Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien 23/1: 107-116

Was soll denn weiblich sein am Hamburger Verkaufen?

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

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

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

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

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

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