

Studium und Beruf im Wandel – Wie kommt Gender in die Modernisierungsprozesse der Hochschulen?
 AG 1: Wandel der Erwerbsverläufe – Welcher Beratungsansatz ergibt sich daraus für Frauen und Männer?

Impulsreferat: Dr. Sünne Andresen, Christoph Kimmerle

Geschlechterwissen als berufliche Kompetenz – ein gendersensibler Seminaransatz zur Allgemeinen Berufsvorbereitung in Bachelorstudiengängen

1. Wandel der Arbeitsverhältnisse - In welche Richtung sollte Beratung heute gehen und warum in diese?

Wir sind hier eingeladen worden, um etwas zu der Frage beizutragen, welcher Beratungsansatz angesichts des aktuellen Wandels der Erwerbsverhältnisse insbesondere unter Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse als sinnvoll oder gar notwendig anzusehen ist. Charakteristisch für diesen Wandel ist u.a. die Erosion des so genannten Normalarbeitsverhältnisses, die Verknappung von Erwerbsarbeit und die Zunahme flexiblerer Arbeitsverhältnisse sowie neuer Formen von selbständiger und freiberuflicher Erwerbstätigkeit. Bislang eher als randständig angesehene fachübergreifende Kompetenzen werden für immer mehr Arbeitskräfte zu zentralen Qualifikationen (Stichwort: subjektivierte Arbeitskraft). Diskontinuierliche Verläufe in der Erwerbstätigkeit und in den Erwerbsbiografien nehmen – nun auch bei Männern – zu.

Daran anknüpfend wurde die These formuliert, dass dieser umfassende Wandel auch zu einer Veränderung der asymmetrisch-hierarchischen Geschlechterverhältnisse führen könne. *Zum einen* wurde vermutet, dass Geschlecht an Bedeutung verlieren würde. Eine verstärkte Leistungsorientierung und Ausnutzung aller ‚Personalressourcen‘ werde geschlechterdifferente Arbeitsteilungen und Diskriminierungen nach Geschlecht, Familienstand und sexueller Orientierung dysfunktional machen. Auch im Privaten werde der Wandel die bisherigen Weiblichkeits- und Männlichkeits-Normen sowie die Selbstverständlichkeiten in den Arrangements zwischen den Geschlechtern in Frage stellen. *Zum anderen* wurde angenommen, dass es durch die Aufwertung bisher weiblich typisierter Kompetenzen und die Erosion der von Männern praktizierten Erwerbsformen (Stichwort: „Feminisierung der Arbeit“; vgl. z.B. Petra Dannecker 2000) zu einer Angleichung zwischen Frauen und Männern und damit tendenziell zur verbesserten Integration von Frauen in den formellen Erwerbsarbeitssektor und auch in führende Positionen kommen werde.

Mit der Frage, welche Schlussfolgerungen sich aus dem Wandel der Erwerbsarbeitsverhältnisse und dessen Auswirkungen auf Frauen und Männer für die Beratung von Studierenden ergeben, haben wir uns nicht im eigentlichen Sinne als

Beraterinnen und Berater, sondern als Lehrbeauftragte beschäftigt. Von der Freien Universität Berlin waren wir angefragt worden, ob wir im neu begründeten Bereich der Allgemeinen Berufsvorbereitung für Bachelorstudierende ein praxisorientiertes Blockseminar zu ‚Gender‘ und ‚Diversity‘ anbieten würden. Die Anfrage war an uns gegangen, weil wir in einem mehrjährigen Forschungsprojekt¹ am Beispiel des Organisationsumbaus in der öffentlichen Verwaltung untersucht haben, ob und inwiefern der Wandel von Erwerbsarbeitsverhältnissen auch zu einem Abbau von Geschlechterhierarchien führt.² Grundlegend für unsere Studie war die Konzeption der öffentlichen Verwaltung als einem **strukturierten Machtfeld**, in dem überhaupt erst entschieden wird, welche beruflichen Kompetenzen erforderlich sind, was eine Leistung ist, welche Tätigkeiten zu Männern ‚passen‘ und welche zu Frauen und wer folglich zu welchen Positionen Zugang erhält oder aber ausgeschlossen bleibt/wird. Diesen **Feldansatz** haben wir auch bei unserem berufsorientierenden gendersensiblen Seminar zugrunde gelegt. Wir gehen davon aus, dass er auch für Überlegungen zur Konzeption von Beratungsarbeit nützlich sein könnte, die heute stärker denn je vor der Herausforderung steht, Studierenden unter sich rasch wandelnden beruflichen Verhältnissen eine individuell angemessene und praxisnahe Orientierung zu geben.

Den *Aufbau* unseres Impulsreferats haben wir uns so vorgestellt: Wir beginnen mit empirisch gegründeten Erkenntnissen zum Wandel der Arbeitsverhältnisse – zunächst am Beispiel der Einführung neuer Steuerungs- und Managementformen in der öffentlichen Verwaltung sowie anschließend am Beispiel der Beschäftigungsformen im ‚New-Economy‘-Bereich, die durch zunehmende Deregulierung gekennzeichnet sind und sich aller Voraussicht nach auch im Arbeitsmarktsegment für Akademikerinnen und Akademiker weiter verbreiten werden. Kurz und schlaglichtartig wollen wir zeigen, welche geschlechterdifferenzierenden und -diskriminierenden Dimensionen dieser ‚modernisierten‘ Formen der Organisation von Arbeit in den Blick geraten, wenn diese aus einer feldanalytischen Perspektive betrachtet werden. Verdeutlicht werden soll zweierlei: 1. Warum nicht davon auszugehen ist, dass ein gendersensibler Beratungsansatz in absehbarer Zeit überflüssig wird. Und 2. welche Schlussfolgerungen daraus zu ziehen sind. D.h. warum unseres Erachtens gerade die Vermittlung eines Wissens darüber, dass Geschlecht jeweils feld- und kontextspezifisch

¹ Das DFG-Projekt „Vergeschlechtlichungsprozesse bei der Reform der kommunalen Verwaltung“ war von Mai 2000 bis August 2004 an der Universität Potsdam unter Leitung von Prof. Dr. Irene Dölling angesiedelt.

² Zentrales Erkenntnisinteresse war es, am Beispiel der Analyse dieses konkreten Feldes einen Beitrag zu der übergeordneten Frage leisten zu können, inwiefern die Veränderungen der gesellschaftlichen (Arbeits-)Verhältnisse auch eine Erosion geschlechtlicher Differenzierungen und einen Abbau von Geschlechterhierarchien einschließen oder ob sich der soziale Wandel *in* diesen Formen vollzieht.

Bedeutung erlangt, für Ratsuchende besonders hilfreich sein könnte. *Schließlich* zeigen wir dann am konkreten Seminarkonzept, wie wir diese Theorie-Perspektive in die Form einer universitären fächerübergreifenden Lehr- und Trainingsveranstaltung übersetzt haben.

2. Welche Chancen, welche Herausforderungen ergeben sich durch neue Formen der Beschäftigung, der Arbeitsorganisation und der Integration von Arbeitskraft? - Empirische Erkenntnisse und Schlussfolgerungen

2.1 Beispiel öffentliche Verwaltung: Neue Steuerungs- und Managementformen

Auch für die öffentliche Verwaltung verbindet sich mit der Einführung neuer Steuerungs- und Arbeitsmodelle³ die Vision eines umfassenden Wandels der Organisation und als Folge hiervon der Geschlechterverhältnisse⁴. Unsere empirische Untersuchung in einem Ostberliner Bezirksamt bestätigt diese Annahme so allerdings nicht.⁵ Die Geschlechterverteilungen in der Organisation verweisen trotz des im Vergleich mit vielen anderen Arbeitsmarktsegmenten hohen Frauenanteils⁶ nach wie vor auf deutliche Strukturierungen nach Geschlecht: Frauen finden sich vor allem auf den im Rang und in der Hierarchie unten angesiedelten Positionen und Tätigkeitsfeldern.⁷ Außerdem ist festzustellen, dass von den reformbedingten Veränderungen keine Impulse für die Akteurinnen und Akteure ausgehen, geschlechtertypisierende Deutungen oder Arbeitsstrukturen und Anforderungen in Frage zu stellen, die die hierarchische Geschlechterordnung reproduzieren. Im Gegenteil: Angesichts sich verschärfender Arbeitsbedingungen, drohendem Arbeitsplatzverlust und zunehmender Konkurrenz werden diese eher bestätigend aufgegriffen. Dies gilt beispielsweise insbesondere für die Akzeptanz eines verstärkt an individualisierter Leistungsfähigkeit und voller

³ Durch die Dezentralisierung von Aufgaben und Verantwortung, die Einführung ergebnisorientierter Verfahren und die ‚Aktivierung‘ durch mehr Wettbewerb sollen die Effizienz, Qualität und Produktivität gesteigert, die Kosten gesenkt und ‚bürokratisches‘ Verwaltungshandeln abgebaut werden (vgl. Kommunale Gemeinschaftsstelle 1993).

⁴ So wurde von Vertreter/inne/n der Frauen- und Geschlechterforschung die These formuliert, dass mit der Abkehr vom traditionell-bürokratischen und hierarchisch-tayloristisch strukturierten Organisationsmodell auch Teilungs- und Hierarchisierungslinien an Bedeutung verlieren könnten, die bisher entlang der Geschlechterdifferenz verlaufen und als Platzanweiser für Männer und Frauen in der Organisation fungieren (vgl. Goldmann 1995, 1997).

⁵ Im ersten Teil des Forschungsprojekts hatten wir die Etablierung neuer Personalauswahlstrukturen und neuer Anforderungen an die erste Leitungsebene sowie das Organisationsverständnis und das Geschlechter-Wissen der Führungskräfte untersucht. Im zweiten Teil standen die Arbeitsorganisation, diesbezügliche Veränderungen und deren Aneignung durch die Beschäftigten in ausgewählten Abteilungen im Vordergrund.

⁶ In den Berliner Landesverwaltungen betrug der Frauenanteil 1999 55%, in den Bezirksverwaltungen 73,8% (vgl. Statistisches Landesamt Berlin 2000).

⁷ Zwar sind Frauen mit fast 50% auf der ersten Leitungsebene vertreten, die im Zuge der Reform neu besetzt wurde. Dies ist aber wesentlich darauf zurückzuführen, dass Frauen in der von uns untersuchten *Ostberliner* Bezirksverwaltung bereits vor der Reform und Fusion relativ gut positioniert waren und dies – zumindest zunächst einmal – halten konnten.

Einsatzbereitschaft orientierten Arbeitstypus, der darauf basiert, dass die Arbeitskraft ungebunden ist von Reproduktionsarbeit im Privaten. Eine Anforderung also, der Männer deutlich eher entsprechen als Frauen, die gesamtgesellschaftlich nach wie vor überwiegend für diese privaten Reproduktionsaufgaben Verantwortung tragen.⁸

Insgesamt zeigte sich, dass die Bedeutung von Geschlecht vor allem **in der Praxis**, d.h. im konkreten Handeln der Akteurinnen und Akteure in einem strukturierten Machtfeld hergestellt wird.

Dazu ein konkreter Untersuchungsausschnitt: Als ein wesentliches Element des Organisationsumbaus in der öffentlichen Verwaltung gilt die Etablierung einer neuen Führungs- und Personalmanagementkultur, die einschließt, dass zu den Anforderungen an die neuen Führungskräfte insbesondere auch soziale Kompetenzen gehören (vgl. z.B. Engelniederhammer u.a. 2000, 462). Für die Neu-Besetzung der ersten Leitungsebene in der von uns untersuchten Kommunalverwaltung wurden die Bewerber/innen daher nach einem innovativen Verfahren ausgewählt. D.h. die Feststellung der Eignung der Bewerber/innen erfolgte nicht mehr nur nach den Personalakten und bisherigen Aufstiegsmustern wie der tariflichen Eingruppierung und der Dauer der Betriebszugehörigkeit, sondern die Bewerber/innen mussten ihre Kompetenzen in Tests, Gruppenübungen u.ä. nachweisen und einem Auswahlgremium präsentieren. Die damit praktizierte größere Transparenz und Leistungsorientierung bei der Personalauswahl führten allerdings nicht dazu, dass vergeschlechtliche Deutungsmuster bei der Definition von Anforderungen und Eignung obsolet wurden. Und auch die Aufwertung der traditionell als weiblich typisierten sozialen und bislang im Feld randständigen Kompetenzen bewirkte nicht, dass sich die Chance für Frauen erhöhte, als geeignete Führungskräfte ausgewählt zu werden. Vielmehr erwies sich die Aneignung und Ausgestaltung dessen, was unter sozialen Kompetenzen zu verstehen ist und welchen Stellenwert diese in der Verwaltungsorganisation einnehmen, als ein wichtiger Teil der auch vergeschlechtlichten und vergeschlechtlichenden Macht- und Handlungslogik im Feld. In der Situation um hochdotierte Stellen wurden die Anforderungen strategisch definiert. Es zeigte sich, dass die aufgewerteten ‚sozialen Kompetenzen‘ zwar Teil eines grundlegenden Wandels im Feld sind, dabei aber als eine Art ‚Pass-partout‘ fungierten.

⁸ Auch die Akzeptanz von taylorisierten Formen der Arbeitsorganisation nimmt zu, da diese unter dem Druck der Kostenersparnis als besonders zweckmäßig angesehen werden. Bislang sind diese Organisationsformen von Arbeit dadurch gekennzeichnet, dass Frauen die Positionen einnehmen, auf denen die eher Rang niedrigen Routinetätigkeiten verrichtet werden und mit denen geringere Aufstiegschancen verbunden sind.

Inhaltlich nicht feststehend wurden sie von den Akteurinnen und Akteuren genutzt, um die eigene Position möglichst zu erhalten oder zu verbessern:

1. So reklamieren in einer Situation, in der soziale Kompetenzen als wesentliche Anforderung an moderne Führungskräfte gelten, Frauen wie Männer diese für sich. Die befragten Männer weisen explizit die Vorstellung zurück, Frauen seien in besonderer Weise hierfür prädestiniert. Demgegenüber bestätigen die befragten Frauen die Auffassung, dass insbesondere Frauen sozial kompetent sind.

2. Frauen und Männer füllten darüber hinaus unterschiedlich, was sie unter sozialen Kompetenzen verstanden. Die weiblichen Führungskräfte bzw. Bewerberinnen beziehen sich vor allem auf Komponenten wie Empathie usw.⁹ An ihren männlichen Kollegen nehmen die interviewten Frauen vor allem Durchsetzungsfähigkeit und Konfrontationsbereitschaft wahr. Demgegenüber sprechen die interviewten Männer deutlicher über die instrumentelle Bedeutung der geforderten sozialen Führungsqualitäten und betonen deren Wirkung als ‚sozialen Kitt‘, um die Beschäftigten trotz zunehmender Dominanz ökonomischer Gestaltungsprämissen und massiven Stellenabbaus zu motivieren und ‚im Boot‘ zu halten. Vergleicht man die in den stellenbezogenen Anforderungsprofilen aufgeführten Kompetenzen und berücksichtigt die Dominanz ökonomischer Vorgaben in der konkreten Umbruchsituation im Feld der Berliner Bezirksverwaltungen, erweisen sich damit die männlichen Führungskräfte als passender.

Die Definition und die Herstellung von ‚Passung‘ zwischen Anforderungen und Personen erfolgt also nicht in einem luftleeren Raum, sondern vielmehr im Arbeitshandeln in einem sozialen, d.h. nach Geschlecht, Alter, Klasse, Rasse usw. strukturierten Feld unterschiedlich sozialisierter Individuen. Deshalb halten wir es auch für wichtig, den Studierenden in der Berufsvorbereitung eine solche feldanalytische Perspektive und Reflexionsfähigkeit zu vermitteln. Diese Strukturierungen spielen auch in Berufs- und Tätigkeitsfeldern, in denen sich besonders deregulierte Formen der Arbeitsorganisation durchgesetzt haben, eine Rolle. Wir kommen damit zu unserem zweiten Beispiel.

⁹ Sie verorten deren Erwerb in der Sphäre des Privaten und der Familie und bestätigen damit implizit die mit wenig gesellschaftlicher Anerkennung verbundene Deutung von ‚weiblicher sozialer Kompetenz‘ als einer ‚Allerweltstugend‘ und als ‚soziale Natur‘ von Frauen (vgl. hierzu ausführlich Andresen/Dölling/Kimmerle 2003, Kap. 5).

2.2. Die ‚New Economy‘ als Prototyp für flexibilisierte und deregulierte Formen der Beschäftigung

Als prototypisch für die zukünftigen Formen von Arbeit gelten vielfach die Verhältnisse in der so genannten ‚New Economy‘, die sich vor allem durch **umfassende Flexibilisierung und Deregulierung** auszeichnen (vgl. Scheele 2002). Die kulturellen und arbeitsorganisatorischen Besonderheiten dieses neuen Erwerbsfeldes wurden von einigen Autorinnen als Chance gerade auch für beide Geschlechter gedeutet. Die Erwartung war, dass der lockere Umgangston und Kleidungsstil, das Bewusstsein, zu einer Art ‚Familie‘ zu gehören, die Ausrichtung der Arbeit auf ‚Kommunikations- und Teamfähigkeit‘, auf Beratungs- und Informationsarbeit u.ä.m. den traditionell ‚weiblichen‘ Fähigkeiten besonders entspreche (vgl. Deckstein/Felixberger 2000, Gertrud Höhler 2001, zit. nach Ortlieb/Rokitte 2004, 113). Ähnlich wie bei den ‚sozialen Kompetenzen‘ wurde dabei angenommen, dass das Vorhandensein bestimmter essentiell gedachter Fähigkeiten oder gar Eigenschaften von Frauen zum Vorteil für sie werden könnte.

Untersuchungen zu Institutionalisierungsprozessen in New-Economy-Unternehmen widerlegen diese Annahme. Sie sprechen eher dafür, „dass die üblichen geschlechtsbezogenen Segregationslinien und Hierarchisierungen auch in New Economy-Unternehmen weiterhin bestehen“ und „dass die von männlichen Gründern geprägte Unternehmenskultur, der weitgehende Verzicht auf formale Strukturen und Regeln wie auch auf eine professionelle Personalpolitik die Chancen von Frauen in New Economy-Unternehmen eher beschränken“ (Ortlieb/Rokitte 2004, 135). Im Einzelnen zeigt sich:

- Frauen gehören kaum zu den Unternehmensgründern.
- In Führungspositionen sind sie mit 14,5% zwar etwas stärker vertreten als im bundesdeutschen Durchschnitt, bleiben im Vergleich mit Männern auf dieser Ebene aber weiterhin deutlich unterrepräsentiert.
- Es lassen sich klare horizontale Segregationslinien nachweisen: Tätigkeitsfelder von Frauen finden sich „im Wesentlichen in den Bereichen Organisation, Webdesign, Grafik, Content und Redaktion“ (ebd. 119) – hier teilen sie sich die Arbeit mit Männern. Hingegen sind sie in den zentralen Bereichen der Finanzierung, Programmierung und Datenbanken, Forschung und Entwicklung kaum vertreten. Dies sind die Bereiche, in denen Männer stark dominieren.

Ursachen hierfür sind in der ‚Gemeinschaftskultur‘ zu sehen, die in diesen neuen Unternehmen praktiziert wird. Zwar wurden patriarchale Strukturen durch „netzwerk-ähnliche

„Geschwisterbande““ (ebd. 123) abgelöst. Allerdings basieren diese auf einer starken Wertegemeinschaft und einer „vollständigen Identifikation der Einzelnen mit dem Clan“ (ebd. 124). Frauen werden hier nicht als ‚gleichberechtigte Schwestern‘ integriert, sondern gelten aufgrund von geschlechtsbezogenen Stereotypisierungen als „fremde Kultur“ (ebd.).

Weitere Aspekte sind die Modi der Personalgewinnung und -auswahl, die Entgelt- sowie die Arbeitszeitpolitik. Insgesamt erweist sich, dass gerade der Verzicht auf formale und gleiche Regelungen einerseits und die klare Orientierung an den Anforderungen der neuen technologiebasierten Märkte zur Herausbildung eines Tätigkeits- und Anforderungsfeld beitragen, in dem junge, risikofreudige Männer, die ‚durchstarten‘ und etwas bewegen wollen, die passenden Arbeitskräfte darstellen.

Zusammenfassend lassen sich folgende **Erkenntnisse** aus den empirischen Untersuchungen festhalten:

- Formale Ausschließungsprinzipien nach Geschlecht existieren in unserer Gesellschaft kaum mehr. Der Ausschluss erfolgt vor allem ‚informell‘ und kulturell, in der Handlungspraxis vergeschlechtlichter und vergeschlechtlichender Akteure und Akteurinnen und Felder.
- Der Wandel der Arbeitsverhältnisse ändert grundsätzlich daran (zunächst?) wenig; je nach Kontext verstärken die Veränderungen auch die Asymmetrien und Hierarchien zwischen Frauen und Männern.
- Die Langlebigkeit der geschlechtlichen Strukturierung von Arbeit beruht gerade darauf, dass Vergeschlechtlichungen als Grenzziehungen sehr variabel und je nach Kontext eingesetzt werden und verändert werden können.

Feldanalytisch vorzugehen heißt dabei:

- den jeweiligen beruflichen Kontext und die zentralen Strukturierungsdimensionen von Arbeitshandeln – und beides unter dem Aspekt von Geschlecht – in den Blick zu nehmen.

Aus diesem Umstand haben wir für unser berufsorientierendes Seminar den Schluss gezogen, dass es nur darum gehen kann:

- ein fragendes und analysierendes Wissen darüber zu vermitteln, welche Bedeutung Geschlecht als eine exemplarische Kategorie sozialer Differenzierung in der eigenen Berufsorientierung und in den aktuellen Berufswelten hat, wie es in die Kultur- und Organisationsmuster der verschiedenen Tätigkeitsfelder eingeschrieben sein kann und

wie die beruflichen Werdegänge und Chancen von Frauen und Männern hiervon beeinflusst sein können; sowie

- dazu zu befähigen, Vergeschlechtlichungen in ihrer Variabilität wahrzunehmen und sich – bei der Studienfachwahl, Gestaltung des Studiums, Berufseinstiegs und der Antizipation des beruflichen Werdegangs – gezielt dazu ins Verhältnis zu setzen .

3. Das Seminarkonzept – allgemein, nur noch in Stichworten als Kommentar zur Folie

Zum Formalen: es handelt sich um ein Blockseminar (1 Vorbereitungstreffen sowie 3 Wochenendtermine) für männliche und weibliche Studierende mit einem zeitlichen Umfang von ca. 120 SWS (32 Anwesenheitszeiten, die übrigen Zeiten als Vor- und Nachbereitung). Das Seminar wird ergänzt durch ein Trainingswochenende, dessen Schwerpunkt – wie der Name sagt – auf praktischen Übungen zur Gendersensibilisierung liegt. Der Leistungsanspruch aus dem gesamten Modul beträgt 5 Kreditpunkte.

Zum konzeptionellen Grundsatz des Seminars: Zentrale Bedeutung hat das Anknüpfen an den Erfahrungen und Wahrnehmungen der Teilnehmer/innen sowie die Durchdringung und kritische Reflexion dieser Erfahrungen und Wahrnehmungen mit Hilfe von theoretischen Erklärungsansätzen. Entsprechend setzt sich der konkrete Ablauf aus ‚praktischen Übungen‘¹⁰ und Theorieeinheiten zusammen.

Wichtigstes Ziel ist es, die Teilnehmer/inne/n für die Bedeutung von Geschlecht in der Arbeit zu sensibilisieren und sie in die Lage zu setzen, selbständig bestimmte Berufsfelder unter diesem Aspekt zu befragen und daraus auch Rückschlüsse für die eigene Berufsorientierung zu ziehen. Als praktische Übung hierfür sieht unser Seminar vor, dass die Teilnehmenden Leitfaden gestützte Interviews mit Vertreter/innen aus verschiedenen Praxisfeldern durchführen sollen. Die Interviewfragen hierfür werden gemeinsam im Seminar in der Auseinandersetzung mit dem theoretischen Stand zur Vergeschlechtlichung von Berufsfeldern erarbeitet.¹¹ Wir gehen davon aus, dass so quasi ‚zwei Fliegen mit einer Klappe geschlagen‘ werden können:

¹⁰ Als Einstieg ist eine Übung zur alltäglichen Wahrnehmung und Bedeutung von Geschlecht im Alltag geplant. Je nach Größe der Gruppe und Offenheit der Teilnehmenden kann hier a) die Papierstapel-Übung, b) ein Quiz z.B. zur Segmentierung von Berufen und Positionen (etwa an der Uni, z.B. ‚leere‘ Statistiken ausfüllen lassen), c) eine Rallye, d) eine Übung zum Geschlechtswechsel (was wäre, wenn ich das andere Geschlecht wäre ...; was mag ich an meinem Frau/Mann-Sein? Was mag ich nicht?) durchgeführt werden. Als Übung zur Studienfach- bzw. Berufswahl ist an das Konzept der ‚individuellen Berufsfindung‘ von Uta Glaubitz (2003) gedacht.

¹¹ Eine Liste möglicher – allerdings nicht gendersensibler – Fragen findet sich bei Glaubitz (2003): ‚Wie sieht Ihr ganz normaler Arbeitsalltag aus? Wie sind Sie in diese Position gekommen? Was muss man dafür können

- (1) die Studierenden wichtige Kompetenzen in der Auseinandersetzung mit der Berufswelt aneignen, sich überhaupt bewusst und planend damit auseinandersetzen und
 (2) dieses von vornherein aus einer genderkritischen Perspektive geschieht.

Zitierte Literatur:

Andresen, Sünne / Dölling, Irene / Kimmerle, Christoph (2003): Verwaltungsreform als soziale Praxis. Opladen

Dannecker, Petra (2000): Globalisierung und „Migration“ von Produktions- und Geschlechtsstrukturen: Fabrikarbeiterinnen in Bangladesch. In: Lenz / Nickel / Riegraf (Hg.): Geschlecht - Arbeit - Zukunft. Münster (49-74)

Engelniederhammer u.a. (2000): Haupt- und Nebenwege. Eine Zwischenbilanz zur Verwaltungsreform in Berlin. Berlin

Glaubitz, Uta (2003): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen. Frankfurt/M.

Goldmann, Monika (1995): Industrielle Rationalisierung als Geschlechterpolitik. Neue Perspektiven für Frauen durch Organisationsentwicklung und Arbeitsgestaltung im Betrieb. In: Aulenbacher / Siegel (Hg.): Diese Welt wird völlig anders sein. Denkmuster der Rationalisierung. Pfaffenweiler (209-229)

Goldmann, Monika (1997): Globalisierungsprozesse und die Arbeit von Frauen im Dienstleistungsbereich. In: Altvater u.a.: Turbokapitalismus. Gesellschaft im Übergang ins 21. Jahrhundert. Hamburg (155-170)

Kommunale Gemeinschaftsstelle (KGSt) (1993): Das neue Steuerungsmodell. Begründungen, Konturen, Umsetzung. Bericht Nr. 4/1993

Ortlieb, Renate und Rokitte, Simone (2004): New Economy – neue Geschlechterverhältnisse? In: Pasero / Priddat (Hg.): Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender. Wiesbaden (113-141)

Statistisches Landesamt Berlin (2000): Pressemitteilung 35/01. www.statistik-berlin.de/pms2000/sg23/2001/01-03-02a.html

Scheele, Alexandra (2002): Von „Yetties“ und „flinken Servicekräften“: Zur geschlechtlichen Ausgestaltung des Dienstleistungssektors. In: Gottschall / Pfau-Effinger (Hg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Opladen (249-266)

Anhang: Das Seminarkonzept

Seminar / Training: Geschlechterwissen als berufliche Kompetenz

Block I:

6 Stunden (3 Arbeits- einheiten)	Einstieg ins Thema – Sensibilisierung: zur Konstruktion von Geschlecht und zur geschlechterdifferenten Organisation von Arbeit
6 Stunden (3 Arbeits- einheiten)	Zur Bedeutung von Geschlecht bei der Berufsorientierung, in beruflichen Handlungsfeldern sowie im Wandel der Arbeitsverhältnisse

Block II:

6 Stunden (3 Arbeits- einheiten)	Haben Tätigkeiten und Berufe ein Geschlecht? – Erklärungsansätze
6 Stunden (3 Arbeits- einheiten)	Gendersensible Handlungsstrategien: individuell und kollektiv Vorbereitung von Experteninterviews mit Praxisvertreter/innen

Block III:

6 Stunden (3 Arbeits- einheiten)	Auswertung und Präsentation der Ergebnisse aus den Interviews mit den Praxisvertreter/innen Umsetzung und Anwendung
--	--