüche stellen oder Ressourcen einbringen können (S.149).
- Beim *Vermitteln als Übersetzen* agiert die Fachperson der SKA als Verständigungshilfe innerhalb von Gruppen oder zwischen Systemen und Lebenswelten. Dabei schafft sie Begegnungsräume damit die Beteiligten in Austausch treten können oder sie übersetzt Informationen zwischen den beteiligten Gruppen (Müller, 1999, S.151). So erhalten die involvierten Personen die Möglichkeit, sich in ihrer Sprache mitzuteilen und einen Platz sich zu beteiligen. Die Fachpersonen schaffen so ein Setting damit sich die Ausgangslage angleicht und sich das Konfliktpotential minimiert (Hangartner, 2010, S.318).

Die vier Interventionspositionen: Animations-, Organisations-, Konzept- und Vermittlungsposition stehen in einer Wechselseitigkeit zu einander und bedingen sich gegenseitig. Je nach Tätigkeitsfeld der Fachpersonen steht eine andere Position im Zentrum, die andere Ziele, Methoden und Aktivitäten bedarf (Hangartner, 2010, S.298). Welche Ansätze sich eignen um den ausgemachten Bedarf aufzunehmen, wird im folgenden Kapitel aufgenommen.

5.3 Berufswahlprozess durch Ansätze der Soziokulturellen

Animation begleiten

Anhand von Beispielen aus dem Berufsfeld der SKA wird nun aufgezeigt, wie die Fachpersonen ihre Ansätze zur gendersensiblen Begleitung junger Frauen im Berufswahlprozess einsetzen können, um das Berufswahlspektrum junger Frauen an der ersten Schwelle zu erweitern und die Geschlechterungleichheit im Arbeitsmarkt zu verringern. Diese Auswahl wird mit den Erkenntnissen aus den Kapitel 2, 3 und 4 sowie mit dem Erfahrungswissen begründet und in Verbindung mit den Interventionspositionen und Funktionen der SKA gesetzt.

5.3.1 Gatekeeper: Vernetzung

Ein Handlungsbedarf auf der strukturellen Ebene liegt bei den Gatekeepern. Dabei geht es um die Sensibilisierung der Gatekeeper auf die Genderthematik und die Vernetzung der Gatekeeper untereinander.

Aus dem Kapitel 3.2.3 geht hervor, dass die Gatekeeper eine beeinflussende Rolle bei der Begleitung der jungen Frauen an der ersten Schwelle einnehmen. Es wird deutlich, dass die Gatekeeper, insbesondere die Eltern eine zentrale Unterstützungsfunktion bei der Begleitung der jungen Frauen im Berufswahlprozess einnehmen. Das Netzwerk der Eltern ist für die Jugendlichen wichtig, da dieses einen Türöffner in die Arbeitswelt bieten kann (BBT, 2012, S.3).

Die SKA kann die Vernetzung der Gatekeeper in einem ersten Schritt bei der Elternarbeit in der Schule ansetzen. Die Zusammenarbeit zwischen der offenen Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) und der Schule ist gut etabliert. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit bietet die OKJA Projektwochen in Schulen an zum Thema Berufswahl. Da die OKJA durch ihre Lebensweltorientierung mit den verschiedenen Akteuren und Akteurinnen im Bildungssystem vernetzt ist, ist sie gut positioniert und kann in diesem Bereich Vernetzungs- und Koordinationsfunktionen übernehmen (Verband offene Kinder- und Jugendarbeit Kanton

Bern, 2015, S.10-11). Dieses etablierte Netzwerk der OKJA gilt es durch die Fachpersonen der SKA zu nutzen und weitere Kooperationen zu bilden, damit möglichst viele Eltern der jungen Frauen erreicht werden können. Ebenso wäre die Vernetzung mit dem Berufsinformationszentrum eine Möglichkeit mit den Zielgruppen in Kontakt zu treten. Indem die Fachpersonen der SKA Elternnetzwerke initiieren, fördern sie einerseits den Austausch unter den Eltern in Bezug zur gendersensiblen Berufswahl und andererseits werden durch die Vergrößerung der Netzwerke der Eltern ihren Kindern vermehrt Chancen in die Berufswelt eröffnet.

Weiter könnten die Fachpersonen der SKA beim Zukunftstag eine aktive Rolle einnehmen, auch hier wieder in der Zusammenarbeit mit der OKJA und der Schule. Aus Kapitel 4.2.2 geht hervor, dass der Zukunftstag je nach Kanton und Schule anders gestaltet wird, woraus unterschiedliche Zugangschancen für die Jugendlichen resultieren. Ebenso rückt die Genderthematik oft in den Hintergrund. Die Fachpersonen der SKA könnten hier ansetzen. Durch die Ansätze aus der Mädchenarbeit bringt die OKJA das nötige Fachwissen und die Methoden zur gendergerechten Jugendarbeit mit. Durch die bestehende Vernetzung können sie ihre Erfahrungen austauschen und ihr Wissen in der Genderthematik auch an weitere Gatekeeper vermitteln (Dachverband offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz, 2012, S.10). Sie könnten zum Beispiel Workshops zur Berufswahl anbieten, in der die Genderthematik vermehrt ins Zentrum gerückt wird. Auch hier ist der Einbezug aller relevanten Beteiligten beim Zukunftstag wichtig, damit das Thema übergreifend aufgenommen wird und nicht nur punktuell und abhängig von der gendersensiblen Haltung einzelner Lehrkräfte und Personalverantwortlichen bleibt.

Um die Netzwerke zwischen den Gatekeepern aufzubauen und zu stärken, kommt die *Vernetzungsfunktion* der SKA zum Tragen. Dabei nehmen die Fachpersonen eine vermittelnde Position ein. Zum Beispiel übersetzen sie zwischen den Lebenswelten der verschiedenen Akteuren und Akteurinnen bei einem Zukunftstag oder regen innerhalb einer Elterngruppe Kooperationen und Vernetzung zwischen ihnen an. Um beim Zukunftstag an der Schnittstelle zwischen den Firmen, Schulen und Eltern einen Auftrag für die SKA einzuholen, könnten die Fachpersonen in der *Konzeptposition* aktiv werden und ein Konzept für die Vernetzung zwischen den Gatekeepern beim Zukunftstag verfassen.

Durch die *Präventionsfunktion* der SKA kann der Diskurs über die Genderthematik aufgegriffen und dadurch die Gatekeeper, wie zum Beispiel die Lehrkräfte, die Berufsberatung und die Personalverantwortlichen auf die Genderthematik an der ersten Schwelle sensibilisiert werden. Hierzu ist die SKA in der *Vermittlungsposition* des Problematisierens und Thematisierens gefordert.

5.3.2 Junge Frauen: Partizipation

Ein Handlungsbedarf auf der individuellen Ebene liegt bei der gendersensiblen Unterstützung junger Frauen an der ersten Schwelle, damit sie ihr Berufswahlspektrum erweitern können. Dabei sollen Partizipationsmöglichkeiten für die jungen Frauen geschaffen, das Selbstbewusstsein gestärkt und die jungen Frauen sensibilisiert werden auf die Auswirkungen, welche die Wahl eines Berufes mit sich bringt.

Hier kann der Ansatz der Peer-Education wirksam eingesetzt werden. Es zeigt sich, dass sich Jugendliche in schwierigen Situationen zuerst an ihre Freunde wenden (Shell Jugendstudie, 2010). In der Adoleszenz sind die Peers wichtige Bezugspersonen (siehe Kapitel 2.2.1). Durch Peer-Education werden Jugendliche in ihren Kompetenzen gefördert Wissen und Erfahrungen zu einem Thema aus dem Bereich der Prävention an anderen Gleichaltrigen weiterzuvermitteln (Marlies Alder & Patrik Oehler, 2005, S.11). Damit ein solches Projekt seine Wirkung entfalten kann, muss es folgende Voraussetzungen erfüllen: Die Jugendlichen werden als Ressource gesehen. Sie sind die Experten und Expertinnen ihrer Lebenswelt und werden begleitet, in einen demokratischen Diskurs über ihre Wünsche und Ziele zu treten sowie in ihren Kompetenzen gefördert. Dabei ist die freiwillige Teilnahme eine Voraussetzung (Claudia Kahr, 2003, S.368-369). Weiter sollen die Jugendlichen in die Planung einbezogen werden, so kann durch ihre Partizipation der Bedarf der Zielgruppe einbezogen werden (Alder & Oehler, 2005, S.13).

Ein Beispiel aus der Arbeitsintegration macht deutlich, dass auch in diesem Bereich dieser Ansatz mit Erfolg eingesetzt wird. So zeigt das Projekt *InTeam*, ein Brückenangebot in Basel-Stadt, dass die Peer-Education zu einer Steigerung des Selbstwerts der Jugendlichen führen kann. Die Peer-Education wirke bei ihnen auf zwei Ebenen: Bei den Educators, welche zu Fachpersonen ausgebildet werden und durch die Technik des Präsentierens in ihrem Selbstwert gestärkt werden. Weiter nehmen die Zuhörenden die Botschaft glaubhafter auf, da sie durch „ihre Sprache“ übermittelt und so besser verstanden wird (Marco Dalcher, Geschäftsführer InTeam, Videointerview, 10. Januar 2015).

Um das Selbstvertrauen junger Mädchen in der Schweiz zu stärken, fordert Plan International (2014) auf Ebene der Gemeinde Projekte zu unterstützen, welche von Mädchen für Mädchen geplant und umgesetzt werden. Dadurch können sie ermutigt werden sich an demokratischen Prozessen zu beteiligen. Ebenso sollen Peer-Education Projekte an Schulen und in Jugendhäusern gefördert werden, damit die jungen Frauen von gleichaltrigen Vorbildern lernen ihre Meinung zu vertreten und für sich einzustehen (S.9). Solche Projekte würden sich aus Sicht der Autorin auch im Rahmen der Berufswahl anbieten. Durch solche Projekte wird das Netzwerk der jungen Frauen zudem erweitert und sie erhalten die Möglichkeit zu partizipieren. Projekte der Jugendarbeit eignen sich um informelles Lernen zu

ermöglichen (Stauber, 2013, S.153). Weiter könnten Workshops oder Vorträge organisiert werden, in denen Frauen, welche in Führungspositionen oder in geschlechtsuntypischen Berufsbereichen tätig sind, ihre Erfahrungen mit den jungen Frauen teilen. Durch die Vorbildfunktion kann so das Selbstbewusstsein der jungen Frauen gestärkt werden, damit sie ihren Interessen nach den Beruf wählen können und nicht von Geschlechterstereotypen geleitet werden.

Durch Peer-Education Projekte könnten so die Handlungskompetenzen der jungen Frauen im Berufswahlprozess und ihr Selbstvertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten erweitert werden. Kooperation und Vernetzung, Partizipation und Geschlechtergerechtigkeit gehören laut Willener (2007) zu den neun Arbeitsprinzipien der SKA, welche in einem Projekt mit unterschiedlicher Gewichtung zum Einsatz kommen (S.52-53).

Der Ansatz der Peer-Education entspricht auch den Funktionen der SKA. So können durch die *Partizipationsfunktion* der SKA für die jungen Frauen Teilnehmungsformen geschaffen werden, zum Beispiel in Form von Peer-Education Projekten, damit sie im Berufswahlprozess aktiv werden können. Durch die *Integrationsfunktion* kann die Kommunikation unter den jungen Frauen im Berufswahlprozess sowie zwischen den Gatekeepern und den jungen Frauen angeregt werden.

Zudem bringen die Fachpersonen der SKA die Handlungskompetenzen mit, solche Peer-Education Projekte zu begleiten. Dies kann anhand der Interventionspositionen verdeutlicht werden. In der *Animationsposition* gelingt es den Fachpersonen der SKA nahe an der Zielgruppe zu intervenieren, mit dem Ziel niederschwellige Teilnehmenschancen für die jungen Frauen zu schaffen und sie zu animieren, zu ermutigen und sie in die Selbsttätigkeit zu begleiten. In der *Organisationsposition* kann die SKA die jungen Frauen bei der Planung, Durchführung und Evaluation eines Projektes zum Thema Berufswahl begleiten, mit dem übergeordneten Ziel, dass die jungen Frauen lernen sich selbst zu organisieren. Durch die *Vermittlungsposition* gelingt es den Fachpersonen innerhalb der Gruppe der jungen Mädchen und zwischen den verschiedenen Akteuren und Akteurinnen vermittelnd zu agieren sowie Begegnungsräume zu schaffen. Zum Beispiel in einer Veranstaltung zum Thema Berufswahl, in denen Frauen in Führungspositionen in einen Austausch mit jungen Frauen im Berufswahlprozess treten, können sie zwischen den Lebenswelten übersetzen, da sie die jeweilige Kommunikationsweise verstehen. In der *Konzeptposition* sind die Fachpersonen der SKA gefordert, im Vorfeld eines solchen Projekts einen Auftrag einzuholen und die Finanzierung zu sichern. Durch die genaue Situationsanalyse kann ein neues Berufsfeld abgesteckt und so für die jungen Frauen eine Veränderung ihrer Ausgangslage im Berufswahlprozess herbeigeführt werden.

5.4 Zwischenfazit

Wie es der SKA anhand ihrer Interventionspositionen und Funktionen gelingt den Bedarf an gendersensibler Unterstützung junger Frauen an der ersten Schwelle aufzugreifen wird in der folgenden Tabelle visualisiert (Tabelle 4).

Ebene	Strukturelle	Individuelle
Zielgruppe	Gatekeeper	Junge Frauen
Faktoren	Begleitung durch die Gatekeeper	Interessen und Fähigkeiten der jungen Frauen
Bedarf	Vernetzung	Partizipation
Interventionsposition	Vermittlung als Problematisieren und Thematisieren Vermittlung als Übersetzen Konzept	Animation Organisation Vermittlung als Übersetzung Konzept
Funktion	Vernetzung Prävention	Partizipation Integration
Ziele	Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt ist vermindert Gendersensible Haltung der Gatekeeper ist vorhanden	Berufswahlspektrum der jungen Frauen ist erweitert Das Selbstvertrauen junger Frauen ist gestärkt
Handlungsbeispiele	Elternnetzwerke Vernetzung zwischen den Gatekeepern am Zukunftstag	Peer-Education Projekte Informelle Lernorte

Tabelle 4: Ansätze der SKA in Verbindung mit dem Bedarf (eigene Darstellung)

Auf der strukturellen Ebene wird der Handlungsbedarf bei den Gatekeepern aufgenommen. Anhand der Beispiele der Bildung von Elternnetzwerken und Vernetzung der Gatekeeper am Zukunftstag kann aufgezeigt werden, dass die Funktion der Vernetzung und Prävention sowie die Vermittlungsposition als Übersetzen und Problematisieren und Thematisieren bei dieser Intervention durch die Fachpersonen der SKA eingenommen werden kann. Diese setzen sie im Rahmen der OKJA in der Zusammenarbeit mit der Schule an, so kann das etablierte Netzwerk für die Elternarbeit genutzt werden. Auch die Grundlagen aus der Mädchenarbeit bieten eine Möglichkeit um die Gatekeeper auf die Genderthematik zu sensibilisieren.

Weiter wird auf der individuellen Ebene bei der Erweiterung des Berufswahlspektrums angesetzt. Hierfür könnten für junge Frauen Partizipationsgefäße geschaffen und der Peer-Education Ansatz angewendet werden, da dessen Wirkung sich eignet um junge Frauen im Berufswahlprozess zu stärken. Die Fachpersonen der SKA können hierfür auf die Funktion der Partizipation und Integration setzen, sowie in der Animations-, Organisations-, Konzept- und Vermittlungsposition aktive Unterstützung bieten.

6 Fazit

„Inwiefern gelingt es der Soziokulturellen Animation den Berufswahlprozess junger Frauen gendersensibel zu unterstützen?“ Um diese Hauptfragestellung der Arbeit zu beantworten, werden die wesentlichen Punkte der Arbeit zusammengefasst und daraus Schlussfolgerungen für die Praxis der SKA gezogen.

6.1 Beantwortung der Fragestellung

Der Zeitpunkt der Berufswahl erfolgt in der Oberstufe der obligatorischen Schulzeit. Die Jugendlichen sind so zwischen 11-16 Jahren gefordert eine Entscheidung für die Zukunft zu fällen, welche wegweisend für ihre berufliche Laufbahn ist. Denn obwohl das Berufsbildungssystem durchlässig ist in Bezug auf die Weiterbildung und Ausbildungswege, ist ein Wechsel in ein anderes Berufsfeld kaum mehr möglich, da dieser mit hohen zeitlichen und materiellen Ressourcen verbunden ist. In der Adoleszenz gehört die Bildung einer Geschlechts- und Berufsidentität zu den zentralen Entwicklungsaufgaben. Der früh in der Entwicklung angesetzte Zeitpunkt der Berufswahl fördert die Entscheidung einen geschlechtstypischen Beruf zu wählen, da in der Regel eine Geschlechtstypisierung stattfindet. Diese wirkt sich auf die jungen Frauen insofern aus, dass sie ihre schulischen Leistungen schlechter einschätzen, eine negative Zukunftsvorstellung haben, vermehrt unter Stress und Depressionen leiden sowie ein geringeres Selbstvertrauen entwickeln.

Das Geschlecht wirkt sich somit auf die Bildung von Ungleichheit in der Schule und bei der Berufswahl aus. Der Berufswahlprozess junger Frauen ist komplex und von verschiedenen Faktoren geprägt: Von den eigenen Interessen und Fähigkeiten, den Geschlechterrollen und den Vorstellungen von der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, dem Angebot und Aufbau des Arbeitsmarktes und des Ausbildungssystems. Zentral ist dabei der Einfluss der Gatekeeper, ihre gendersensible Haltung prägt die (Re)Produktion von traditionellen Geschlechterrollen. Diese Faktoren führen bei den jungen Frauen zu einem eingegrenzten Berufswahlspektrum: Sie wählen aus weniger Ausbildungsberufen aus und entscheiden sich vorwiegend für typische Frauenberufe. Daraus resultieren für sie Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt in Form von tieferer Entlohnung, geringeren Karrierechancen und erhöhter Konkurrenzsituation bei den Ausbildungsplätzen.

Um das Berufswahlspektrum zu erweitern und die Geschlechterungleichheit im Arbeitsmarkt zu verringern gibt es bildungs- und wirtschaftspolitische Strategien und Massnahmen, welche bei der ersten Schwelle ansetzen. Die Recherche zeigt, dass trotz diesen Bemühungen die Ungleichheit der Geschlechter im Berufswahlprozess nach wie vor besteht und junge Frauen benachteiligt. Aufgrund berufsethischer Bewertung dieser Strategien und

Massnahmen besteht ein Handlungsbedarf für die Soziale Arbeit nach ihren Grundsätzen der sozialen Gerechtigkeit und der Gleichstellung. Auf der strukturellen Ebene liegt dieser bei der Vernetzung der Gatekeeper und auf der individuellen Ebene bei der gendersensiblen Begleitung der jungen Frauen im Berufswahlprozess.

Die SKA als Teilbereich der Sozialen Arbeit kann diesen Bedarf mit ihren Ansätzen in der Zwischenposition aufnehmen und sowohl auf der strukturellen Ebene bei der Vernetzung der Gatekeeper sowie auf der individuellen Ebene bei den jungen Frauen eine unterstützende Funktion einnehmen. Dies wird anhand zweier Handlungsbeispiele deutlich: Durch die Bildung von Elternnetzwerken und der Vernetzung der Gatekeeper kann ihre gendersensible Haltung gefördert werden. Dabei ist die Interventionsposition der Vermittlung und die Funktionen der Vernetzung und der Prävention handlungsleitend. Zudem können durch Peer-Education Projekte Partizipationsmöglichkeiten und Netzwerke für junge Frauen entstehen. Der Kontakt mit Vorbildern kann ihr Selbstvertrauen stärken. Dabei ist die Funktion der Partizipation und Integration sowie die Animations-, Organisations-, Konzept- und Vermittlungsposition zentral.

Wie durch die Autorin angenommen, bieten die Ansätze der SKA in der Zwischenposition eine Grundlage um den Bedarf an gendersensibler Unterstützung junger Frauen aufzunehmen, um dadurch das Berufswahlspektrum junger Frauen an der ersten Schwelle zu erweitern und die Geschlechterungleichheit im Arbeitsmarkt zu verringern. Damit die Fachpersonen diese Ansätze in der Praxis wirksam einsetzen können, werden von der Autorin mögliche Schlussfolgerungen für die Praxis aufgeführt sowie weiterführende Schritte angedacht.

6.2 Schlussfolgerungen für die Praxis

Damit sich die SKA im Berufsbildungssystem in der Schweiz vermehrt positionieren kann, können die Fachpersonen der SKA ihre Interventionen auf bereits bestehende Netzwerke aufbauen oder durch die Konzeptposition neue Berufsfelder erschliessen.

Der Bedarf an gendersensibler Unterstützung junger Frauen an der ersten Schwelle kann im Anschluss an diese Arbeit durch Fachpersonen der SKA in einem Konzept aufgenommen und einen Auftrag im Berufsbildungssystem beantragt werden. Im Anschluss an ein Pilotprojekt können sie ein Angebot ausarbeiten, auf das die Gatekeeper bei Bedarf zurückgreifen können. Zum Beispiel für ein Peer-Education Projekt für junge Frauen im Berufswahlprozess.

Damit möglichst viele junge Frauen von einem solchen Angebot profitieren können, braucht es eine Verankerung der SKA im Berufsbildungssystem auf nationaler Ebene und ein gut verankertes Netzwerk zwischen den Berufsfeldern der SKA und der Schule.

Durch diese Arbeit wird deutlich, dass die SKA das Potential hat mit ihren Ansätzen im Berufswahlprozess beim obligatorischen Schuljahr anzusetzen und für die jungen Frauen ein Angebot zu schaffen. Es bleibt zu prüfen inwiefern bei den Mädchen früher in der Entwicklung angesetzt werden könnte. Da sich die jüngeren Mädchen noch offener gegenüber einer geschlechtsuntypischen Berufswahl zeigen, könnte es sinnvoll sein bei der Interessensbildung anzusetzen. Die offene Jugendarbeit bietet durch die Schaffung von Freizeitangeboten informelle Lernorte, die es jungen Frauen ermöglicht unabhängig von stereotypen Geschlechterrollen ihre Interessen und Fähigkeiten zu entdecken. Dies wirkt sich auf die Fächerwahl in der Schule aus und kann somit die Berufswahlentscheidung wesentlich mitprägen. Um den Bedarf an gendersensibler Unterstützung beim Berufswahlprozess möglichst früh in der Entwicklung anzugehen, könnten die Fachpersonen der SKA Konzepte erstellen für eine gendersensible Freizeitgestaltung in Tageseinrichtungen, wie zum Beispiel für Kindertagesstätten, Tagesschulen oder Robinsonspielplätze.

Um die Geschlechterungleichheit im Arbeitsmarkt wie auch die geschlechtstypische Berufswahl anzugehen, gibt es, wie im Kapitel 5.1. aufgezeigt wird, weitere strukturelle Faktoren, bei denen angesetzt werden könnte: Um die horizontale und vertikale Segregation im Arbeitsmarkt zu vermindern, müssten die Löhne von Frauenberufen angehoben und vermehrt Frauen in den Führungspositionen gefördert werden. Weiter kann durch eine Veränderung der Arbeitsorganisation und der Thematisierung traditioneller Familienstrukturen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesetzt werden. Welche Rolle die Soziale Arbeit hierbei einnehmen kann, wäre in einer weiteren Arbeit aufzugreifen.

Für die Autorin stellen sich weiterführende Fragen:

- Welchen Auftrag hat die SKA im Berufsbildungssystem in der Schweiz bereits und welcher Massnahmen bedarf es, damit sich die SKA im Berufsbildungssystem in der Schweiz positionieren kann?
- Aufgrund des Fachkräftemangels sind die Betriebe interessiert junge Frauen für geschlechtstypische Berufe zu gewinnen. Inwiefern könnten die Fachpersonen der SKA hier ansetzen?

- Welche kantonalen Unterschiede gibt es bei der Umsetzung des Zukunftssages in der Schweiz? Und resultieren daraus unterschiedliche Berufschancen für die jungen Frauen?
- Wie wird die Genderthematik im Zusammenhang mit dem Berufswahlentscheid im Berufswahlunterricht in der Schule aufgenommen?
- Welchen Einfluss spielen die Berufsbezeichnungen bei der Berufswahl?
- Wie hoch-, niederschwellig ist der Zugang zu Berufsinformationen, zu Schnupperplätzen z.B. beim Zukunftstag oder auf der Informationsplattform myBerufswahl?
- Die Interessensbildung setzt früh in der Entwicklung an. Die Tests auf myBerufswahl, setzen bei diesen Interessen an, diese sind zum Zeitpunkt der Berufswahl bereits auf eine geschlechtstypische Wahl eingespurt. Wie könnte diese Auseinandersetzung früher zielgruppengerecht angegangen werden?

Diese Aufzählung ist nicht abschliessend.

6.3 Persönliche Reflexion

In der Auseinandersetzung mit dem Thema ist mir aufgefallen, dass die politischen Strategien und Kampagnen zur Gleichstellung junger Frauen im Berufswahlprozess vorwiegend auf der individuellen Ebene ansetzen. Sie zielen darauf ab, dass die Mädchen ihr Berufswahlverhalten ändern und ein geschlechtsuntypischen Beruf wählen sollen. Darin sehe ich die Gefahr, dass strukturelle Probleme der Gesellschaft individualisiert werden und Mechanismen auf das Individuum einwirken, welche dieses kaum zu durchbrechen vermag. Die SKA in der Zwischenposition hat hier ein Potential zu intervenieren im Sinne des Brückenbauens und ihrem Ziel den Zusammenhalt zwischen den Menschen zu fördern. So können diese Strukturen thematisiert werden um dadurch eine Veränderung anzuregen und den Druck vom Einzelnen wegzunehmen.

Die Thematik der Gleichstellung wird in der Politik auch auf struktureller Ebene diskutiert. Dabei geht es um die Verminderung der Lohndiskriminierung der Frauen durch Lohntransparenz oder um familienergänzende Strukturen, damit das Potenzial der gut ausgebildeten Frauen genutzt werden kann. Ebenso darum ob es Frauenquoten für Firmen und Verwaltungen braucht, damit der Frauenanteil in den Führungspositionen erhöht werden kann. Obwohl diese Thematik von den Medien aufgegriffen und breit diskutiert wird, scheint sich mir wenig Veränderung zu zeigen. Frauen verdienen nach wie vor weniger, arbeiten meist Teilzeit und haben weniger Aufstiegschancen.

Dies zeigt mir, dass trotz formaler Gleichstellung in der Schweiz seit 1981 noch viel zu tun bleibt, damit die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts aufgehoben wird. Als Soziokulturelle Animatorin möchte ich im Anschluss an diese Arbeit ein Konzept verfassen um diese Thematik bei den jungen Frauen im Berufswahlprozess an der ersten Schwelle anzugehen und einen kleinen Beitrag dazu zu leisten.

7 Literaturverzeichnis

- Alder, Marlies & Oehler, Patrick (2005). Peer-Education: Jugendliche arbeiten in der Prävention. *SuchtMagazin*, 31 (5), 11-14. Gefunden unter: http://www.inteam-basel.ch/fileadmin/user_upload/inteam/dokumente/Peer-Education.pdf
- AVANTI (ohne Datum). *Berufswahl und Gleichstellung. Einstieg in die Berufswahl*. Gefunden unter: <https://www.schulprojektavanti.ch>
- AvenirSocial (2015). *Die globale IFSW/IASSW-Definition der Sozialen Arbeit von 2014 in der deutschen Übersetzung*. Gefunden unter: http://www.avenirsocial.ch/de/cm_data/Erlaeuterungen_zur_Uebersetzung.pdf
- Bayard Walpen, Sybille (2013). *Obligatorischer Schulabschluss wie weiter? Zur Bedeutung von Kompetenzeinschätzungen für den Übertritt in eine nachobligatorische Ausbildung*. Zürich: Seismo Verlag.
- Behrens, Johann & Rabe-Kleberg, Ursula (2000). Gatekeeping im Lebensverlauf – Wer wacht an Statuspassagen? Ein forschungspragmatischer Vorschlag, vier Typen von Gatekeeping aufeinander zu beziehen. In Erika M. Hoernig (Hrsg.), *Biographische Sozialisation* (S.101-135). Stuttgart: Lucius und Lucius.
- Berk, Laura E. (2011). *Entwicklungspsychologie* (5. aktualisierte Aufl.). München: Pearson.
- berufsberatung.ch (ohne Datum). *Bildungslandschaft Schweiz. Bildungswege und Abschlüsse im Überblick*. Gefunden unter: <https://www.berufsberatung.ch/Dyn/Show/2800#>
- Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz vom 25. Juni 2010. *Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen*. AvenirSocial. Bern: Professionelle Soziale Arbeit Schweiz.
- Bramberger, Andrea (2009). Gender does matter. Weshalb Gender und Soziale Arbeit miteinander verknüpft sind. *Sozial Aktuell*, 41 (9), 12-16.
- Bundesamt für Berufsbildung und Technologie [BBT]. (2012). Schwerpunkt Berufswahl. Rollen, Perspektiven, Erfahrungen. *Fokus Beruf* (4), 1-7. Bern: cRKommunikation. Gefunden unter: http://www.berufsbildungplus.ch/dam/jcr:a0dd33b9-fde6-473c-90a5-0a69c665e5bb/fokus_beruf_04_de_100812.pdf_def_LW.pdf
- Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF]. (2007). *Berufsbildungsbericht 2007*. Gefunden unter: https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2007.pdf
- Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF]. (2015). *Bildung und Forschung in Zahlen 2015*. Gefunden unter: https://www.bmbf.de/pub/Bildung_und_Forschung_in_Zahlen_2015.pdf

- Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF]. (2016). *Berufsbildungsbericht 2016*.
Gefunden unter: https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2016.pdf
- Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (Stand am 11. März 2012).
- Cassée, Kitty (2007). *Kompetenzorientierung: Eine Methodik für die Kinder- und Jugendhilfe*. Hauptverlag: Bern.
- Cornelissen, Waltraud (2004). *Bildung und Geschlechterordnung. Einige Anmerkungen zur Debatte um die Benachteiligung von Jungen in der Schule*. Gefunden unter: http://www.sinus-transfer.de/fileadmin/MaterialienBT/Cornelissen_Geschlechterordnung.pdf
- Dachverband offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz [DOJ]. (2005). *Offene Jugendarbeit und Schule. Ein Leitfaden für die Zusammenarbeit*. Bern: Lischer, Rahel, Kislig, Roger, Mosimann, Eva, Lauper, Sarah, Lozano, Daniel & Egger, Christa. Gefunden unter: http://www.doj.ch/fileadmin/downloads/ueber_DoJ/regionetze/KFE/leitfaden_jugendarbeit_und_schule.pdf
- Dachverband offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz [DOJ]. (2012). *Grundlagen für Fachpersonen und EntscheidungsträgerInnen. Mädchenarbeit in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in der Schweiz*. Moosseedorf: Inglin, Angela, Büche, Carmen, Stooss, Christina, Vogelsang, Christina, Treu, Luise, Hess, Melanie & Müller, Rahel. Gefunden unter: http://www.doj.ch/fileadmin/downloads/ueber_DoJ/kantonalverbaende/Leitlinien_Maedchenarbeit_DEUTSCH_DOJ_Web.pdf
- Dalcher, Marco (Geschäftsführer InTeam). (2015). *Peer-Education* [Video]. Gefunden unter <http://www.inteam-basel.ch/peer-education.html>
- Deutscher Gewerkschaftsbund [DGB]. (2010). „Junge Frauen am Arbeitsmarkt: Gut qualifiziert, oft aber schlecht bezahlt“. *Arbeitsmarkt Aktuell*. Gefunden unter: <http://www.dgb.de/themen/++co++567729e2-2308-11e0-489c-00188b4dc422>
- Diesel-Lange, Katja (2011). *Berufswahlprozesse von Mädchen und Jungen. Interventionsmöglichkeiten zur Förderung geschlechtsunabhängiger Berufswahl*. Berlin: LIT.
- Egger, Marcel, Dreher, Thomas & Partner AG (2007). *Vertiefungsstudie. Bildungsangebote im Übergang von der obligatorischen Schule in die Berufsausbildung*. Gefunden unter: https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/vertiefungsstudiebildungsangebot_eimuebergangvonderobligatorische.pdf.download.pdf/vertiefungsstudiebildungsangebot_eimuebergangvonderobligatorische.pdf

- Erziehungsdirektion des Kantons Bern [ERZ]. (2010). *Standards zu Gender und Gleichstellung in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB)*. Gefunden unter:https://www.sta.be.ch/sta/de/index/gleichstellung/gleichstellung/Bildung_und_berufswahl.assetref/dam/documents/ERZ/MBA/de/berufsberatung/Standards_Gender_d_t.DOC
- Fachstelle für Gleichstellung von Frauen und Männern [FGS]. (ohne Datum). *Bildung und Berufswahl*. Gefunden unter:
https://www.sta.be.ch/sta/de/index/gleichstellung/gleichstellung/Bildung_und_berufswahl.html
- Flaake, Karin & King, Vera (2003). Psychosexuelle Entwicklung, Lebenssituation und Lebensentwürfe junger Frauen. Zur weiblichen Adoleszenz in soziologischen und psychoanalytischen Theorien. In Karin, Flaake & Vera, King (Hrsg.), *Weibliche Adoleszenz* (S.64-84). Weinheim: Beltz.
- Flammer, August & Alsaker Françoise D. (2002). *Entwicklungspsychologie der Adoleszenz. Die Erschliessung innerer und äusserer Welten im Jugendalter*. Bern: Huber.
- Flammer, August (2009). *Entwicklungstheorien. Psychologische Theorien der menschlichen Entwicklung* (4. Aufl.). Weinheim: Huber.
- Gildemeister, Regine & Wetterer, Angelika (1992). Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In Gurdrun-Axeli Knapp, Angelika Wetterer (Hrsg.), *Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie* (S.201-254). Freiburg i. Br.: Kore.
- Girls`Day (ohne Datum). *Girls`Day – ein Zukunftstag für Mädchen*. Gefunden unter:
http://www.girls-day.de/Aktuelles/Girls_Day
- Gusinde, Frank & Hildebrandt, Zilbiya (2014). Vorbereitung auf den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. (Berufliche) Identitätsbildung als unendliches Projekt der Jugendphase. In Jörg Hagendorn (Hrsg.), *Jugend, Schule und Identität. Selbstwerdung und Identitätskonstruktion im Kontext Schule* (S.567-584). Wiesbaden: Springer VS.
- Hafen, Martin (2010). Die Soziokulturelle Animation aus systemtheoretischer Perspektive. In Bernard Wandeler (Hrsg.), *Soziokulturelle Animation. Professionelles Handeln zur Förderung von Zivilgesellschaft, Partizipation und Kohäsion* (S.157-155). Luzern: Interact.
- Hagemann-White, Carole (2003). Berufsfindung und Lebensperspektiven in der weiblichen Adoleszenz. In Karin, Flaake & Vera, King (Hrsg.), *Weibliche Adoleszenz* (S.64-84). Weinheim: Beltz.

- Hangartner, Gabi (2010). Ein Handlungsmodell für die Soziokulturelle Animation zur Orientierung für die Arbeit in der Zwischenposition. In Bernard Wandeler (Hrsg.), *Soziokulturelle Animation. Professionelles Handeln zur Förderung von Zivilgesellschaft, Partizipation und Kohäsion* (S. 265-322). Luzern: Interact.
- Höfner, Claudia & Schigl Brigitte (2012). Geschlecht und Identität. Implikationen für Beratung und Psychotherapie – gendertheoretische Perspektiven. In Hilarion G. Petzold (Hrsg.), *Identität. Ein Kernthema moderner Psychotherapie – interdisziplinäre Perspektiven* (S.127-156). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hug, Annette (2007). Partizipation. In Alex Willener (Hrsg.), *Integrale Projektmethodik. Für Innovation und Entwicklung in Quartier, Gemeinde und Stadt* (S.58-68). Luzern: Interact.
- Husi, Gregor & Villiger, Simone (2012). *Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Soziokulturelle Animation. Theoretische Reflexionen und Forschungsergebnisse zur Differenzierung Sozialer Arbeit*. Luzern: Interact.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung [IAB]. (2014). *Berufliches Spektrum von Frauen und Männer wenig verändert*. Gefunden unter: <http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb0914.aspx>
- Jacobs Foundation (2015). *Juvenir-Studie 4.0. Zuviel Stress – zuviel Druck! Wie schweizer Jugendliche mit Stress und Leistungsdruck umgehen*. Basel: Knittel, Tillmann, Schneidenbach, Tina & Mohr Sören. Gefunden unter: http://www.juvenir.ch/fileadmin/user_upload/www.juvenir.ch/downloads/JUVENIR_IV_Langfassung.pdf
- Kahr, Claudia (2003). Orientierungspunkte für Peer-Education-Projekte. In Martin Nörber (Hrsg.), *Peer Education. Bildung und Erziehung von Gleichaltrigen durch Gleichaltrige* (S.368-381). Weinheim: Beltz, Votum.
- Karsten, Maria-Eleonora (2015). Gender-Mainstreaming in der Sozialpädagogik. In Hans-Uwe Otto & Hans Thiersch (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit. Grundlagen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik* (5.Aufl., S.545-551). München: Ernst Reinhardt Verlag.
- komm mach MINT (ohne Datum). „Komm mach MINT“- der nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen stellt sich vor. Gefunden unter: <http://www.komm-mach-mint.de/Komm-mach-MINT>
- Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit (2011). *Forschungsprojekt. Berufsorientierung junger Frauen im Wandel. Gesamtbericht zur Durchführung von 400 halbstandardisierten Interviews mit Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr in ausgewählten Ausbildungsberufen*. Gefunden unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/so_34302_Gesamtbericht_FINAL_290710.pdf

- Kutscha, Günter (1991). Übergangsforschung – Zu einem neuen Forschungsbereich. In Klaus Beck & Adolf Kell (Hrsg.), *Bilanz der Bildungsforschung. Stand und Zukunftsperspektiven* (S.113-155). Weinheim: Deutscher Studien-Verlag.
- Largo, Remo H. & Czernin, Monika (2016). *Jugendjahre. Kinder durch die Pubertät begleiten* (4. Aufl.). München: Piper.
- Leemann, Regula Julia & Keck, Andrea (2005). *Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Die Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht*. Gefunden unter: <http://www.bildungssoziologie.ch/assets/Leemann-und-Keck-2005.pdf>
- Leemann, Regula Julia & Imdorf, Christian (2011). Zum Zusammenhang von Geschlechterungleichheiten in Bildung, Beruf und Karriere: Ein Ausblick. In Andreas Hadjar (Hrsg.), *Geschlechtsspezifische Bildungsungleichheiten* (S.417-441). Wiesbaden: VS Verlag für Fachmedien.
- Lenz, Karl & Adler, Marina (2010). *Geschlechterverhältnisse. Einführung in die sozialwissenschaftliche Geschlechterforschung. Band 1*. Weinheim: Juventa.
- Lenz, Karl & Adler, Marina (2011). *Geschlechterbeziehungen. Einführung in die sozialwissenschaftliche Geschlechterforschung. Band 2*. Weinheim: Juventa.
- Maihofer, Andrea, Bergman, Manfred Max, Hubka-Brunner, Sandra, Wehner, Nina, Schwiter, Karin & Shireen, Kanji (2013). *Kontinuität und Wandel von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz. Schlussbericht zu Handen des Schweizerischen Nationalfonds*. Gefunden unter: https://genderstudies.unibas.ch/fileadmin/genderstudies/user_upload/redaktion/pdf/Unterlagen_Forschungsprojekte/13-06-06_NZZ-Style_Summary_eingereicht.pdf
- Matzner, Michael & Irit Wyrobnik (Hrsg.). (2010). *Handbuch Mädchenpädagogik*. Weinheim: Beltz.
- Matzner, Michael (2010). Mädchen und junge Frauen im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. In Michael Matzner & Irit Wyrobnik (Hrsg.), *Handbuch Mädchenpädagogik* (S.197-220). Weinheim: Beltz.
- Micus-Loos, Christiane, Plösser, Melanie, Geipel, Karen & Schmeck Marike (2016). *Normative Orientierung in Berufs- und Lebensentwürfen junger Frauen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Mogge-Grotjahn, Hildegard (2004). *Gender, Sex und Gender Studies. Eine Einführung*. Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- Müller, Emanuel (1999). Ein Handlungsmodell der soziokulturellen Animation. In Heinz Moser, Emanuel Müller, Heinz Wettstein & Alex Willener (Hrsg.), *Soziokulturelle Animation. Grundfragen, Grundlagen, Grundsätze* (S.95-160). Luzern: Verlag für Soziales und Kulturelles.

- Nationaler Zukunftstag. Seitenwechsel für Mädchen und Jungs (ohne Datum). *Der Zukunftstag kurz erklärt*. Gefunden unter: <http://www.nationalerzukunftstag.ch/de/zukunftstag/kurz-erklart/>
- Nissen, Ursula, Keddi, Barbara & Pfeil, Patricia (2003). *Berufsfindungsprozess von Mädchen und jungen Frauen. Erklärungsansätze und empirische Befunde*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Oechsle, Mechtild, Knauf, Helen & Rosowski, Elke (2009). *Abitur und was dann? Berufsorientierung und Lebensplanung junger Frauen und Männer und der Einfluss von Schule und Eltern*. Wiesbaden: Springer VS.
- Opp, Günther, Fingerle, Michael (2007). *Was Kinder stärkt. Erziehung zwischen Risiko und Resilienz* (2. Aufl.). München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Ostendorf, Helga (2005). Politische Steuerung durch Symbole und Verfahrensweisen – Die Mädchenpolitik der Berufsberatung. In Annette Henninger & Helga Ostendorf (Hrsg.), *Die politische Steuerung des Geschlechterregimes. Beiträge zur Theorie politischer Institutionen* (S.115-138). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Pimminger, Irene (2012). *Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf*. Berlin: Agentur für Gleichstellung im ESF. Gefunden unter: http://www.defactoforschung.eu/sites/default/files/pdf/publikationen/expertisen/expertise_uebergang_schule_beruf_aktualisiert2012.pdf
- Plan International Schweiz (2014). *Mädchen in der Schweiz. Von der Überholspur zurück in den Boxenstopp? Ein Positionspapier von Plan International Schweiz*. Gefunden unter: https://plan.ch/sites/files/plan/positionspapier_plan_fho_web.pdf
- Quenzel, Gudrun (2015). *Entwicklungsaufgaben und Gesundheit im Jugendalter*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Rollier, Ingrid (2014). Fokus „Arbeitsmarktpolitik“. *Berufsmarketing. Umkämpfter Lehrstellenmarkt. Panorama. Zeitschrift für Fachinformationen für Berufsbildung, Berufsberatung und Arbeitsmarkt* (1). Gefunden unter: http://www.panorama.ch/dyn/2935.aspx?id_article=380
- Schaffner, Dorothee (2007). *Junge Erwachsene zwischen Sozialhilfe und Arbeitsmarkt. Biografische Bewältigung von diskontinuierlichen Bildungs- und Erwerbsverläufen*. Bern: hep Verlag.
- Schröer, Wolfgang, Stauber, Barbara, Walther, Andreas, Böhnisch, Lothar & Lenz, Karl (Hrsg.). (2013). *Handbuch Übergänge*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

- Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung [SNF]. (2014). *Die Ungleichstellung der Geschlechter schränkt die Lebensgestaltung aller ein*. Gefunden unter: <http://www.snf.ch/de/fokusForschung/newsroom/Seiten/mm-150527-nfp60-ungleichstellung-der-geschlechter.aspx>
- Schwiter, Karin (2011). *Lebensentwürfe. Junge Erwachsene im Spannungsfeld zwischen Individualität und Geschlechternormen*. Frankfurt am Main: Campus.
- Shell Jugendstudie (2010). *Bildung als Erfolgsfaktor für die Zukunft*. Gefunden unter <http://www.shell.de/aboutshell/our-commitment/shell-youth-study/2010/education.html>
- Siegler, Robert, De Loache, Judy & Eisenberg Nancy (2011). *Entwicklungspsychologie im Kindes- und Jugendalter* (3. Aufl.). Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag.
- Solga, Heike & Pfahl, Lisa (2009a). „Wer mehr Ingenieurinnen will, muss bessere Karrierechancen für Frauen in Technikberufen schaffen“. *WZBrief Bildung*. Gefunden unter https://bibliothek.wzb.eu/wzbrief-bildung/WZBriefBildung072009_solga_pfahl.pdf
- Solga, Heike & Pfahl, Lisa (2009b). „Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich“. *WZB Discussion Paper*. Gefunden unter: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2009/i09-502.pdf>
- Spierts, Marcel (1998). *Balancieren und Stimulieren. Methodisches Handeln in der soziokulturellen Arbeit*. Luzern: Verlag für Soziales und Kulturelles.
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. (2015). *Evaluation des Nationalen Zukunftstags – Seitenwechsel für Mädchen und Jungs*. Gefunden unter: https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/schlussbericht_evaluationnationale_rzukunftstag.pdf.download.pdf/schlussbericht_evaluationnationalerzukunftstag.pdf
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. (2016). *Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2016*. Gefunden unter: https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/berufsbildung_inderschweiz-faktenundzahlen2016.pdf.download.pdf/berufsbildung_inderschweiz-faktenundzahlen2016.pdf
- Stauber, Barbara (2013). Doing gender in Übergängen in den Beruf. In Wolfgang Schröer, Barbara Stauber, Andreas Walther, Lothar Böhnisch & Karl Lenz (Hrsg.), *Handbuch Übergänge* (S.141-157). Weinheim: Beltz Juventa.
- Stauber, Barbara & Walther, Andreas (2015). Übergänge in den Beruf. In Hans-Uwe Otto & Hans Thiersch (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit. Grundlagen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik* (5.Aufl., S.1812-1824). München: Ernst Reinhardt Verlag.

- Swissmem (2007). *Statuten Swissmem*. Gefunden unter:
http://www.swissmem.ch/fileadmin/_migrated/content_uploads/swissmem_statuten_07.pdf
- Swissmem (2015). *Jahresbericht 2015*. Gefunden unter:
http://www.swissmem.ch/fileadmin/user_upload/Swissmem/Publikationen/Publikationen%20deutsch/Swissmem_JB_2015_DE_Web.pdf
- Trautmann, Matthias (2004). Entwicklungsaufgaben bei Havighurst. In Matthias Trautmann (Hrsg.), *Entwicklungsaufgaben im Bildungsgang* (S.19-40). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Verband offene Kinder- und Jugendarbeit Kanton Bern [voja]. (2015). *Die offene Kinder- und Jugendarbeit als Akteurin einer Bildungslandschaft. Was sind die Stärken der offenen Kinder- und Jugendarbeit und was ist ihr Beitrag in einer Bildungslandschaft?* Bern: Turschi, Annette, Bickel, Thomas, Grieb Evelyne & Wagner, Nadine. Gefunden unter:
http://www.voja.ch/download/151119_Positionspapier_Bildung_def.pdf
- Wentzel, Wenka (2011). Zehn Jahre Girls`Day – Mädchen-Zukunftstag. Girls`Day – Mädchen-Zukunftstag: Entwicklungen, Diskussion und Wirkungen. In Wenka Wentzel, Sabine Mellies, Barbara Schwarze (Hrsg.), *Generation Girls`Day* (S.19-79). Berlin: Budrich UniPress.
- Willener, Alex (2007). *Integrale Projektmethodik für Innovation und Entwicklung in Quartier, Gemeinde und Stadt*. Luzern: Interact.

8 Anhang

Abkürzungsverzeichnis

BBT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
BIZ	Berufsinformationszentrum
BK	Berufskodex
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BV	Bundesverfassung
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DOJ	Dachverband offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz
EBA	Eidgenössischer Berufsattest
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
ERZ	Erziehungsdirektion des Kantons Bern
FGS	Fachstelle für Gleichstellung von Frauen und Männern
IFSW	International Federation of Social Workers
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
NZT	Nationaler Zukunftstag
OKJA	Offene Kinder- und Jugendarbeit
SA	Soziale Arbeit
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SKA	Soziokulturelle Animation
VOJA	Verband offene Kinder- und Jugendarbeit Kanton Bern

