



ReGe

HANDLUNGSKONZEPT GESCHLECHTERSENSIBLE BERUFSORIENTIERUNG IN BIELEFELD



INHALT

Grußwort	03
01. Einführung – Du kannst alles werden?!	04
02. Gender Check – Daten für die Stadt Bielefeld	06
03. Querschnittsthemen für gendersensibles Handeln in der Berufsorientierung	08
04. Fachliche Handlungsfelder für gendersensibles Handeln in der Berufsorientierung	10
4.1. Die Basis legen – Gendersensibilität im Vorschulbereich und in Grundschulen	11
4.2. Gender im Gepäck – geschlechtssensible Berufs- und Lebensplanung in der Schule	12
4.3. Nah dran und offen – geschlechtergerechte Angebote in der Jugendhilfe	14
4.4. Brücken bauen – geschlechtersensibler Übergang von der Schule in die Arbeitswelt	16
4.5. Diskurse stärken – Kooperationen zwischen Berufspraxis und Hochschulen	18
4.6. Kulturwandel – geschlechtersensible Nachwuchsförderung und Personalpolitik	20
05. Ausblick	22
 Anhang	
Mitarbeiter*innen der Arbeitsgruppe	24
Literatur	25
Tipps zum Weiterlesen Adressen in Bielefeld	26

GRUSSWORT

LIEBE LESER*INNEN,

ein Handlungskonzept zur geschlechtersensiblen Berufsorientierung – braucht die Stadt Bielefeld das in Zeiten von Digitalisierung und Diversität, von neuen Berufsbildern und heterogenen Zukunftswünschen junger Menschen?

Initiiert durch den Fachbeirat für Mädchenarbeit der Stadt Bielefeld, als politischer Beschluss beauftragt von der Stadt Bielefeld und begleitet von der Kommunalen Koordinierung der REGE mbH haben sich Expert*innen in ausgewählten Gremien, auf einer Fachtagung und in einer Arbeitsgruppe mit dieser Frage beschäftigt – und sie mit einem eindeutigen „Ja“ beantwortet. Wir finden, die Expert*innen haben Recht. Und es war gut, dass der Fachbeirat diesen Impuls gegeben hat.

Geschlechterklischees und Geschlechterrollen begrenzen immer noch die Potenziale junger Menschen in unserer Stadt und bestimmen ihre berufliche Orientierung. Im Vorschulalter und in der Grundschule träumen Kinder von vielen Berufen. Wenn 10 Jahre später die Entscheidung für eine Ausbildung oder ein Studium ansteht, wählen die meisten von ihnen Berufsfelder, in denen es geschlechtsspezifische Vorbilder und soziale Anerkennung gibt. Und so fällt diese Wahl für junge Frauen und Männer immer noch unterschiedlich aus.

In diesem Prozess geraten Stärken und Talente in den Hintergrund, die wir für die Zukunftsfähigkeit unserer Stadt und ihrer Unternehmen und Einrichtungen brauchen. Das gilt für den Erzieher in der Kita genauso wie für die Ingenieurin im Maschinenbau – und auch für die meisten anderen Arbeitsfelder, denn gemischte Teams zeigen oft die höhere Schwarmintelligenz.

Gerade im Kontext der digitalen Entwicklung und der Veränderungen, die sie für die Arbeitswelt bringen wird, ist es wichtig,



Regine Weißenfeld
Vorsitzende des Jugendhilfeausschusses und
Aufsichtsratsvorsitzende der REGE mbH



Ingo Nürnberger
Sozialdezernent der Stadt Bielefeld

die beruflichen Möglichkeiten für alle junge Menschen aus der Stadt Bielefeld, unabhängig vom Geschlecht, zu erweitern und gute Bedingungen dafür zu schaffen, dass sie Spaß daran haben, auch unbekannte berufliche Pfade zu gehen. „Wie kann das funktionieren?“ ist dabei die Frage, die Pädagog*innen und Personaler*innen gleichermaßen beschäftigt.

Das Handlungskonzept „Geschlechtersensible Berufsorientierung in Bielefeld“, in das die Expertise vieler Praktiker*innen und Expert*innen eingeflossen ist, möchte Ihnen deshalb Anregungen geben, wie Berufsorientierung und Nachwuchsförderung geschlechtssensibel und klischeefrei gestaltet werden können. Es richtet den Blick dabei gleichzeitig auf strukturelle Möglichkeiten und die konkrete Umsetzungspraxis.

Wir freuen uns, wenn Sie Impulse und Ideen aus dem Handlungskonzept aufgreifen und wir so gemeinsam dazu beitragen, die Stadt Bielefeld mit zufriedenen jungen Menschen in interessanten Berufen noch zukunftsfähiger zu machen.

01

EINFÜHRUNG Du kannst alles werden?!

*Prof. Dr. Christiane Micus-Loos
Prof. Dr. Melanie Plößer*



„Damit kann es für junge Menschen einen erheblichen Mehraufwand an Anstrengungen und Ressourcen bedeuten, eine vermeintlich geschlechter-untypische Berufswahl zu treffen und diese gegenüber dem Umfeld zu begründen und zu verteidigen“

Der Übergang von Schule in Studium oder Ausbildung stellt für Jugendliche eine zentrale Bewältigungsaufgabe dar (vgl. Fend 2001). Von jungen Frauen und Männern wird erwartet, dass sie ihr Leben selber in die Hand nehmen, den „richtigen“ Beruf fürs Leben finden und „richtige“ Entscheidungen für ein glückliches zukünftiges Leben treffen.

In diesen Übergangsprozessen, in denen den jungen Menschen häufig suggeriert wird, sie könnten „alles werden“, treffen sie aber auch im Jahr 2020 auf einen geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarkt, der durch Ungleichheiten in den Verteilungen von Männern und Frauen in den Tätigkeitsfeldern und auf den Hierarchieebenen charakterisiert ist (vgl. Achatz 2008; Matthes/Biersack 2009). Dementsprechend folgen auch die Ausbildungs-, Berufs- und Studienfachwahlen der jungen Menschen weitgehend der Logik der Zweigeschlechtlichkeit: Die Wahlen erfolgen auf spezifische geschlechtlich codierte Felder konzentriert und verengt. Während junge

Frauen in erster Linie Ausbildungen und Berufe im Dienstleistungs- und Gesundheitssektor sowie im kaufmännischen Bereich und Studienfächer im sprach- und sozialwissenschaftlichen Bereich wählen, orientieren sich junge Männer eher an Fächern und Berufen mit technischer Schwerpunktsetzung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012; Driesel-Lange 2011; Pimminger 2012; Statistisches Bundesamt 2019).

Zugleich zeigt der Blick auf die Erwerbssituation junger Frauen, dass diese trotz gleicher Qualifikationen hinsichtlich Sozialstatus, Verdienstmöglichkeiten, Verantwortung, Chancen der Weiterqualifikation, Möglichkeiten der sozialen Absicherung und des Aufstiegs in höhere Positionen innerhalb von Organisationen gegenüber Männern benachteiligt sind.

„Das Handlungskonzept für eine geschlechtssensible Berufsorientierung der Stadt Bielefeld kann mithin einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass junge Menschen vielleicht beruflich immer noch nicht alles, aber doch „mehr“ – vor allem jenseits tradierter Geschlechtervorstellungen – werden können“

Sie finden sich in geringer entlohnenden, vielfach in Teilzeit ausgeübten sowie in statusniedrigeren Positionen wieder (vgl. Allmendinger et al. 2013; Statistisches Bundesamt 2020). Dadurch, dass sich junge Menschen „nach wie vor geschlechtstypischen Tätigkeiten zuwenden“ (Diesel-Lange 2011, S. 14), werden bereits beim Eintritt in den Arbeitsmarkt Ungleichheiten (re-)produziert und Lebensentwürfe begrenzt.

Als wesentliche Barrieren, warum junge Frauen nach wie vor zögern, „männlich“ codierte Ausbildungen, Berufe oder Studiengänge zu wählen, werden neben geschlechtsspezifisch segmentierten Arbeitsmarktstrukturen auch schlechtere (Aus-)Bildungsbedingungen, eine Frauen ausschließende, androzentrische Berufslogik und -kultur sowie das Fehlen weiblicher Vorbilder und unzulängliche Mentoringprogramme angeführt (vgl. Nissen/Keddi/Pfeil 2003). Infolgedessen erfahren junge Frauen strukturelle Benachteiligungen im Übergang Schule-Beruf: Ihre Auswahl an Arbeitsmöglichkeiten und Ausbildungsberufen erweist sich als begrenzter und die von ihnen gewählten Berufe zeichnen sich durch ein geringeres gesellschaftliches Prestige, geringere Aufstiegsmöglichkeiten und eine schlechtere Entlohnung aus. An diesen Ungleichheiten haben die auch seit Anfang der 1980er Jahre initiierten gleichstellungspolitischen und pädagogischen Maßnahmen nur wenig ändern können. Vielmehr wird deutlich, dass mit dem Begründungsmuster der „Eignung“ (Stiegler 2007, S. 52) die geschlechtsspezifischen Teilungen von Tätigkeitsfeldern weiterhin (re-)produziert werden: „Eignung für Technisches ist männlich konnotiert, Eignung für Soziales weiblich“ (ebd.).

Auch zeigt sich, dass junge Frauen und Männer nach wie vor mit Geschlechterstereotypen Erwartungen durch Lehrer*innen, Berater*innen, Familie oder Peers konfrontiert sind, die ihre Wahlen einengen und begrenzen (vgl. Micus-Loos et al. 2015; Bielefelder Fachbeirat für Mädchenfragen 2017). So zeigen Studien, dass und wie bereits im Schulalltag Geschlechterstereotype (re-)produziert und geschlechtliche Zuschreibungen vorgenommen werden (vgl. Budde 2006; Faulstich-Wieland 2002).

Auch wird deutlich, dass die Berufswahlorientierung junger Menschen unter Bezugnahme auf vorgängige Geschlechternormen innerhalb eines vorstrukturierten Orientierungsrahmens erfolgt, der wirkmächtig ist und nur schwer durchbrochen werden kann. Schließlich droht mit der Wahl eines vermeintlichen untypischen Berufs auch die eigene Anerkenn-

barkeit als „richtige Frau“ oder „richtiger Mann“ aufs Spiel gesetzt zu werden. Damit kann es für junge Menschen einen erheblichen Mehraufwand an Anstrengungen und Ressourcen bedeuten, eine vermeintlich geschlechteruntypische Berufswahl zu treffen und diese gegenüber dem Umfeld zu begründen und zu verteidigen (vgl. Micus-Loos et al. 2015).

Darüber hinaus spielt die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für heranwachsende Frauen bei der Berufs- und Studienwahl eine besondere Rolle. Sie antizipieren bereits mit der Berufswahl, dass Anforderungen von Sorgearbeiten und Kindererziehung mit dem zukünftigen Tätigkeitsfeld vereinbar sein sollten. Dass diese strukturellen Schwierigkeiten einer Vereinbarung der Anforderungen von Erwerbsarbeit mit den Anforderungen von Sorgearbeiten von den jungen Frauen individuell zu lösen versucht werden, ist an verschiedenen Stellen diskutiert worden (vgl. Micus-Loos et al. 2016; Riegraf 2015; Schwiter 2015).

Die Vorstellungen junger Frauen aber auch junger Männer, ihr eigenes Leben zu gestalten, ihre Berufe frei wählen zu können, „alles“ werden zu können, erweisen sich also als äußerst trügerisch. Die Kategorie „Geschlecht“ hat nach wie vor einen bedeutenden Einfluss darauf, dass die Berufswahlen gerade nicht „frei“ erfolgen und sich die Berufsplanungen ganz im Gegenteil als weiterhin geschlechtsspezifisch geprägt, als begrenzt und in ihren Auswirkungen als ungleich erweisen (vgl. Micus-Loos et al. 2015).

Um jungen Frauen und Männern ein größeres Wahlspektrum zu ermöglichen, um Ungleichheiten abzubauen, gilt es deshalb, Hindernisse, die gender-unabhängigeren Berufsorientierungen entgegenstehen können, genauer zu untersuchen und sensibel gegenüber strukturellen und institutionellen Ungleichheiten (z. B. fehlende Ausbildungsmöglichkeiten, männlich codierte Arbeitskulturen) zu sein, die die Planungen und Wahlmöglichkeiten der jungen Frauen und Männer begrenzen. Zugleich sollten Möglichkeiten geschaffen werden, (auch eigene) normative Erwartungen an junge Frauen und Männer zu reflektieren, Geschlechterstereotype zu thematisieren und abzubauen.

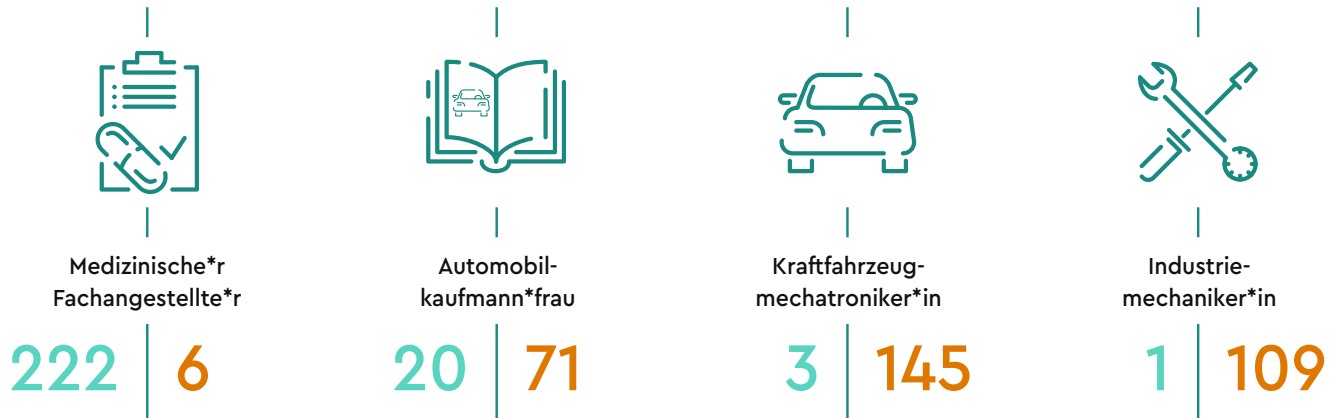
Das Handlungskonzept für eine geschlechtssensible Berufsorientierung der Stadt Bielefeld kann mithin einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass junge Menschen vielleicht beruflich immer noch nicht alles, aber doch „mehr“ – vor allem jenseits tradierter Geschlechtervorstellungen – werden können.

02

GENDER CHECK

Daten für die Stadt Bielefeld

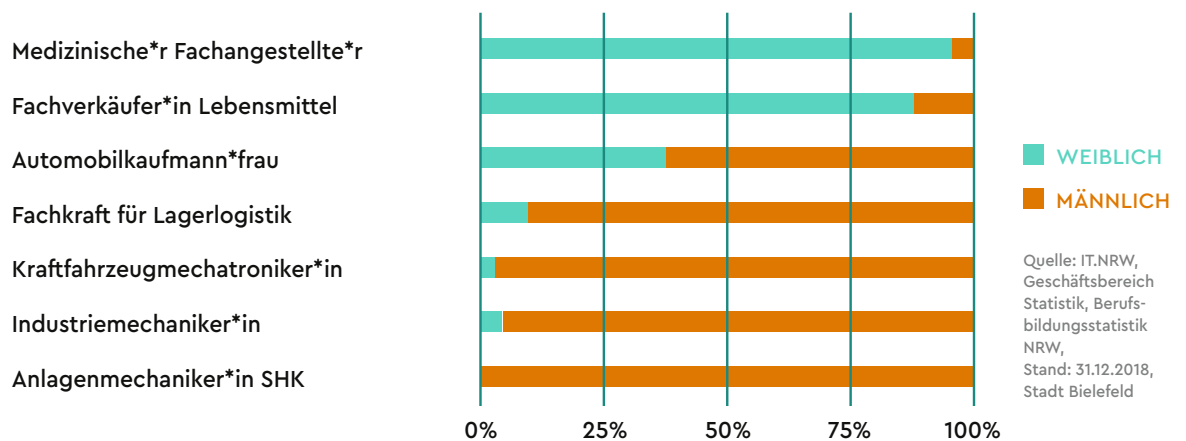
BEWERBER*INNEN NACH GESCHLECHT



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik,
Stand: Mai 2020; Stadt Bielefeld

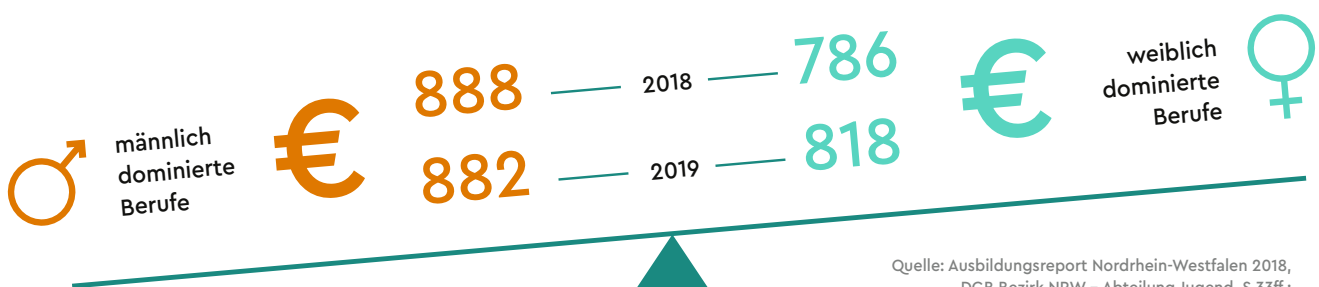
■ WEIBLICH ■ MÄNNLICH

AUSZUBILDENDE NACH GESCHLECHT



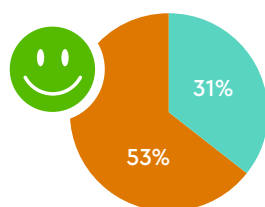
DURCHSCHNITTLLICHE AUSBILDUNGSVERGÜTUNG

(IM 3. AUSBILDUNGSJAHR)

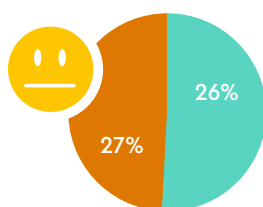


„ICH HABE PROBLEME, MICH NACH DER AUSBILDUNG ZU ERHOLEN“

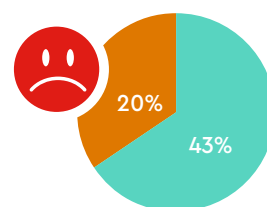
■ WEIBLICH DOMINIERTE BERUFE
■ MÄNNLICH DOMINIERTE BERUFE



selten/nie



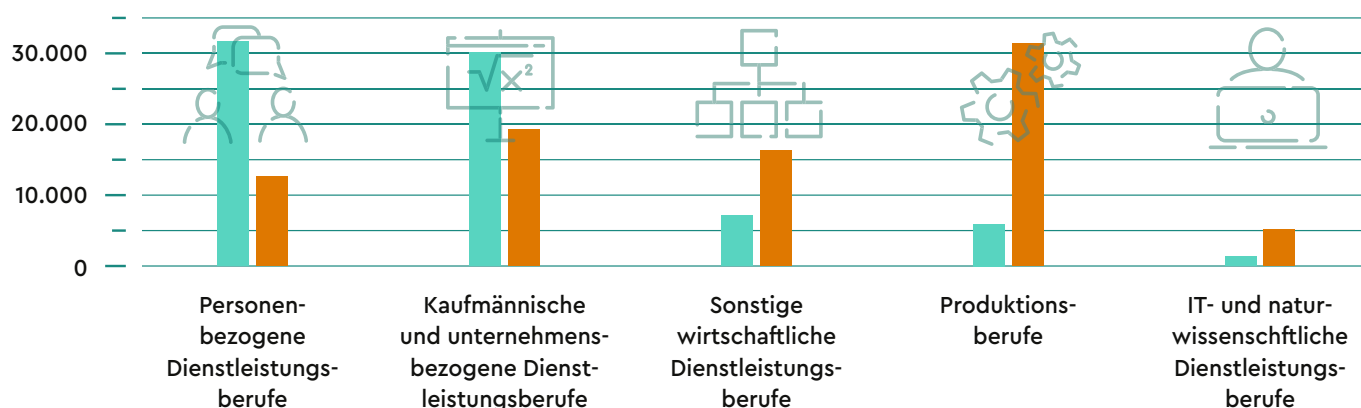
manchmal



immer/häufig

Quelle: Ausbildungsreport Nordrhein-Westfalen 2019;
DGB Bezirk NRW – Abteilung Jugend, S 38ff

SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTE NACH BERUFSSSEGMENT (2020)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik,
Gebietsstand: Mai 2020; Stadt Bielefeld

STUDIENWAHL NACH GESCHLECHT

1917
429

Pädagogik

898
1003

Physik

783
186

Psychologie

540
170

Germanistik

220
958

Informatik

93
1112

Maschinenbau

87
37

Pflegewissenschaften

Quelle: Ausbildungsreport Nordrhein-Westfalen 2019;
DGB Bezirk NRW – Abteilung Jugend, S 38ff

■ WEIBLICH ■ MÄNNLICH



03

Querschnittsthemen für gendersensibles Handeln in der Berufsorientierung

Bei den Diskussionen und Impulsen zur Erstellung des Handlungskonzepts sind von den sehr heterogenen Expert*innen unabhängig voneinander immer wieder **4 Handlungsfelder als Querschnittsthemen** benannt worden, die zur Umsetzung empfohlen wurden.

Sie können damit auch allen, die Berufsorientierung in ihrem Arbeitsfeld gendersensibler gestalten wollen, als erste Ansatzpunkte dienen und lassen sich auch auf weitere Bereiche übertragen.



BERATUNG

Für viele Expert*innen ist eine fachlich fundierte, persönliche Beratung ohne zeitlichen Druck einer der wichtigsten Schlüssel, um Geschlechterklischees und Exklusionen entgegenzuwirken. Dies gilt für die Beratung von Jugendlichen in der Beruflichen Orientierung und ihrer Eltern genauso wie für Unternehmen bei der Nachwuchsförderung.

AUSTAUSCHPLATTFORM | VERNETZUNG HETERO- GENER AKTEUR*INNEN

Schule, Jugendhilfe, Unternehmen, arbeits- und wirtschaftspolitische Akteur*innen, sie alle sind aus unterschiedlichen Perspektiven mit der gendergerechten beruflichen Orientierung befasst. Die Fachtagung zum Thema stieß 2018 auf große Resonanz. Ein wiederkehrendes regelmäßiges Forum für Erfahrungsaustausch und Vernetzung für die Stadt Bielefeld wurde von vielen Beteiligten empfohlen.

ANGEBOTE ZUR WEITERBILDUNG ZU GENDERSENSIBLEM HANDELN

Gendersensibel in der Beruflichen Orientierung zu agieren, ist der Wunsch vieler Akteur*innen. In der konkreten Umsetzung im Berufsalltag stoßen sie aber immer wieder auf Probleme und Herausforderungen, für die sie sich lösungsorientierte Unterstützung durch Fortbildung und Trainings wünschen.

KLISCHEEFREIE ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Ob Marketing für Berufsfelder, für Branchen oder Ausbildungsstellen – Öffentlichkeitsarbeit so zu gestalten, dass sich alle jungen Menschen angesprochen fühlen können, bringt für die Beteiligten Gewinn, setzt aber eine Reflexion der bisherigen Praxis voraus. Gute Beispiele gibt es bereits – eine breite Umsetzung in der Stadt Bielefeld durch Wirtschaftsverbände und Unternehmen wird empfohlen.

04

Fachliche Handlungsfelder für gendersensibles Handeln in der Berufsorientierung



4.1.

DIE BASIS LEGEN – GENDERSENSIBILITÄT IM VORSCHULBEREICH UND IN GRUNDSCHULEN

Eine geschlechtergerechte Pädagogik und Erziehung sollte bereits im Vorschulbereich ansetzen und in der Grundschule fortgesetzt werden. Wichtige Grundlage dafür ist eine Qualifizierung des pädagogischen Personals in Kindertagesstätten und in den Grundschulen.

GRUNDLAGEN- UND METHODENWORKSHOPS „FACHWISSEN GESCHLECHTERSENSIBILITÄT“

Es wird empfohlen, die Grundlagen- und Methodenworkshops „Fachwissen Geschlechtersensibilität“ für das pädagogische Personal im Vorschulbereich und in der Grundschule auszubauen. Innerhalb der Qualifizierungen sollten sich Erzieher*innen und Lehrer*innen u. a. mit ihren eigenen Geschlechterbildern, Geschlechtsrollenstereotypen und geschlechtsspezifischen Erwartungen an Kindergartenkinder und Schüler*innen auseinandersetzen und sich selbst reflektieren.

WEITERENTWICKLUNG GENDERSENSIBLER ANGEBOTE

Durch einen regelmäßigen Austausch zwischen Hochschulen und pädagogischer Praxis können gendersensible Angebote fachlich (weiter)entwickelt werden. Zudem können Zeiten der Beobachtung in den pädagogischen Arbeitsalltag integriert werden, um die tatsächliche Vielfalt von Rollen von Kindern wahrzunehmen und daraus passgenaue Angebote zu initiieren oder bestehende Angebote weiterzuentwickeln (z. B. Tobespiele, naturwissenschaftliche oder technische Spiele bei Mädchen und feinmotorische Spiele, Rollenspiele mit sozialen Themen, Lesen oder Sprachen bei Jungen).

*Eine geschlechtergerechte Pädagogik
und Erziehung sollte bereits im
Vorschulbereich ansetzen und in der
Grundschule fortgesetzt werden.*

4.2.

GENDER IM GEPÄCK – GESCHLECHTSSENSIBLE BERUFS- UND LEBENSPLANUNG IN DER SCHULE

Seit 2012 wird im Land NRW mit „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAOA) ein abgestimmtes System der Berufsorientierung für alle Schüler*innen ab der Sekundarstufe I umgesetzt. Um innerhalb dieses Systems gendersensibel zu agieren, ist es wichtig, dass die an der Berufsorientierung in der Schule Beteiligten, Lehrer*innen, Schulsozialarbeit und externe Partner*innen das Thema gemeinsam in den Fokus nehmen.

Studien zeigen, dass junge Männer bei ihren beruflichen Planungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eher ausblenden, während junge Frauen sie bereits sehr früh mitdenken und ihre „Doppelbelastung“ einplanen. Wichtig ist jedoch, Jugendlichen zu vermitteln, dass die berufliche Orientierung und Lebensplanung keine rein individuelle Herausforderung ist, sondern auch eine gesellschaftspolitische Aufgabe. Eine geschlechterbewusste Lebens- und Berufsorientierung kommt allen Schüler*innen zugute. Sie unterstützt Jugendliche, ihnen zu vermitteln, dass Berufe von Natur aus kein Geschlecht haben, dass es keine Gene für Hausarbeit, Kindererziehung, für Altenpflege und Naturwissenschaften gibt.

Zu wissen, dass Geschlecht „gemacht“ und deshalb auch gestaltbar ist, fördert den Erwerb von Selbstwirksamkeitskompetenz, erweitert das politische Wissen und einen realistischen Zukunftsblick auf ein möglichst gutes Leben.

LEBENSPLANUNG IN DEN FOKUS NEHMEN

Beruf und Leben gehen für junge Menschen Hand in Hand. Die Lebensplanung von Schüler*innen spielt deshalb im beruflichen Orientierungsprozess in der Schule eine entscheidende Rolle. Ein erster Ansatzpunkt ist hier das Berufsorientierungscurriculum, das alle Schulen im Rahmen von „Kein Abschluss ohne Anschluss“ erstellen. Um dieses Curriculum gendersensibler zu gestalten, sollten folgende pädagogische Aspekte berücksichtigt werden:



Individuelle Vorstellungen und Wünsche der Schüler*innen stehen im Fokus der Beruflichen Orientierung, „gewachsene“ Geschlechternormierungen werden berücksichtigt, aber auch in Frage gestellt.



In die Berufs- und Lebensplanung werden bewusst Zeiten der Reflexion mit eingebaut. Dann können anregende Themen und (irritierende) Fragen sowie (gegen den Strich gebürstete) role models zu Diskussionen und Denkanstößen führen.



Die Berufliche Orientierung wird als Prozess gestaltet, in den möglichst vielfältige Methoden und Ansätze mit einfließen. Imaginierte Lebensentwürfe können Jugendliche auf ihrem Weg beflügeln und stärken – und über Hindernisse hinweghelfen. Konkrete Erfahrungen in unterschiedlichen Berufen und Berufsfeldern schaffen die notwendige Basis in der Praxis.





UNTERRICHTSPROJEKTE ZUR REFLEXION VON GESCHLECHTSSTEREOTYPEN

Thematische Unterrichtsprojekte zur Reflexion von Geschlechtsstereotypen können bewusst in den schulischen Unterricht eingebunden werden. Wichtig ist dabei, den Schüler*innen die Projekte in einem Alter anzubieten, in dem sie für Impulse offen sind. Beispiele für solche Projekte sind:

- Ein Haushaltsspass für Schüler*innen – erfahrbar wird hier, dass Hausarbeit von allen erlernbar ist.
- Das Thema „Traumberufe – und der Weg dorthin“ in Klasse 7
- Die Unterrichtseinheit „Mein Leben in 20 Jahren – Träumen muss erlaubt sein“ – die den imaginierten Horizont weitet und zur Verfolgung eigener Ziele anspornt.
- Die Auseinandersetzung mit Geschlechterrollen, Familie und Verdienstmöglichkeiten in Klasse 9 und 10 und in der Sekundarstufe II. Hier kann Fragen nach der Vereinbarkeit von Leben und Beruf und einem eigenen existenzsichernden Beruf Raum gegeben werden.

MEIN LEBEN IN 20 JAHREN –
TRÄUMEN MUSS ERLAUBT SEIN

PRAXISERFAHRUNGEN UND PRAKTIKA MIT GESCHLECHTSSENSIBLER REFLEXION

Um das Berufswahlspektrum von Schüler*innen frühzeitig zu erweitern, bieten spezifische Berufsorientierungsangebote die Möglichkeit, Praxiserfahrungen entgegen geschlechtstypischer Berufsrollen zu sammeln:

- Von den drei **Berufsfelderkundungstagen** in Klasse 8 kann bewusst einer dazu genutzt werden, Schüler*innen mit Berufsfeldern außerhalb des gängigen Berufswahlspektrums bekannt zu machen. Der Girls' Day und der Boys' Day bieten dazu, auch im weiteren Verlauf der Berufsorientierung, gute Möglichkeiten.
- Das **Praktikum** von Schüler*innen in Klasse 9 oder 10 ist eine wichtige Erfahrung für viele Jugendliche – und prägt häufig ihr Bild von einem Berufsfeld nachhaltig. Wichtig ist deshalb eine gute Vor- und Nachbereitung, die die Reflexion von Geschlechtsnormierungen von Berufen einbindet und die Suche nach einem Praktikumsbetrieb, der zu den Schüler*innen passt. Ein Handwerksbetrieb sollte z. B. auch Fragen nach der möglichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf beantworten können, eine Pflegeeinrichtung die nach attraktiven Aufstiegsmöglichkeiten.
- In der Sekundarstufe II werden die **Praxiserfahrungen** fortgeführt. Auch hier kann die eigene Berufliche Orientierung noch einmal überprüft werden, in dem eine Praxiserfahrung ganz bewusst in einem geschlechtsuntypischen Berufsfeld oder Studienrichtung gewählt wird.



4.3.

NAH DRAN UND OFFEN – GESCHLECHTERGERECHTE ANGEBOTE IN DER JUGENDHILFE

Ein elementares Anliegen der Jugendhilfe ist die Förderung der Gleichstellung von jungen Menschen in unserer Gesellschaft. Die Angebote der Jugendsozialarbeit beschäftigen sich unter anderem mit den fachlichen Herausforderungen der geschlechtersensiblen beruflichen Orientierung und Berufswahl. Deshalb sollten Fachkräfte in der Jugendsozialarbeit geschlechtsspezifische Sozialisations- und Konstruktionsprozesse kennen und es verstehen, diese in ihrer Arbeit im Kontext der Chancengleichheit zu berücksichtigen. Die Partizipation von Jugendlichen ist ein wichtiges Paradigma der Jugendhilfe und entscheidender Erfolgsfaktor bei der Entwicklung fördernder Wege einer facettenreichen Geschlechtsidentität.

KONZEPTENTWICKLUNG ZUR GENDERSENSIBLEN PÄDAGOGIK IN DER JUGENDHILFE

Es wird empfohlen, gemeinsam mit den relevanten Akteur*innen ein Konzept zur gendersensiblen Pädagogik in der Jugendhilfe zu erarbeiten und umzusetzen. Ziel eines solchen Konzepts soll die Entwicklung von konkreten Unterstützungsmaßnahmen für und innerhalb der unterschiedlichen Einrichtungen der Jugendhilfe sein, die die Strategien des Gender Mainstreamings auf den täglichen Arbeitsalltag herunterbrechen. Folgende Maßnahmen werden für die Aufnahme in das Konzept empfohlen:

Die **Ausweitung des Fortbildungsangebots** zur gendersensiblen Pädagogik in Kooperation mit den Hochschulen, um Erzieher*innen und Pädagog*innen zu befähigen, Ziele in Bezug auf alle Geschlechter positiv zu formulieren und Stigmatisierungen vorzubeugen.

Das Angebot eines **gezielten Coachings am Arbeitsplatz** in den Einrichtungen der Jugendhilfe, bei dem Trainer*innen Anregungen für die Einbeziehung von geschlechtersensiblen Sichtweisen geben und anschließend konkrete Ziele vereinbart werden, die in den Ablauf der Einrichtungen integriert werden.

Die Entwicklung einer **Arbeitshilfe für die Mitarbeiter*innen** der Einrichtungen der Jugendhilfe, um langfristig Benachteiligungen aufgrund der Geschlechterzugehörigkeit abzubauen. Das Monitoring der Arbeitshilfe könnte zwischen den Einrichtungen und dem Jugendamt erfolgen und durch Zielvereinbarungen zwischen den Trägern und ihren Einrichtungen festgeschrieben werden.

Ein **geschlechterreflexives koedukatives Training** für Jugendliche, das insbesondere in Jugendzentren (im Sozialraum) angeboten wird.

Hier treffen Jugendliche ihre Freund*innen, hier haben sie sichere Freiräume und können trotz ihrer geringen finanziellen Möglichkeiten zahlreiche Angebote nutzen.



Vor allem öffentliche Institutionen nehmen eine Vorbildfunktion ein und müssen daher darauf achten, keine Geschlechterklischees zu bedienen, damit sich alle Geschlechter angesprochen fühlen.



4.4.

BRÜCKEN BAUEN – GESCHLECHTERSENSIBLER ÜBERGANG VON DER SCHULE IN DIE ARBEITSWELT

Zahlreiche Akteure in der Stadt Bielefeld arbeiten engagiert im Rahmen der Berufsorientierung im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Ziel ist es, junge Menschen bei einer erfolgreichen individuellen Berufs- und Lebenswegplanung zu beraten und zu begleiten. Zur weiteren Öffnung des oft eingeschränkten Berufswahlspektrums der Jugendlichen und dem Abbau geschlechtsspezifischer Klischees werden folgende Maßnahmen empfohlen:

BERATUNGS- UND BEZIEHUNGSARBEIT IN DER BERUFLICHEN ORIENTIERUNG ERWEITERN

- Beratungsarbeit in der Beruflichen Orientierung benötigt Zeit und eine persönliche Beziehung. Es wird deshalb empfohlen, die Zeiten der Beratung und Begleitung im Übergang Schule-Beruf auszuweiten.
- Über eine geschlechtssensible Sprache sollen die Kompetenzen junger Menschen aller Geschlechter herausgearbeitet, deren Selbstvertrauen gestärkt und der Fokus auf eine geschlechtsunabhängige Berufswahl gerichtet werden.
- Netzwerkakteure müssen eng verzahnt miteinander agieren, damit die Beratungs- und Beziehungsarbeit mit den jungen Menschen nicht immer wieder unterbrochen wird und bereits gewonnene Erkenntnisse verloren gehen.
- Kontinuierliche Ansprechpartner*innen über einzelne Lebensphasen hinweg sind ideal, um Jugendliche auch in Übergängen Orientierung zu geben.

HETEROGENITÄT VON LEBENSENTWÜRFEN SICHTBAR MACHEN

- Für Jugendliche ist es wichtig, im Prozess der Beruflichen Orientierung Personen mit unterschiedlichen Bildungs- und Berufswegen zu begegnen, um eine breite Palette an möglichen Bildungs- und Berufsbiografien kennenzulernen. In der Berufsorientierung tätige Pädagog*innen sollten sich ihrer eigenen Lebensentwürfe, Strategiewechsel und Veränderungen ihrer Berufsbiografie bewusst sein, um Jugendlichen in Beratungsgesprächen eine Identifikationsfläche anbieten zu können. Besonders wichtig ist hierbei auch, mögliche Klischees aufzudecken und zu motivieren, sich mit der Vielfalt der Berufe zu beschäftigen.
- Vorbilder aus der Generation der Jugendlichen transportieren die Unsicherheiten im Prozess der Beruflichen Orientierung und die Wege zu einer gelungenen Berufswahl sehr viel besser als erwachsene Berater*innen. Es wird deshalb die Ausweitung der Einbindung von jungen Identifikationsfiguren, z. B. auf Veranstaltungen oder über Mentoringprogramme empfohlen.

BEGEGNUNGSRÄUME MIT ELTERN ENTWICKELN

- Eltern haben einen großen Einfluss auf die Berufswahlentscheidung ihrer Kinder und prägen deren Wahrnehmung im Hinblick auf eine geschlechtersensible Berufsorientierung. Hier müssen weitere Begegnungsräume mit und für Eltern in der Stadt Bielefeld entwickelt werden, um sie über die Möglichkeiten der zahlreichen Berufswahlwege zu informieren.

KLISCHEEFREIE ANGEBOTE DER BERUFLICHEN ORIENTIERUNG AUSBAUEN

- Bestehende Angebote zur Berufsorientierung müssen daraufhin überprüft werden, ob sie klischeefrei sind. Neue Angebote sollten direkt klischeefrei gestaltet werden.
- Geschlechtsreflektierende Partnerschaften zwischen jungen Menschen und Betrieben können dabei unterstützen, Vorurteile auf beiden Seiten abzubauen.
- Im Rahmen des Programms „Berufliche Bildungslotsen“ sollten zukünftig für Bielefeld vermehrt junge Auszubildende gewonnen werden, die die typischen Berufe des jeweils anderen Geschlechts repräsentieren. Bei Ausbildungskampagnen sollen reale Auszubildende Werbung für ihre Ausbildung machen, um authentische Einblicke in ihre Arbeit zu ermöglichen.
- Aushänge und Werbematerialien sowie Messe- und Presseauftritte sollten immer mit der Brille der Geschlechtersensibilität überprüft werden. Vor allem öffentliche Institutionen nehmen eine Vorbildfunktion ein und müssen daher darauf achten, keine Geschlechterklischees zu bedienen, damit sich alle Geschlechter angesprochen fühlen.

DISKURSE STÄRKEN - KOOPERATIONEN ZWISCHEN BERUFSPRAXIS UND HOCHSCHULEN

VERANKERUNG GENDERESENSIBLER THEMEN IN DEN CURRICULA DER HOCHSCHULBILDUNG

Genderwissen ist Fachwissen. Fachhochschulen, Universitäten und Fachschulen sollten im Ausbildungsbereich pädagogischer Fachkräfte – und in anderen Studienfeldern – verbindliche Angebote verankern, die Genderwissen vermitteln, das in der späteren Berufspraxis angewandt werden kann. Die Angebote könnten z. B. folgende Fragen beantworten:



- » **Wie verläuft die Entwicklung von Geschlechtsidentität?**
- » **Welche Geschlechtsrollenstereotype gibt es in unserer Gesellschaft?**
- » **Welche Auswirkungen haben sie auf die Entwicklung des Individuums und auf die Herstellung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit?**
- » **Wie kann ich aktiv zum Abbau dieser Stereotype beitragen?**
- » **Was sind geeignete Methoden?**

FORTBILDUNGSKOOPERATIONEN ZWISCHEN HOCHSCHULEN UND PÄDAGOGISCHER PRAXIS

Fortbildungen in Kooperation mit den Hochschulen, die aktiv zur Auseinandersetzung und Reflexion der eigenen Positionierung zur Geschlechtersensibilität beitragen, sollten für Fachkräfte aus der pädagogischen Praxis ausgebaut und proaktiv angeboten werden.

Im Beratungskontext müssen die Lebenswelten von jungen Menschen sehr individuell in den Blick genommen werden, um eine klischeefreie Information und Begleitung zu ermöglichen. Das Einüben und Überdenken von geschlechtersensiblen Perspektiven in Beratung und Coaching sollte in Institutionen fest verankert werden, z. B. über regelmäßige Thementage, kollegiale Beratung und/ oder Supervision, ggf. gemeinsam mit Hochschulen.



Durch einen regelmäßigen Austausch zwischen Hochschulen und pädagogischer Praxis können gendersensible Angebote fachlich (weiter-)entwickelt werden.



4.6.

KULTURWANDEL – GESCHLECHTERSENSIBLE NACHWUCHSFÖRDERUNG UND PERSONALPOLITIK

Um Berufe für alle Geschlechter zu öffnen, ist ein Kulturwandel in Unternehmen wichtig. Eine größere Diversität der Auszubildenden und Mitarbeiter*innen bringt Betrieben dabei deutliche Vorteile. Fachkräftemangel ist häufig in geschlechtstypischen Berufen wie MINT, Pflege und Soziales zu finden.

Rekrutierungs- und Auswahlmuster sind aber immer noch – auch unbewusst – von tradierten Rollenbildern geprägt. Junge Frauen und Männer fühlen sich deshalb oft von bestimmten Berufsbildern gar nicht angesprochen. Junge Frauen stoßen häufiger als ihre männlichen Kollegen innerhalb eines Unter-

nehmens an eine „gläserne Decke“, weil davon ausgegangen wird, dass sie keine weiteren Karriereschritte planen. Für junge Männer sind die Verdienstmöglichkeiten in frauendominierten Berufsbildern häufig ein K.o.-Kriterium.

Ausbildungsbetriebe, die ihre Nachwuchsförderung flexibel für alle Geschlechter konzipieren und Jugendliche in ihren individuellen Fähigkeiten fördern, leisten einen wesentlichen Beitrag zur Öffnung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes für alle – und gewinnen interessanten Nachwuchs für die eigene Zukunftssicherung.



STADTKAMPAGNE: AUSGEZEICHNET GENDERSENSIBEL

Es wird empfohlen, die Aktivitäten zur geschlechtersensiblen Personalpolitik in einer Kampagne mit unterschiedlichen Themen für die Stadt Bielefeld zu bündeln.

PERSONALPOLITIK GENDERSENSIBEL GESTALTEN

Es wird empfohlen, niedrigschwellige Angebote zur Erweiterung der Genderkompetenz von Ausbilder*innen und Personalverantwortlichen zu entwickeln, die von den Betrieben genutzt werden können. Vermittelt werden sollen insbesondere konkrete Hilfestellungen für Fach- und Führungskräfte, um ihre eigenen Verhaltensmuster zu reflektieren und ihre bisherigen Rekrutierungs- und Auswahlmuster sowie ihre betriebliche Aufstiegsförderung genderoffener zu gestalten.

GUTE PRAXIS SICHTBAR MACHEN

Gute Praxis und role models für gendersensible Aktivitäten in Unternehmen und Organisationen sollten sichtbar gemacht und engagierte Personaler*innen der Öffentlichkeit vorgestellt werden. Was mussten sie selbst auf ihrem Weg lernen? Welche Empfehlungen haben sie für andere Unternehmen?

AUSWEITUNG VON MINT-AKTIVITÄTEN FÜR JUNGE FRAUEN

Die MINT-Aktivitäten und Angebote in der Stadt Bielefeld, insbesondere für junge Frauen, sollten ausgebaut werden, z. B. über die Unterstützung des Aufbaus einer Hacker School Bielefeld. Dazu sollte eine Analyse der bisherigen Angebote – auch im Sinne einer Bildungskette von der Frühförderung bis zum Studienabschluss erfolgen.

ARBEITSKREIS FÜR GENDERSENSIBLE AKTIVITÄTEN MIT DER WIRTSCHAFT

Es wird empfohlen, einen Arbeitskreis zum Ausbau der gendersensiblen Personalpolitik in der Stadt Bielefeld in Kooperation mit der Wirtschaft ins Leben zu rufen und Ressourcen für Vernetzung und Sensibilisierung zur Verfügung zu stellen.

AUSWEITUNG DER KOOPERATION MIT DER BUNDESINITIATIVE KLISCHEEFREI

Die Bundesinitiative Klischeefrei bietet gute Ansatzpunkte, um das Thema Gendersensibilität weiter voran zu bringen. Denkbar wäre die Durchführung einer Auftaktveranstaltung „Klischeefrei in der Stadt Bielefeld“ gemeinsam mit dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V., an die sich jährliche Veranstaltungen unter Einbeziehung der Wirtschaft anschließen könnten.



Du kannst alles werden!?

– unter diesem Motto stand 2019 die Bielefelder Fachtagung zur geschlechtersensiblen Berufsorientierung. Die Veranstaltung war ein Experiment, denn wir waren uns nicht sicher, ob nach 20 Jahren Gender Mainstreaming, nach Kampagnen für Frauen in Männerberufen und Boys' Day noch jemand unserer Einladung folgen würde. Viele taten es – und wünschten sich eine Fortsetzung des Austauschs.

In Diskussionen in Gremien und mit vielen Expert*innen haben sich drei Punkte herauskristallisiert, die aus unserer Sicht helfen können, die geschlechtssensible Berufsorientierung in Bielefeld in Zukunft noch besser zu gestalten:

1.

Geschlechtsspezifische Berufsfelder haben ein zähes Eigenleben – und dafür gibt es in der Regel handfeste Gründe, die die Jugendlichen bei ihrer Lebensplanung berücksichtigen. Weiblich dominierte Berufe bringen häufig weniger Geld und Prestige, daran hat die Diskussion im Kontext von Covid-19 noch nichts geändert. In männlich besetzten Branchen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oft nicht mit vorgesehen. Hier helfen Imagekampagnen nur begrenzt, es braucht auch weitere Kulturveränderungen.

2.

Eine geschlechtssensible Haltung ist kein abgeschlossener Prozess, sondern wie Autofahren oder Joggen – wer es nicht kontinuierlich tut, gerät aus der Übung – und muss vielleicht hin und wieder innere Hemmschwellen überwinden. Denn die Reflexion der eigenen Annahmen kann mühsam sein. Und genau wie die Jugendlichen selbst müssen auch Berater*innen und Pädagog*innen eine Balance finden zwischen unterschiedlichen, zum Teil auch widersprüchlichen Wünschen und Lebensträumen der jungen Menschen.

3.

Deshalb ist es wichtig, Gendersensibilität in der Berufsorientierung und bei der Nachwuchsförderung nicht nur jedem und jeder Einzelnen zu überlassen, sondern auch in der Stadt Bielefeld ganz konkrete strukturelle Unterstützungsangebote zu entwickeln oder auszuweiten, die den Prozess kontinuierlich unterstützen. Viele Ideen und Ansätze dafür finden sich in diesem Handlungskonzept.

Als Kommunale Koordinierung Übergang Schule – Beruf der REGE mbH sind wir mit vielen Aspekten der Gendersensibilität beschäftigt – mit der Qualität von Standardelementen der Berufsorientierung in Schulen, bei der Entwicklung neuer Angebote für Jugendliche und der jährlichen Bildungsberichterstattung für die Stadt Bielefeld.

Vor allem aber sind wir eine lernende Organisation. Wir freuen uns deshalb, wenn Sie eigene Ideen, ergänzende Ansätze und Kritik am vorliegenden Handlungskonzept mit uns teilen.



MITARBEITER*INNEN DER ARBEITSGRUPPE

Wir danken den folgenden Expert*innen für Ihre Unterstützung:



**DR. CHRISTINE
BIERMANN**

Wissenschaftliche Einrichtung
Laborschule



**MIGUEL
DIAZ**

Servicestelle der Initiative
Klischeefrei



**LAURA
KRÜGER**

Agentur für Arbeit Bielefeld



**PROF. DR. CHRISTIANE
MICUS-LOOS**

Universität Kiel



**MIRIAM
MOHR**

Gertrud-Bäumer-Realschule



**PROF. DR.
MELANIE PLÖSSER**

Fachhochschule Bielefeld



**GABRIELE
STILLGER**

Fachbeirat für Mädchenarbeit
der Stadt Bielefeld



**OLIVER
WITTLER**

REGE mbH

Ein besonderer Dank
gilt dem Fachbeirat
für Mädchenarbeit
der Stadt Bielefeld
für seine Impulse
und Expertise.



**VERA
WIEHE**

WEGE mbH



**CLAUDIA
HILSE**

Gesamtredaktion
Kommunale Koordinierung
Übergang Schule – Beruf,
REGE mbH



**STEPHANIE
HARTLIEB**

Gesamtredaktion
Kommunale Koordinierung
Übergang Schule – Beruf,
REGE mbH



LITERATUR

zum Thema geschlechtersensible Berufsorientierung

Achatz, J. (2008): *Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt.* In: M. Abraham/ T. Hinz (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde.* Wiesbaden, S. 263–301.

Allmendinger, J./ Haarbrücker, J./ Fliegner, F. (2013): *Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen.* Kommentierte Ergebnisse der Befragung 2012. Discussion Paper P 2013–002. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. (online verfügbar)

Biermann, C. (2020): *Geschlechterfallen irritieren.* Ein Spiralcurriculum für Lebensorientierung in der Schule. In: *Pädagogik*, 2020(3), S.18.

Biermann, C. (2017): „Geschlechterbewusste Pädagogik an der Laborschule“ – ein aktueller Blick auf ein altes (Schulentwicklungs-) Thema. In: I. Glockentöcher/ E. Adelt (Hrsg.): *Gendersensible Bildung und Erziehung in der Schule.* Grundlagen – Handlungsfelder – Praxis. Münster – New York, S. 197 – 207.

Budde, J. (2006): *Interaktionen im Klassenzimmer – Die Herstellung von Männlichkeit im schulischen Alltag.* In: B. Rendtorff/ S. Andresen (Hrsg.): *Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft.* Opladen, S. 113–121.

Budde, J./ Venth, A. (2010): *Genderkompetenz für lebenslanges Lernen, Bildungsprozesse geschlechterorientiert gestalten.* Bielefeld. Bundesagentur für Arbeit (2012): *Studienfachwahl – typisch Frau, typisch Mann?* (online verfügbar)

Debus, K./ Stuve, O./ Budde, J. (2013): *Erweiterung der Perspektiven für die Berufs- und Lebensplanung von Jungen.* Eine Praxishandreichung für die Schule. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (online verfügbar)

Diesel-Lange, K. (2011): *Berufswahlprozesse von Mädchen und Jungen.* Interventionsmöglichkeiten zur Förderung geschlechtsunabhängiger Berufswahl. Berlin, S. 14.

Fachbeirat für Mädchenfragen (2017): *9. Bericht zur Umsetzung der Bielefelder Rahmenrichtlinien zur Förderung der Mädchenarbeit in der Kinder- und Jugendhilfe.* Schwerpunkt Mädchen im Übergang Schule – Beruf. Herausforderungen und Möglichkeiten einer geschlechtergerechten Unterstützung. Unveröffentlichter Bericht. Bielefeld.

Faulstich-Wieland, H. (2002): *Sozialisation in Schule und Unterricht.* Neuwied.

Faulstich-Wieland, H. (Hrsg.) (2019): *Berufsorientierung und Geschlecht.* Weinheim/Basel.

Fend, H. (2001): *Entwicklungspsychologie des Jugendalters.* Opladen.

Kampshoff, M./ Wiepcke, C. (2016): *Geschlechterbezogene Berufsorientierung für MINT-Berufe.* In (ders.): *Vielfalt geschlechtergerechten Unterrichts. Ideen und konkrete Umsetzungsbeispiele für die Sekundarstufen.* Berlin, S. 5 – 35.

Matthes, B./ Biersack, W. (2009): *Gleichstellung: Wo Frauen und Männer in der Arbeitswelt stehen.* IAB-Forum 1, S. 18–23.

Micus-Loos, C./ Plößer, M. (2015): *Des eigenen Glückes Schmied_in.* Geschlechterreflektierende Perspektiven auf berufliche Orientierungen und Lebensplanungen von Jugendlichen. Wiesbaden.

Micus-Loos, C./ Plößer, M./ Geipel, K./ Schmeck, M. (2016): *Normative Orientierungen in Berufs- und Lebensentwürfen junger Frauen.* Wiesbaden.

Nissen, U./ Keddi, B./ Pfeil, P. (2003): *Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen.* Erklärungsansätze und empirische Befunde. Opladen.

Oechsle, M. et al. (Hrsg.) (2009): *Abitur und was dann? Berufsorientierung und Lebensplanung junger Frauen und Männer und der Einfluss von Schule und Eltern.* Wiesbaden.

Pimminger, I. (2012): *Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf.* Agentur für Gleichstellung im ESF (Hrsg.). Berlin. (online verfügbar)

Riegraf, B. (2015): *Konstruktionen der Geschlechterdifferenz in Bewegung: Wandel, Beharrung und (Re-)Traditionalisierung?* In: C. Micus-Loos/ M. Plößer (Hrsg.): *Des eigenen Glückes Schmied_in!?* Geschlechterreflektierende Perspektiven auf berufliche Orientierungen und Lebensplanungen von Jugendlichen. Wiesbaden, S. 11–26.

Rieske, T. V./ Täubrich, M. (o.J.): *Boys in Care – Jungen*stärken bei der Wahl von Care-Berufen.* Ein analytischer Überblick über Arbeitsmarktsegregation, Ausbildungswege, Lehrmaterialien und Maßnahmen in Deutschland. Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V. (online verfügbar)

Ritterhoff, C. (2013): *Orientierung geben – Anregungen und Praxishilfen für eine erfolgreiche Jungenförderung.* Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (online verfügbar)

Schmeck, M. (2019): *Diskursfeld Technik und Geschlecht.* Berufliche Identitätsentwürfe junger Frauen im Spannungsfeld von Tradition, Transformation und Subversion. Bielefeld.

Schwiter, K. (2011): *Lebensentwürfe.* Junge Erwachsene im Spannungsfeld zwischen Individualisierung und Geschlechternormen. Frankfurt a.M.

Schwiter, K. (2015): *Auf dem Weg in den Arbeitsmarkt.* Junge Erwachsene im Spannungsfeld zwischen Individualität und Geschlechternormen. In: C. Micus-Loos/ M. Plößer (Hrsg.): *Des eigenen Glückes Schmied_in.* Geschlechterreflektierende Perspektiven auf berufliche Orientierungen und Lebensplanungen von Jugendlichen. Wiesbaden, S. 61–75.

Statistisches Bundesamt (2019): *Die beliebtesten Ausbildungsberufe.* (online verfügbar)

Statistisches Bundesamt (2020): *Vollzeit- und Teilzeitquote von erwerbstätigen Männern und Frauen mit Kindern 2018.* (online verfügbar)

Stiegler, B. (2007): „Erst kamen die Frauen, nun kommt Gender in die Universität – Gender Mainstreaming als Hochschulreform“. In: H. Macha (Hrsg.): *Gender Mainstreaming und Weiterbildung – Organisationsentwicklung durch Potentialentwicklung.* Opladen, S. 52.



Tipps zum Weiterlesen

Initiative Klischeefrei: www.klischee-frei.de

FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW: www.gender-nrw.de

Landesarbeitsgemeinschaft Mädchen*arbeit in NRW e.V.: www.maedchenarbeit-nrw.de

Landesarbeitsgemeinschaft Jungenarbeit in NRW e.V.: www.lagjungenarbeit.de

Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V.: www.boys-in-care.eu

Wort & Klang Küche, GbR: www.rosa-hellblau-falle.de

BiBB – Gendersensible Berufsorientierung: www.bibb.de/de/16743.php

Bundesagentur für Arbeit (BA): www.arbeitsagentur.de/bildung/klischeefrei

Bundesweite Koordinierungsstelle Boys'Day – Jungen-Zukunftstage: www.boys-day.de

Bundesweite Koordinierungsstelle Girls'Day – Mädchen-Zukunftstage: www.girls-day.de

Stadt Bielefeld – Queer in Bielefeld: www.bielefeld.de/de/gs/queer



Adressen in Bielefeld

experiMINT e.V.

Ritterstraße 19 · 33602 Bielefeld · www.experimint.de

Ansprechpartnerin: Dr. Agnes Heinemann · Tel: 0521 988 775-25 · E-Mail: anfrage@experimint.de

Fachbeirat für Mädchenarbeit

Neues Rathaus · Niederwall 23 · 33602 Bielefeld

Geschäftsführung: Annette Jankow · Tel: 0521 51 2663 · E-Mail: annette.jankow@bielefeld.de

Vorsitzende: Gabriele Stillger · Tel: 0521 9216263 · E-Mail: gabriele.stillger@awo-owl.de

Forum Jungenarbeit Bielefeld c/o Sportjugend Bielefeld

August-Bebel-Str. 57 · 33602 Bielefeld

E-Mail: info@forumjungenarbeit-bielefeld.de · www.forumjungenarbeit-bielefeld.de

Gleichstellungsstelle der Stadt Bielefeld

Niederwall 25 · 33602 Bielefeld · Tel. 0521 51-2018 oder 51-6557 · E-Mail: Gleichstellungsstelle@bielefeld.de

Gleichstellungsbeauftragte: Agnieszka Salek · E-Mail: agnieszka.Salek@bielefeld.de

Jugendberufsagentur Bielefeld

Herforder Str. 71 · 33602 Bielefeld · www.jba-bielefeld.de

Kommunale Koordinierung Übergang Schule – Beruf · REGE mbH

Herforder Str. 73 · 33602 Bielefeld · www.rege-mbh.de/jugend/kommunale-koordinierung/

Ansprechpartnerin: Claudia Hilse · Tel. 0521-9622-231 · E-Mail: claudia.hilse@rege-mbh.de



Impressum

Herausgeber

REGE – Regionale
Personalentwicklungsgesellschaft mbH
Herforder Straße 73 · 33602 Bielefeld
0521 9622 – 0 · koko@rege-mbh.de
www.rege-mbh.de

Redaktion

Claudia Hilse, REGE mbH

Fotos

AdobeStock.com, REGE mbH, Privat

Gestaltung & Produktion

kundn werbung, Orzeszek Tappe GbR
www.kundn-werbung.de

ReGe

Regionale Personalentwicklungsgesellschaft mbH

Herforder Straße 73 · 33602 Bielefeld · 0521 9622 – 0
koko@rege-mbh.de · www.rege-mbh.de



Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

