



ERGEBNIS-PRÄSENTATION

AG 1 WANDEL DER ERWERBSVERLÄUFE - WELCHER BERATUNGSANSATZ ERGIBT SICH DARAUS FÜR FRAUEN UND MÄNNER?

Prof. Dr. Heike Fleßner, Universität Oldenburg

Verschriftlichung: Christa Funke

In der Arbeitsgruppe wurden zwei Projekte vorgestellt, die in Universitäten sehr unterschiedlich angesiedelt sind.

Beide Projekte gehen von einer Analyse von sich verändernden Erwerbsverläufen aus.

Dabei wurde in einem Fall der Grundkomplex Verflüssigung, Entgrenzung und Projektförmigkeit anstelle regulierter Berufsabläufe betont.

In dem anderen Projekt wurde das Beharrungsvermögen von Arbeitsfeldern, sowohl in einem sehr traditionellen Arbeitsfeldbereich, der kommunalen Verwaltung, als auch in einem an der Vorfront der Modernisierungen stehenden Arbeitsfeldbereich, der New Economy, hervorgehoben. Beharrungsvermögen in sofern, als selbst bei formaler Betonung von Gender-Gleichheit sich subversiv und unerkannt im Arbeitsfeld aufgrund seiner Strukturen, seiner Fachbeziehungen und Stereotypen, die nicht reflektiert wurden, Geschlechterhierarchien fortsetzen.

Der Befund der Arbeitsgruppe in Bezug auf die Veränderung von Erwerbsverläufen ist somit ein weit gespannter - einerseits Verflüssigung, Entgrenzung, Flexibilisierung, Neuformierung und Segmentierung von Arbeitsfeldern, zugleich aber auch ein Beharrungsvermögen von überkommenen Gender-Stereotypen.

Das eine Projekt ist das Women's Career Center der Universität Hamburg, das anknüpfend an Beratung, verschiedene Angebote macht, die sich nicht explizit an Frauen richten, die aber explizit Gender als Thema bearbeiten. Dabei wird Gender nicht als ein Defizitthema behandelt, sondern als eines, das sich auf verschiedenste Weise im Berufsleben widerspiegelt. Zu den Angeboten gehören eine Vortragsreihe mit dem Titel „Fishing for Careers“, die Vorstellung von Berufsfeldern, genderorientierte Seminare zur Berufsorientierung, Beratung unter Gender-Perspektive, Coaching und Networking sowie die Bereitstellung eines Infopools.

Beratung wird hier verstanden als ein Prozess der Entwicklung und Begleitung und der Unterstützung bei der Entwicklung von Perspektiven für die Arbeitszukunft. Ziel ist die Befähigung, sich reflexiv zu den Anforderungen neuer Arbeitsmärkte zu verhalten.

Das zweite Projekt, „Geschlechterwissen als berufliche Kompetenz“, hat seine Forschungsergebnisse umgewandelt in ein Konzept für ein Einführungsseminar für Studierende im Rahmen der BA-Strukturen und hier im Bereich Professionalisierung bzw. allgemeine berufliche Orientierung. Anknüpfend an die Erfahrung aus dem Forschungsprojekt wird der Versuch gemacht, Studierende bereits zu Beginn des Studiums zu befähigen, einen Reflexionszugang dazu zu entwickeln, dass sie in ihren späteren

Berufsfeldern, mit Machtstrukturen und Stereotypen subversiv sich durchsetzender Genderstereotypen zu tun haben werden.

Als **Diskussionsergebnisse** lassen sich insbesondere folgenden Aspekte bzw. Fragen hervorheben:

Es bedarf genau der dargestellten unterschiedlichen Möglichkeiten der Reflexion von Genderstrukturen. Also sowohl der Beratung in Form eines Career Centers als auch der festen Verankerung in Studienstrukturen. Eine Verstärkung dieser Angebote ist notwendig.

Es wurde die Frage aufgeworfen, wie eine Beratung und eine Vermittlung von Reflexionskompetenz überhaupt aussehen kann, die nicht an Defiziten, insbesondere an Defiziten von Frauen, die aber auch nicht an „paternalistischen Frauenstärken-Konzept“ ansetzt.

Dritter zentraler Aspekt war die Frage, ob es überhaupt sinnvoll ist, bereits am Beginn des Studiums mit einer Berufsfeldorientierung zu beginnen und genderreflexive Blicke auf Berufsfelder zu richten. Ist nicht die Lebensrealität der jungen Frauen und Männer zu diesem Zeitpunkt eine andere? Wäre es nicht besser, genderreflexive Kompetenzen bezogen auf die Studienrealität der Institution Hochschule zu entwickeln? Diese Frage wurde als solche stehen gelassen. Es gilt hier, zunächst auch Erfahrungen mit der neuen BA-MA-Struktur zu machen und auszuprobieren.

Erfahrungen der FU Berlin und aus Bielefeld zeigen, dass mit der Studienstrukturreform die Notwendigkeit der Reflexion dessen, was Universität vermittelt, und wie dies für die Berufsreflexion und -vorbereitung genutzt werden kann, in den Blick genommen wurde und einen Weg darstellte, in vielen Studiengängen genderreflexiv zu planen. Mit der Studienstruktur ist es hier also gelungen, die Frage von Gender als Inhalt von Lehre in Planung erfolgreich zu integrieren.

Zum Schluss:

Unterschiedliche Positionen wurden vertreten zu der Frage, ob „Gender“ als Begriff benutzt werden sollte. Ist es nicht das berühmte „Non-Word“, das „G-Word“, das vermieden werden sollte?

Zum einen wurde die Position vertreten, dass es das wichtigste sei, ins Gespräch zu kommen, über Sachfragen oder über allgemeine inhaltliche, auch möglicherweise disziplinäre Fragen, und daran Genderfragen zu entdecken.

Dem gegenüber stand die Forderung, das Wort „Gender“ explizit zu nutzen und sich nicht einer „Entnennungsstrategie“ zu unterwerfen. Die Benennung mache es möglich, Gender an vielen Stellen in der Hochschule zum Gegenstand von Gesprächen und von Veränderungen zu machen.