

# Praxishandbuch

## Methoden der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Frauen

Brigitte Mosberger  
Karin Steiner  
Marie Jelenko  
Clara Fritsch  
Eva Leuprecht



abif – Analyse, Beratung  
und interdisziplinäre Forschung  
[www.abif.at](http://www.abif.at)



Arbeitsmarktservice  
Österreich  
ABI / Arbeitsmarktforschung  
und Berufsinformation  
[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)

# Praxishandbuch

## Methoden der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Frauen

### **AutorInnen:**

Brigitte Mosberger  
Karin Steiner  
Marie Jelenko  
Clara Fritsch  
Eva Leuprecht

### Impressum:

Copyright

abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung  
Einwanggasse 12/5, 1140 Wien, [www.abif.at](http://www.abif.at)

Grafik

Lanz, 1030 Wien

1. Auflage

Wien, Juli 2007

Im Auftrag und mit Unterstützung des  
AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation  
Treustraße 35–43, 1200 Wien, [www.ams.at](http://www.ams.at)

Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, 1190 Wien

# Inhalt

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Einführung</b> .....   | <b>8</b>  |
| <b>1 Einleitung</b> .....   | <b>10</b> |
| <b>1.1 Frauen am Arbeitsmarkt – Ein kurzer Überblick</b> .....  | <b>10</b> |
| <b>1.2 Die Welt des Arbeitsmarktes – Visionen, Widersprüche, Chancen für Frauen</b> .....               | <b>17</b> |
| 1.2.1 Hohe Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern .....                                     | 18        |
| 1.2.2 Geschlechtsspezifische Berufskarrieren .....  | 19        |
| 1.2.3 Segregation des Arbeitsmarktes .....  | 19        |
| <b>1.3 Weibliche Lebensläufe und Berufsentscheidungen</b> .....   | <b>21</b> |
| <b>1.4 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt durch das AMS</b> ..... | <b>22</b> |
| <b>1.5 Zielgruppen</b> .....  | <b>23</b> |
| 1.5.1 Jugendliche und junge Erwachsene .....  | 24        |
| 1.5.2 Wiedereinsteigerinnen nach einer familienbedingten Unterbrechung .....                            | 24        |
| 1.5.3 Frauen ab 45 .....  | 25        |
| 1.5.4 Migrantinnen .....  | 25        |
| <b>1.6 Tipps zur didaktischen Umsetzung einer gendersensiblen Berufsorientierung</b> .....              | <b>26</b> |
| 1.6.1 Grundlagen gendersensibler Didaktik .....   | 26        |
| 1.6.2 Koedukation .....   | 28        |
| 1.6.3 Sprache .....   | 29        |
| <b>2 Methoden</b> .....   | <b>31</b> |
| <b>2.1 Methoden für TrainerInnen (TR)</b> .....   | <b>31</b> |
| 2.1.1 Gründe für die Berufswahl .....   | 31        |
| 2.1.2 Meine Rolle als TrainerIn .....   | 32        |
| 2.1.3 Mädchen und Burschen in meiner Schulzeit .....  | 33        |
| 2.1.4 Medienwirklichkeit – Meine Wirklichkeit? .....  | 33        |
| 2.1.5 Gendersensible Selbstbeobachtung der Berufsorientierung .....                                     | 35        |
| 2.1.6 Was ist genderspezifisches Verhalten? .....   | 36        |
| 2.1.7 Eigene Geschlechterrolle und Sozialisation .....  | 37        |
| 2.1.8 Rollenklischees und Rollenstereotype .....  | 38        |
| <b>2.2 Berufseinstieg</b> .....   | <b>39</b> |
| 2.2.1 Orientierung .....  | 40        |
| 2.2.1.1 <i>Dementi-Übung</i> .....  | 40        |
| 2.2.1.2 <i>Zufällig weiblich</i> .....  | 41        |
| 2.2.1.3 <i>Botschaften für das Leben</i> .....  | 42        |
| 2.2.1.4 <i>Lena und Gerd</i> .....  | 42        |

|            |   |           |
|------------|---|-----------|
| 2.2.1.5    | <i>Die Zukunft von Peter und Petra</i>              | 43        |
| 2.2.1.6    | <i>Wie stelle ich mir meine Zukunft vor?</i>        | 44        |
| 2.2.1.7    | <i>Stellen Sie sich das einmal vor!</i>             | 45        |
| 2.2.1.8    | <i>Wie deuten Sie das?</i>                          | 46        |
| 2.2.1.9    | <i>Berufe der Eltern</i>                            | 47        |
| 2.2.1.10   | <i>„Persona“</i>                                    | 48        |
| 2.2.1.11   | <i>Technik ist auch Frauensache</i>                 | 49        |
| 2.2.1.12   | <i>Technikbilder und -zugänge</i>                   | 50        |
| 2.2.1.13   | <i>Zwei auf diesem Bild sind anders</i>             | 51        |
| 2.2.2      | <i>Aktivierung</i>                                  | 52        |
| 2.2.2.1    | <i>Wie war das eigentlich bei Ihnen?</i>            | 52        |
| 2.2.2.2    | <i>Berufe, die zu mir passen</i>                    | 54        |
| 2.2.2.3    | <i>Wer hat welchen Beruf?</i>                       | 54        |
| 2.2.2.4    | <i>Prioritätensetzung</i>                           | 56        |
| 2.2.2.5    | <i>Daily Soaps</i>                                  | 57        |
| 2.2.2.6    | <i>Frauenberufe – Männerberufe</i>                  | 58        |
| 2.2.2.7    | <i>Einsetzen für berufliche Interessen</i>          | 59        |
| 2.2.3      | <i>Information</i>                                  | 60        |
| 2.2.3.1    | <i>Freie Berufswahl von Mädchen?</i>                | 60        |
| 2.2.3.2    | <i>Mein Berufswunsch</i>                            | 61        |
| 2.2.4      | <i>Potenzial</i>                                    | 62        |
| 2.2.4.1    | <i>Experiment Anna</i>                              | 62        |
| 2.2.4.2    | <i>Ich mache mir ein Bild</i>                       | 64        |
| 2.2.4.3    | <i>Starke Mädchen</i>                               | 65        |
| 2.2.4.4    | <i>Die verborgenen Schätze der Frau</i>             | 66        |
| 2.2.4.5    | <i>Körpersprache und Sprachverhalten</i>            | 67        |
| 2.2.4.6    | <i>Korsett und Krawatte</i>                         | 68        |
| 2.2.5      | <i>Jobfinding</i>                                   | 69        |
| <b>2.3</b> | <b><i>Wiedereinstieg in den Beruf</i></b>           | <b>70</b> |
| 2.3.1      | <i>Standortbestimmung</i>                           | 71        |
| 2.3.1.1    | <i>Ich und meine Macken</i>                         | 71        |
| 2.3.1.2    | <i>Rollenwechsel alltäglich</i>                     | 71        |
| 2.3.1.3    | <i>Maskulinität und Femininität am Arbeitsplatz</i> | 72        |
| 2.3.1.4    | <i>Drei Wünsche</i>                                 | 74        |
| 2.3.1.5    | <i>Der Elefant</i>                                  | 74        |
| 2.3.1.6    | <i>Drei-Säulen-Bild</i>                             | 75        |
| 2.3.2      | <i>Potenzial</i>                                    | 76        |
| 2.3.2.1    | <i>Welcher Typ bin ich?</i>                         | 76        |
| 2.3.2.2    | <i>Wo will ich hin?</i>                             | 77        |
| 2.3.2.3    | <i>Eine ganz besondere Frau</i>                     | 78        |
| 2.3.2.4    | <i>Super-woman N.N.</i>                             | 79        |

|            |  |            |
|------------|--|------------|
| 2.3.2.5    | <i>Meine Qualifikationen</i> . . . . .                         | 80         |
| 2.3.2.6    | <i>Lebensschnittstellen und Charaktere im Wandel</i> . . . . . | 81         |
| 2.3.3      | Kommunikations- und Präsentationstechniken . . . . .           | 82         |
| 2.3.3.1    | <i>Jobsuche mit Hindernissen</i> . . . . .                     | 82         |
| 2.3.3.2    | <i>Warum will ich arbeiten?</i> . . . . .                      | 84         |
| 2.3.3.3    | <i>Langweiler kurzweilig</i> . . . . .                         | 86         |
| 2.3.3.4    | <i>Vernissage</i> . . . . .                                    | 86         |
| 2.3.3.5    | <i>Sich behaupten</i> . . . . .                                | 87         |
| 2.3.3.6    | <i>Der Arbeits-MARKT</i> . . . . .                             | 88         |
| 2.3.3.7    | <i>Steckbrief</i> . . . . .                                    | 90         |
| 2.3.3.8    | <i>Raushalten – Dreinreden</i> . . . . .                       | 90         |
| 2.3.4      | Vereinbarkeit . . . . .  | 91         |
| 2.3.4.1    | <i>Mein Zeit-Budget</i> . . . . .                              | 91         |
| 2.3.4.2    | <i>Wenn ich groß bin</i> . . . . .                             | 93         |
| 2.3.4.3    | <i>Wochenplan</i> . . . . .                                    | 94         |
| 2.3.4.4    | <i>Die Neuorganisation der Kinderbetreuung</i> . . . . .       | 95         |
| 2.3.4.5    | <i>Meine Zeitorganisation</i> . . . . .                        | 97         |
| 2.3.4.6    | <i>Meine Lebensrollen</i> . . . . .                            | 97         |
| <b>2.4</b> | <b>Berufswechsel</b> . . . . .                                 | <b>99</b>  |
| 2.4.1      | Vergangenes Beenden . . . . .                                  | 99         |
| 2.4.2      | Umgang mit Veränderungen . . . . .                             | 100        |
| 2.4.3      | Mein alter und neuer Tagesablauf . . . . .                     | 101        |
| 2.4.4      | Befürchtungen bei Arbeitswechsel . . . . .                     | 102        |
| 2.4.5      | Neue Jobfinding-Strategien . . . . .                           | 103        |
| 2.4.6      | Ressourcen für den beruflichen Aus-/Ein-/Umstieg . . . . .     | 103        |
| 2.4.7      | Aufbruch . . . . .   | 104        |
| 2.4.8      | Umgang mit Misserfolg . . . . .                                | 106        |
| 2.4.9      | Mein Ziel beim Berufswechsel . . . . .                         | 107        |
| 2.4.10     | Erfahrungskonkretisierung . . . . .                            | 108        |
| 2.4.11     | Kernkompetenzen einschätzen . . . . .                          | 109        |
| 2.4.12     | Arbeitsmodelle . . . . .                                       | 109        |
| 2.4.13     | Hund oder Wolf . . . . .                                       | 110        |
| <b>2.5</b> | <b>Selbständigkeit</b> . . . . .                               | <b>111</b> |
| 2.5.1      | Meine Fähigkeiten . . . . .                                    | 111        |
| 2.5.2      | Mein Traumjob . . . . .  | 112        |
| 2.5.3      | Selbständig machen – aber womit? . . . . .                     | 113        |
| 2.5.4      | Motive für Unternehmensgründung . . . . .                      | 114        |
| 2.5.5      | Schwierigkeiten bei der Unternehmensgründung . . . . .         | 114        |
| 2.5.6      | A–B=C . . . . .  | 115        |
| 2.5.7      | Leitbild einer Unternehmensgründerin . . . . .                 | 116        |
| 2.5.8      | Netzwerkbildung . . . . .                                      | 117        |

|            |  |            |
|------------|--|------------|
| 2.5.9      | Die Partyübung   | 118        |
| 2.5.10     | Das Büro-Problem   | 119        |
| <b>3</b>   | <b>Arbeitsmaterialien</b>  | <b>121</b> |
| <b>3.1</b> | <b>Arbeitsmaterial zu Kapitel 1.6, gendersensible Didaktik</b>                                     | <b>121</b> |
| 3.1.1      | Gendersensibler Fragebogen für Pädagogische Institute  | 121        |
| <b>3.2</b> | <b>Arbeitsmaterialien zu Kapitel 2.1, Methoden für TrainerInnen</b>                                | <b>124</b> |
| 3.2.1      | Beobachtungsfragebogen für „Gendersensible Selbstbeobachtung der Berufsorientierung“ (siehe 2.1.5) | 124        |
| 3.2.2      | Beobachtungsbogen „Was ist genderspezifisches Verhalten“ (siehe 2.1.6)                             | 124        |
| <b>3.3</b> | <b>Arbeitsmaterialien zu Kapitel 2.2, Berufseinstieg</b>   | <b>125</b> |
| 3.3.1      | Arbeitsblatt für „Botschaften für das Leben“ (siehe 2.2.1.3)                                       | 125        |
| 3.3.2      | Lückentext und Listenvorlage für „Lena und Gerd“ (siehe 2.2.1.4)                                   | 126        |
| 3.3.3      | Meditativer Text für „Wie stelle ich mir meine Zukunft vor?“ (siehe 2.2.1.6)                       | 127        |
| 3.3.4      | Arbeitsblatt für „Technik ist auch Frauensache“ (siehe 2.2.1.11)                                   | 129        |
| 3.3.5      | Aktivierender Fragebogen für „Technikbilder und -zugänge“ (siehe 2.2.2)                            | 129        |
| 3.3.6      | Fragebogen/Auswertungsraster „Wie war das eigentlich bei Ihnen?“ (siehe 2.2.2.1)                   | 130        |
| 3.3.7      | Vorlage der Prioritäten für „Prioritätensetzung“ (siehe 2.2.2.4)                                   | 132        |
| 3.3.8      | Arbeitsblatt für „Daily Soaps“ (siehe 2.2.2.5)   | 132        |
| 3.3.9      | Arbeitsblatt für „Mein Berufswunsch“ (siehe 2.2.3.2)   | 134        |
| 3.3.10     | Materialien zu „Experiment Anna“ (siehe 2.2.4.1)   | 136        |
| 3.3.11     | Arbeitsblatt für „Ich mach´ mir ein Bild“ (siehe 2.2.4.2)  | 138        |
| 3.3.12     | Arbeitsblatt für „Die verborgenen Schätze der Frau“ (siehe 2.2.4.4)                                | 138        |
| 3.3.13     | Rollenspielanweisungen „Körpersprache und Sprachverhalten“ (siehe 2.2.4.5)                         | 140        |
| 3.3.14     | Arbeitsblätter für „Korsett und Krawatte“ (siehe 2.2.4.6)  | 140        |
| <b>3.4</b> | <b>Arbeitsmaterialien zu Kapitel 2.3, Wiedereinstieg</b>   | <b>142</b> |
| 3.4.1      | Arbeitsblatt für „Meine Zeitorganisation“ (siehe 2.3.4.5)  | 142        |
| 3.4.2      | Arbeitsblätter für „Welcher Typ bin ich?“ (siehe 2.3.2.1)  | 143        |
| <b>3.5</b> | <b>Arbeitsmaterialien zu Kapitel 2.4, Berufswechsel</b>  | <b>145</b> |
| 3.5.1      | Arbeitsblätter für „Vergangenes beenden“ (siehe 2.4.1)   | 145        |
| 3.5.2      | Arbeitsblätter für „Mein alter und neuer Tagesablauf“  | 146        |
| 3.5.3      | Arbeitsblätter für „Umgang mit Misserfolg“ (siehe 2.4.8)   | 146        |
| 3.5.4      | Arbeitsblätter für „Erfahrungskonkretisierung“ (siehe 2.4.10)                                      | 148        |
| 3.5.5      | Arbeitsblätter für „Kernkompetenzen einschätzen“ (siehe 2.4.11)                                    | 150        |
| 3.5.6      | Arbeitsblätter für „Arbeitsmodelle“ (siehe 2.4.12)   | 152        |
| <b>3.6</b> | <b>Arbeitsmaterialien zu Kapitel 2.5, Selbständigkeit</b>  | <b>153</b> |
| 3.6.1      | Arbeitsblätter für „Meine Fähigkeiten“ (siehe 2.5.1)   | 153        |
| 3.6.2      | Arbeitsblatt für „Die Partyübung“ (siehe 2.5.9)  | 155        |
| 3.6.3      | Rollenbeschreibungen für „Das Büro-Problem“ (siehe 2.5.10)   | 155        |

|          |  |            |
|----------|--|------------|
| <b>4</b> | <b>Glossar</b>   | <b>158</b> |
| <b>5</b> | <b>Methodenindex</b>   | <b>164</b> |
| <b>6</b> | <b>Einschlägige Internetadressen</b>                                 | <b>171</b> |
| 6.1      | <b>Zum Thema „Arbeitsmarkt, Beruf und Frauen“</b>                    | <b>171</b> |
| 6.1.1    | Allgemein  | 171        |
| 6.1.2    | Mädchenspezifisches  | 172        |
| 6.1.3    | Frauenspezifisches   | 172        |
| 6.1.4    | Regionale Initiativen und Angebote                                   | 174        |
| 6.1.5    | Frauennetzwerke  | 176        |
| 6.2      | <b>Zum Thema „Berufs- und Arbeitsmarktorientierung“</b>              | <b>177</b> |
| 6.3      | <b>Zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“</b> | <b>177</b> |
| 6.4      | <b>Zum Thema „Unternehmensgründung“</b>                              | <b>178</b> |
| 6.5      | <b>Zum Thema „Job und Karriere“</b>                                  | <b>178</b> |
| 6.6      | <b>Zum Thema „Weiterbildung“</b>                                     | <b>180</b> |
| 6.7      | <b>Zum Thema „Beratung“</b>  | <b>181</b> |
| <b>7</b> | <b>Materialien des AMS Österreich</b>                                | <b>182</b> |
| 7.1      | <b>Broschüren und Informationen für Mädchen und Frauen</b>           | <b>182</b> |
| 7.2      | <b>Broschüren bzw. Internet-Tools für Bewerbung und Arbeitsuche</b>  | <b>182</b> |
| 7.3      | <b>Informationen für AusländerInnen</b>                              | <b>182</b> |
| <b>8</b> | <b>Literatur</b>   | <b>183</b> |
|          | Weiterführende Literatur zum Downloaden                              | 187        |

## Einführung

Das vorliegende Praxishandbuch zur methodischen Gestaltung von Maßnahmen zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung ist gezielt auf Frauen ausgerichtet. Dieser genderspezifische Fokus wurde gewählt, weil die starke Nachfrage beim Vorgängerprojekt „Praxishandbuch – Methoden der allgemeinen Berufs- und Arbeitsmarktorientierung“ nahe legt, dass eine solche Materialiensammlung für TrainerInnen in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung dringend notwendig ist. Das vorliegende Praxishandbuch ist als Erweiterung des o. g. Praxishandbuches zu verstehen. Somit werden dort formulierte Methoden hier nicht wiederholt.

Einleitend werden im vorliegenden Praxishandbuch die besonderen strukturellen Rahmenbedingungen für Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt dargestellt. Diesen Gesamtkontext zu präsentieren ist insofern unumgänglich, da dieser das Feld darstellt, in dem die Methoden zur Anwendung kommen und wirksam greifen sollen. Prägende Faktoren des österreichischen Arbeitsmarktes aus einer Genderperspektive sind die Einkommensschere, die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen sowie die Segregation des Arbeitsmarktes in „typische Frauen- und Männerberufe“.

Ergänzend werden drei Hauptströmungen der Gendertheorien in Kürze dargestellt, um die Vielfalt der möglichen Grundhaltungen zu erläutern. Diese Grundhaltungen haben Einfluss auf die Entscheidungsfindung von politischen EntscheidungsträgerInnen und damit auf die Finanzierungsmöglichkeiten von Projekten, die sich mit dem Thema beschäftigen. Ein Einblick in die unterschiedlichen Strömungen ist daher relevant für die Praxis.

Die Besonderheiten weiblicher Lebensentwürfe und Lebensverläufe werden in einem eigenen Abschnitt angesprochen. Die Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbstätigkeit ist nach wie vor wesentliches Unterscheidungsmerkmal von Männer- und Frauenbiographien.

Weiters wird in der Einleitung darauf eingegangen, welche Bedürfnisse unterschiedliche Zielgruppen in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung haben. Dass die Zielgruppen, die in der Einleitung vorgestellt werden, nicht ident sind mit denjenigen, die im Methodenteil angeführt werden, liegt daran, dass manche Zielgruppen (z. B. MigrantInnen) als Querschnittsmaterie zu sehen sind und eine eindeutige Zuordnung die vielfältigen zielgruppenadäquaten Methoden einschränken würde. Bei der Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen ist zu berücksichtigen, dass hier ausschließlich Personen gemeint sind, die nach einer familienbedingten Unterbrechung der Erwerbsarbeit wieder in den Beruf zurückkehren möchten und Kinderbetreuungspflichten haben.

Der Einführungsteil schließt mit einem Kapitel zur praktischen Anwendung von gendersensibler Didaktik (1.6). Hier werden Möglichkeiten und Vorschläge gemacht, wie gendersensible Gruppensettings gestaltet werden können, welcher Sprachgebrauch einer gendergerechten Berufs- und Arbeitsmarktorientierung entspricht und wie agiert werden sollte, um den Prinzipien einer gendersensiblen Didaktik gerecht zu werden.

Der detaillierte Methodenteil (Kapitel 2) soll TrainerInnen von Berufs- und Arbeitsmarktorientierungskursen sowie anderen an der Thematik Interessierten als Nachschlagewerk dienen und die einschlägige Ausbildung ergänzen. Vorrangiges Ziel dieses Handbuches ist es, Methoden darzustellen, die für ein breites Spektrum an Settings der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung sowie zahlreiche Zielgruppen (Jugendliche und junge Erwachsene, Wiedereinsteigerinnen, Frauen ab 45 etc.) angewendet werden können.

Die Methoden-Sammlung gliedert sich in Unterkapitel bzw. Themen, die in Maßnahmen zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung behandelt werden bzw. in unterschiedlichen Situationen des Curriculums relevant sein können. Den Anfang machen Methoden, die dazu gedacht sind, TrainerInnen auf Genderaspekte hin zu sensibilisieren (Kapitel 2.1). Im Anschluss werden Methoden vorgestellt, die zur Orientierung während der Phase des Berufseinstiegs beitragen (Kapitel 2.2). Dazu zählen vorwiegend Methoden, die die tradierten Geschlechterklischees



hinterfragen und somit Perspektiven erweitern und Methoden, die zur Selbstreflexion anregen und damit zum Bewusstwerden des eigenen Standortes beitragen. Das Kapitel 2.3 umfasst Methoden für die Phase des Wiedereinstiegs. Dabei geht es vorrangig darum, die Struktur des Arbeitsmarktes zu erfassen, die eigenen Stärken zu erkennen, kommunikative Kompetenzen zu stärken und die Organisation von Zeit und sozialen Netzwerken zu trainieren. Das Kapitel 2.4 „Berufswechsel“ legt den Schwerpunkt auf die Entwicklung von Perspektiven für die berufliche Zukunft. Das letzte Kapitel des Methodenteils (2.5) ist der Selbständigkeit gewidmet. Inhaltlich geht es vorwiegend darum, den Teilnehmenden Hilfestellung zur Selbstorganisation zu vermitteln.

Das Kapitel 3 „Arbeitsmaterialien“ enthält die zu den beschriebenen Methoden gehörenden Arbeitsblätter, Fragebögen, Tabellen etc. Das Glossar (Kapitel 4) beinhaltet Definitionen relevanter Begriffe. Der Methoden-Index (Kapitel 5) listet systematisch Übungen für bestimmte Zielgruppen auf und dient damit der schnellen Auffindbarkeit von Methoden je nach Zielsetzung oder Zielgruppe. Die Linksammlung (Kapitel 6) verweist auf verschiedene einschlägige (Internet-)Materialien und Organisationen im Bereich der Berufsorientierung und -beratung. Die Materialiensammlung (Kapitel 7) enthält Publikationen des Arbeitsmarktservice Österreich zum Thema der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung. In Kapitel 8 findet sich die Literaturliste.

Wir hoffen, mit dem in Kooperation mit der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS Österreich entstandenen Praxishandbuch „Methoden der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Frauen“ einer möglichst breiten und interessierten LeserInnenschaft eine nützliche Unterlage für die Arbeit in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung zur Verfügung stellen zu können. In diesem Kontext möchten wir im Besonderen auch auf das Praxishandbuch „Methoden der allgemeinen Berufs- und Arbeitsmarktorientierung“ hinweisen, das ebenfalls auf [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) downgeloadet werden kann.

**Brigitte Mosberger, Karin Steiner, Marie Jelenko, Clara Fritsch, Eva Leuprecht**

*abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung*

[www.abif.at](http://www.abif.at)

**Maria Hofstätter, René Sturm**

*AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)*

[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)

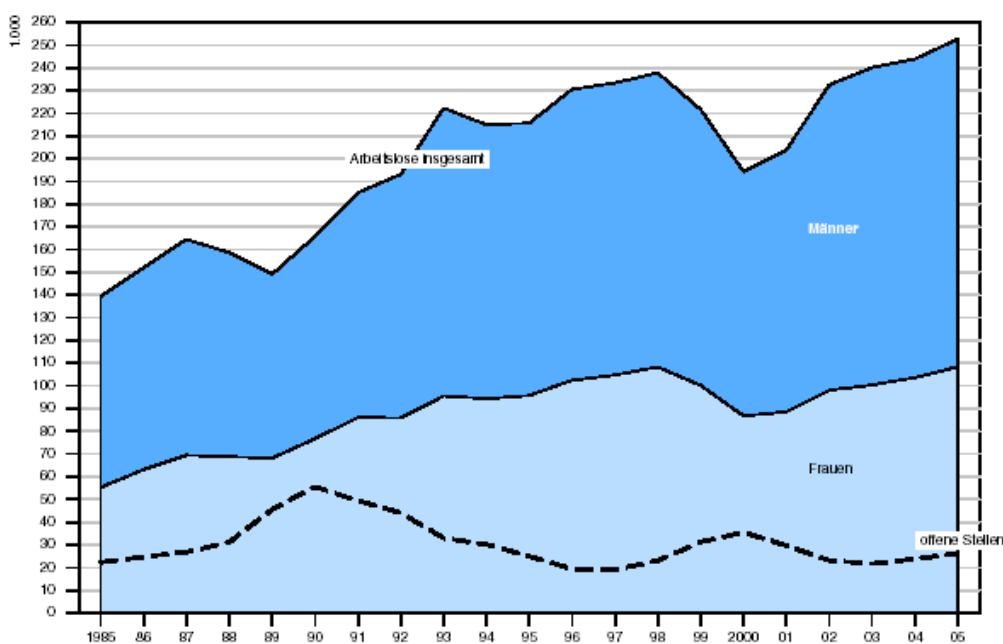
# 1 Einleitung

## 1.1 Frauen am Arbeitsmarkt – Ein kurzer Überblick

### Die offizielle Arbeitslosigkeit

Nach offiziellen AMS-Daten liegt die Frauenarbeitslosigkeit seit 2001 erstmals unter jener der Männer. Die Arbeitslosenquote von Frauen stieg von 5,9 Prozent (Männer 5,8 %) im Jahr 2000 auf 6,8 Prozent (Männer 7,7 %) 2005.<sup>1</sup> Im Jahresdurchschnitt 2005 waren 108.416 Frauen und 144.238 Männer als arbeitslos registriert.

**Abbildung 1: Vorgemerkte Arbeitslose und offene Stellen 1985 bis 2005, nach Geschlecht**



Quelle: Statistik Austria 2007, Seite 210.

Jedoch ist davon auszugehen, dass real eine weitaus höhere Zahl an Frauen auf Arbeitsuche ist. So wird die Arbeitslosigkeit von Frauen auch deshalb unterschätzt, weil Frauen in vielen Fällen keine Registrierung vornehmen, wenn die Notstandshilfe aufgrund eines zu hohen Partnereinkommens entfällt.

Darüber hinaus scheinen in der Arbeitslosenstatistik jene Beschäftigungslosen nicht auf, die an Schulungen teilnehmen, und gleichzeitig werden KinderbetreuungsgeldbezieherInnen und Präsenzdienner zu den Aktivbeschäftigten gezählt. Eine von Silvia Angelo et al. um diese Faktoren bereinigte Arbeitslosenquote zeigt für Männer und Frauen folgendes Bild:

<sup>1</sup> Vgl. Statistik Austria 2007, Seite 209.

**Tabelle 1: Arbeitslosenquoten offiziell und bereinigt Frauen/Männer, 2000–2005**

| Jahr | Offiziell Männer | Offiziell Frauen | Bereinigt Männer | Bereinigt Frauen |
|------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 2000 | 5,8%             | 5,9%             | 6,5%             | 7,2%             |
| 2001 | 6,2%             | 5,9%             | 7,0%             | 7,3%             |
| 2002 | 7,2%             | 6,4%             | 8,1%             | 7,9%             |
| 2003 | 7,5%             | 6,5%             | 8,6%             | 8,2%             |
| 2004 | 7,5%             | 6,6%             | 8,6%             | 8,4%             |
| 2005 | 7,6%             | 6,8%             | 8,9%             | 8,8%             |

Quelle: Silvia Angelo et al. 2006, Seite 20; auf Basis von Daten des Hauptverbandes und AMS, eigene Berechnungen; Offizielle Quoten: BALI

Im europäischen Raum weist Österreich eine vergleichsweise geringe Frauenarbeitslosigkeit auf. Nach Berechnungen von Eurostat lag die Frauenarbeitslosigkeit in Österreich 2005 bei 5,5 % (Männerarbeitslosigkeit: 4,9 %) und nahm damit im europäischen Vergleich den fünften Platz nach Irland (4,1 %), Großbritannien (4,3 %), Niederlande (5,1 %) und Dänemark (5,3 %) ein.<sup>2</sup>

### Erwerbsquote von Frauen

Die Frauenbeschäftigungsquote ist in Österreich zwischen 1995 und 2005 von 59 % auf 62 % gestiegen, jene der Männer ist von 78 % auf 75 % gesunken.<sup>3</sup> Damit liegt Österreich in Sachen Frauenbeschäftigung über dem Durchschnitt der EU-25 von 56,3 % und über dem Lissabon-Ziel von 60 % (siehe 1.2), ist aber noch deutlich von den Vorreitern Dänemark (71,9 %), Schweden (70,4 %) und Finnland (66,5 %) entfernt.

Die steigende Frauenbeschäftigung in Österreich lässt sich auf eine Kombination von steigendem Teilzeitan- teil (s. u.) und wachsender Bedeutung des Dienstleistungssektors zurückführen. Die Segregation des Arbeitsmarktes nach Frauen- und Männerberufen und die steigenden Beschäftigungszahlen in von Frauen dominierten Branchen (v. a. „Gesundheit und Sozialwesen“ mit 77 % Frauen; „Unterricht“ mit rund 65 % Frauen; „sonstigen Dienstleistungen“ bzw. „Beherbergung und Gaststätten“ – beide mit rund 61 % Frauen)<sup>4</sup> sind zu einem Teil für die wachsende Frauenbeschäftigungsquote in Österreich verantwortlich. Zum anderen Teil ist es die mit der Ausbreitung des Dienstleistungssektors verbundene steigende Teilzeitbeschäftigung, die wiederum typischerweise von Frauen ausgeübt wird (s. u.).

Die große Bedeutung von Teilzeitarbeit für die Frauenbeschäftigung hat dazu geführt, dass trotz steigender Beschäftigungsquote das Arbeitsvolumen von Frauen nicht gestiegen, sondern teilweise sogar zurückgegangen ist. Die in Vollzeitäquivalenten gemessene Beschäftigungsquote von Frauen zeigt einen Rückgang zwischen 1995 und 2004 von 53,4 % auf 49 %.<sup>5</sup>

Bei Betrachtung der Inaktivitäts-Raten<sup>6</sup> von Frauen in Europa wird deutlich, dass Frauen unter 25 Jahren vor allem wegen Bildungsaktivitäten keiner Beschäftigung nachgehen, während 25- bis 54-jährige Frauen vor allem wegen Betreuungspflichten nicht ökonomisch aktiv sind. Für Männer in diesem Alter spielen Betreuungspflichten dagegen keine Rolle für berufliche Inaktivität (siehe Abbildung 2).

2 Vgl. Eurostat – Strukturindikatoren – Beschäftigung – Arbeitslosenquote, abrufbar unter: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> [17.1.2007].

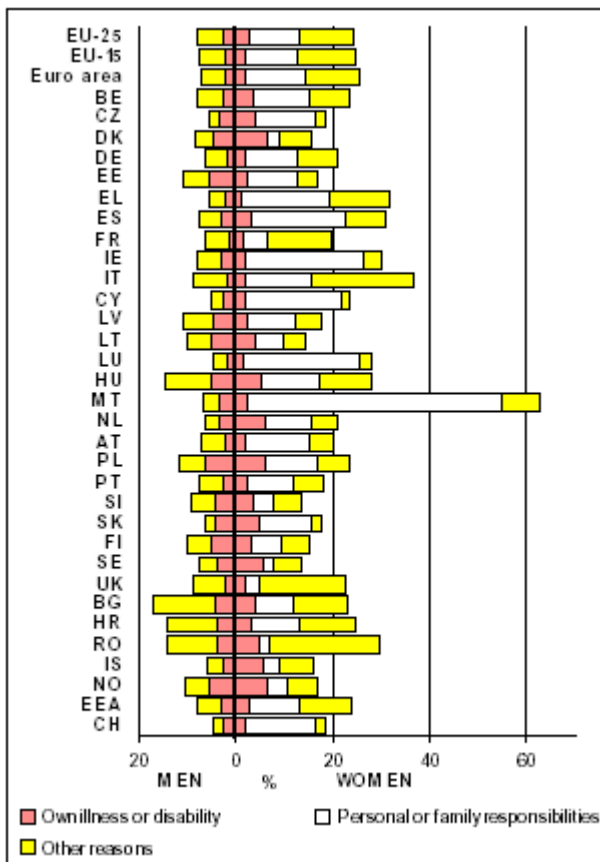
3 Vgl. Eurostat – Strukturindikatoren – Beschäftigung – Beschäftigungsquote, abrufbar unter: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> [17.1.2007].

4 Vgl. Silvia Angelo et al. 2006, Seite 16.

5 Vgl. ebd., Seite 18.

6 Die „Inaktiven“ sind neben Erwerbstätigen und Arbeitslosen eine dritte Gruppe von Personen im erwerbsfähigen Alter. Sie sind weder beschäftigt noch arbeitslos gemeldet und zum Teil Empfänger von passiven Wohlfahrtsstaatsleistungen (Leistungen wegen Krankheit, Invalidität, Vorruhestand und Sozialhilfe).

**Abbildung 2: Inaktivitäts-Raten von Frauen und Männern zwischen 25 und 54 inklusive der Hauptgründe für ökonomische Inaktivität**



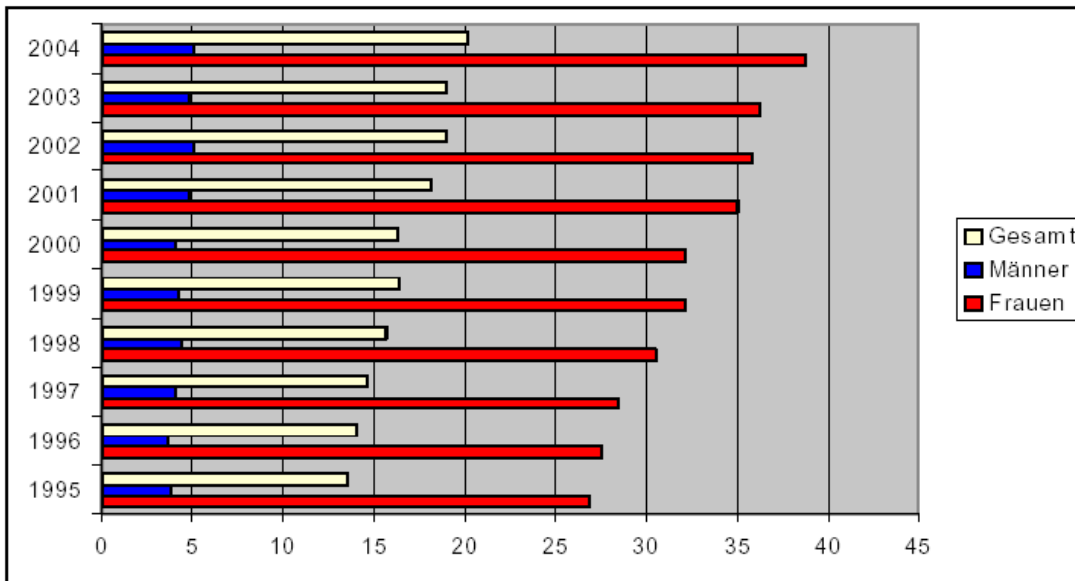
Quelle: Omar Hardarson 2006, auf Basis von Daten von Eurostat 2005.

Österreich liegt zwar mit einer Inaktivitäts-Rate der Frauen von rund 20 % unter dem EU-Durchschnitt, weist aber – abgesehen von dem Rückstand gegenüber insbesondere den nordischen Staaten – als Inaktivitätsursache eine relativ große Bedeutung von „Individuellen und familiären Pflichten“ auf, was auf die besondere Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Österreich hindeutet (s. u.).

**Teilzeit**

2005 waren 5,2 % Männer und 39 % Frauen teilzeitbeschäftigt, wobei der Wert für Männer unter dem EU-Durchschnitt (7,7 %), jener der Frauen über dem EU-Durchschnitt (36,5 %) lag.<sup>7</sup> Abbildung 3 zeigt eine deutliche Zunahme der Teilzeitquote von Frauen zwischen 1995 und 2005 von mehr als 10 %, während die Teilzeitquote von Männern im gleichen Zeitraum nur geringfügig stieg.

7 Vgl. New Cronos EU-Datenbank.

**Abbildung 3: Entwicklung der Teilzeitquote in Österreich, 1995–2004, in %**

Quelle: Silvia Angelo et al. 2006, Seite 18; auf Basis von Daten von New Cronos, November 2005.

Auf Grund der „besseren“ Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind insbesondere berufstätige Mütter teilzeitbeschäftigt bzw. zur Aufnahme einer Teilzeittätigkeit gezwungen: Die Teilzeitquote von Frauen steigt mit dem Vorhandensein von Kindern und der Zahl der Kinder. Auf die männliche Teilzeitquote hat die Kinderzahl keinen Einfluss, denn die Reduktion von beruflichem Engagement auf Grund von Kinderbetreuungspflichten ist nach wie vor beinahe ausschließlich bei Frauen zu beobachten.<sup>8</sup> Mit der Aufnahme einer Teilzeittätigkeit sind aber erhebliche Nachteile verbunden: geringeres Einkommen und schlechtere Gehaltsentwicklung, häufig geringer qualifizierte Tätigkeiten, weniger Aufstiegschancen und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie eine Senkung der Pensionsbemessungsgrundlage.

### Erwerbsunterbrechungen und Wiedereinstieg

Erwerbsunterbrechungen wirken sich nicht nur nachteilig auf die Gehaltsentwicklung im Erwerbsverlauf aus (s. u.), sie führen oftmals zu Problemen beim Wiedereinstieg in den Beruf. Hedwig Lutz zeigt, dass sich die Rückkehr von Frauen in den Arbeitsmarkt durch die zeitlich Ausdehnung der Geldleistungen im Zuge der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes (von 18 auf 30 bzw. von 24 auf 36 Monate) deutlich nach hinten verschiebt. So ist der Anteil von Frauen in unselbständiger Beschäftigung 33 Monate nach der Geburt um 7 % zurückgegangen und der Anteil der arbeitslosen Frauen um nahezu 40 % gestiegen.<sup>9</sup>

Auf Probleme beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt weist auch die Studie von Michaela Prammer-Waldhör zur Erwerbsaktivität nach der Elternkarenz hin. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass etwa drei Viertel der 83.800 Frauen, die 2004 die Elternkarenz beendeten, versuchten, wieder am Arbeitsmarkt aktiv zu werden. Davon gelang etwa der Hälfte die Aufnahme einer Standardbeschäftigung, rund ein Viertel konnte eine nur geringfügige Erwerbstätigkeit beginnen, und jede fünfte ließ sich arbeitslos vormerken, weil sie keine geeignete Beschäftigung fand.<sup>10</sup>

<sup>8</sup> Vgl. Christel Aliaga 2005.

<sup>9</sup> Vgl. Hedwig Lutz 2004.

<sup>10</sup> Vgl. Michaela Prammer-Waldhör 2005.

## Einkommen

Die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben wird am deutlichsten im Bereich des Entgelts:<sup>11</sup>

- Frauen beziehen ein niedrigeres Durchschnittseinkommen als Männer mit derselben Berufsbezeichnung und Männer derselben Lohngruppe, auch bei Vollzeitbeschäftigung. Schon beim Eintritt ins Berufsleben bestehen Verdienstunterschiede, selbst bei gleicher Qualifikationsstufe.
- Familienbedingte Unterbrechungen: Arbeitnehmerinnen verdienen nach einer Karenz im Durchschnitt deutlich weniger als vorher. Das aus der Unterbrechung entstehende Zurückbleiben beim Einkommen können sie auch in einem Zeitraum von 20 Berufsjahren im Schnitt nicht mehr aufholen.<sup>12</sup>
- In der Privatwirtschaft machen bezahlte Mehr- und Überstunden sowie Zulagen bei Männern knapp elf Prozent des monatlichen Bruttoeinkommens aus, bei Frauen nur vier Prozent.
- Frauen sind in den oberen Einkommensgruppen unterrepräsentiert, Männer überrepräsentiert. Frauen können nicht gleichermaßen wie Männer auf besser bezahlte Arbeitsplätze vordringen.<sup>13</sup>
- Berufe, die vorwiegend von Frauen ausgeübt werden, werden geringer entlohnt als Tätigkeiten, die vorwiegend von Männern ausgeführt werden.

Die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen schließt sich nicht. Nach einer Annäherung der Einkommen in den 1980er und 1990er Jahren zeigt sich in den letzten Jahren eine gegenläufige Tendenz. Die Lohn- und Gehaltsentwicklung zwischen 1995 und 2004 war nach Daten des Österreichischen Hauptverbands der Sozialversicherungsträger für Frauen (Median: +18,2 %) im Schnitt schwächer als für männliche Beschäftigte (Median: +21,4 %).<sup>14</sup> Derzeit liegt das Fraueneinkommen bei rund zwei Drittel der Männereinkommen (siehe 1.2).

## Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Traditionelle Phasenmodelle, die eine Nacheinanderschaltung von „Beruf“ und „Familie“ für Frauen postulieren, entsprechen der Lebensrealität und den vielfältigen Lebens- und Erwerbsverläufen von Frauen immer weniger. Daher ist die Sozialforschung dazu übergegangen, Rollenmodelle zur Beschreibung von unterschiedlichen Phasen in Erwerbsverläufen von Frauen heranzuziehen: „*Ein-Rollen-Modelle*“, die die gleichzeitige Ausübung von Berufstätigkeit und Betreuungsaufgaben ausschließen, und „*Zwei-Rollen-Modelle*“, in denen gerade die Gleichzeitigkeit oder Parallelität von Erwerbs- und Familienorientierung betont wird.“<sup>15</sup>

Mit der nahezu unangetasteten Zuständigkeit von Frauen für Haushalt und Kinder wird auch die Vereinbarkeitsfrage zu einem Problem, dessen „Lösung“ Frauen überantwortet wird. So ist der Schritt zum „Ein-Rollen-Modell“ nicht unbedingt freiwillig und das Leben von „Zwei-Rollen-Modellen“ oft mit nicht zu unterschätzenden Doppel- und Dreifachbelastungen verbunden. Vor dem Hintergrund der weiblichen Hauptzuständigkeit für Betreuungsaufgaben kombiniert mit der schlechten außerhäuslichen Kinderbetreuungssituation der Unter-Dreijährigen in Österreich<sup>16</sup> erscheint es nicht verwunderlich, dass traditionell-erwerbsorientierte Vereinbarkeitsmodelle (Mann: vollzeitberufstätig, Frau: nicht beschäftigt) bei Eltern mit mindestens einem Kind unter drei Jahren den größten Anteil ausmachen (über 50 %). Ab dem 1. Geburtstag des jüngsten Kindes gewinnen das traditionell-familienorientierte Vereinbarkeitsmodell (Mann: vollzeitberufstätig, Frau: teilzeitberufstätig) und ab dem 3. Geburtstag des jüngsten Kindes der egalitär-erwerbsorientierte Typus (Mann und Frau: vollzeitberufstätig) massiv an Bedeutung. Die praktisch ausnahmslose Vollzeitbeschäftigung der

11 Vgl. Kerstin Feldhoff 1998, Seite 38.

12 Ergebnisse einer WIFO-Studie zum Verdienstentgang von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten gegenüber kinderlosen Frauen zeigen, dass eine Frau mit einem Kind im Durchschnitt monatlich 540 Euro weniger verdient als kinderlose Frauen mit ähnlicher Qualifikation und Erwerbskarriere vor der ersten Geburt; mit 2 Kindern betrug der Verdienstrückstand 690 Euro und mit drei und mehr Kindern rund 730 Euro monatlich. Vgl. Hedwig Lutz 2003.

13 Vgl. Petra Gregoritsch et al. 2000.

14 Vgl. Silvia Angelo et al. 2006, Seite 26.

15 Marie Sellner 2003, Seite 20.

16 Nach dem EU-Beschäftigungsbericht 2004 zählt Österreich bei der außerhäuslichen Betreuung Unter-Dreijähriger mit einer Betreuungsquote von 12 % zu den Schlusslichtern Europas. Bei den Vorreitern Dänemark und Schweden liegt die Quote um die 70 %. Vgl. [www.arbeiterkammer.at/pictures/d35/Kindertagesheimstatistik\\_2004.pdf](http://www.arbeiterkammer.at/pictures/d35/Kindertagesheimstatistik_2004.pdf) [22.7.2007].

Männer ist in den verschiedenen Altersstufen des jüngsten Kindes keinen bedeutenden Schwankungen unterworfen.<sup>17</sup>

Im EU-Raum zeigt sich, dass Österreich (nach den Niederlanden, Großbritannien und Deutschland) zu jenen Ländern zählt, in denen das Vereinbarkeitsmodell „Mann Vollzeit – Frau-Teilzeit“ bei Eltern mit unter-12-jährigen Kindern den vergleichsweise höchsten Stellenwert hat. Dagegen weisen beim Modell „Mann und Frau Vollzeit“ nur Deutschland, Italien, Luxemburg, Malta, Niederlande und Großbritannien kleinere Anteile als Österreich auf.<sup>18</sup>

### Qualifikation von Frauen

Wesentlich für das Ausmaß der Beschäftigung mit und ohne Kind sowie für den Zeitpunkt der Rückkehr in eine Beschäftigung nach einer kindbedingten Unterbrechung ist die Qualifikation von Frauen. Allgemein gilt die Regel: Je höher die Qualifikation ist, desto größer ist der Beschäftigungsanteil und desto kürzer sind etwaige Unterbrechungen. Umso problematischer ist es, dass Frauen im untersten Qualifikationsbereich nach wie vor deutlich überrepräsentiert sind. Nach Daten der Volkszählung 2001 beläuft sich der Anteil von Frauen ohne Berufsausbildung auf rund 27 %, wobei Ältere einen höheren Anteil an „nur“ Pflichtschulabschlüssen aufweisen (50- bis 59-jährige Personen: 43 % der Frauen gegenüber 21 % der Männer). Zwar zeigt sich im letzten Jahrzehnt eine Steigerung des Frauenanteiles im Bereich Lehre/BMS von +7,6 % (gegenüber –7,5 % bei Männern), jedoch sind auch in den jüngsten Jahrgängen signifikant mehr Frauen als Männer im niedrig qualifizierten Bereich zu finden.<sup>19</sup>

Auf darüber liegenden Qualifikationsniveaus stieg der Frauenanteil nachhaltig an: In den letzten 10 Jahren ist der höchste erreichte Bildungsstand<sup>20</sup> von jungen Frauen – mit einem Einbruch 2002 und 2003 – relativ kontinuierlich auf 87,3 % im Jahr 2005 gewachsen, während er bei Männern seit 1999 von 86,6 % auf 84,6 % im Jahr 2005 zurückgegangen ist.<sup>21</sup> 2001 hatten mindestens 29,0 % aller weiblichen Beschäftigten einen zumindest auf Maturaniveau liegenden Bildungsabschluss. Der Anteil bei Männern lag mit 27,6 % etwas darunter. Insgesamt gibt es kaum noch geschlechtsspezifische Unterschiede ab der AHS aufwärts im Zustrom zur Beschäftigung nach Qualifikationsstufe, ein Trend der vermutlich bestehen bleiben wird.<sup>22</sup>

Im europäischen Vergleich zeigt sich, dass 2005 der höchste erreichte Bildungsstand von jungen Frauen (20–24 Jahre) mit 87,3 Prozent deutlich über dem EU-25-Durchschnitt (80,3 %) liegt. Hinsichtlich der horizontalen Segmentierung von Qualifikation steht Österreich EU-weit weniger gut da. So hat Österreich bei Betrachtung der Tertiärabschlüsse in naturwissenschaftlichen und technologischen Fachrichtungen in Europa noch einiges aufzuholen. Wie die Abbildung 4 zeigt, liegt Österreich hier bei rund der Hälfte des EU-25-Durchschnitts und kommt im Vergleich zu Irland, Schweden und Großbritannien gar nur auf etwa ein Drittel der naturwissenschaftlichen und technologischen Tertiärabschlüsse.

17 Vgl. Christopher Prinz/Eva Thalhammer 1999.

18 Vgl. Christel Aliaga 2005. Schweden, Dänemark und Irland sind in der Statistik aufgrund fehlender vergleichbarer Daten nicht berücksichtigt.

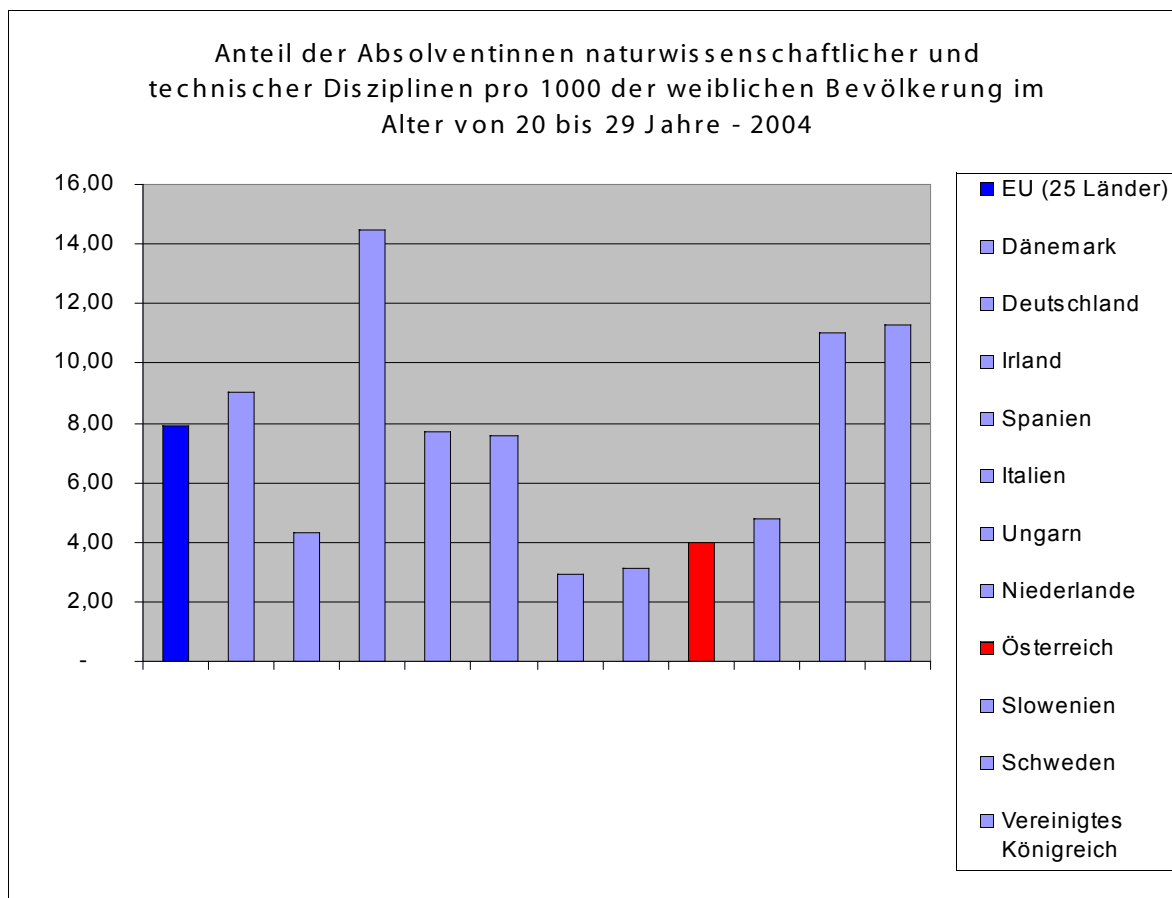
19 Vgl. Peter Prenner/Peter M. Steiner 2005.

20 Gemessen durch den Prozentsatz der Bevölkerung im Alter von 20–24 Jahren mit mindestens Sekundarstufe-II-Abschluss. Die Sekundarstufe II umfasst die gymnasiale Oberstufe, die berufsbildenden Schulen, die Weiterbildungsschulen für Erwachsene (Abendschulen und Kollegs).

21 Vgl. Eurostat, Daten von 1994–2005, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> [22.1.2007].

22 Vgl. Peter Prenner/Peter M. Steiner 2005.

**Abbildung 4: Tertiärabschlüsse in naturwissenschaftlichen und technologischen Fachrichtungen in ausgewählten EU-Ländern – weibliche Bevölkerung**



Quelle: Eurostat, Datenabfrage, 22.1.2007

### Armutsgefährdung

Von Armutsgefährdung wird gesprochen, wenn das finanzielle Potenzial eines Haushalts unter der Hälfte des durchschnittlich gewichteten Pro-Kopf-Einkommens liegt. Die Armutsgefährdungsschwelle für einen Ein-Personen-Haushalt lag 1995 bei 545,05 Euro, 1999 bei 780 Euro und 2003 bei 785 Euro (12mal jährlich). Für die Bestimmung von akuter bzw. verfestigter Armut werden zusätzliche Indikatoren der sozialen Benachteiligung erhoben, die über die Jahre hinweg variieren. EU-SILC spricht von verfestigter Armut, wenn Einkommensarmut und Deprivation (soziale Ausgrenzung und prekäre Lebenslagen) gemeinsam auftreten.

Die folgende Aufstellung (siehe Tabelle 2) der Armutsentwicklung zwischen 1995 und 2003 zeigt deutlich den starken Anstieg von Armut seit 1999 und den Überhang von weiblicher Armut, wenngleich die Armutsgefährdung zwischen 1999 und 2003 bei Männern stärker zugenommen hat als bei Frauen. Insgesamt sind Frauen relativ und absolut häufig von Armut betroffen, was auch an der höheren Armutsgefährdungsrate von 14 % (gegenüber 12,3 % bei Männern) (Daten aus 2003) und an dem 2/3-Frauen-Anteil bei akuter Armut (Daten aus 1999) ersichtlich wird.<sup>23</sup>

<sup>23</sup> Vgl. Silvia Angelo et al. 2006.



**Tabelle 2: Armutsgefährdung und akute Armut 1995 – 1999 – 2003<sup>24</sup>**

|                                | 1995      | 1999    | 2003      | Anstieg in % 1999–2003 |
|--------------------------------|-----------|---------|-----------|------------------------|
| <b>Armutsgefährdung</b>        | 1.070.000 | 880.000 | 1.044.000 | 19                     |
| <b>Männer</b>                  | –         | 340.000 | 473.000   | 39                     |
| <b>Frauen</b>                  | –         | 500.000 | 571.000   | 14                     |
| <b>Akute/Verfestigte Armut</b> | 420.000   | 310.000 | 467.000   | 51                     |
| <b>Männer</b>                  | –         | 110.000 | –         | –                      |
| <b>Frauen</b>                  | –         | 200.000 | –         | –                      |

Quelle: Silvia Angelo et al. 2006, Seite 46, auf Basis von Daten der Sozialberichte 1997, 2001–2001, 2003–2004.

Ein besonderes Risiko der Verarmung weisen AlleinerzieherInnen auf. 2003 war beinahe jede dritte Person in einem alleinerziehenden Haushalt armutsgefährdet. Trotz hoher Erwerbsbeteiligung von 77 % gehören sie zu den am meisten gefährdeten Gruppen und sind besonders stark von dem Phänomen des „Working-Poor – Arm trotz Arbeit“ betroffen. Daneben zählen auch Angehörige von kinderreichen Familien und allein stehende ältere Menschen (meist Frauen) zu den besonders stark Armutsgefährdeten.<sup>25</sup>

## 1.2 Die Welt des Arbeitsmarktes – Visionen, Widersprüche, Chancen für Frauen

„Geschlechtsspezifische Unterschiede müssen nach und nach beseitigt werden, wenn die Europäische Union Vollbeschäftigung, eine höhere Arbeitsplatzqualität, eine bessere soziale Integration und einen stärkeren Zusammenhalt erreichen will.“<sup>26</sup> Dies fordert die Europäische Kommission in den Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen 2003. Im Sinne der Europäischen Union soll die Chancengleichheit von Frauen und Männern die ökonomischen Wettbewerbschancen Europas verbessern und zum Wirtschaftswachstum beitragen.<sup>27</sup> Grundlagen der Zielerreichung sind der Gender-Mainstreaming-Ansatz und die Durchführung frauenfördernder Maßnahmen, die sich in den meisten Ländern auf die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und dabei schwerpunktmäßig auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie konzentrieren.<sup>28</sup> Bereits im Frühjahr 2000 setzte sich die EU beim Europäischen Rat von Lissabon das Ziel, die (Gesamt-)Beschäftigung auf 70 % und jene der Frauen auf 60 % zu erhöhen. Die Situation scheint 2004 für Österreich positiv auszufallen: inklusive Kindergeldbezieherinnen, die keiner Beschäftigung nachgehen, liegt die Frauenbeschäftigungsquote bei 60,7 %, ohne sie beläuft sie sich auf 57,9 %. Damit hat Österreich zwar beinahe das allgemeine Ziel erreicht, ist aber noch weit von der länderspezifischen Vorgabe der EU-Kommission von 66,8 %, in der die Ausgangssituation und wirtschaftliche Entwicklungsmöglichkeit berücksichtigt werden, entfernt.<sup>29</sup> Darüber hinaus stimmen Erwerbsbeteiligung und Chancengleichheit nicht ohne weitere Voraussetzungen überein: „Eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen muss nicht zwangsläufig auch ein Fortschritt im Hinblick auf Chancengleichheit bedeuten, wenn die Erwerbstätigkeit von Frauen marginalisierten Charakter hat oder auf bestimmte – geringer bewertete – Beschäftigungssegmente beschränkt bleibt.“<sup>30</sup>

24 Aufgrund der Änderung der statistischen Erhebungsart, von ECHP auf EU-SILC, sind die angeführten Werte nicht unmittelbar vergleichbar, eine allgemeine Tendenz ist jedoch angedeutet.

25 Vgl. ebd.

26 Amtsblatt der Europäischen Union L197/13, 5.8.2003.

27 Vgl. Margareta Kreimer/Andrea Leitner 2002.

28 Vgl. Angela Wroblewski/Andrea Leitner 2004.

29 Vgl. Silvia Angelo et al. 2006, Seite 15.

30 Angela Wroblewski/Andrea Leitner 2004, Seite 10.

Die Forderung nach Gleichbehandlung der Geschlechter (gleicher Lohn für gleiche/gleichwertige) Arbeit, gleicher Zugang zu allen Arbeitsmarktberreichen) erwies sich als nicht ausreichend. Die Beseitigung versteckter und indirekter Diskriminierung verlangt darüber hinaus nach verschiedenen Formen der Bevorzugung von Frauen. Frauenförderungsmaßnahmen und Gender-Mainstreaming sind dabei die Grundlagen der positiven Diskriminierung.<sup>31</sup>

Eine geschlechtersensible Berufsorientierung kann einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Erwerbsleben leisten, da sie einen Grundstein für die berufliche Entwicklung legt. Bisher waren dahingehende Bemühungen aber wenig erfolgreich. Trotz deutlicher Zunahme der Frauenerwerbsbeteiligung in Österreich seit Anfang der 1950er Jahre,<sup>32</sup> trotz Überhang der Männerarbeitslosigkeit seit 2001<sup>33</sup> und trotz Angleichung der Bildungsniveaus<sup>34</sup> sind Einkommens- und Karrieremöglichkeiten für Frauen und Männer alles andere als gleich.

### 1.2.1 Hohe Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern

So sind die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen in Österreich seit Mitte der 1990er Jahre weitgehend unverändert geblieben. Mit einem durchschnittlichen Fraueneinkommen von zwei Drittel der Männereinkommen ist Österreich heute im internationalen Vergleich im unteren (d. h. schlechteren) Drittel angesiedelt.<sup>35</sup>

**Tabelle 3: Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen ganzjährig Vollzeitbeschäftigter nach Stellung im Beruf und Geschlecht**

| Stellung im Beruf   | Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen in Euro |        | Einkommensvorteil der Männer gegenüber den Frauen in % |
|---------------------|--|--------|--|
|                     | Männer   | Frauen |  |
| ArbeiterInnen       | 26.888   | 16.671 | 61,3   |
| Angestellte         | 47.585   | 27.830 | 71,0   |
| Beamte/Beamtinnen   | 44.310   | 38.952 | 13,8   |
| Vertragsbedienstete | 31.795   | 27.109 | 17,3   |

Quelle: Statistik der Lohnsteuer 2003, nach Susanne Feigl et al. 2006, Seite 13.

Massive Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in Österreich, insbesondere was ökonomische Partizipationsmöglichkeiten betrifft, bestätigt auch der Globale Gender Gap Report 2006.<sup>36</sup> In der Kategorie „Wage equality for similar work“ (Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit) belegt Österreich den Rang 104, in der Einkommenskategorie den Rang 101 von insgesamt 115 möglichen Rängen (siehe Tabelle 4).

31 Vgl. Margareta Kreimer/Andrea Leitner 2002.

32 Nach dem international gebräuchlichen Labour-Force-Konzept gehörten 1951 35 % der Frauen dem Arbeitskräftepotenzial (Labour-Force) an, 2000 waren es 41 %. Die Zahl aller Erwerbspersonen stieg in diesem Zeitraum von 3.350.000 auf 3.920.000 an. Vgl. Statistik Austria 2002. Bei Berücksichtigung der hohen Teilzeitbeschäftigungsquote von Frauen (38,7 % der beschäftigten Frauen) ist die in Vollzeitäquivalenten gemessene Beschäftigungsquote von Frauen zwischen 1995 (53,4 %) und 2004 (49 %) aber sogar zurückgegangen. Vgl. Silvia Angelo et al. 2006.

33 Nach offiziellen AMS-Daten betrug die Arbeitslosigkeit von Frauen 2005 6,8 % und jene der Männer 7,6 %. Relativierend muss hier beachtet werden, dass bestimmte Aspekte von Arbeitslosigkeit in „offiziellen“ Arbeitslosenstatistiken ausgeblendet werden (z. B. keine Registrierung als arbeitslos beim AMS, wenn keine Notstandshilfe aufgrund eines zu hohen Partnereinkommens bezogen werden kann). Vgl. ebd.

34 Von der in den 1960er Jahren einsetzenden Bildungsexpansion konnten Frauen verhältnismäßig stark profitieren. Heute sind unter den Personen mit Abschlüssen an Höheren Schulen 51,9 % Frauen zu finden, unter den Personen mit Universitätsabschlüssen und Abschlüssen hochschulverwandter Lehreinrichtungen 45,7 % Frauen. Vgl. Statistik Austria 2002. Im untersten Qualifikationsbereich (nur Pflichtschule) sind Frauen dagegen nach wie vor deutlich überrepräsentiert, wengleich sie massiv aufgeholt haben.

35 Vgl. Barbara Hönig/Margareta Kreimer 2003.

36 Vgl. World Economic Forum 2006.

**Tabelle 4: Gender Gap Subindex „Ökonomische Teilhabe und Chancen“ (Österreich)**

|   | Rang | Frauen | Männer | Frauen- Männer-Verhältnis |
|---|------|--------|--------|---------------------------|
| <b>Ökonomische Teilhabe und Chancen</b>             | 81   |        |        |                           |
| <b>Teilhabe am Arbeitsmarkt</b>                     | 48   | 50 %   | 65 %   | 0,76                      |
| <b>Gleicher Lohn für gleiche Arbeit (Erhebung)</b>  | 104  | –      | –      | 0,49                      |
| <b>Einkommen (Kaufkraftparität in US\$)</b>         | 101  | 14.878 | 45.174 | 0,35                      |
| <b>Gesetzgebende, höhere BeamtInnen, Management</b> | 50   | 27 %   | 73 %   | 0,37                      |
| <b>Freie Berufe und FacharbeiterInnen</b>           | 46   | 49 %   | 51 %   | 0,96                      |

Quelle: World Economic Forum 2006, Seite 35.

## 1.2.2 Geschlechtsspezifische Berufskarrieren

Eine Mikrozensusbefragung von 1996 zu Berufskarrieren zeigt ebenfalls deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Zwei Fünftel der Frauen weisen so genannte „Steady-State-Karrieren“ (Karrieren ohne Statusveränderung zwischen Erst- und Letztplatzierung im Beruf) auf, dagegen nur weniger als ein Fünftel der Männer. Das typische Berufsverlaufsmuster von Männern ist die „aufstiegsorientierte Karriere“ (Statuswechsel innerhalb der sozialrechtlich definierten Teilarbeitsmärkte), das auf fast doppelt soviel Männer (45 %) wie Frauen (25 %) zutrifft.<sup>37</sup> Um Chancengleichheit von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt zu erreichen, müssen eine Vielzahl von Faktoren berücksichtigt werden, die das ExpertInnenteam „Gender and Employment“ (EGGE) der EU folgendermaßen zusammenfasst: Angebots- und Nachfrageindikatoren des Arbeitsmarktes (Wirtschaftswachstum und Beschäftigung, strukturelle Veränderungen, Bildung, gesellschaftliche Einstellung zur Frauenerwerbsarbeit), Bestimmungsfaktoren des Beschäftigungsregimes (Fiskalpolitik, Sozialsystem, Arbeitszeitregelungen, Lohnsystem) und Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (Aktive Arbeitsmarktpolitik, Frauenförderprogramme, Kinderbetreuungseinrichtungen und Karenzregelungen).<sup>38</sup>

## 1.2.3 Segregation des Arbeitsmarktes

Bezüge zwischen Berufsorientierungs- und Berufswahlprozessen und erwerbsbezogenen Problemlagen von Frauen zeigen sich insbesondere bei der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes und bei der Verteilung von Aufgaben und Pflichten im Haushalt sowie bei der Kinderbetreuung (siehe 1.2). Die Teilung des Arbeitsmarktes in Frauen- und Männerberufe wird als horizontale Segregation bezeichnet. Schlechtere Bezahlung, flexiblere Beschäftigungsformen und schlechtere soziale Absicherung sind für so genannte Frauenberufe kennzeichnend.<sup>39</sup> Auf Basis von zwölf Berufskategorien, die sich an die internationale ISCO-Definition anlehnen, spielen in Österreich der männliche Überhang in handwerklichen Berufen und der weibliche Überhang in Verwaltungs- und Büroberufen die größte Rolle bei der horizontalen Segregation.<sup>40</sup> Darüber hinaus zeigen sich auch bei der Breite des Berufsspektrums wesentliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen: Während sich knapp die Hälfte der Frauen auf 4 von 27 Berufen konzentriert, ist die Hälfte der Männer in 7 Berufen beschäftigt. Die Kernbereiche der Frauenbeschäftigung sind Dienstleistungsberufe wie Büroangestellte ohne

37 Vgl. Statistik Austria 2002, Seite 55.

38 Vgl. Angela Wroblewski/Andrea Leitner 2004.

39 Vgl. Lisa Fischer/Kerstin Witt-Löw 2002.

40 33,4 % der vollzeitbeschäftigten Frauen waren 2000 im Bereich Verwaltung und Büro tätig, dagegen nur 9,3 % der vollzeitbeschäftigten Männer. Im Bereich Handwerk mit Lehre sind 5,4 % der vollzeitbeschäftigten Frauen und 26,5 % der vollzeitbeschäftigten Männer tätig. Teilzeitbeschäftigungsformen, die bekanntermaßen einen deutlichen Geschlechterbias aufweisen, sind hier noch gar nicht miteinbezogen. Vgl. Petra Gregoritsch et al. 2002, Seite 25.

KundInnenkontakt (17,1 %), Dienstleistungs- und Verkaufshilfskräfte (11,1 %), VerkäuferInnen (10,2 %) und personenbezogene Dienstleistungsberufe (9,6 %). Männer sind dagegen überproportional häufig in den Kategorien MetallarbeiterInnen (11,5 %), FührerInnen von Fahrzeugen oder Landmaschinen (10,3 %), Mineralgewinnungs- und Bauberufe (7,6 %) und technische Fachberufe zu finden.<sup>41</sup> Lisa Fischer und Kerstin Witt-Löw ziehen in Bezug auf die Entwicklung der horizontalen Segregation eine eindeutig negative Bilanz: „Mädchen wählen nach wie vor zu selten die duale Ausbildung und konzentrieren sich dabei auf zu wenig Branchen. Ebenso sind Mädchen bei berufsbildenden mittleren und höheren Schulen in technischen Schultypen unterrepräsentiert.“<sup>42</sup> Auch auf akademischen Ausbildungsniveau zeigt sich, dass je technischer die Ausbildung ist, desto geringer der Frauenanteil ausfällt.<sup>43</sup>

Theoretische Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung versuchen die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Berufswahlverhalten zu erklären. Die Differenztheorie geht davon aus, dass es in unterschiedlichen Körpererfahrungen begründete natürliche Dichotomien zwischen Frauen und Männern gibt. Männer seien demnach eher an der Beherrschung der Natur und an materialistischen Herrschaftsverhältnissen interessiert, welche zur Kontrolle über Frauen eingesetzt werden können. Auch männliche technische Kompetenz sei Ausdruck dieser Herrschaft über Frauen. Die Ende der 1980er-Jahre entwickelte Defizit-/Distanztheorie sieht die Ursache der Geschlechterdifferenz in der Berufswahl in den unterschiedlichen Sozialisationserfahrungen von Frauen und Männern. Die im Laufe der Sozialisation geprägten weiblichen Verhaltensmuster führten demzufolge zu besonderer Technikdistanz und stärkerer Sozial- und Gefühlsbezogenheit sowie zu Anpassungsfähigkeit. Die Erwartung und Zuschreibung an Mädchen, diesem Bild zu entsprechen und an Burschen, kognitiv und technisch fähig zu sein, führe als „self-fulfilling-prophecy“ zu einer vertiefenden Beschäftigung und zum weiteren Ausbau dieser Kompetenzen. Die Ambivalenztheorie kritisierte Anfang der 1990er-Jahre diese beiden Theorien, da sie einen grundlegenden Unterschied zwischen Männern und Frauen (aus biologischen oder gesellschaftlichen Gründen) behaupten, Ähnlichkeiten zwischen den Geschlechtern und Differenzen innerhalb des Geschlechts aber unberücksichtigt lassen. Jedoch machen Frauen in der Gesellschaft bestimmte geschlechtsspezifische Erfahrungen, wie z. B. das Gebären, die mütterliche Praxis, die Art der Ich-Bildung, die sich nicht in Naturwissenschaften und Technik spiegeln. Frauen werden zur Annahme der spezifischen technischen und naturwissenschaftlichen Logik und Denkformen – im Sinne von Eindeutigkeit, Quantifizierbarkeit, Berechenbarkeit und Formalisierbarkeit – weniger stark verpflichtet als Männer, sondern im Gegenteil sogar für bestimmte Formen der Abwehr belohnt.<sup>44</sup>

Die Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Arbeitsbereiche muss nicht unbedingt mit einer Benachteiligung von Frauen einhergehen: „Erst wenn horizontale Segregation (Separierung nach unterschiedlichen Arbeitsbereichen) mit vertikaler Segregation (Separierung nach unterschiedlicher Qualifikation, beruflicher Stellung oder Einkommen) kombiniert ist, mindert dies die Chancengleichheit.“<sup>45</sup> Vergleichsweise gute berufliche Positionen und Einkommenschancen in so genannten stark segregierten Frauenberufen (nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte sowie biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte) hängen eng mit dem dort beobachtbaren relativ hohen Ausbildungsniveau zusammen. Dagegen tragen „segregierte Frauenberufe“ (z. B. VerkäuferInnen, SekretärInnen, BuchhalterInnen, FrisörInnen) in Bezug auf Einkommen, berufliche Positionierung, Arbeitslosigkeitsrisiko und zunehmend in Hinblick auf geforderte Arbeitszeiten wesentlich zur Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt bei.<sup>46</sup>

41 Vgl. Andrea Leitner 2001.

42 Lisa Fischer/Kerstin Witt-Löw 2002, Seite 14.

43 Vgl. Anna Stiftinger 2005.

44 Vgl. Marion Breiter 2003, Anna Stiftinger 2005.

45 Andrea Leitner 2001, Seite 9.

46 Vgl. ebd., Seite 13.

### 1.3 Weibliche Lebensläufe und Berufsentscheidungen

*„Die partnerschaftliche Teilung von Haus- und Familienarbeit ist in Österreich nur in einer Minderheit der Familien Realität. Frauen sind de facto mit Hausarbeit und Kinderbetreuung unvergleichlich mehr belastet als Männer. Was die Pflege älterer Angehöriger betrifft, so gilt dies auch für weibliche Singles.“<sup>47</sup>*

Vor dem Hintergrund der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung in Haushalt und Familie und der damit zusammenhängenden Sozialisationserfahrungen ist die anscheinend „freie“ Möglichkeit der Berufswahl erheblich eingeschränkt. Denn Frauen denken in ihrer Lebensplanung in viel höherem Maß den Reproduktionsbereich und damit verbundene Verpflichtungen mit, als Männer dies tun. Zwar haben junge Frauen und junge Männer gleichermaßen den Anspruch Beruf und Familie zu vereinbaren, aber in der Regel sind nur erstere mit Verzicht und Doppelbelastung konfrontiert.<sup>48</sup> Rollenbilder von Männern und Frauen sind aber nicht starr. So hat die Übernahme von Betreuungsaufgaben für Kinder heute eine vergleichsweise größere Bedeutung im väterlichen Selbstverständnis. Dort, wo die Übernahme von familien- und haushaltsbezogenen Verpflichtungen mit beruflichen Einschränkungen verbunden ist, fällt sie weiterhin nicht ins „männliche“ Selbstverständnis. Das Konzept des „Doing Gender“ beschreibt, wie das soziale Geschlecht und die ihm innewohnenden Rollenbilder immer wieder hergestellt werden, wie Menschen ihre dichotomen Zuschreibungen von Männlichkeit und Weiblichkeit tagtäglich in Kommunikation und Handeln umsetzen. Durch das laufende „Doing Gender“ bekommen geschlechtsspezifische Unterschiede (Mutter- und Vaterrolle, Interessen und Neigungen) eine quasi natürliche Form – sie erscheinen als naturgegeben und unabänderlich. In diesem Sinne ist das Konzept von Weiblichkeit und Männlichkeit sehr resistent gegenüber Veränderungen.

*„Männer/Jungen sind in Bezug auf Technik kompetent und bleiben es bis zum endgültigen Beweis des Gegenteils. Frauen/ Mädchen sind in Bezug auf Technik nicht kompetent und bleiben es bis zum endgültigen Beweis des Gegenteils“<sup>49</sup>*

Gleiches Zitat kann unter umgekehrten Vorzeichen für soziale Aufgaben in- und außerhalb der Familie angewandt werden: Frauen/Mädchen sind in Bezug auf soziale Versorgung und Betreuung kompetent und bleiben es bis zum endgültigen Beweis des Gegenteils. Männer/Jungen sind in Bezug auf soziale Versorgung und Betreuung nicht kompetent und bleiben es bis zum endgültigen Beweis des Gegenteils.

Da Versorgungs- und Betreuungsaufgaben zu einem großen Teil außerhalb der Erwerbsarbeit wahrgenommen werden, ist der weibliche Lebenslauf nicht – wie Martin Kohli allgemein feststellt – um das Erwerbssystem organisiert, sondern er ist durch Erwerbsarbeit und Familie strukturiert. In ihm „durchweben sich Phasen ökonomischer Aktivität mit solchen nicht entlohnter Familienarbeit und durchbrechen nachhaltig die Kohlische Behauptung vom Zeitmuster des auf Erwerbsarbeit zentrierten Kontinuitätsprinzips des Lebensverlaufs“ mit dem Langzeitperspektiven für Planung, Bewertung und Entscheidungsprozesse des Lebensweges verbunden sind.<sup>50</sup>

Die finanzielle Dimension dieses Geschlechterarrangements ist meist zu Ungunsten der Frauen gestaltet. Nicht nur, dass ihnen der unbezahlte Teil der Arbeit zukommt, so sind sie auch bei der bezahlten Arbeit von finanzieller Schlechterstellung betroffen (vgl. Kapitel 1.2). Unterbrechungen in der Erwerbsbiographie und Reduktion der Arbeitszeit aufgrund von Familienphasen und Kinderbetreuungspflichten wirken sich finanziell immer ungünstig aus – und zwar nachhaltig, weil bis ins Pensionsalter fortgesetzt.

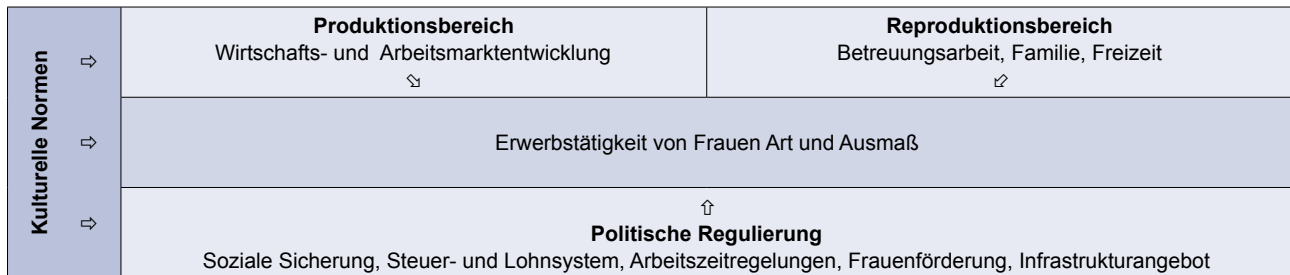
Determinanten, die Art und Ausmaß der Frauenerwerbstätigkeit beeinflussen, sind auf Grund der doppelten Vergesellschaftung von Frauen vielfältig (siehe Abbildung 5).

47 Susanne Feigl et al. 2006, Seite 14.

48 Vgl. Günther Dichatschek 2003, Seite 3; Jutta Hartmann 2006, Seite 2f.

49 Sabine Collmer 2001, Seite 7.

50 Vgl. Claudia Born/Helga Krüger 2001, Seite 14.

**Abbildung 5: Einflussbereiche der Frauenerwerbstätigkeit**

Quelle: Angela Wroblewski/Andrea Leitner 2004, Seite 10, in Anlehnung an O'Reilly/Spce 1997.

Hinzu kommen individuelle Faktoren, denn die Vorstellungen und Wünsche junger Frauen hinsichtlich ihrer Lebensplanung sind durchaus vielfältig und reichen von starker Familienzentrierung mit teilweise modernisierten Elementen (z. B. Nacheinanderschalten von Beruf und Familie) über Formen der doppelten Lebensplanung (v. a. Gleichzeitigkeit von Beruf und Familie ohne das männliche Ernährermodell anzutasten) bis hin zur berufsorientierten Lebensplanung (Orientierung an der „männlichen Normalbiographie“). Eine Sonderstellung nimmt die individualisierte Lebensplanung ein, in der jede normative Vorgabe an die Lebensführung abgelehnt wird und Eigenverantwortung und Entwicklung des eigenen Selbst zentral sind.<sup>51</sup>

Eine geschlechtersensible Berufsorientierung muss sich deshalb nicht nur mit der Frage auseinandersetzen, wie das Interesse von Mädchen und Frauen für technische und handwerkliche Berufe (und umgekehrt von Männern für z. B. soziale Berufe) gesteigert werden kann, sondern auch damit, wie das Rollenklischee der fürsorglichen Hausfrau und Mutter (und zeitweise Dazuverdienenden), das die berufliche Biographie von Frauen maßgeblich beeinflusst, durchbrochen werden kann bzw. wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen (und auch Männer) lebbar ist.

## 1.4 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt durch das AMS

Das AMS will mit seiner gesamten Politik zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt beitragen. Ziel der Gleichstellungsorientierung ist es:

- Frauen und Männer gleichermaßen auf existenzsichernde, ökonomisch Unabhängigkeit gewährleistende Arbeitsplätze im Erwerbsleben zu integrieren.
- Frauen und Männer sollen Zugang zu allen Berufen haben und sich gleichermaßen auf alle hierarchischen Ebenen der Arbeitswelt verteilen.

Frauen auf dem Arbeitsmarkt sind nach wie vor strukturell benachteiligt. Dies zeigt sich – wie bereits in der Einleitung beschrieben – vor allem in geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Erwerbsquoten, Berufsunterbrechungen infolge Kinderbetreuung, Arbeitsmarktintegration und den dementsprechenden Einkommensunterschieden.

Um nachhaltig die Arbeitsmarktchancen von Frauen positiv zu beeinflussen, hat das AMS ein Frauenprogramm erstellt, das inhaltliche Vorgaben für die Umsetzung der Maßnahmen enthält. Das Frauenprogramm 2006–2008 ist in zwei Bereiche unterteilt:

1. Frauen in Handwerk und Technik (FIT),
2. Wiedereinstieg unterstützen.

<sup>51</sup> Vgl. Birgit Geissler/Mechtild Oechsle 1996.

**ad 1: FIT Frauen in Handwerk und Technik**

Ziel ist es, Frauen einen besseren Zugang zu technischen Berufen zu ermöglichen und eine Qualifizierung in nicht-traditionellen Berufen zu fördern. Um diese Ziele zu erreichen, sind begleitende Maßnahmen notwendig; deren Umsetzung ist flächendeckend verbindlich vorgesehen.

Dazu zählen unterstützende Maßnahmen in Form von durchgehenden Beratungsangeboten durch Fraueneinrichtungen bzw. Träger mit frauenspezifischer Kernkompetenz sowie Informations- und Öffentlichkeitsarbeit für interessierte Frauen und Betriebe.

Die Orientierungsmaßnahme „Perspektivenerweiterung“ soll Frauen die Möglichkeit geben sich vor Beginn einer Ausbildung in nicht traditionellen Berufen umfassend mit ihrer beruflichen Zukunft auseinanderzusetzen.

Durch technisch-handwerkliche Rampen<sup>52</sup> soll die Teilnahme an einer Ausbildung im handwerklich-technischen Bereich verbessert bzw. ermöglicht werden.

**ad 2: Wiedereinstieg unterstützen**

Zur Verbesserung der Unterstützung von Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg sollen Info-Veranstaltungen für Wiedereinsteigerinnen flächendeckend umgesetzt werden. Für diese Veranstaltungen gibt es einheitliche Qualitätsstandards. Als weiteres Angebot steht ein speziell entwickeltes Maßnahmenangebot „Wiedereinstieg mit Zukunft“ zur Verfügung.

Im Sinne einer beruflichen (Neu)-Orientierung und Standortbestimmung haben die Maßnahmen „Perspektivenerweiterung“ und „Wiedereinstieg mit Zukunft“ ähnliche inhaltliche Schwerpunktsetzungen:

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie;
- Stärken-/Schwächenanalyse;
- Kenntnisse und Fähigkeiten (Fokus auf Förderung von Stärken);
- Recherchen zum regionalen Arbeitsmarkt und Tendenzen der Arbeitsmarktentwicklung (Einkommensmöglichkeiten);
- Berufsbilder kennen lernen und berufskundliche Informationen mit Schwerpunkt „Berufe mit Zukunft und Berufe im nicht-traditionellen Bereich“;
- Praxisfrauen als Rollenvorbilder;
- Lebensentwürfe und Rollenstereotypen bewusst machen;
- Know-how vermitteln und trainieren:
  - Selbstbewusstseins- und Motivationsstärkung,
  - Soft Skills (Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit),
  - Vermittlung/Auffrischung von EDV-Grundkenntnissen;
- Perspektivenentwicklung incl. Schnupperpraktikum:
  - Praxisberichte integrieren (Personalverantwortliche, mögliche Vorbilder, MentorInnen u. ä.);
- Bewerbungsstrategien und Bewerbungs-Know-how;
- Karriereplan.

## 1.5 Zielgruppen

Das Praxishandbuch ist auf unterschiedliche Zielgruppen zugeschnitten, die jeweils andere spezifische Problemlagen aufweisen. Die thematische Strukturierung des Handbuches (Berufseinstieg, Wiedereinstieg, Berufs-

<sup>52</sup> Unter technisch-handwerkliche Rampen fallen folgende Maßnahmen: Basisqualifizierung EDV, Mathematik, Physik, ev. technisches Englisch, Konfliktmanagement, technisch-handwerkliche Grundkompetenzen, Praktikum (2–4 Wochen) in einem (Ausbildungs-)Betrieb im angestrebten nicht-traditionellen Berufsfeld.

wechsel, Selbständigkeit) und die Zielgruppenzuordnungen innerhalb der Methodenbeschreibungen bieten eine wichtige Orientierung für die Angemessenheit der jeweiligen Methode hinsichtlich einer bestimmten Zielgruppe. Jedoch sollte darüber hinausgehend nicht vergessen werden, dass die Methoden immer auf ihre Eignung und Durchführbarkeit im spezifischen sozialen Umfeld zu überprüfen und gegebenenfalls nicht zur Anwendung zu bringen oder zu adaptieren sind (siehe 1.6).

### 1.5.1 Jugendliche und junge Erwachsene

Die Zielgruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen umfasst jene, die in der Regel noch nicht ins Berufsleben eingestiegen sind. Sie müssen sich zunächst grundsätzlich in der Berufswelt orientieren, für sie geeignete Betätigungsfelder finden und eine Bildungs- bzw. Berufsentscheidung treffen. Oft haben Entscheidungen, die in dieser frühen Lebensphase getroffen werden, Auswirkungen auf den gesamten weiteren Berufsweg.

In die Orientierungs- und Berufsfindungsphase fließen Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit ein, die gerade in der Phase des Erwachsenwerdens große Bedeutung haben. Denn in der Pubertät wollen sich junge Menschen bewusst als Mann bzw. Frau positionieren. Das Berufswahlverhalten ist Teil ihrer geschlechtssinnstiftenden Praxis.

Um eine Fortschreibung der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes zu verhindern, ist es notwendig, in dieser sensiblen Phase geeignete Methoden der Berufsorientierung anzuwenden, die eine Reflexion, Bewusstheit und ein Hinterfragen bestehender Berufswahlmuster einleiten. Darüber hinaus geht es auch darum, das Selbstbewusstsein junger Frauen, aber auch junger Männer dahingehend zu stärken, dass sie sich ein nicht geschlechterkonformes Berufswahlverhalten zutrauen.

Davon abgesehen ist es notwendig, Möglichkeiten, organisatorische Grundlagen und Hürden der doppelten Lebensplanung für junge Männer und Frauen gleichermaßen zu thematisieren, um einerseits das männliche Geschlecht nicht aus seiner Verantwortung zu entlassen und andererseits zu verhindern, dass junge Frauen mit Kinderwunsch ihre berufliche Laufbahn unterbewerten. Die „Entweder-Oder-Entscheidung“ soll einer „Sowohl-Als-Auch-Vorstellung“ weichen, die berufliche Selbstverwirklichung und Karriere für Frauen und Männer trotz Familienverantwortung zulässt.

### 1.5.2 Wiedereinsteigerinnen nach einer familienbedingten Unterbrechung

Der Wiedereinstieg in das Berufsleben nach einer Familienphase ist mit Schwierigkeiten verbunden. Die Gründe hierfür liegen sowohl im finanziellen als auch im organisatorischen Bereich. Ein niedrigeres Einkommen durch Karriererückschritte sowie die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung beziehungsweise deren Organisation und damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind konkrete Problemlagen in der Wiedereinstiegsphase. Die finanzielle Schlechterstellung von Frauen bei der Rückkehr in den Beruf setzt sich für das weitere Leben fest. Die Vereinbarkeitsproblematik führt für viele Frauen in die Teilzeitbeschäftigung und diese wiederum in eine schlechtere soziale Absicherung. Nachdem in Österreich Ansprüche an das Sozialversicherungssystem ausschließlich über den Erwerbsarbeitsmarkt erreicht werden, macht sich eine Teilzeitbeschäftigung effektiv bemerkbar. Im Endeffekt sind niedrigere Pensionen die Folge. Familienbedingte Brüche im Erwerbsarbeitsleben können in der Regel nicht aufgeholt werden.

Die besondere Berücksichtigung der Situation von Frauen nach einer familienbedingten Unterbrechung des Berufslebens soll einen unterstützenden Beitrag zur Planung und Organisation des Wiedereinstiegs leisten. Eine gezielte



und rechtzeitige Planung des Wiedereinstiegs kann vor ungewollten Überraschungen bewahren und hilft, Klarheit über die persönlichen Ziele zu schaffen. Darüber hinaus kann durch methodische Hilfestellungen in der BO-Phase erreicht werden, dass Frauen ihre Qualifikationen (sowohl die im Zuge der unterschiedlichen Bildungswege erworbenen Ausbildungen als auch ihre Social Skills) richtig einschätzen und somit auch effizient einsetzen lernen.

### 1.5.3 Frauen ab 45

Die demographische Entwicklung in den meisten europäischen Staaten bringt eine Zunahme der älteren Bevölkerung mit sich. Sinkende Geburtenraten sowie eine bessere Gesundheitsversorgung und damit längere Lebenserwartung sind die Hauptfaktoren, die zu der veränderten Altersstruktur der europäischen Bevölkerung beitragen. In Österreich ist dieser Trend ebenfalls zu bemerken. Zugleich werden kontinuierliche Berufskarrieren mit einem oder maximal zwei ArbeitgeberInnen im gesamten Berufsleben, die bis in die 1980er Jahre den Regelfall darstellten, immer seltener. Mehrmalige Arbeitsplatzwechsel, berufliche Umorientierung und Phasen ohne bezahlte Erwerbsarbeit sind zur Normalität geworden. Diese beiden Entwicklungen (Zunahme der älteren Bevölkerung in Kombination mit der Zunahme von Brüchen im Erwerbsarbeitsleben) kommen bei Menschen ab 45 verstärkt zu tragen. Für Frauen mit dem Wunsch einer Rückkehr in das Erwerbsarbeitsleben stellt sich zusätzlich die Herausforderung, dass die Alterskomponente stärker ins Spiel gebracht wird als bei Männern, da der Wiedereinstieg bei ihnen weniger der gesellschaftlichen Erwartungshaltung entspricht.

Ein besonders vehementer Widerspruch ergibt sich für Frauen, die sich Jahre lang der Betreuung ihres Kindes/ihrer Kinder bzw. des Haushaltes abseits einer bezahlten Erwerbsarbeit gewidmet haben. (Es weisen hauptsächlich Frauen ein solches Biographiemerkmal auf.) Im Sinne einer familienfreundlichen Erwerbsarbeitsbiographie wäre gerade jene Phase, in der weniger zeitaufwendige oder keine Kinderbetreuungspflichten mehr zu erfüllen sind, die ideale Zeit, um sich intensiv der Erwerbsarbeit zu widmen.

Ein gelungener Wiedereinstieg muss vorbereitet werden. Dabei müssen sowohl die inhaltlichen Aspekte (z. B.: In welcher Branche suche ich einen Arbeitsplatz? Wie viel möchte ich realistischer Weise verdienen?) als auch die Aspekte psychischer Natur (z. B. Kann ich überhaupt noch richtig arbeiten? Wer wird sich dann um Haushalt und Kinder kümmern?) berücksichtigt werden.

Das vorliegende Handbuch fasst Methoden für die Zielgruppe der Frauen ab 45 und Wiedereinsteigerinnen nach einer familienbedingten Unterbrechung des Berufslebens im Kapitel 2.3 (Wiedereinstieg) zusammen.

### 1.5.4 Migrantinnen

Ein wesentliches Merkmal der Berufsorientierungsphase von Migrantinnen ist, dass trotz hoher Bildungsorientierung in der bisherigen (Schul-)Bildungslaufbahn oftmals Misserfolge erlebt wurden; die Mädchen wiederholen eine Schulstufe, wechseln öfter die Schulen und/oder Ausbildungen und Ähnliches.<sup>53</sup> Dadurch besteht die Gefahr des gänzlichen Rückzugs aus dem (Aus- und Weiter-)Bildungssystem für viele junge Frauen. Auch wenn also der Ausbildung eine hohe Wertigkeit eingeräumt wird, kann es dazu kommen, dass Migrantinnen keine weiterführende Schulbildung und/oder Berufsausbildung in Anspruch nehmen.

Eine Ursache für schulische Misserfolge ist die Sprachbarriere. Hinzu kommt, dass Migrantinnen – mitunter aufgrund der sprachlichen Probleme – häufiger Hauptschulen besuchen und somit früher als ihre österreichischen Kolleginnen vor der Entscheidung zur weiteren (Berufs-)Ausbildung stehen, was zu einer Überforderung füh-

<sup>53</sup> Vgl. Frauenbüro der Stadt Offenbach 2006, Seite 50.

ren kann. Dies lässt sich auch statistisch benennen; 52 % der Migrantinnen zwischen 15 und 29 Jahren haben als höchste abgeschlossene Ausbildung einen Pflichtschulabschluss, wohingegen dies bei nur 34 % der Österreicherinnen im selben Alter der Fall ist.<sup>54</sup>

Sehen sich die Migrantinnen ihre im Arbeitsmarkt integrierten weiblichen Verwandten an, so finden sich diese vorwiegend in der Tourismus- und Reinigungsbranche sowie im Handel.<sup>55</sup> Ganz generell stehen Migrantinnen eher in der „Flexibilisierungsreserve“ bereit – also auf Abruf. Diese Berufsaussichten stimmen in vielen Fällen nicht mit dem Wunschbild zusammen, und so mangelt es den jungen Frauen oft an potenziellen Vorbildern bezüglich ihrer Berufsorientierung.

Zusätzlich zu den „klassischen“ Punkten, die es bei der Berufsorientierung für Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund zu beachten gilt (z. B. kultureller Hintergrund, religiöse Werte, ...), sollten also die dargestellten Problemlagen Berücksichtigung finden.

Die im vorliegenden Handbuch gesammelten Methoden sind nicht explizit für die Zielgruppe der Migrantinnen ausgewiesen, da jede Methode für diese Zielgruppe passend sein kann. Migrantinnen unterscheiden sich in ihren individuellen Wünschen und Vorstellungen bezüglich der Berufsorientierung nicht wesentlich von ihren österreichischen Kolleginnen. Was sie unterscheidet, sind ihre strukturellen Bedingungen im Hintergrund und diese gilt es zu berücksichtigen.

## 1.6 Tipps zur didaktischen Umsetzung einer gendersensiblen Berufsorientierung

### 1.6.1 Grundlagen gendersensibler Didaktik

Grundsatz des Gender Mainstreamings ist es, die unterschiedlichen Ausgangspositionen von Männern und Frauen, die Ungleichheiten zwischen ihnen in den Blick zu nehmen und Wege ihres Abbaus zu finden. In diesem Sinne geht das vorliegende Handbuch über eine ausschließlich bei Mädchen und Frauen ansetzende Berufsorientierung hinaus, denn Gender Mainstreaming nimmt das Geschlechterverhältnis ins Blickfeld, d. h., die Perspektive richtet sich nicht ausschließlich auf Frauen, sondern ebenso auf Männer. In diesem Sinne ergänzt Gender Mainstreaming spezifische Frauenförderung, die eine Beseitigung weiblicher Benachteiligungen zum Ziel hat und meist ex-post als Korrektiv angesetzt wird. Beide Ansätze sind als unterschiedliche Wege zum selben Ziel zu verstehen, die einander ergänzen.

Bei der Berücksichtigung der Genderperspektive geht es darum, Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen, die im Laufe der Sozialisation genderspezifisch erworbenen Erfahrungs- und Wissensschätze zu berücksichtigen, die unterschiedlichen Denk- und Handlungsstrukturen von Frauen und Männern einzukalkulieren und zu reflektieren, inwieweit die Sprache, die Inhalte der Methode, die verwendeten Materialien etc. bestimmte Geschlechtervorstellungen stützen oder kritisch in Frage stellen. Darüber hinaus ist es wichtig, den arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Kontext in der Berufsorientierung zu berücksichtigen, damit den Teilnehmenden der Wert ihrer Kompetenzen und Qualifikation am Arbeitsmarkt sowie Chancen und Barrieren vermittelt werden.

In ihren Ausführungen zur geschlechtergerechten Didaktik beschreiben Karin Derichs-Kunstmann et al. vier grundsätzliche Dimensionen, die auch in der Berufsorientierung von Bedeutung sind:<sup>56</sup>

<sup>54</sup> Vgl. Nadja Bergmann et al. 2002a, Seite 107.

<sup>55</sup> Vgl. Nadja Bergmann et al. 2002, Seite 22.

<sup>56</sup> Vgl. Karin Derichs-Kunstmann et al. 1999.

- geschlechtergerechte Methodik und Didaktik;
- Geschlechterverhältnisse als Inhaltsdimension;
- Reflexion des geschlechtsspezifischen Verhaltens der Unterrichteten;
- geschlechtergerechte Gestaltung von Rahmenbedingungen.

Die Rahmenbedingungen, die innerhalb der Bildungsinstitution zur Verfügung stehen, beeinflussen die Möglichkeiten zur Verwirklichung von gendersensibler Didaktik. Um festzustellen, ob die ausbildenden Institute die Prinzipien der gendersensiblen Didaktik auch selbst praktizieren, dient der Fragebogen im Anhang (3.1.1).

In der zeitlichen und örtlichen Planung von Berufsorientierungsangeboten sollten idealerweise die Lebenssituation der Teilnehmenden sowie die damit verbundenen strukturellen Bedingungen (z. B. Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen, eingeschränkte Mobilität in ländlichen Regionen etc.) berücksichtigt werden.

Trägerorganisationen, Auftraggeber ebenso wie TrainerInnen in der Berufsorientierung sollen immer auch das Geschlechterverhältnis in ihrem Tätigkeitsbereich berücksichtigen und sich über ihren Beitrag zur Förderung der Gleichstellung Gedanken machen.

Zu methodischen und didaktischen Grundlagen gibt es bereits zahlreiche Erfahrungen (z. B. aus feministischen Frauenbildungsprojekten). Folgende gendersensible Prinzipien sind für die methodische Gestaltung der Berufsorientierung zentral:

- Methodenvielfalt, welche die unterschiedlichen Bedürfnisse von Teilnehmenden berücksichtigt – dazu empfiehlt es sich, auf die im Handbuch beschriebene „Art der Übung“ zu achten und z. B. Diskussionen, Rollenspiele, kreative Aktivitäten etc. abzuwechseln oder (angepasst an die jeweiligen TeilnehmerInnen) zu neuen Methoden zu kombinieren;
- Offenlegung der Methoden, um die Reflexion von geschlechtsspezifischen Handlungen zu ermöglichen und Veränderungen einzuleiten – dazu eignet sich in diesem Handbuch die Offenlegung der „theoretischen Abrisse“, die bei jeder Methode enthalten sind;
- Nachvollziehbarkeit des Ziels der Berufsorientierung, da es insbesondere Frauen ein Bedürfnis ist, den Grund für die Anwendung bestimmter Methoden zu kennen – dazu eignet sich die bei den Methoden in diesem Handbuch angeführte Thematisierung der „Zielsetzung“;
- Feedback – die TrainerInnen mögen unter Aufstellung von Feedbackregeln und Verwendung kreativer Feedbackmethoden Feedback geben und nehmen, um aus den Erfahrungen und Sichtweisen der TN zu lernen;
- Bewusster Umgang mit Geschlechterrollen, um die Vorstellung von dichotomen geschlechtsspezifischen Fähigkeiten und Interessen zu durchbrechen.

Bei der Umsetzung einer geschlechtssensiblen Berufsorientierung und -beratung ist vorab auf die eigene Geschlechterrolle und Herangehensweise an das Thema zu achten: Durch Selbstreflexion der TrainerInnen über ihren Ausbildungsweg, Berufswahlprozess etc. sollen sie in die Lage versetzt werden, sich ihr „Doing Gender“ bewusst zu machen und nicht unreflektiert in den Berufsorientierungsprozess einfließen zu lassen (siehe Kapitel 2.1).

Gesine Spieß (2006) empfiehlt, in der gendersensiblen Didaktik weibliche Vorbilder einzusetzen. Sie stärken das Selbstbewusstsein der Teilnehmenden. Laden Sie daher beispielsweise weibliche Arbeitsmarktexperten zu Informationsveranstaltungen ein, laden sie in den Trainingsmaßnahmen Frauen als Ko-Referentinnen ein, die eine erfolgreiche Berufskarriere haben etc.

Gendersensible Methoden können je nach methodischen und inhaltlichen Präferenzen in der Einzelberatung und in Gruppensettings angewandt werden. In der Praxis müssen die konkreten Methoden immer auf ihre Eignung und Machbarkeit im spezifischen Umfeld überprüft, der jeweiligen Zielgruppe angepasst und dürfen nicht unreflektiert übernommen werden. Bisherige Erfahrungen mit gendersensibler Didaktik und Berufs- und Arbeitsmarktorientierung, die Interessen, Haltungen und kulturellen Hintergründe der Teilnehmenden sowie der TrainerInnen spielen dabei ebenso eine Rolle wie örtliche, zeitliche und soziale Rahmenbedingungen.

## 1.6.2 Koedukation

Auf der Suche nach geeigneten Rahmenbedingungen für eine geschlechtersensible Berufsorientierung stellt sich über kurz oder lang die Frage nach den Vor- und Nachteilen von Geschlechtertrennung bei den Angeboten zur Berufsorientierung. Untersuchungen im Schulbereich zu ko- und monoedukativ geführtem Unterricht zeigen, dass Interessens- und Leistungsentwicklung in monoedukativen Schulen vergleichsweise weniger geschlechtstypisiert ausfällt.<sup>57</sup> Das bedeutet, dass Buben weniger stark in Richtung naturwissenschaftliche und technische Interessen tendieren und Mädchen weniger in Richtung geistes- und sozialwissenschaftliche Fächer.

Darüber hinaus weist die Interaktionsforschung darauf hin, dass Buben das Unterrichtsgeschehen dominieren, Themen, Zeiteinteilung und Methodik bestimmen und volle Aufmerksamkeit fordern.<sup>58</sup> Dies hat auch für die Berufsorientierung Bedeutung, weil geschlechtskonformes Verhalten durch gemischt-geschlechtliche Gruppen tendenziell gefördert wird, die Ausrichtung von Frauen auf „typische“ (meist schlechter bezahlte) Frauenberufe weiter manifestiert wird und Mädchen bzw. Frauen insgesamt weniger Beachtung finden als ihre männlichen Kollegen. Jedoch birgt die strikte Geschlechtertrennung in Schule und Berufsorientierung auch die Gefahr der Geschlechterdramatisierung, da mit der dichotomisierten Betrachtung von DEN Mädchen und DEN Buben eine grundlegende Differenz unterstellt wird, in der Realität aber durchaus Überschneidungen existieren.<sup>59</sup> Geschlechtergetrennte Berufsorientierung ist auch auf inhaltlicher Ebene problematisch, da Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie Gefahr laufen, völlig aus dem Erfahrungshorizont von Buben bzw. Männern zu verschwinden und die weibliche Berufsplanung zu dominieren.

Da die Reproduktion von Geschlechterunterschieden nicht Ziel der Berufsorientierung sein kann und soll,<sup>60</sup> müssen Wege einer geschlechtersensiblen Berufsorientierung gefunden werden, die Vor- und Nachteile von Ko- und Monoedukation berücksichtigen. So wäre etwa eine zeitweilige Trennung nach Geschlecht der Gruppe durchaus denkbar, um etwa die Wahl von technisch-naturwissenschaftlichen Berufen bei Mädchen und Frauen zu fördern, da in geschlechtsheterogenen Gruppen erfahrungsgemäß die Hemmschwelle geringer ist, aus sich herauszugehen, neue Perspektiven zu entwickeln und atypische Handlungsweisen auszuprobieren.<sup>61</sup> Eine koedukative und geschlechtersensible Didaktik in der Berufsorientierung bei Themen der Vereinbarkeit beinhaltet dagegen die Möglichkeit, (nicht nur geschlechtlich begründete) unterschiedliche Lebensentwürfe und -situationen bewusst zu machen und „den Wert des jeweils ‚anderen‘ Zugangs oder Verhaltens zu vermitteln.“<sup>62</sup> Diese Vorteile können auch bei der Interessensfindung genutzt und mit monoedukativen Berufsorientierungsformen kombiniert werden. In jedem Fall geht es nicht um eine vermeintliche Geschlechterneutralität, sondern um eine bewusste und geschlechtersensible Berufsorientierung, die Raum für die Wünsche, Vorstellungen und Probleme von Mädchen und Frauen lässt, ohne diese auf ihr „Frau sein“ zu reduzieren.

Der Begriff „Reflexive Koedukation“ wurde für den Unterricht in Schulen eingeführt, um mit neuen Lehrplänen, Verhaltensmustern, Methoden und didaktischen Zugängen bestehende Ungleichgewichte zu verändern. Die koedukative Praxis soll reflektiert, weiterentwickelt und neu gestaltet werden, um geschlechtergerechtes Lernen zu ermöglichen und Gleichstellung zu fördern.<sup>63</sup> In Anlehnung an den schulischen Hintergrund sollen für eine reflexiv koedukative Berufsorientierung folgende Aspekte ins Blickfeld genommen werden:

- Geschlechtsstereotype Rollenzuweisungen und Identitätskonstruktionen;
- Unterschiedliche Strategien und Bedürfnisse in Bezug auf die Rahmenbedingungen der Berufsorientierung;

57 Vgl. Ursula Kessels 2005; Claudia Schneider 2006, Seite 4f.

58 Vgl. Claudia Schneider et al. 2003, Seite 10.

59 Vgl. Katharina Willems 2005; Jutta Hartmann 2006.

60 Der Abbau der Benachteiligung von Mädchen bzw. Frauen im Berufs-, gesellschaftlichen und politischen Leben ist aber kein Problem, das einzig und allein auf bildungspolitischem Wege gelöst werden kann. Vielmehr handelt es sich um ein gesellschaftspolitisches Problem, das auch auf dieser Ebene behandelt werden muss (z. B. Quotenregelungen, Frauenförderung, Umverteilung bzw. Umbewertung der gesellschaftlich relevanten Arbeit etc.).

61 Vgl. Susanne Schwanzer 2005.

62 Susanne Schwanzer 2005, Seite 4.

63 Vgl. [www.gendernow.at/gesebo/go/?into/berufsberatung/reflexive\\_koedukation](http://www.gendernow.at/gesebo/go/?into/berufsberatung/reflexive_koedukation) [25.7.2006].

- Die Rolle des/-r Beraters/-in bzw. der/-s Trainers/-in als Vorbild und Bezugsperson;
- Organisationsformen, Methoden und Didaktik der Berufsorientierung;
- Gestaltung, Inhalte und Materialien der Berufsorientierung;
- Ungleiche Kommunikationsstrukturen (zwischen Mädchen/Frauen und Buben/Männern, aber auch zwischen den BeraterInnen und TeilnehmerInnen).

### 1.6.3 Sprache

Wichtig ist der geschlechtergerechte Sprachgebrauch, denn „(...) Sprache bestimmt und strukturiert unser Denken mit, sie prägt und vermittelt kulturelle Weltbilder“. <sup>64</sup> Folgender Sprachgebrauch wird für eine gendersensible Didaktik in der Berufsorientierung (und nicht nur da) vorgeschlagen: <sup>65</sup>

- Schließen Sie durch Verwendung von Berufsbezeichnungen nicht automatisch ein Geschlecht aus (z. B. Fachmänner, Kindergärtnerinnen).
- Verwenden Sie männliche Personenbezeichnungen nur da, wo tatsächlich ausschließlich Männer gemeint sind, damit Ihre Sprache eindeutig ist.
- Vermeiden Sie Verallgemeinerungen wie „man“, statt dessen können Sie einen passiven Satz formulieren, die gemeinten Personen konkret benennen oder die direkte Anrede benutzen (Beispiel: „Das können Sie durch eindeutige Formulierungen vermeiden.“ statt „Das kann man durch eindeutige Formulierungen vermeiden.“ oder „Es werden zahlreiche Teilnehmende erwartet.“ statt „Man erwartet zahlreiche Teilnehmer.“).
- Eine geschlechtergerechte Sprache muss beide Geschlechter sichtbar und hörbar machen (in Literaturlisten wird oft auf Vornamen verzichtet, das verstößt gegen diese Regel; besprechen Sie mit den Teilnehmenden, dass der Satz „Bereits um 1840 schrieben Mathematiker die ersten ‚Computerprogramme‘.“ nicht gendersensibel ist, da er die Tatsache unterschlägt, dass das allererste „Computerprogramm“ 1840 von Ada Lovelace, einer Frau, geschrieben wurde und weitere Pionierinnen gerade auf dem Gebiet der Computertechnologie zu finden sind). <sup>66</sup>
- Behandeln Sie Frauen und Männer, Trainer und Trainerinnen, Teilnehmende, KlientInnen, Studierende etc. sprachlich symmetrisch, und berücksichtigen Sie bei der Anrede beide Geschlechter gleichermaßen – so sie anwesend sind (Beispiel: „das Ehepaar Klaus Schulz“ enthält eine sprachliche Diskriminierung, „das Ehepaar Erika und Klaus Schulz“ ist symmetrisch; sprechen Sie die Anwesenden beiderlei Geschlechts direkt an, beispielsweise mit „Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer“).
- Mitunter helfen, Kollektivbezeichnungen, immer wieder kehrende Paarformen zu vermeiden (Beispiel: „das Team“ statt „ein Teilnehmer und eine Teilnehmerin“ oder „das Personal“ statt „die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“).
- Neutrale Funktions- oder Institutsbezeichnungen zu verwenden bedeutet, den Begriff einer eindeutig weiblichen oder männlichen Zuordnung zu entziehen (Beispiel: „die Direktion“ statt „die Direktorin/der Direktor“ oder „das Ministerium“ statt „der Minister/die Ministerin“ oder „die Praktikumsstelle“ statt „die Praktikantenstelle“).
- Eine geschlechtergerechte Berufsorientierung muss Begriffe kritisch hinterfragen. Fordern Sie Teilnehmende daher auf, hinter die Fassaden eines Begriffs zu sehen (Beispiel: Der Begriff „Wiedereinsteiger“ ist irreführend, da es sich hier in der Regel um Frauen handelt).

Allerdings macht Gesine Spieß auch explizit darauf aufmerksam, dass: „Bei der Behandlung von Gender- oder Frauenthemen die Abwehr vieler Studentinnen [Teilnehmenden in Maßnahmen der Berufsorientierung, Anm.

<sup>64</sup> Anna Stiftinger 2005, Seite 43; vgl. Spieß 2006, Hartmann 2006, Breiter 2003.

<sup>65</sup> Zusätzliche Hintergrundinformationen und komplette Leitfäden zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch sind in der Linkliste im Anhang (6.1.1) zu finden.

<sup>66</sup> Vgl. Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen des AMS 2006, Seite 3.

der Autorin] einkalkuliert werden muss. Sie wollen erfahrungsgemäß mit dem Feminismus nicht in Verbindung gebracht werden. ‚Ich habe damit keine Probleme‘, ist ein stereotyper Satz, der in diesem Zusammenhang fällt. Diese Aussage kann jedoch auch auf ein mangelndes Problembewusstsein zurückzuführen sein. Ein weiterer Aspekt ist: Die meisten Menschen vertreten Meinungen, die der anerkannten Norm entsprechen, und möchten wiederum von denen anerkannt werden, welche die Norm bilden. Studentinnen [Teilnehmende und TrainerInnen in der Berufsorientierung ebenso, Anm.] vertreten daher gerne gesicherte Positionen und sind darüber hinaus an der Anerkennung ihrer männlichen Kommilitonen interessiert.“<sup>67</sup> Die Autorin empfiehlt dringend: „Setzen Sie die ‚Gender-Brille‘ auf, aber setzen Sie sie auch wieder ab. Auch Studierende [ebenso wie Teilnehmende in Maßnahmen zur Berufsorientierung, Anm.] müssen die Möglichkeit dazu haben, sonst tritt der bekannte ‚Nicht-schon-wieder-Effekt‘ ein. (Außerdem: Nicht alle Phänomene der Welt sind unter Gender-Gesichtspunkten zu sehen.)“<sup>68</sup>

---

67 Gesine Spieß 2006, Seite 13.

68 Gesine Spieß 2006, Seite 13.

## 2 Methoden

### 2.1 Methoden für TrainerInnen (TR)

Wie oben bereits ausgeführt wurde, ist ein wichtiger erster Schritt für eine geschlechtersensible Berufsorientierung von Teilnehmenden (TN) an BO-Kursen die Selbstreflexion der in der Berufsberatung tätigen Menschen. Die folgenden, teilweise aus dem schulischen Bereich übernommenen Methoden eignen sich für die Bewusstwerdung der eigenen Rolle als TrainerIn (TR) im Geschlechterdiskurs. Die Methoden 2.1.1 bis 2.1.4 können von den TR alleine, als Reflexionsübung angewandt werden, sie können aber auch in Gruppensettings (z. B. Gendertrainings für TR) Anwendung finden. Die Methoden 2.1.7 und 2.1.8 sind ausschließlich auf solche Gruppensettings zugeschnitten, die Methode 2.1.5 dient der Selbstbeobachtung während Berufsorientierungseinheiten, die Methode 2.1.6 stellt quasi eine teilnehmende Beobachtung dar.

#### 2.1.1 Gründe für die Berufswahl

**Theoretischer Abriss:** Um sich des eigenen alltäglichen „Doing Gender“ bewusst zu werden und nicht unreflektiert in Berufsorientierungskurse einfließen zu lassen, ist es zunächst einmal wichtig, den eigenen Berufswahlprozess zu reflektieren. Denn ein Bewusstsein über die eigene Berufsbiographie inklusive äußerer und innerer Einflussfaktoren trägt zu gendersensibler Didaktik in Berufsorientierungskursen bei.

**Art der Übung:** Einzelarbeit.

**Übungsziel:** Bewusstmachen des eigenen Berufswahlprozesses.

**Quelle:** [www.gendernow.at/gesebo/go/?/into/berufsberatung/grnde\\_fr\\_die\\_berufswahl](http://www.gendernow.at/gesebo/go/?/into/berufsberatung/grnde_fr_die_berufswahl) [25.7.2006].

**Beschreibung der Methode:** Nehmen Sie sich zirka eine Stunde Zeit, versuchen Sie sich in ihre Kindheit/Jugend zurückzusetzen und beantworten Sie folgende Fragen:

- Was waren Ihre ersten Berufswünsche?
- Wie sind diese ersten Berufswünsche entstanden?
- War ihr jetziger Beruf unter ihren Traumberufen? Wenn nein, warum haben sie ihre ersten Berufsvorstellungen aufgegeben?
- Haben Sie sich bewusst für ihren jetzigen Beruf entschieden?
- Wer hat – aus heutiger Sicht – an Ihrer Berufswahl Anteil gehabt (Mutter, Vater, LehrerInnen, FreundInnen etc.)? Welche Berufe hat man Ihnen beschrieben, vorgeschlagen, empfohlen? Wie verlief der Prozess der Berufswahl bei Geschwistern/FreundInnen des anderen Geschlechts? Sah er anders aus? Wurden ihnen andere Berufe beschrieben, vorgeschlagen, empfohlen?
- Welche Berufe hat Ihre Mutter/Ihr Vater ausgeübt? Fanden Sie diese Berufe interessant?
- Was waren die entscheidenden Gründe, dass Sie ihren derzeitigen Beruf gewählt haben? Spielte Ihr Geschlecht eine Rolle?
- Würden Sie sich heute wieder so entscheiden?

**Dauer der Methode:** 0,5–1 Stunde.

**Vorbereitung/Material:** Evtl. Stift und Papier.

**Anmerkungen:** Wenn es Ihnen leichter fällt, können Sie diese Fragen auch im privaten Bereich oder mit KollegInnen diskutieren. Oft werden anhand der eigenen Biographie oder anhand von Erzählungen geschlechtsspezifische Berufswahlmuster sichtbar.

**Zielgruppen:** In der Berufsorientierung Tätige, Frauen in Handwerk und Technik.

## 2.1.2 Meine Rolle als TrainerIn

**Theoretischer Abriss:** Rollenvorstellungen und Wertesysteme prägen soziale Verhaltens- und Handlungsmuster. Gerade als TR von Berufsorientierungsveranstaltungen ist es wichtig, die eigenen Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit zu reflektieren, da sie als „unsichtbarer Lehrplan“ in Kurse und Seminare einfließen.

**Art der Übung:** Einzelarbeit.

**Übungsziel:** Reflexion der eigenen Rollenbilder und Klischees, Genderkompetenz und Gendersensibilität fördern.

**Quelle:** [www.gendernow.at/gesebo/go/?/into/berufsberatung/meine\\_rolle\\_als\\_lehrerin\\_beraterin](http://www.gendernow.at/gesebo/go/?/into/berufsberatung/meine_rolle_als_lehrerin_beraterin) [25.7.2006].

**Beschreibung der Methode:** Nehmen Sie sich in Ruhe Zeit und beantworten Sie sich selbst folgende Fragen möglichst ehrlich:

- Bin ich gerne Frau/Mann?
- Gibt es Situationen, in denen ich mich in meiner weiblichen oder männlichen „Haut“ unwohl fühle?
- Was bedeutet Weiblichkeit für mich? Was bedeutet Männlichkeit für mich?
- Wie erlebe ich das Geschlechterverhältnis in meinem beruflichen Umfeld?
- Hat meine Geschlechtsidentität Einfluss auf meine Ideale von meinem Beruf und von mir als TR? Glaube ich, dass die Ideale des anderen Geschlechts anders aussehen?
- Reagieren Kollegen und Kolleginnen unterschiedlich auf mich?
- Reagieren Teilnehmer und Teilnehmerinnen unterschiedlich auf mich?
- Welches Verhältnis habe ich zu meinen Teilnehmerinnen? Welches zu meinen Teilnehmern?
- Bemerke ich in meinem Berufsalltag Unterschiede zwischen Frauen und Männern, Mädchen und Burschen? Wie äußern sich diese?
- Wirken sich diese Unterschiede negativ aus? Wenn ja, wie?
- Behandle ich Teilnehmer und Teilnehmerinnen unterschiedlich?
- Wo könnte ich konkrete Handlungen setzen, um Gleichstellung zu fördern?
- Ist die Thematisierung des Geschlechterverhältnisses in meinem beruflichen Umfeld möglich? Wie wird darauf reagiert?

**Dauer der Methode:** 0,5–1 Stunde.

**Vorbereitung/Material:** Evtl. Stift und Papier.

**Anmerkung:** Wenn es Ihnen leichter fällt, können Sie diese Fragen auch im privaten Bereich oder mit KollegInnen diskutieren. Oft tauchen in der Diskussion neue Perspektiven und Fragestellungen auf.

**Tipps:** Diese Methode kann auch im Rahmen der Berufsorientierung durchgeführt werden und ist dabei insbesondere für die unten genannte Zielgruppen interessant.

**Zielgruppen:** Alle im Bildungs- oder Beratungsbereich Tätigen, Frauen in Handwerk und Technik.



### 2.1.3 Mädchen und Burschen in meiner Schulzeit

**Theoretischer Abriss:** Durch eine Reflexion der eigenen Erfahrungen mit SchulkollegInnen kann die persönliche Sozialisation auf bestimmte Geschlechterrollen hin sichtbar gemacht werden. Daraus können Dynamiken früherer und späterer Berufswahlprozesse abgeleitet werden. Das so erarbeitete Wissen ermöglicht einen bewussten und gendersensiblen Umgang mit beruflichen Vorstellungen von TN an Berufsorientierungsmaßnahmen.

**Art der Übung:** Einzelarbeit.

**Übungsziel:** Sichtbarmachen der eigenen genderspezifischen Sozialisation.

**Quelle:** [www.gendernow.at/gesebo/go/?/into/berufsberatung/mdchen\\_und\\_burschen\\_in\\_meiner\\_schulzeit](http://www.gendernow.at/gesebo/go/?/into/berufsberatung/mdchen_und_burschen_in_meiner_schulzeit) [25.7.2006].

**Beschreibung der Methode:** Versuchen Sie sich an Ihre eigene Schulzeit zurückzuerinnern! Rufen Sie sich die Klassen- und Schulgemeinschaften in Erinnerung, in denen Sie Ihre Schulzeit verbracht haben. Vielleicht haben Sie noch alte Klassenfotos oder andere Aufzeichnungen aus der Zeit, die Ihnen bei Ihrer „Zeitreise“ helfen können.

Stellen Sie sich nachher folgende Fragen:

- Wo standen Sie in diesen Gemeinschaften?
- Wie fühlen Sie sich, wenn Sie heute an Ihre Schulzeit und Ihre Rolle als Mädchen/Bursch damals zurückdenken?
- Was fällt Ihnen dabei besonders auf? Was hat Sie gestört, was hat Ihnen gefallen?
- Welche Rolle spielten die Lehrpersonen für das Verhältnis zwischen Mädchen und Burschen in der Klasse?
- Haben Sie die Erfahrungen damals für Ihr weiteres Leben geprägt? Wenn ja, in welcher Weise?
- Welche Bedeutung hatten diese Erfahrungen für ihre spätere Berufswahl? Inwiefern wurde diese durch andere Erfahrungen beeinflusst?
- Welche Verhaltensweisen und Muster begegnen Ihnen in Ihrer beruflichen Praxis nach wie vor? Welche haben sich verändert?

**Dauer der Methode:** Ca. 1 Stunde.

**Vorbereitung/Material:** Evtl. Stift und Papier.

**Anmerkung:** Sie können die Übung auch für jeden einzelnen Schultyp, den Sie besucht haben, getrennt machen: von der Volksschule oder vielleicht schon dem Kindergarten an, wenn Sie sich daran erinnern können, bis zum Abschluss Ihrer Schullaufbahn oder Ausbildung.

**Tipp:** Diese Methode kann auch im Rahmen der Berufsorientierung durchgeführt werden und ist dabei insbesondere für die unten genannten Zielgruppen interessant.

**Zielgruppen:** Alle im Bildungs- und Berufsberatungsbereich Tätigen, Jugendliche und junge Erwachsene, Frauen in Handwerk und Technik.

### 2.1.4 Medienwirklichkeit – Meine Wirklichkeit?

**Theoretischer Abriss:** Bildliche Darstellungen in Medien, insbesondere in der Werbung sind oft überspitzte oder pointierte Darstellungen der sozialen Wirklichkeit. Jede/r, Die/Der sie ansieht, soll „sofort“ erkennen, was

mit dem Bild gemeint ist. Es handelt sich demnach um eine Vereinfachung mit dem Ziel, Verständlichkeit bei einem möglichst großen Teil des Fernsehpublikums und damit der Bevölkerung herzustellen. Werbung arbeitet darüber hinaus oft mit Idealisierungen (z. B. von allen Männern „angehimmelte“ Frauen mit „perfekten“ Körpern). Mit der Analyse solcher medialen Bilder können gesellschaftliche Vorstellungen über Mann- und Frau-Sein aufgedeckt, hinterfragt und der persönliche Umgang mit ihnen reflektiert werden.

**Art der Übung:** Einzelarbeit oder Kleingruppenarbeit.

**Übungsziel:** Abgleich zwischen medialen und eigenen, persönlich erlebten Rollenbildern. Sensibilisierung für medial transportierte Rollenbilder und Klischees.

**Quelle:** Christiane Burbach/Heike Schlottau 201, Seite 168. Schwanzer 2004, Seite 71.

**Beschreibung der Methode:** Sammeln Sie verschiedene Fotos aus Zeitschriften. Notieren Sie, in welcher Rubrik diese Fotos platziert waren (Wirtschaft, Kultur, Sport, Werbung, ...) bzw. geben Sie den TN die Aufgabe dies zu tun. Die TR bzw. TN sollen sich anschließend in Kleingruppen zusammensetzen und die Fotos unter folgender Anleitung bearbeiten, auswerten sowie die jeweiligen Einschätzungen reflektieren.

#### Bearbeiten:

- Wie viele Frauen und Männer zählen Sie?
- Wie sind sie dargestellt?
- Wie sind sie positioniert? Im Zentrum? Im Hintergrund?
- Aus welchen Bereichen stammen die Bilder (Sport, Politik, Wirtschaft, Kultur, Alltag, Werbung)?
- Welche Berufe bzw. Tätigkeiten werden von Frauen, welche von Männern ausgeführt?
- Mit welchen dargestellten Personen können Sie sich identifizieren, mit welchen nicht?

#### Auswerten:

- Was stecken in diesen Bildern für Aussagen darüber, was Frauen/Männer können, wie sie sich verhalten, welche Tätigkeiten zu ihnen passen etc.?
- Verstärken diese Bilder somit stereotype Annahmen über Verhalten, Können, Aufgaben oder „Idealberufe“ von Frauen und Männern?
- Wie viele Bilder tun dies? Wie viele sind neutral?
- Kommen manche (berufliche) Tätigkeiten bei Männern bzw. Frauen häufiger vor und welche Erklärung gibt es dafür?
- Gibt es Bilder, die stereotypen Annahmen entgegenwirken? Was ist darauf zu sehen?
- Wie viele Bilder zeigen klischeehafte Annahmen, wie viele nicht?

#### Selbstreflexion:

- Entspricht die untersuchte „Medienwirklichkeit“ Ihrer persönlichen?
- Entspricht es Ihrer Erfahrung, dass sich Frauen und Männer so verhalten? Viele? Alle?
- Wird anderes nur nicht gezeigt oder existiert kein anderes Verhalten?
- Was könnte dahinter stecken, dass die Abbildungen aus den einzelnen Themenbereichen (Wirtschaft, Sport, Politik, Werbung etc.) so sind wie sie sind?
- Wie beurteilen Sie die Darstellungen von Frauen und Männern hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Berufswahl von Männern und Frauen? Inwiefern versuchen Frauen und Männer sich den Klischees einzuordnen oder rebellieren gegen diese?
- Was müsste Ihrer Einschätzung nach geschehen, damit sich Frauen und Männer bei der Berufs- und Bildungswahl weniger geschlechterkonform verhalten? (Versuchen sie diese Frage auf unterschiedlichen Ebenen zu beantworten (z. B. Politik, Selbstverständnis, Berufsorientierung etc.).

Als Abschluss werden die Ergebnisse in der Großgruppe vorgestellt und diskutiert.

**Dauer der Methode:** 2 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Bilder aus Zeitungen, Zeitschriften.

**Anmerkung:** Sollten Sie die Methode als Selbstreflexion durchführen und mehr Erfahrungsaustausch bevorzugen, können Sie diese Analyse auch im privaten Bereich oder mit KollegInnen durchführen.

**Tip:** Diese Übung kann auch im Rahmen eines Seminars für TR oder in der Berufsorientierung mit TN (insbesondere Frauen in Handwerk und Technik) durchgeführt werden.

**Zielgruppen:** In der Berufsorientierung Tätige, Frauen in Handwerk und Technik.

## 2.1.5 Gendersensible Selbstbeobachtung der Berufsorientierung

**Theoretischer Abriss:** Zumeist sind sich Menschen ihrer alltäglichen geschlechterkonformen und geschlechterbezogenen Handlungen im Umgang mit anderen nicht bewusst. Eine strukturierte Beobachtung sozialer Situationen und des eigenen Verhaltens in ihnen ermöglicht ein besseres Verständnis der Geschlechterdynamik und des eigenen Anteils an ihr.

**Art der Übung:** Einzelübung, Selbstbeobachtung in der Berufsorientierung.

**Übungsziel:** Reflexion des eigenen Verhaltens, Erkennen unterschiedlicher Verhaltensweisen von Burschen/Männern und Mädchen/Frauen.

**Quelle:** [www.gendernow.at/gesebo/go?/into/berufsberatung/beobachtungsbogen\\_fr\\_den\\_unterricht](http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/berufsberatung/beobachtungsbogen_fr_den_unterricht) [25.7.2006].

**Beschreibung der Methode:** Sich selbst während der Berufsorientierungseinheit zu beobachten, fällt oft schwer, da die TN meistens ungeteilte Aufmerksamkeit fordern. Es wird daher nicht immer leicht sein, während der Einheit Eintragungen in den Bogen vorzunehmen – aber manchmal ist auch das möglich. Nehmen Sie also den Beobachtungsbogen in eine Beratungseinheit mit – vielleicht haben Sie ja die Möglichkeit, zwischendurch einige Selbstbeobachtungen festzuhalten – z. B. wenn die TN sich kurz still beschäftigen.

Falls Sie keine Zeit für Notizen während der Berufsorientierungseinheit haben, nehmen sie sich nach der Einheit kurz Zeit für Eintragungen.

Der Beobachtungsbogen soll Sie zum Experimentieren einladen. Probieren Sie verschiedene Varianten der Selbstbeobachtung aus und finden Sie für sich die passende.

Wenn Sie ihre Selbstbeobachtungen abgeschlossen haben, ziehen Sie Bilanz: Welche Erkenntnisse können Sie aus Ihren Beobachtungen gewinnen? Wo verhalten Sie sich Mädchen/Frauen und Burschen/Männer gegenüber unterschiedlich? Warum? Gibt es andere Verhaltensmöglichkeiten? Wo verhalten sich Mädchen/Frauen und Burschen/Männer unterschiedlich? Wie kann diesen Verhaltensweisen mit dem Ziel begegnet werden, niemanden zu benachteiligen?

**Dauer der Methode:** Entspricht der Dauer der Berufsorientierungseinheit und ca. 15 Minuten danach für Notizen und Reflexion.

**Vorbereitung/Material:** Beobachtungsbogen, Stift.

**Anmerkung:** Prinzipiell wird empfohlen den Beobachtungsbogen ein paar Mal zu verwenden. TR müssen sich erst an diese Methode gewöhnen, um einen optimalen Nutzen aus ihr zu ziehen.

Wenn Sie sich selbst beobachten, können Sie sich z. B. für jede Beratungseinheit eine andere Frage vornehmen – beobachten Sie in der ersten Einheit, wer sich auf eine Frage meldet, in einer nächsten Einheit, wer von sich aus einen Beitrag liefert usw. Auf diese Weise überfordern Sie sich nicht mit der Beobachtung zu vieler verschiedener Verhaltensweisen.

**Tipp:** Wenn Sie zu zweit trainieren, ist es leichter, da der jeweils passivere Part die Beobachtungen vornehmen und eintragen kann. Übrigens könnten Beobachtungen dann auch untereinander ausgetauscht und gemeinsam reflektiert werden.

Wenn es Ihnen möglich ist, regen Sie KollegInnen an, sich ebenfalls selbst zu beobachten, und diskutieren Sie diese Fragen anschließend mit ihnen.

**Zielgruppen:** Alle im Bildungs- und Berufsberatungsbereich Tätigen, Jugendliche und junge Erwachsene.

**Arbeitsmaterial:** Beobachtungsfragebogen für „Gendersensible Selbstbeobachtung der Berufsorientierung“ (im Anhang 3.2.1).

## 2.1.6 Was ist genderspezifisches Verhalten?

**Theoretischer Abriss:** Derichs-Kunstmann<sup>69</sup> et al. haben zu dieser Frage eine umfassende Studie vorgelegt, der zu Folge geschlechtsspezifisches Verhalten auch in der Erwachsenenbildung eindeutig beobachtbar ist. Die Frage danach, was genau das unterschiedliche Verhalten von Männern und Frauen ausmacht, ist für eine gendersensible Didaktik in der Berufsorientierung unumgänglich. Bleibt sie unbeantwortet, bleibt auch das didaktische Konzept in leeren Worthülsen stecken und kann in der Praxis wenig gewinnbringend eingesetzt werden. Wenn man sich konkret mit den unterschiedlichen Verhaltensweisen von Männern und Frauen, Mädchen und Burschen auseinandersetzt, kann dies zu einem gendersensiblen Umgang mit den Teilnehmenden führen.

**Art der Übung:** Einzelübung.

**Übungsziel:** Bewusstmachen der geschlechtsspezifischen Verhaltensweisen von Mädchen/Frauen und Burschen/Männern.

**Quelle:** Susanne Schwanzer 2005.

**Beschreibung der Methode:** TR setzen sich als BeobachterInnen in den BO-Kurs einer/-s KollegIn. Dort füllen sie den im Anhang beigefügten Beobachtungsbogen aus. Dies funktioniert am besten so, indem man sich spontan einen Mann und eine Frau aus der Gruppe der TN als Beobachtungspersonen auswählt und deren Verhaltensweisen genau festhält.

**Dauer der Methode:** Eine Kurseinheit, kann beliebig oft wiederholt werden.

**Vorbereitung/Material:** Beobachtungsbogen, Stift, Schreibunterlage.

**Anmerkung:** Mitunter kann die Anwesenheit einer/-s BeobachterIn das Gruppensetting beeinflussen. Die Funktion der BeobachterIn sollte deshalb zu Beginn der Gruppe mitgeteilt werden, ohne jedoch zu genaue Hinweise auf die Beobachtungskriterien zu geben, weil dadurch unterschwellig das Verhalten der TN beeinflusst werden könnte.

Auch wenn nur zwei Personen beobachtet werden, lässt dies Rückschlüsse auf genderspezifisches Verhalten zu, da diese beiden Personen ihre jeweils persönlichen Verhaltensweisen im Laufe ihrer Sozialisation, also eingebunden in ein gesamtgesellschaftliches Umfeld, erworben haben.

<sup>69</sup> Vgl. Karin Derichs-Kunstmann et al. 1999.

**Tipp:** Die Übung kann auch in einer gemischt-geschlechtlichen Gruppe angewandt werden, um unterschiedliche Verhaltensmerkmale und Verhaltensstrategien bewusst zu machen. Die auf dem Beobachtungsbogen festgehaltenen Wahrnehmungen der einzelnen TN können dann im Plenum diskutiert werden. Am besten eignet sich dafür ein Setting mit aktivem Innen- und beobachtendem Außenkreis.

**Zielgruppen:** Alle im Bildungs- und Berufsberatungsbereich Tätigen, Jugendliche und junge Erwachsene.

**Arbeitsmaterial:** Beobachtungsbogen zur Feststellung genderspezifischen Verhaltens (im Anhang 3.2.2).

### 2.1.7 Eigene Geschlechterrolle und Sozialisation

**Theoretischer Abriss:** Häufig werden unbewusst Verhaltensweisen der Eltern übernommen. Auch wenn jeder Mensch andere, neue Vorstellungen entwirft, ist eine Abgrenzung nicht immer oder nur schwer möglich. Mit der Analyse der eigenen Sozialisation können unreflektiert übernommene Verhaltensweisen neu betrachtet und andere Standpunkte und Sichtweisen eingenommen werden. Ein Loslassen von ungewollten Verhaltensweisen, das bewusste Einschlagen eines anderen Weges und ein besseres Verständnis zwischen Männern und Frauen könnten daraus resultieren.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit; Rollenspiel.

**Übungsziel:** Reflexion über den eigenen Vater bzw. die eigene Mutter im Spannungsfeld zwischen Identifikation und Abgrenzung.

**Quelle:** Susanne Schwanzer 2004, Seite 67.

**Beschreibung der Methode:** In einem ersten Schritt wird folgender Arbeitsauftrag erteilt: Treten Sie hinter die Sessel, und stellen Sie jeweils ihren imaginären Vater/ihre imaginäre Mutter vor, der/die im Sessel vor Ihnen sitzt.

Beispiel: „... möchte euch/Ihnen meinen Vater vorstellen. Er heißt Herbert, wird bald 62 und lebt in ... Er wohnt in einer ... zusammen mit ... Er ist/war von Beruf ... Er mag besonders/mag nicht ...“

- Was gefällt mir an ihm/ihr?
- Was gefällt mir weniger/nicht an ihm/ihr?
- Womit nervt er/sie mich?
- Worin ist er/sie Vorbild für mich?
- Wo hat er/sie Erfolg/Misserfolg?

Die vorgestellten imaginären Elternteile sollen in einer anschließenden moderierten Diskussion verglichen, Ähnlichkeiten und Unterschiede innerhalb und zwischen den „Vätern“ und „Müttern“ herausgearbeitet und Erklärungen für Geschlechtsspezifika gefunden werden.

Der zweite Arbeitsauftrag sieht folgendermaßen aus:

Die anwesenden Väter/Mütter sind zu einer Feier eingeladen (z. B. Betriebsfest, Heuriger).

„Nehmen Sie die Rolle Ihres imaginären Elternteils ein, und führen Sie einen ‚Small Talk‘ mit anderen TN, die ebenfalls in die Rolle eines imaginären Elternteils geschlüpft sind. Versetzen Sie sich dabei in die jeweilige Situation, und stellen Sie sich dabei auch kurz vor!“ (Wer sind Sie, warum sind Sie heute hier etc.)

In der anschließenden Diskussion sollen folgende Fragen erörtert werden:

- Was haben Sie als MitspielerIn wahrgenommen?

- Wie ist es Ihnen in der Rolle ergangen?
- Mit wem sind Sie in Kontakt gekommen? Über welche Themen und Gesten?

Auf einem Flipchart können eingebrachte Themen und Feedbacks gesammelt und Gemeinsamkeiten unter Berücksichtigung der Geschlechterdimension geclustert werden (z. B. Erstgenerations- oder Migrationserfahrungen, Bildungshintergründe, berufliche und private Stellung/Situation).

**Dauer der Methode:** 3 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Sessel, Flipchart oder Plakate.

**Anmerkungen:** Wichtig ist eine gelöste und entspannte Atmosphäre. Um mit verstorbenen/abwesenden Vätern/Müttern umgehen zu können, sollte unbedingt offen gelassen werden, ob TN ihre imaginären Eltern auf die Bühne bringen wollen. Wenn TN das ablehnen, können sie auch als Beobachter an der Einheit mitwirken. Bei der Auswertung sollte dann jede/r TN gleichwertig zu Wort kommen und sich beteiligen!

**Tip:** Diese Übung ist im Rahmen eines Seminars für TrainerInnen empfehlenswert. Wenn Sie die Erfahrungen im Freundeskreis bevorzugen, können Sie diese Übung aber auch als eine Art Spiel betrachten. Mehr Feedback werden Sie allerdings in einer fremden und geleiteten Gruppe erhalten.

**Zielgruppen:** In der Berufsorientierung Tätige, Frauen in Handwerk und Technik.

## 2.1.8 Rollenklischees und Rollenstereotype

**Theoretischer Abriss:** Witze können Erleichterung verschaffen. Nicht alle lachen über dieselben Witze. Witze können diskriminierend sein. Im Internet werden mehr und mehr Witze weitergeleitet, in denen bestimmte Verhaltens- und Handlungsmuster als „unkorrekt“ (lachhaft) dargestellt werden. Mit der Analyse von Witzen ist es möglich, eigene noch ungeklärte Problemlagen zu thematisieren und vielleicht neue Witze anzuregen. Klischees können als überaltert und überholt erkannt werden. Neue Witze können in weiterer Folge wiederum in Umlauf gebracht werden und somit einen weiteren Beitrag zum Geschlechterverständnis leisten.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit.

**Übungsziel:** Erkennen und Hinterfragen von klischeehaftem Rollenverhalten, Aufzeigen der Mehrdimensionalität des Verhaltens.

**Quelle:** Susanne Schwanzer 2004, Seite 69.

**Beschreibung der Methode:** Arbeitsauftrag: Schauen Sie sich diesen Text/Cartoon/Filmausschnitt an und bilden Sie anschließend Kleingruppen (3–4 TN), in der folgende Fragen behandelt und auf Kärtchen notiert werden.

- Welche Eigenschaften haben Frauen/Männer?
- Wie sieht er/sie aus?
- Wie verhält er/sie sich?

Bearbeiten:

- Warum ist es wichtig, so zu sein/so auszusehen/sich so zu verhalten?
- Ist das immer so? Was sind die Annahmen?
- Was sind die Vorteile/Nachteile dieses Verhaltens für die-/denjenigen?

In der Auswertungsphase können folgende Varianten unterschiedene werden:

Variante 1: Fokus auf die Auswirkungen eines tendenziellen klischeehaften Verhaltens.

- Wenn sie/er sich so – dem Rollenbild/Klischee entsprechend – verhält:
- Welche Erfahrungen wird sie/er dann immer wieder machen?
- Was erspart sie/er sich?
- Um welche Möglichkeiten bringt sie/er sich damit?

Beispiele: Wenn Frauen den männlichen Gruppenmitgliedern immer den Vortritt lassen, bringen sie sich um die Chance zu erleben, dass sie genauso gut oder besser die erarbeiteten Ergebnisse präsentieren können.

Variante 2: Fokus auf die verborgene „Stärke“/Ressource, die einem typisch männlichen/typisch weiblichen bzw. klischeehaften Verhalten innewohnen.

- Z. B. Klischee des sich vordrängenden männlichen Kursteilnehmers, der die Ergebnisse einer Gruppenarbeit präsentiert und sich dabei persönlich in Szene setzt.  
Reframing: Er setzt sich auch dem Risiko aus, sich zu blamieren. Jedes Präsentieren erfordert auch Mut.
- Z. B. Klischee des wehleidigen Mannes, der sich umsorgen/bemuttern lässt.  
Reframing: Er kann gut seine Bedürfnisse geltend machen. Er schaut auf sich, kann sich gut etwas nehmen, das er gerade braucht.

**Dauer der Methode:** 3–5 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Je nach Zielgruppe, zeitlichen & technischen Möglichkeiten: Filme, Musikvideos, Frauen-/Männerwitze, Kurzgeschichten, die satirisch überspitzt Frauen-/Männertypisches aufs Korn nehmen, Internet (z. B. [www.witze.de](http://www.witze.de)).

**Anmerkungen:** Je nach Zeit und Gruppenniveau können die in den Kleingruppen reflektierten Verhaltensmuster, Reframing-Formulierungen noch zwischen den Frauen und Männern ausgetauscht und neue Witze oder Geschichten erfunden werden. Damit kann diese Übung auch den Beginn einer Schreib- oder Zeichenwerkstatt darstellen.

**Tipp:** Diese Übung ist im Rahmen eines Seminars oder ausgedehnt als ein Wochenendseminar für TR empfehlenswert.

**Zielgruppen:** In der Berufsorientierung Tätige, Jugendliche und junge Erwachsene, Frauen in Handwerk und Technik.

## 2.2 Berufseinstieg

Im Folgenden werden Methoden zur Berufsorientierung für Mädchen und Frauen vor dem erstmaligen Berufseinstieg behandelt. Die Methoden sind strukturiert nach den Phasen, die in der Berufsorientierung durchlaufen werden: Aktivierung, Informationssuche, Potenzialanalyse und schließlich konkrete Berufsfindung. Auf geschlechtssensible Methoden, die bereits in der AMS-Publikation „Praxishandbuch: Methoden der allgemeinen Berufs- und Arbeitsmarktorientierung“ beschrieben sind, wird an dieser Stelle nur verwiesen.<sup>70</sup> Namentlich sind es folgende Methoden für den Berufseinstieg:

- 24 Stunden Uhr (Orientierung)<sup>71</sup>
- Faktenquiz zum Arbeitsmarkt (Information)<sup>72</sup>

<sup>70</sup> Vgl. Karin Steiner et al. 2006.

<sup>71</sup> Vgl. ebd., Seite 41–42.

<sup>72</sup> Vgl. ebd., Seite 55–56.

- Umfragen in einem Betrieb (Information)<sup>73</sup>
- Prioritätenspiel (Potenzial)<sup>74</sup>

Nicht geschlechtsspezifisch bzw. nicht gendersensibel aufgebaute Methoden sind in dem allgemeinen Praxishandbuch nachzulesen.

## 2.2.1 Orientierung

### 2.2.1.1 Dementi-Übung

**Theoretischer Abriss:** Eine der wesentlichen Orientierungen zwischen Menschen – sei es im Berufsleben, beim Berufseinstieg oder zu Beginn eines Seminars – ist die Geschlechtszugehörigkeit. Sie ist in unserem Kulturkreis DAS Unterscheidungsmerkmal. Diese Zuordnung ist verbunden mit „Bildern“ und „Annahmen“ über Eigenschaften, Verhaltensweisen, Charaktereigenschaften und Lebenssituationen des Gegenübers. Sie beeinflusst die Interaktion untereinander und die Kommunikation miteinander.

**Art der Übung:** Gruppenarbeit, Diskussion im Plenum.

**Übungsziel:** Bearbeitung von Assoziationen und Interpretationen der jeweils anderen TN, Hinterfragen von Vorannahmen.

**Quelle:** Renate Rogall 2001, Seite 144–145.

**Beschreibung der Methode:** Es werden gemischt-geschlechtliche Dreiergruppen gebildet. Die Aufgabenstellung für die Gruppen lautet:

- Zwei Personen assoziieren frei über die dritte Person, indem sie mögliche Charaktereigenschaften Hobbys, Lebens- und Wohnsituation, Herkunft, bevorzugtes Urlaubsland und Restaurant, Lieblingsfarbe und Lieblingsblume, Wohnungseinrichtungen usw. raten.
- Der bzw. die Beschriebene hört zu und macht sich Notizen darüber, was gesagt wird und von wem Assoziationen dazu kommen.
- Nach jeweils fünf Minuten rotiert die Dreiergruppe, bis alle Mitglieder ihre Einschätzung gehört haben. Es ist dabei wichtig, dass innerhalb der Gruppen dieselben Themen Gegenstand der Assoziationen sind.
- Anschließend fasst jedes Gruppenmitglied zusammen, was über seine Person gesagt worden ist, und nimmt dazu Stellung (Dementi!). Es folgt ein Erfahrungsaustausch.
- An dieser Stelle bringt die Seminarleitung die Gender-Frage ins Spiel.
- Die TN reflektieren und diskutieren die Assoziationen unter Berücksichtigung folgender Fragestellungen:
  - Gab es für mich einen Unterschied, ob ich über einen Mann oder über eine Frau assoziierte?
  - Gab es für mich einen Unterschied, ob ein Mann oder eine Frau über mich assoziierte?
  - Wie bewusst nehme ich im Alltag mein Gegenüber als Mann oder Frau wahr?
  - Was ist mir sonst noch in Zusammenhang mit der Übung deutlich geworden?

**Dauer der Methode:** 1 Stunde.

**Vorbereitung/Material:** Papier, Stifte, Flipchart, verschiedenfarbige Filzstifte.

**Anmerkungen:** Diese Methode eignet sich besonders gut als Vorstellungsrunde und Einstieg ins Thema. Dabei ist wichtig, dass sich die TN untereinander nicht kennen.

<sup>73</sup> Vgl. ebd., Seite 79–80.

<sup>74</sup> Vgl. ebd., Seite 102–103.



**Tipp:** Für das Plenum kann eine Zusammenfassung der Ergebnisse am Flipchart visualisiert werden.

**Zielgruppen:** Alle Zielgruppen.

### 2.2.1.2 Zufällig weiblich

**Theoretischer Abriss:** Die eigene Biographie kann deutlich machen, welchen Einfluss Umwelt und Bezugspersonen in der Sozialisation auf die Konstruktion des sozialen Geschlechts (Gender) haben. Demgegenüber ist das biologische Geschlecht (Sex) kaum mehr als „ein Zufall“. Indem dem Geschlecht der „Mythos“ der Unausweichlichkeit, des Schicksals genommen wird, werden Frauen in die Lage versetzt, von der Geschlechterrolle abweichende Handlungsmuster zu entwickeln. Diese neuen Freiräume können in den Berufswahlprozess und den beruflichen Werdegang mit einfließen und Wege abseits von Weiblichkeits- und Männlichkeitsvorstellungen eröffnen.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Diskussion im Plenum.

**Übungsziel:** Erkennen der Zufälligkeit des biologischen Geschlechts und Reflexion des sozialen Geschlechts, Erkennen und Reflexion von Rollenzuschreibungen und Bewertungsmustern.

**Quelle:** Birgit Groner-Zilling 2001a, Seite 149–150.

**Beschreibung der Methode:** Ein Säckchen mit zwei unterschiedlich farbigen Zuckerln wird herumgereicht und jede/r TN nimmt sich (blind) ein Zuckerl. Anschließend qualifiziert Die/Der TR eine Zuckerlfarbe als „Mann“ und die andere als „Frau“. Die TN thematisieren das Zufallsprinzip dieser Zuschreibung und was sie für Konsequenzen schon in frühester Kindheit hat (z. B. Farbe der ersten Kleidungsstücke, Zuschreibungen von Eigenschaften an Babys und Kleinkinder etc.).

Anschließend wird nach solchen „Zuschreibungen“ des sozialen Geschlechts in den jeweiligen Biographien geforscht.

- Dazu malt jede/r TN ein Bild zu einer Situation seiner Kindheit, die ihr/ihm ihr/sein Geschlecht bewusst gemacht hat.
- Die Bilder werden in Partnerarbeit besprochen.
- Die Bilder werden im Plenum vorgestellt und diskutiert, wobei folgende Fragestellungen berücksichtigt werden sollen:
  - Ist die dargestellte Situation für Sie positiv oder negativ besetzt?
  - Hatten Sie in dieser Situation den Eindruck begrenzt zu werden?
  - Waren Sie in dieser Situation eher aktiv oder eher passiv?
  - Gibt es Gemeinsamkeiten zwischen damals und heute?
  - Gibt es Unterschiede zwischen damals und heute?

**Dauer der Methode:** 1 Stunde.

**Vorbereitung/Material:** Ein Säckchen mit Zuckerln in zwei unterschiedlichen Farben, Plakate, Wachsmalkreiden.

**Anmerkungen:** Diese Methode eignet sich für TN, die sich schon etwas kennen gelernt haben und ist eine gute Einführung in das Thema Sozialisation.

**Tipp:** Wenn in gemischgeschlechtlichen Gruppen gearbeitet wird, ist es sinnvoll in der Diskussion auch auf die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den biographischen Erlebnissen der Männer und Frauen einzugehen.

**Zielgruppen:** Alle.

### 2.2.1.3 Botschaften für das Leben

**Theoretischer Abriss:** Botschaften, die Kinder vermittelt wurden, haben bis ins Erwachsenenalter prägende Kraft. Sie bestimmen auch unser Verständnis von Rolle und Geschlecht. Wenn es gelingt, diese Botschaften aus der Kindheit in die Gegenwart zu transferieren und uns bewusst mit ihnen und ihren Implikationen für das eigene Leben und die eigenen Berufsvorstellungen auseinanderzusetzen, können sich davon abweichende, bisher nicht in Betracht gezogene berufliche und private Möglichkeiten eröffnen.

**Art der Übung:** Einzel- und Gruppenarbeit; Diskussion im Plenum.

**Übungsziel:** Bewusstwerdung Geschlechter prägender Botschaften aus der Kindheit, Entwicklung alternativer Botschaften.

**Quelle:** Ariane Hoppler 2001a, Seite 155–147.

**Beschreibung der Methode:** Jede/r TN erhält ein Arbeitsblatt und versucht sich an Hand dessen, an möglichst markante Sätze aus der Kindheit zu erinnern. Die Sätze werden am Arbeitsblatt notiert.

Anschließend sollen die TN Kleingruppen (3–4 TN) bilden und sich gegenseitig die Arbeitsblätter vorstellen und diskutieren. Für diese Kleingruppendiskussion gibt Die/Der TR folgende Leitfragen vor:

- Welche Werte und Normen stecken in diesen Botschaften?
- Welche geschlechtsspezifischen Zuschreibungen stecken in den Botschaften?
- Welchen Sinn/Welche Funktion haben diese Botschaften (was sollen sie bewirken)?
- Inwiefern stoßen die Botschaften bei den Betroffenen auf Akzeptanz oder Ablehnung und was halten die anderen Gruppenmitglieder von ihnen?

Im Plenum wird schließlich diskutiert, inwieweit die Sätze oder Botschaften, die den TN als Kinder vermittelt wurden, ihr weiteres Leben bis heute beeinflussen. Außerdem soll erörtert werden, welche (gegebenenfalls anderen) Haltungen oder Botschaften sie sich im Laufe ihrer Kindheit gewünscht hätten und was sie ihren Kindern mitgeben würden.

**Dauer der Methode:** 1 Stunde.

**Vorbereitung/Material:** Arbeitsblatt (siehe Anhang).

**Anmerkungen:** Diese Methode sollte im Idealfall in gemischt-geschlechtlichen Gruppen angewandt werden. Denn an Hand der unterschiedlichen Botschaften, die Mädchen und Burschen im Laufe ihrer Kindheit erhalten, wird die soziale Komponente des Geschlechts besonders deutlich. So können Geschlechterdifferenzen augenscheinlich herausgearbeitet und hinterfragt werden.

**Zielgruppen:** Alle.

**Arbeitsmaterial:** Arbeitsblatt für „Botschaften für das Leben“ (siehe Anhang 3.3.1).

### 2.2.1.4 Lena und Gerd

**Theoretischer Abriss:** Jugendliche sind sich tradierter Rollenvorstellungen selten bewusst. Sie agieren selbstverständlich innerhalb dessen, was man/frau als weiblich oder männlich bezeichnet und tragen durch ihr „Doing Gender“<sup>75</sup> zur Aufrechterhaltung der Geschlechterverhältnisse bei. Die folgende Methode eignet sich für Mädchen und Burschen gleichermaßen und wäre sinnvoll in gemischten Gruppen durchzuführen. TN können sich anhand des Textes „Lena und Gerd“ ihre Rollenvorstellungen bewusst machen und vergleichen, inwiefern sie die Texte unterschiedlich ausgefüllt haben. Letztendlich geht es darum, gemeinsam Visionen für eine weni-

ger geschlechtlich codierte Arbeitswelt (Erwerbsarbeit und Nichterwerbsarbeit) zu entwickeln und sich damit auseinanderzusetzen, wie die eigene berufliche und private Zukunft aussehen soll.

**Art der Übung:** Einzelarbeit; Diskussion im Plenum.

**Übungsziel:** Bewusstwerden tradierter Rollenvorstellungen, Entwicklung beruflicher und privater Zukunftsvorstellungen.

**Quelle:** [www.frauenonlineniedersachsen.de/iracer3/doc/doc\\_request.cfm?F9DA0A82547411D7B43A0080AD795D93](http://www.frauenonlineniedersachsen.de/iracer3/doc/doc_request.cfm?F9DA0A82547411D7B43A0080AD795D93) [2.8.2006].

**Beschreibung der Methode:** Der Lückentext „Lena und Gerd“ wird verteilt und die TN bekommen die Aufgabe, in die Lücken entweder den Namen „Lena“ oder „Gerd“ einzusetzen.

Nach diesem Arbeitsschritt trägt Die/Der TR auf einer nach der Vorlage angefertigten Liste auf dem Flipchart die Anzahl der Namensangaben ein und füllt einen Lückentext mit den jeweils „dominierenden“ Namen aus. Anschließend wird der ausgefüllte Text vorgelesen und eine gemeinsame Diskussion mit folgenden Fragestellungen angeregt:

- Wie realistisch schätzt ihr den letzten entstandenen Text ein?
- Warum glaubt ihr überwiegt bei einigen Tätigkeiten und Aufgaben (Ergebnisse aufzählen!) der Name „Lena“, bei anderen (Ergebnisse aufzählen!) der Name Gerd?
- Wie sollte Eurer Meinung nach die Verteilung von beruflichen und außerberuflichen Aufgaben und Tätigkeiten aussehen? (Hier muss der/die TR sich bemühen Rollenklischees vorsichtig zu hinterfragen, ohne zu sehr in den Diskussionsprozess einzugreifen)
- Wie wollt ihr es selbst in Zukunft machen?

**Dauer der Methode:** 1,5 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Flipchart, (grüne und blaue) dicke Filzstifte, Lückentexte (siehe Anhang), auf dem Flipchart eine Liste nach der Vorlage (siehe Anhang) anbringen.

**Anmerkungen:** Bei gemischt-geschlechtlichen Gruppen ist es sinnvoll auf dem Flipchart für die Auswertung eine zusätzliche Differenzierung zwischen den Angaben von Burschen (z. B. in grün) und Mädchen (z. B. in blau) einzuführen. In der Diskussion sollte folgende zusätzliche Frage eingebracht werden:

- Gibt es Unterschiede zwischen den Angaben der Mädchen und Burschen? Warum gibt es sie bzw. warum sind sie sich so ähnlich?

**Zielgruppen:** Jugendliche und junge Erwachsene.

**Arbeitsmaterial:** Lückentext und Listenvorlage für „Lena und Gerd“ (siehe Anhang 3.3.2).

### 2.2.1.5 Die Zukunft von Peter und Petra

**Theoretischer Abriss:** Oft gelingt es Jugendlichen nur schwer, Geschlechterklischees zu benennen und sich von geschlechtergeprägten Rollenvorstellungen zu lösen. Noch viel schwieriger erscheint das aktive Engagement für eigene, nicht geschlechterkonforme Vorstellungen und Ideale. Ein erster Schritt in diese Richtung kann über die kreative Entwicklung von Lebensmustern fiktiver Personen gelingen. Dort, wo sich Menschen nicht

<sup>75</sup> Gender – das soziale und kulturelle Geschlecht – ist eine gesellschaftliche Konstruktion. Geschlechtsrollenverhalten wird von klein auf gelernt und durch die Rollenerwartungen des Umfelds bestärkt. Das Denken in zwei Geschlechtern hat in jedem Menschen Vorstellungen und Erwartungen zur Folge, wie das eigene oder das andere Geschlecht zu sein oder sich zu verhalten hat. Diese Vorstellungen sind ein gestaltendes und prägendes Element in der Interaktion und Kommunikation. „Geschlechtsneutrales“ Verhalten gibt es nicht. So wird Gender als soziale Konstruktion im Alltag ständig hergestellt. Dieser Prozess wird auch als ‚Doing Gender‘ bezeichnet.

persönlich betroffen fühlen, fällt es ihnen viel leichter, von gesellschaftlichen Normen und Werten Abstand zu gewinnen und unkonventionelle Ideen zu entwickeln. Damit diese für das eigene Leben bedeutsam werden, ist es dabei aber wichtig, dass sich die Jugendlichen zunehmend mit den „erschaffenen“ Personen identifizieren, ihre Rolle einnehmen und aus ihrer Sicht argumentieren. So können neue, argumentativ gefestigte Zukunftsperspektiven entstehen, über deren Schwierigkeiten und Möglichkeiten durchaus Bewusstsein vorhanden ist, die aber trotzdem oder gerade deswegen als erstrebenswert und realisierbar erscheinen.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit.

**Übungsziel:** Bewusstwerdung tradiertter Geschlechterrollenvorstellungen, Wahrnehmung von gesellschaftlichen/kulturellen Idealen.

**Quelle:** Heike Poggensee 2001, Seite 151–152.

**Beschreibung der Methode:** Einleitung: Die TN sollen gemischt-geschlechtliche Kleingruppen von je 3–5 Personen bilden und bekommen den Auftrag, in jeder Gruppe zwei fiktive Lebensläufe für die beiden „Nachbarskinder“ Peter und Petra zu entwerfen. Als Vorbereitung werden die TN einerseits dazu ermuntert, Visionen und eigene Wünsche zu formulieren, die über traditionelle Geschlechterzuweisungen hinaus reichen, andererseits sollen durchaus realistisch auch Brüche, Krisen und Schwellen im Lebenslauf zur Sprache kommen.

Durchführung: Die Mitglieder der Kleingruppen sollen sich die Nachbarskinder Peter und Petra, die gerade eingeschult werden vorstellen und sich deren weiteren Lebensweg bis zum 40. Geburtstag ausmalen. Die beiden in jeder Gruppe so entstandenen Lebenswege werden anschließend auf Plakaten dargestellt. Für die Darstellung eignet sich das Aufmalen einer Lebenslinie, die sich weiter verzweigen kann (z. B. in eine berufliche und eine familiäre Linie) und deren markante Punkte beschriftet werden.

Anschließend stellen die Kleingruppen ihre gezeichneten Lebenskurven nacheinander im Plenum vor und untermauern das „Wie“ und „Warum“ des privaten und beruflichen Werdegangs mit den Argumenten, die in der Kleingruppe besonders überzeugt haben.

**Dauer der Methode:** 1,5 Stunde.

**Vorbereitung/Material:** 2 Plakate pro Gruppe, verschiedenfarbige dicke Filzstifte, Klebeband bzw. Magnete und Magnettafel.

**Anmerkungen:** Wesentlicher als die Präsentation und Diskussion im Plenum ist bei dieser Methode die Auseinandersetzung der jungen Männer und Frauen mit ihren unterschiedlichen Lebenswelten. Besonders spannende Gespräche entwickeln sich angesichts von Schwellen und Brüchen im Lebenslauf, wenn die Gruppe sich einigen muss, ob etwa Peter oder Petra nach der Geburt eines Kindes die Berufslaufbahn unterbricht, auf Teilzeit geht oder um der Karriere willen umzieht. Auch neben diesem Entscheidungsprozess kann die allgemeinere Frage, wie partnerschaftliche Beziehungen innerhalb unserer Kultur, in Zeiten relativ hoher Arbeitslosigkeit etc. gelebt werden können, einen breiten Raum einnehmen.

**Zielgruppen:** Jugendliche und junge Erwachsene (Frauen und Männer).

### 2.2.1.6 Wie stelle ich mir meine Zukunft vor?

**Theoretischer Abriss:** Der Sinn einer Phantasiereise besteht darin, die Jugendlichen in entspannter Atmosphäre in die Situation zu versetzen, über ihre eigene Lebenssituation, z. B. im Alter von 35 Jahren zu phantasieren. Durch gezielte Fragen werden sie veranlasst, sich mit verschiedenen Aspekten ihrer Zukunft auseinander zu setzen und Wünsche und Fragen bezüglich ihrer Zukunft zu entwickeln.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Diskussion im Plenum.

**Übungsziel:** Entwicklung und kreative Darstellung von Ideen, Bedürfnissen, Träumen und Perspektiven, Kennenlernen von Alternativen im gegenseitigen Austausch, Förderung des Gruppenprozesses.

**Quelle:** AK Mädchenarbeit im Verbundsystem „Arbeitsmarktintegration Benachteiligter“ in der Region Trier 1999, Seite 12–13.

**Beschreibung der Methode:** Nachdem die TN einen bequemen Platz im Raum gefunden haben, stimmt eine Musik meditativer Art auf die Phantasieeise ein. Die/Der TR liest mit ruhiger Stimme den vorgegebenen Text vor und macht gelegentliche Pausen. Nach Abschluss der Meditation erstellt jede TN mit Hilfe des Bastelmaterials ihre persönliche Collage, in der die verschiedenen Lebensabschnitte (18 Jahre; 21 Jahre; 25 Jahre; 30 Jahre; 45 Jahre; 65 Jahre) dargestellt werden. Als Abschluss stellt jede TN ihre Collage der Gruppe vor. In der Diskussion können verschiedene Ideen ausgetauscht werden. Die erstellten Plakate dienen der Dekoration des Gruppenraumes und fördern somit auch in den darauf folgenden Arbeitseinheiten den Einstieg in das Thema „Berufsorientierung“.

**Dauer der Methode:** 1,5–2 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Meditativer Text, Kassettenrecorder, Meditations-Musik, Scheren, Kleber, Buntstifte, verschiedene Kataloge und Zeitschriften.

**Anmerkungen:** Da eine Phantasieeise eine Art Meditation ist, ist es wichtig, dass die Atmosphäre sehr ruhig ist, was erfahrungsgemäß nicht gerade eine Stärke von jungen Menschen ist. Deshalb ist es wichtig, dass die Gruppe nicht zu groß ist und die TN über die Methode umfassend aufgeklärt werden. Da der Erfolg der Methode davon abhängt, dass sich alle auch wirklich darauf einlassen, ist es von Vorteil, die Phantasieeise nicht mit Burschen und Mädchen gemeinsam durchzuführen.

Diese Methode eignet sich besonders als Auftakt einer Seminarreihe zum Thema „Berufsorientierung“, die in Verbindung mit der vorgestellten Lebensgestaltung steht. Als weitere Methoden können hier Angebote folgen, welche die persönlichen Bedürfnisse im Bezug zum Berufs- und Erwerbsleben thematisieren.

**Tipp:** Wichtig für den meditativen Teil ist eine ruhige Atmosphäre. Oft haben die Mädchen keine Erfahrungen mit Meditationen, so dass hier das Hinführen zur Methode wichtig ist. Eine gute Vorbereitung des Textes ist sinnvoll, um durch freies Sprechen und Blickkontakt die Atmosphäre halten zu können. Ebenso sollte die Musik einen ruhigen Charakter haben und sorgfältig ausgewählt werden.

Die Übung kann auch für andere Altersgruppen zur Selbstreflexion und Standortbestimmung eingesetzt werden. Der im Anhang angegebene Text muss dann an die jeweilige Altersgruppe angepasst werden.

**Zielgruppen:** Jugendliche und junge Erwachsene.

**Arbeitsmaterial:** Meditativer Text für „Wie stelle ich mir die Zukunft vor?“ (siehe Anhang 3.3.3).

### 2.2.1.7 Stellen Sie sich das einmal vor!

**Theoretischer Abriss:** Oft haben sich geschlechterspezifische Verhaltensweisen schon so sehr in unserem täglichen Denken, Sprechen und Handeln festgeschrieben, dass die Möglichkeit, es könnte auch anders sein, kaum mehr in Betracht gezogen wird. Sprache schafft ihrerseits Realitäten und hat daher einen nicht unwesentlichen Einfluss auf den Alltag von Frauen und Männern, Burschen und Mädchen. Der Kognitionswissenschaftler Douglas R. Hofstadter stellt in seinen Arbeiten fest, dass es unmöglich ist „den sexistischen Knoten

stillschweigender Annahmen zu lösen“.<sup>76</sup> Er konstruierte ein Rätsel, das auf spielerische Art diesen sexistischen Sprachgebrauch in Frage stellt.

**Art der Übung:** Kleingruppe (8–18 TN).

**Übungsziel:** Hinterfragen von genderspezifischen Zuschreibungen, Sensibilisierung für gendergerechten Sprachgebrauch, Auslösen eines Aha-Effekts.

**Quelle:** Douglas R. Hofstadter 1997 nach Spieß 2006, Seite 18.

**Beschreibung der Methode:** Die Methode wird mit folgenden Worten einmoderiert: „Stellen Sie sich folgende Situation vor: Ein Vater wird mit seinem Sohn in einen Verkehrsunfall verwickelt. Der Vater stirbt noch am Unfallort. Der Sohn wird schwer verletzt mit Blaulicht mit dem Rettungswagen in das nächstgelegene Krankenhaus gebracht. Er kommt sofort in die Notfallaufnahme, da klar ist, dass er operiert werden muss. Der diensthabende Chirurg betritt den OP, ist aber der Meinung, dass es sich um einen Routinefall handelt. Beim Anblick des Burschen wird er jedoch ganz blass und stammelt: „Das ist mein Sohn!“

Die erste Fragestellung, die nun in der Gruppe diskutiert werden soll, lautet: Irrte sich der Chirurg? Log er bewusst? Wie kam es zu dieser Aussage?

Die zweite Frage ist: Wer war der diensthabende Chirurg?

Des Rätsels Lösung lautet: „Der“ Chirurg ist die Mutter des Burschen.

Im Anschluss an die Auflösung kann eine Diskussion über andere typisch männliche und weibliche Berufsbilder geführt werden.

**Dauer der Methode:** 0,5 Stunden.

**Anmerkungen:** Die Verwendung des Artikels „der“ ist ein Beispiel für den oben angesprochenen „sexistischen Knoten stillschweigender Annahmen“. Bei dem Berufsbild „Arzt/Ärztin“ ist diese geschlechtsstereotype Annahme bereits gut erforscht. So wurden z. B. Kindergartenkinder nach einem Besuch im Krankenhaus gebeten, ihre Erlebnisse aufzuzeichnen. Und obwohl fast das gesamte Krankenhauspersonal, das sie im Zuge des Besuchs gesehen hatten, weiblich war, zeichneten sie männliche Ärzte und weibliche Krankenpflegerinnen.<sup>77</sup>

**Tipp:** Die Gruppe kann nach weiteren Beispielen im täglichen Sprachgebrauch suchen, in denen „Mann“ mit „Mensch“ gleichgesetzt und verallgemeinert wird, obwohl es nicht der eigentlichen Situation entspricht.

**Zielgruppen:** Jugendliche und junge Erwachsene, Frauen in Handwerk und Technik.

### 2.2.1.8 Wie deuten Sie das?

**Theoretischer Abriss:** Die Segregation des Arbeitsmarktes in Frauen- und Männerberufe hat nicht nur Folgen für die Geldbörse der einzelnen Personen, sondern auch auf das damit verbundene Prestige eines Berufes. Hier soll es darum gehen, diese Differenzen deutlich zu machen.

**Art der Übung:** Kleingruppe (8–18 TN).

**Übungsziel:** Kritisches Hinterfragen der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes, Bewusstmachung des geschlechtsspezifischen Berufsprestiges.

<sup>76</sup> Gesine Spieß 2006, Seite 18.

<sup>77</sup> Vgl. Becker-Schmidt/Axeli-Knapp 2003.

**Quelle:** Judith Lorber 2003, Seite 18.

**Beschreibung der Methode:** Der/die TR liest folgende Ergebnisse aus der Arbeitsmarktforschung vor:

- Männer sind als Krankenpfleger in einem von Frauen dominierten Beruf bestrebt, die Geschlechterdifferenz zu betonen.
- Frauen sind als Informatikerinnen in einem von Männern dominierten Beruf bemüht, „als Frau“ nicht in Erscheinung zu treten.
- Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter, die sich zahlenmäßig die Waage halten, beschreiben ihren Beruf als geschlechtsneutral.

Diskutieren Sie nun in der Gruppe: Warum sind die Reaktionen so unterschiedlich? Welche Gründe für diese Unterschiede fallen Ihnen ein? Als weitere Diskussionsanregungen können die Fragen gestellt werden: Fallen Ihnen andere Berufsbilder ein, bei denen diese Aussagen zutreffen könnten? Warum, glauben Sie, ist das in den genannten Branchen so?

**Dauer der Methode:** 0,5 Stunden.

**Zielgruppen:** Jugendliche und junge Erwachsene, Frauen in Handwerk und Technik.

### 2.2.1.9 Berufe der Eltern

**Theoretischer Abriss:** Die nach wie vor bestehende Segregation des Arbeitsmarktes nach zumeist weniger angesehenen und schlechter bezahlten „Frauenberufen“ mit geringen Aufstiegschancen und „Männerberufen“, die eher die Möglichkeit von gutem Verdienst und Aufstieg bieten, ist eine der wesentlichen Ursachen für die berufliche Benachteiligung von Frauen. Um einen Bewusstwerdungsprozess einzuleiten, veranschaulicht die folgende Methode die Arbeitsmarktsegregation anhand der unterschiedlichen Berufe von Vätern und Müttern der TN des Berufsorientierungskurses. Die Jugendlichen sollen Gründe für die Segregation finden und diese als Grundlage für eine Diskussion über Vorurteile bezüglich der Fähigkeiten von Frauen und Männern heranziehen.

**Art der Übung:** Einzel- und Gruppenarbeit, Diskussion im Plenum (Großgruppendifkussion).

**Übungsziel:** Sichtbarmachen der Segregation am Arbeitsmarkt, Hinterfragen von Vorurteilen gegenüber beruflichen Fähigkeiten von Frauen und Männern.

**Quelle:** [www.gendernow.at/gesebo/go/?/into/unterricht/berufe\\_der\\_eltern](http://www.gendernow.at/gesebo/go/?/into/unterricht/berufe_der_eltern) [26.7.2006].

**Beschreibung der Methode:** Wichtig für die Vorbereitung dieser Methode ist, dass die TN im Vorfeld mit ihren Eltern über ihre Berufe und Ausbildungen sprechen.

Zu Beginn der Übung verteilen Sie gelbe und grüne Karten. Die TN sollen auf die gelbe Karte den Beruf des Vaters und auf die grüne Karte den Beruf der Mutter schreiben. (Falls die Mutter Hausfrau ist, soll der erlernte Beruf bzw. die höchste abgeschlossene Schulbildung dazugeschrieben werden).

Sammeln Sie die Karten ein und gruppieren Sie sie auf der Pinwand nach Berufsgruppen (z. B. Handwerksberufe, erziehende & lehrende Berufe, Büroberufe, Berufe im öffentlichen Dienst ...). Erfahrungsgemäß werden einfärbige und gemischte Gruppen entstehen. (Falls es Hausfrauen gibt, dann für diese eine eigene Gruppe bilden).

Die TN sollen nun Gruppen bilden (4–6 Personen pro Gruppe) (zur Gruppenbildung evtl. durchzählen lassen). Jede Gruppe bekommt ein Flipchart, Papier und Stifte.

Jede Gruppe hat nun die Aufgabe, auf dem Flipchart-Papier zu beschreiben, welches Bild auf der Pinwand entstanden ist (einfarbige/gemischte Gruppen) und zu erklären, warum Gruppen einfarbig und andere gemischt sind. (15–20 Minuten Gruppenarbeit)

Jede Gruppe präsentiert danach ihr Plakat. In einer abschließenden Diskussion werden die für die Segregation angeführten Gründe diskutiert.

**Dauer der Methode:** 1 Stunde.

**Vorbereitung/Material:** für jede/n TN eine gelbe und eine grüne Karte, eine Pinwand, Nadeln, Flipchart-Papier, Stifte.

**Anmerkungen:** Die Methode kann eine ganze Palette an Vorurteilen zu Tage fördern. Deshalb ist es vorteilhaft, sich schon im Vorhinein zu überlegen, wie mit Vorurteilen, die als Erklärungsansätze aufgeworfen werden, umgegangen wird. Sammeln Sie Argumente gegen Erklärungen wie:

- Frauen sind zu dumm für Technik.
- Männer können nicht mit Kindern umgehen.
- Frauen interessieren sich mehr für Mode.
- Frauen sind zu schwach für Handwerksberufe etc.

**Zielgruppen:** Jugendliche und junge Erwachsene, Frauen in Handwerk und Technik.

### 2.2.1.10 „Persona“

**Theoretischer Abriss:** Oft sind jungen Frauen (und Männern) die vielfältigen Möglichkeiten, die die Arbeitswelt ihnen bieten kann, nicht bewusst. Noch weniger reflektieren sie den Zusammenhang von Ausbildung und beruflicher Laufbahn. Sie orientieren sich vielfach an sehr „klischeehaften“ Berufsvorstellungen mit deutlichem Geschlechterbezug. Dies betrifft sowohl den konkreten Berufswunsch als auch die möglichen Berufsverläufe. Um eine Vorstellung davon zu bekommen, welche Vielfalt an Möglichkeiten der Berufsweg auch Frauen eröffnen kann, ist es sinnvoll, sich mit dem Thema Berufslaufbahnen intensiver auseinanderzusetzen. Die hier beschriebene Methode schlägt einen kreativen Weg ein, indem die TN Berufslaufbahnen an Hand konkreter Personen mit bestimmten Eigenschaften selbst entwickeln sollen.

**Art der Übung:** Einzel- und Gruppenarbeit (max. 10 TN).

**Übungsziel:** Einstieg in die Thematik „Berufsorientierung und Lebensweg“, Förderung von Kommunikation und Gruppendynamik, Bewusstmachen von geschlechtspezifischen Zuschreibungen, Erkennen des Zusammenhangs zwischen Qualifikation und Berufslaufbahn.

**Quelle:** AK Mädchenarbeit im Verbundsystem „Arbeitsmarktintegration Benachteiligter“ in der Region Trier 1999, Seite 16–17.

**Beschreibung der Methode:** Persona ist eine Art Kartenspiel, auf dem verschiedene Charaktere in Form von Porträts dargestellt sind und zu verschiedenen Möglichkeiten frei genutzt werden können. Im Rahmen dieser Methode sucht sich jede TN eine Karte aus und wird beauftragt, der dargestellten Person ein Abschlusszeugnis zu schreiben. Zusätzlich soll sie sich eine Lebensgeschichte vom Zeitpunkt des Schulabschlusses bis zum dargestellten Alter überlegen und der Gruppe vorstellen.

**Einleitung/Einstieg:** Als Einstieg bekommt jede TN eine Zeugnisvorlage, die sie später ausfüllen soll. Die Personakarten werden für jede gut sichtbar ausgelegt. Die TN werden aufgefordert, sich eine dieser Personen auszusuchen, jedem/r einen Namen (somit Persönlichkeit) zu geben und ein Abschlusszeugnis zu erstellen.



**Durchführung:** Die TN sind aufgefordert, die jetzige Situation der Person zu beschreiben und den Zeitraum zwischen dem Erhalt des Abschlusszeugnis und der heutigen Situation mit wichtigen Ereignissen zu füllen. Von Seiten der TR ist es sinnvoll, Anhaltspunkte am Flip-Chart zu notieren, an denen sich die Mädchen bei der Beschreibung orientieren können (z. B.: Alter; Lebenssituation; Wohnort; Familie; Berufstätigkeit; wichtige Ereignisse seit dem Schulabschluss). Hierfür können sich die TN Stichpunkte machen. Als Abschluss stellt jede TN ihre Person der Gruppe vor.

**Nachbereitung:** Die Vorstellung der einzeln beschriebenen Personen dient als Anregung, um in ein Gespräch zu kommen und herauszufinden, wie unterschiedlich und individuell sich verschiedene Lebenswege gestalten können. Dabei ist darauf zu achten, inwiefern Mädchen den jeweiligen Personen geschlechterstereotype Lebenswege zuschreiben. Diese sollten gegebenenfalls diskutiert, Ursachen besprochen und nach Alternativen gesucht werden. So kann etwa die Frage gestellt werden, ob sie einer bestimmten Person einen anderen Lebensweg „verpassen“ würden, wenn sie ein anderes Geschlecht hätte und warum.

**Dauer der Methode:** 0,5–1 Stunde.

**Vorbereitung/Material:** das Gesellschaftsspiel „Persona“, Zeugnisvorlage, Stifte, Papier, Flip-Chart mit vorbereiteten Anhaltspunkten.

**Anmerkungen:** Die Methode eignet sich zum Einstieg in das Thema „Berufsorientierung“.

Den TN macht es erfahrungsgemäß sehr viel Spaß, ein Abschlusszeugnis für eine fiktive Person zu erstellen. Die TR sollte darauf achten, dass die Zeugnisvorlage einem Originalzeugnis sehr ähnelt.

Die verschiedenen Anhaltspunkte, die den TN als Orientierung dienen, können vorher in der Gruppe zusammengestellt werden, wobei auch hier darauf zu achten ist, Alternativen zu geschlechtsstereotypen Lebens- und Berufswegen anzubieten.

**Tipp:** Es besteht die Möglichkeit, die TN die Karten selbst zusammenstellen zu lassen. Die/Der TR muss sich im Vorfeld überlegen, welchen Rahmen sie/er für die Personenbeschreibungen vorgibt und inwiefern sie/er unterschiedliche Personengruppen abdecken möchte (Männer, Frauen, unterschiedliche Altersgruppen, Bildungsschichten etc.). Wichtig ist, den Arbeitsaufwand nicht zu unterschätzen (mindestens 30 Minuten) und darauf zu achten, dass in der folgenden Übung die Gruppen nicht mit ihren selbst „erschaffenen“ Personen weiterarbeiten.

**Zielgruppen:** Jugendliche und junge Erwachsene.

**Arbeitsmaterial:** „Persona“ – erhältlich bei: Moritz Egetmeyer, Postfach 1251, D-79196 Kirchzarten. Eine Bestellung über das Internet kann unter der Adresse: [www.agbshop.at/index.php?parentKat=106&artNr=\[26.7.2006\]](http://www.agbshop.at/index.php?parentKat=106&artNr=[26.7.2006]) erfolgen – Preis: 23,30 Euro (inkl. MwSt.).

### 2.2.1.11 Technik ist auch Frauensache

**Theoretischer Abriss:** Auf kognitiver Ebene gibt es nach wie vor – auch von weiblicher Seite – massive Vorbehalte, in handwerklichen und/oder technischen Berufen tätig zu werden. Die Bewusstmachung traditioneller Berufswahlmuster besitzt deshalb eine wichtige Funktion, um die nach wie vor geltende Segregation des Arbeitsmarktes zu durchbrechen und die beruflichen Einkommens- und Karrierechancen von Frauen zu verbessern. Mit dieser Methode sollen Mädchen dazu angeregt werden, gewerblich-technische Berufe in ihre Berufswahlüberlegungen mit einzubeziehen.

**Art der Übung:** Einzel- und Gruppenarbeit (max. 15 TN).

**Übungsziel:** Abbau von Vorbehalten gegenüber gewerblich-technischen Berufen, Ermutigung zu einem von der traditionellen Frauenrolle abweichenden Verhalten, Einbindung der Eltern.

**Quelle:** Renate Klees et al. 2004, Seite 130–134.

**Beschreibung der Methode:** Zunächst erhält jede TN ein Arbeitsblatt, das sie entsprechend ihrer persönlichen Meinung und Einstellung ausfüllt. Die/Der TR der Einheit sammelt die ausgefüllten Blätter ein und teilt den drei TN 3–5 Kurzbiografien von Frauen in so genannten Männerberufen aus. Während sich die TN die Texte durchlesen (10 Minuten), trägt der/die TR der Einheit auf einer in der Zwischenzeit vorbereiteten Tafel oder einem Flipchart die Anzahl der „trifft zu“ und „trifft nicht zu“ für die jeweiligen Aussagen ein. Anschließend diskutiert die Gruppe Aussage für Aussage die Ergebnisse, überlegt sich dabei pro und contra zu den Aussagen sowie Ursachen für große Zustimmung oder große Ablehnung bei einzelnen Aussagen. In den Diskussionsprozess soll sich der/die TR als TR aktiv einbringen, bestehende Vorurteile hinterfragen, alternative Zugänge zur Thematik aufzeigen und die ausgeteilten Kurzbiografien als Beispiele heranziehen.

**Dauer der Methode:** 1,5 Stunden .

**Vorbereitung/Material:** Arbeitsblätter, Stifte, 3–5 Kurzbiografien von Frauen in „Männerberufen“ (z. B. abrufbar unter: [www.fitwien.at/frauen\\_in\\_der\\_technik.htm](http://www.fitwien.at/frauen_in_der_technik.htm)) für jede TN.

**Anmerkungen:** Mit dieser Methode sollen keinesfalls Schwierigkeiten und Probleme von Frauen, die sich für „untypische“ Erwerbstätigkeit entscheiden, verleugnet oder verharmlost werden, sondern viel mehr Mut zu Entscheidungen gemacht werden, die von traditionellen Orientierungen abweichend. Deshalb ist es wichtig, dass die beratende Person sich gut vorbereitet, indem sie im Vorfeld Informationen über Zugangsbarrieren von Mädchen/Frauen in technisch-gewerblichen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen einholt.

**Zielgruppen:** Jugendliche und junge Erwachsene, Frauen in Handwerk und Technik, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung, Berufsumsteigerinnen.

**Arbeitsmaterial:** Arbeitsblatt für „Technik ist auch Frauensache“ (siehe Anhang 3.3.4).

### 2.2.1.12 Technikbilder und -zugänge

**Theoretischer Abriss:** Gendersensible Didaktik ist eine große Herausforderung an die TR „Denn es geht darum, das typisch weibliche und typisch männliche Verhalten zu thematisieren, ohne Rollenstereotype zu tradieren und einzelne Anwesende in Schubladen zu stecken.“<sup>78</sup> Mittels gegenderter Arbeitsunterlagen können Männer und Frauen ihren persönlichen Zugang zu Technik und die von ihnen mit Technik assoziierten Bilder hinterfragen. Da Lernen immer auch eine soziale Angelegenheit ist, die von Interaktionen beeinflusst ist, gilt es herauszufinden, welche Interaktionen den Zugang zu Technik erschweren oder erleichtern und positive Faktoren für den Zugang zu Technik auszumachen.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Kleingruppenarbeit (3–4 TN).

**Übungsziel:** Kennen lernen des persönlichen Zugangs zum Computer, Abbauen von Vorurteilen mit Hilfe des Gruppenfeedbacks, Erweiterung der Perspektiven.

**Quelle:** Susanne Schwanzer 2005, Adaption der Autorin.

**Beschreibung der Methode:** Zu Beginn bekommen alle TN einen Fragebogen ausgeteilt, den jedeR für sich individuell ausfüllt. In Murmelgruppen zu etwa 3–4 Personen werden darauf folgende Fragestellungen erörtert:

<sup>78</sup> Susanne Schwanzer 2005, Seite 4.

Warum interessiere ich mich (nicht) für den Computer? Welche Erfahrungen habe ich bisher mit dem Computer gemacht? Haben mich diese Erfahrungen positiv oder negativ beeinflusst? Waren bestimmte Personen bei diesen Erfahrungen beteiligt, und wie haben sie das Geschehen beeinflusst? Die TR gehen dabei von Gruppe zu Gruppe und geben Diskussionsanregungen, konkretisieren gegebenenfalls die Fragestellungen etc.

**Dauer der Methode:** 1 Stunde.

**Vorbereitung/Material:** Arbeitsblätter, Stifte.

**Tipps:** Wenn die Gruppe dies wünscht, können die ausgefüllten Fragebögen im Plenum besprochen werden. Der dadurch entstehende Vorteil liegt darin, dass die TN sich untereinander austauschen können, was deren Erfahrungshorizont bereichert.

**Zielgruppen:** Jugendliche und junge Erwachsene, Frauen in Handwerk und Technik, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung, Berufsumsteigerinnen.

**Arbeitsmaterial:** Aktivierender Fragebogen für „Technikbilder und Technikzugänge“ (siehe Anhang 3.3.5).

### 2.2.1.13 Zwei auf diesem Bild sind anders

**Theoretischer Abriss:** Im Laufe unserer Sozialisation haben wir alle implizit erfahren, welche Rollenbilder für welches Geschlecht „passend“ sind – und welche nicht. Ebenso wie sich die Geschlechterstereotype im Haushalt kaum verändern (Haushalts- und Versorgungsarbeit ist nach wie vor nahezu unangetastet Frauenarbeit), halten sie sich auch in der Berufswelt hartnäckig. Mitunter braucht es einen kleinen Anstoß, um die Perspektive wechseln zu können und festzustellen, dass es nicht zwangsläufig so sein muss, dass Frauen „im Sozialbereich“ arbeiten und Männer „in der Technik“.

**Art der Übung:** Einzelübung.

**Übungsziel:** Bewusstmachen und Abbauen von Vorurteilen, Erweiterung der Perspektiven auf geschlechtsuntypische Berufe, Erleben eines Aha-Effekts.

**Quelle:** Jutta Hartmann 2006, Adaption der Autorin.

**Beschreibung der Methode:** Die/der TR zeigt den TN ein Foto, auf dem mehrere Personen möglichst deutlich zu sehen sind. Unter den abgebildeten Personen auf dem Foto sollen sich mindestens zwei Frauen befinden. Die Gruppe von Leuten auf dem Foto sollte möglichst alltäglich aussehen, also keine auffälligen Merkmale besitzen (z. B. keine ungewöhnliche Kleidung oder Frisuren haben). Die TN bekommen nun zwei Fragen gestellt, die jedeR für sich beantwortet und begründet. Die erste Frage lautet: „Zwei auf diesem Bild sind anders. Wer?“ Im nächsten Schritt sollen sich die TN überlegen, was die zwei als „anders“ ausgewählten Personen ihrer Meinung nach von den übrigen auf dem Foto unterscheidet. Die TN überlegen nun jedeR für sich, wen sie für anders halten und warum. JedeR TN stellt seine/ihre Antwort dann der Gruppe vor. Dabei kann auch die Diskussion angeregt werden, welche persönlichen Erfahrungen und Annahmen der jeweiligen Antwort zugrunde liegen. Der/die TR behauptet dann, zu wissen wer anders ist und warum (Tatsächlich ist diese „Lösung“ auch nur eine Interpretationsvariante von vielen möglichen). „Die zwei Frauen sind Lastwagenfahrerinnen!“ eröffnet der/die TR den TN. Der durch diese unerwartete Antwort ausgelöste Effekt kann entweder so im Raum stehen gelassen werden oder mit den TN besprochen werden. Falls eine reflexive Diskussion angestrebt wird, sollte der Frage nachgegangen werden, warum bestimmte Andersartigkeiten angenommen und andere ausgeblendet wurden und welche geschlechtsspezifischen Vorurteile und Annahmen hinter den Antworten stehen.

**Dauer der Methode:** 0,5 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Foto mit einer Gruppe von Personen (z. B. aus einer Zeitung/Zeitschrift oder dem persönlichen Fundus).

**Anmerkungen:** Die Methode eignet sich als Einführung für TN mit wenig Erfahrung zu geschlechtssensiblen Methoden, die die geschlechtsspezifische Sozialisation behandeln. In Gruppen mit viel Vorerfahrung wird sich der Aha-Effekt in Grenzen halten.

**Tipp:** Beamer, Diaprojektor oder Overhead eignen sich, um das Photo für alle deutlich sichtbar zumachen. Das Photo kann auch in ausreichend vorhandenen Kopien an jedeN TN einzeln ausgeteilt werden.

Je nach gewünschtem Grad der Intervention durch die/den TR kann das Photo auch schon vorab beschriftet sein mit: „Zwei auf diesem Bild sind anders“. Darunter steht die Antwort; allerdings muss diese dann mit einer undurchsichtigen Folie überklebt sein und darf erst in der zweiten Diskussionsphase geöffnet werden. Damit stehen die verbale Anleitung durch den/die TR und damit auch die Interaktion zwischen TR und TN im Hintergrund und die Aktivität der TN im Vordergrund.

Die Übungsaufgabe kann auch an Kleingruppen gestellt werden anstatt an Einzelne, wodurch ein zusätzlicher gruppenspezifischer Prozess ausgelöst wird.

Der Anpassung der Thematik an die Bedürfnisse der TN und die Zielsetzungen der Maßnahme sind keine Grenzen gesetzt. So kann der zweite Satz auch lauten: „Sie sind Kindergärtner.“ wenn ausschließlich Männer auf dem Bild zu sehen sind. Oder er könnte heißen: „Sie sind seit sechs Jahren arbeitslos.“ wenn es darum geht, das Stigma von langjähriger Arbeitslosigkeit zu thematisieren oder: „Sie sind (nicht) deutscher Muttersprache.“ wenn MigrantInnen die Zielgruppe sind, usw.

**Zielgruppen:** Jugendliche und junge Erwachsene, Frauen in Handwerk und Technik, Berufsumsteigerinnen.

## 2.2.2 Aktivierung

### 2.2.2.1 Wie war das eigentlich bei Ihnen?

**Theoretischer Abriss:** Der Prozess der Berufsfindung ist zwar individuell verschieden, jedoch gibt es gewisse Gemeinsamkeiten, die insbesondere hinsichtlich geschlechtsspezifischer Unterschiede bei der Berufswahl Bedeutung erlangen. So wählen Frauen oft andere Berufe als Männer (Segregation des Arbeitsmarktes), unterbrechen in der Regel ihre berufliche Karriere zugunsten der Familie und denken diesen Aspekt schon häufig bei der Berufsplanung mit. Im Rahmen eines Befragungsprojektes können die TN geschlechtsspezifische Hintergründe der Berufswahl herausarbeiten und die Ergebnisse als Folie für die Einschätzung der Berufsorientierung ihrer Generation und ihrer eigenen Rolle darin verwenden.

**Art der Übung:** Projektarbeit (max. 10 TN): Kleingruppenarbeit; Interviews.

**Übungsziel:** Gewinnen eines Überblicks über den Prozess der Berufswahl, Herausarbeiten von Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen Männern und Frauen, Herstellen eines Bezugs zur Gegenwart und der eigenen Situation.

**Quelle:** AK Mädchenarbeit im Verbundsystem „Arbeitsmarktintegration Benachteiligter“ in der Region Trier 1999, Seite 38–41.

**Beschreibung der Methode:** Einleitung/Einführung: Die TN erhalten den vorbereiteten Fragebogen, der dann in der Gruppe erläutert wird. Die Befragung kann entweder von jeder TN einzeln oder in Zweier-

gruppen (eine fragt, die andere schreibt auf) durchgeführt werden. Folgende Punkte sind im Vorhinein festzulegen:

- Auswahl der InterviewpartnerInnen: Da die Geschlechterverhältnisse ein wesentlicher Inhalt der Methode sind, sollte darauf geachtet werden, dass die Anzahl der männlichen und weiblichen Befragten in etwa ausgeglichen ist. Darüber hinaus ist es empfehlenswert, den Personenkreis auf „jüngere“ Erwachsene (ca. bis 35 Jahre) einzuschränken. Diese waren in der Phase der Berufsorientierung am ehesten in einer mit den TN des Projektes vergleichbaren Situation und können auch untereinander auf ähnliche Rahmenbedingungen der Berufsfindung zurückgreifen.
- Anzahl der Interviews: Diese Zahl variiert je nach Anzahl der TN. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Datenmenge nicht zu klein für eine sinnvolle Interpretation und Diskussion und nicht zu groß für eine handhabbare Auswertung ist (denkbar wären z. B. bei 10 TN: 2 Interviews/Person, also insgesamt 20 Interviews).

**Durchführung:** Die TN gehen an einen belebten Ort, z. B. die Fußgängerzone, und suchen nach InterviewpartnerInnen. Vor der eigentlichen Befragung erläutern sie kurz den Hintergrund (z. B. Projekt) und die Ziele der Befragung. Jedes Interview wird schriftlich festgehalten und anschließend in das vorbereitete Auswertungsraster übertragen. Wieder im gemeinsamen Raum arbeiten die TN in Gruppen (3–4 Personen) weiter und stellen die Ergebnisse ihrer (6–8) Interviews auf Plakaten dar. Dabei soll besonderes Augenmerk auf geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Berufsfindung liegen. Hierbei muss die/der TR Hilfestellung geben!

Auf die anschließende Präsentation der Ergebnisse erfolgt eine Diskussion, die sich mit folgenden Fragestellungen beschäftigt:

- Was ist Euch aufgefallen?
- Gibt es Unterschiede bei verschiedenen Altersgruppen? Wie war es früher, wie ist es heute?
- Gibt es Unterschiede zwischen Männern und Frauen?
- Konnten die Frauen oder Männer ihren Berufswunsch erfüllen?
- Was hat die Frauen oder Männer beeinflusst, einen anderen Beruf zu erlernen?
- Hatte die Lebensweise oder die Familie einen Einfluss auf den Beruf und umgekehrt?
- Haben einige wegen der Familie den Beruf aufgegeben? Oder gibt es einige, die wegen des Berufs keine Familie haben?
- Würden die Frauen und Männer diesen Beruf wieder wählen? Sind sie zufrieden?
- Wie schätzt ihr die Situation Eurer Generation ein? Werden die Berufswege ähnlich oder anders verlaufen?
- Könnt ihr selbst in den erhobenen beruflichen Werdegängen wieder finden oder würde es bei Euch ganz anders aussehen? Was würdet ihr anders machen?

**Dauer der Methode:** mindestens 2 Stunden für die Befragung, 2 Stunden für die Auswertung, 1,5 Stunden für die Besprechung; insgesamt mindestens 5,5 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Fragebogen und Auswertungsraster (siehe Anhang), Papier, Stifte, Plakate zur Visualisierung der Ergebnisse.

**Anmerkungen:** Diese Methode lässt sich sinnvoll mit der Methode „Berufe die zu mir passen“ (siehe 2.2.2.2) als nächsten Schritt kombinieren. Gerade dann sollten aber etwaige unterschiedliche wirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Bedingungen der Befragungsgruppe auf der einen und der TN auf der anderen Seite hervorgehoben werden, um eine realistische Einschätzung für die eigene Berufswahl zu ermöglichen.

**Zielgruppen:** Jugendliche und junge Erwachsene.

**Arbeitsmaterial:** Fragebogen und Auswertungsraster für „Wie war das eigentlich bei Ihnen?“ (siehe Anhang 3.3.5).

### 2.2.2.2 Berufe, die zu mir passen

**Theoretischer Abriss:** Nach wie vor denken junge Frauen und Männer in relativ engen und geschlechtsspezifisch kodierten Berufswahlschemen, ohne sich eingehender mit ihren Interessen, Fähigkeiten und der Möglichkeit ihrer beruflichen Umsetzung auseinanderzusetzen. Mit dieser Methode sollen Jugendliche angeregt werden, ihre Interessen und Eignungen zu reflektieren und in einen Zusammenhang zu möglichen Arbeitstätigkeiten zu bringen. Im gemeinsamen Gespräch werden die Vorstellungen konkretisiert und gegebenenfalls Tätigkeiten abseits der geschlechtstypischen Berufe als Alternativen aufgezeigt.

**Art der Übung:** Einzelarbeit.

**Übungsziel:** Auseinandersetzung mit verschiedenen beruflichen Tätigkeiten, für die die TN Interesse mitbringen. Aufzeigen von Alternativen zu geschlechtstypischen Berufen.

**Quelle:** [www.gendernow.at/gesebo/go?/into/berufsberatung/welche\\_berufe\\_passen\\_zu\\_mir](http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/berufsberatung/welche_berufe_passen_zu_mir) [25.7.2006].

**Beschreibung der Methode:** Jede TN soll eine Liste aller Tätigkeiten anlegen, die ihr Spaß macht. Folgende Fragen können dabei unterstützen:

- Welche Hobbys habe ich?
- Bei welchen Arbeiten helfe ich gern meiner Mutter, meinem Vater etc.?
- Was unternehme ich gerne mit meinen Freunden und Freundinnen oder alleine?
- Was interessiert mich, wofür kann ich mich begeistern? (z. B. Arbeit mit Menschen, mit Tieren, mit Computern, Arbeiten allein oder gemeinsam mit anderen, körperliche Betätigung, Spielen und Basteln, im Freien etc.)

In einem nächsten Schritt soll jede TN mit Hilfe von Unterlagen zur Berufsinformation Berufe suchen, in denen möglichst viele, der von ihr gesammelten Tätigkeiten vorkommen. Auch hier soll sie die gefundenen Berufe notieren und dazuschreiben, welche ihrer Interessen sie in dieser Tätigkeit verwirklichen könnte.

Abschließend werden die Aufzeichnungen gemeinsam mit den TN durchgegangen und die jeweiligen Berufsfelder, Aufgabengebiete und Anforderungen besprochen und besonders auf geschlechtstypische Zuschreibungen geachtet. Wenn z. B. ein Mädchen angibt, besonders geschickt mit den Fingern zu sein, liegt nicht nur der Berufswunsch Friseurin nahe, sondern z. B. auch Feinmechanikerin oder Chirurgin. Wenn geschlechterstereotype Muster zu erkennen sind, ist es wichtig, die jugendlichen Mädchen im Zuge des gemeinsamen Gesprächs auch auf alternative Ausbildungsmöglichkeiten hinzuweisen und dabei auf Arbeitsmarktsituation, Verdienstmöglichkeiten und Ausbildungsvarianten einzugehen.

**Dauer der Methode:** 1 Stunde.

**Vorbereitung/Material:** Papier und Stifte, div. Unterlagen zur Berufsinformation (wie z. B. AMS-Berufslexika, AMS-Qualifikationsbarometer, Berufsinformationsseiten im Internet; [www.ams.at/berufsinfo](http://www.ams.at/berufsinfo)).

**Anmerkungen:** Wichtig für die TR ist es, sich bereits im Vorfeld darüber Gedanken zu machen, welche männlich und weiblich konnotierten Berufe zu bestimmten Eignungen und Interessen passen, um mit den TN Alternativen diskutieren zu können.

**Zielgruppen:** Jugendliche und junge Erwachsene, Frauen in Handwerk und Technik.

### 2.2.2.3 Wer hat welchen Beruf?

**Theoretischer Abriss:** Wir gehen meist davon aus, dass bestimmte Berufe besser zu Frauen passen und manche besser für Männer geeignet sind. Dazu gibt es Erfahrungs- und Beobachtungswerte, wie beispielsweise Last-

wagenfahrerinnen, die ebenso großen Seltenheitswert haben, wie Kindergärtner. Wieder andere Berufe werden geschlechtsneutral eingestuft (z. B. BankangestellteR). Jeder Beruf weckt eigene, gesellschaftlich, historisch und kulturell beeinflusste Assoziationen, die sich verändern. War beispielsweise Sekretär zu Anfang des 20. Jahrhunderts ein angesehenener und typischer männlicher Beruf, so rangiert die Sekretärin derzeit unter den weniger prestigeträchtigen Berufen. Die Tatsache, dass sich das Berufsprestige verändert, soll dazu nutzbar gemacht werden, eigene, neue Wege zu entdecken und einzuschlagen.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit.

**Übungsziel:** Kritisches Hinterfragen des geschlechtsspezifischen Berufsprestiges in Zusammenhang mit gesellschaftlichen Normen.

**Quelle:** Jutta Hartmann 2006, Seite 7, Adaption der Autorin.

**Beschreibung der Methode:** Die TN finden sich in Kleingruppen zu 3–5 Personen zusammen. Der/Die TR stellt den TN eine große Auswahl an Postkarten oder anderen Bildern zur Verfügung, auf denen Portraits zu sehen sind. Jede Gruppe soll sich nun 2–3 Gesichter unterschiedlichen Geschlechts aussuchen. Nun werden von dem/der TR Kärtchen mit Berufsbezeichnungen zur Verfügung gestellt, die sowohl eher von Männern als auch eher von Frauen ausgeübte Berufe als auch geschlechtsneutrale Berufsbezeichnungen enthalten. Die TN werden nun gebeten, den von ihnen ausgewählten Personen einen Beruf zuzuordnen und dann eine Begründung für die jeweilige Berufsentscheidung „ihrer Charaktere“ zu finden. Für diese beiden Schritte sollte zumindest eine halbe Stunde Zeit zur Verfügung stehen. Wer möchte, kann dann die Geschichte „Wie ich zu meinem Beruf kam.“ dem Plenum vorstellen und die präsentierten Berufsentscheidungen gemeinsam im Plenum diskutieren. Fragen, die von den TR gestellt werden, können sein: Entspricht die Berufswahl dem gängigen Gesellschaftsbild? In welchen Punkten weicht sie ab? Konnte der ursprünglich gewünschte Beruf ausgeübt werden? Was waren die Hindernisse für eine alternative Berufswahl? Warum waren bestimmte Personen bei der Berufswahlentscheidung involviert und wie haben sie diese beeinflusst? Welche finanziellen Auswirkungen hatte die Entscheidung?

**Dauer der Methode:** 1,5 – 2 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Portraitbilder, Kärtchen mit Berufsbezeichnungen.

**Anmerkungen:** Die Geschichten, die erfunden werden, spiegeln in der Regel die persönlichen Erfahrungen der TN bzw. die Erfahrungen, die sie in ihrem Bekannten- und Freundeskreis mitbekommen. Daher ist bei der Durchführung der Methode darauf zu achten, keine abwertenden oder verletzenden Bemerkungen zu machen. Diskussionsregeln, wie aussprechen lassen, sachlich argumentieren, Ich-Botschaften senden, Verallgemeinerungen vermeiden etc. können eine solche wertschätzende Diskussionsatmosphäre schaffen.

**Tipps:** In der Photosammlung können auch Aufnahmen enthalten sein, bei denen eine eindeutige Zuschreibung des Geschlechts schwer ist. In der Abschlussdiskussion wird dann die Frage erörtert: Warum waren manche Bilder nicht dem einen oder anderem Geschlecht zuzuordnen? Diese Variation bringt den geschlechtssensiblen Aspekt besonders gut zum Vorschein.

Möglichkeiten zur Gruppenfindung abseits der klassischen Durchzählmethode wäre beispielsweise, dass sich diejenigen zusammenfinden, die im selben Monat Geburtstag haben, oder die ein Kleidungsstück in derselben Farbe tragen, deren Vorname mit demselben Buchstaben beginnt etc.

**Zielgruppen:** Jugendliche und junge Erwachsene.

#### 2.2.2.4 Prioritätensetzung

**Theoretischer Abriss:** Kreative Methoden eröffnen gerade jungen Menschen vielfältige Möglichkeiten, sich mit den eigenen Wünschen und Zielen im Leben aktiv auseinanderzusetzen. So können sie von den an sie gestellten Erwartungen abstrahieren und eigene Wege entwickeln. Gleichzeitig sind sie geeignet, um „tief sitzende“ geschlechterstereotype Vorstellungen zu Tage zu fördern und kritisch zu betrachten.

**Art der Übung:** Einzel- und Gruppenarbeit (max. 10 TN), Diskussion im Plenum (Großgruppendifkussion).

**Übungsziel:** Herstellen einer Verknüpfung von persönlicher Lebensgestaltung, Lebensqualität und Berufsleben. Reflexion geschlechterspezifischer Berufs- und Lebensgestaltung.

**Quelle:** AK Mädchenarbeit im Verbundsystem „Arbeitsmarktintegration Benachteiligter“ in der Region Trier 1999, Seite 18–19.

**Beschreibung der Methode:** Diese Methode strebt das vernetzte Vorausdenken von Berufs- und Privatleben an. Anhand einer (erweiterbaren) Vorlage der wichtigsten Aspekte, welche die Berufstätigkeit im Lebenszusammenhang ausmachen, wird ein „Lebenshaus“ in Form einer Collage erstellt und den übrigen TN vorgestellt. Bei der Prioritätensetzung sollen sich die Jugendlichen überlegen, welche Ansprüche an und Vorstellungen von Arbeit sie haben. Geschlechtsspezifisch unterschiedliche Vorstellungen werden thematisiert. Außerdem können die Jugendlichen abgleichen, ob ihre Vorstellungen vom Arbeitsleben in den Berufsfeldern, die sie anstreben, realisierbar sind. Die gemeinsame Diskussion eignet sich dazu, spezifische Zugänge von Burschen und Mädchen zum Thema herauszuarbeiten und kritisch zu reflektieren.

**Einleitung/Einstieg:** Die/Der TR teilt allen TN die vorbereitete Vorlage der Prioritäten aus, die gemeinsam durchgeschaut wird. Sinnvoll ist es, weitere Prioritäten der Berufstätigkeit in der Gruppe zu sammeln und mit aufzunehmen.

**Durchführung:** Jede TN erstellt nun auf dem DIN A2 Plakat ein Lebenshaus in Form einer Collage oder Zeichnung. Anschließend werden die Bausteine, auf denen verschiedene berufliche Prioritäten notiert sind, in das Haus eingeklebt. Vom Fundament bis zum Dach sollen die Wertigkeiten erkennbar sein. Aussagen der Vorlage, die unwichtig sind, finden zum Beispiel auf dem „Misthaufen“ vor dem Haus Platz. Die leeren Bausteine können selber beschriftet werden. Anschließend stellen alle TN ihre Collage vor.

**Diskussion:** Als Abschluss der Übung sollen die Vorstellungen zum Berufsleben in Hinblick auf Realisierungsmöglichkeiten diskutiert werden. Dabei ist darauf zu achten, inwiefern Vorstellungen zur Arbeitsteilung der Geschlechter reproduziert werden.

**Dauer der Methode:** 0,5–1 Stunde.

**Vorbereitung/Material:** Vorlage der Prioritäten, Schere, Kleber, Buntstifte, DIN A2 Plakate.

**Anmerkungen:** Besteht die Möglichkeit eine Gruppe ko- und monoedukativ zu beraten, so erscheint es sinnvoll, berufliche Prioritäten zunächst geschlechtergetrennt zu erarbeiten und präsentieren. In einem zweiten Schritt können zusammen Unterschiede und Gemeinsamkeiten in den Ergebnissen der Mädchen- und Burschen-Gruppe sowie mögliche Ursachen dafür diskutiert werden.

**Zielgruppen:** Jugendliche und junge Erwachsene, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung.

**Arbeitsmaterial:** Vorlage der Prioritäten für „Prioritätensetzung“ (siehe Anhang 3.3.7).



### 2.2.2.5 Daily Soaps

**Theoretischer Abriss:** Im Rahmen der Berufsorientierung bietet es sich an, die vor allem bei den Jugendlichen beliebten „Daily Soaps“ einmal in Hinblick auf die dort entwickelten Lebensentwürfe zu analysieren und kritisch zu hinterfragen. Der geschlechtsspezifische Aspekt sollte dabei berücksichtigt werden, muss aber nicht zwangsläufig im Vordergrund stehen. Vielmehr geht es darum, zu entlarven, dass viele der dort gezeigten Lebensentwürfe äußerst unrealistisch sind. Da gibt es Jugendliche, die bereits während ihrer Schulzeit in nobel ausgestatteten Wohngemeinschaften leben, nach Schulabschluss einmal monatelang gar nicht wissen, was sie tun sollen und sich über Geld scheinbar keine Sorgen machen müssen – jedenfalls bleibt den ZuschauerInnen das verborgen. Nicht selten passiert es dann, dass sie beinahe zufällig an einen sehr lukrativen Job geraten, auf einmal die Geschäftsführung eines Geschäfts innehaben oder es gar besitzen.

**Art der Übung:** Einzel- und Gruppenarbeit; Diskussion im Plenum (Großgruppendifkussion).

**Übungsziel:** Kritische Reflexion klischeehafter Lebensentwürfe, Herstellen eines Zusammenhangs zwischen „Daily Soaps“ und der eigenen Lebensrealität.

**Quelle:** [www.genderundschule.de/iracer3/index.cfm?uuid=7E38F7557FB411D7B43B0080AD795D93&index=gender&pad=697](http://www.genderundschule.de/iracer3/index.cfm?uuid=7E38F7557FB411D7B43B0080AD795D93&index=gender&pad=697) [2.8.2006].

**Beschreibung der Methode:** Zunächst wird den TN mitgeteilt, dass sie sich in dieser Einheit eine „Daily Soap“ bzw. Ausschnitte daraus ansehen und sie analysieren. Als Grundlage der Analyse dient ein Arbeitsblatt, das vorab den TN ausgeteilt wird. Sie haben ca. fünf Minuten Zeit sich das Blatt durchzulesen und bekommen den Auftrag, sich das Video mit den Leitfragen im Hintergrund anzusehen und sich gegebenenfalls Notizen auf dem Arbeitsblatt zu machen.

Dann wird das aufgenommene Video der Klasse vorgeführt.

Nach Ende des Videos werden die TN aufgefordert, Kleingruppen zu bilden und das Video anhand der Leitfragen inklusive der individuellen Notizen zu analysieren.

Anschließend werden die Ergebnisse im Plenum vorgestellt und mögliche Unstimmigkeiten zwischen den Gruppenergebnissen diskutiert.

**Dauer der Methode:** 2 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Die/Der TR zeichnet eine Folge einer Serie oder Ausschnitte aus verschiedenen Folgen auf, Arbeitsblätter (siehe Anhang).

**Anmerkungen:** Die Analyse einer solchen Serie sollte erst dann stattfinden, wenn die TN sich bereits einige Gedanken zur Berufswahl und Lebensplanung gemacht haben, weil so eher gewährleistet ist, dass sie auch einmal mit einem kritischen Auge hinsehen.

Als Analyseobjekte bieten sich folgende Serien an (Stand: Jänner 2007):

- „Eine himmlische Familie“ (ORF1, montags bis freitags 16.15 Uhr)
- „Malcolm mittendrin“ (ORF1, montags bis freitags 18.30 Uhr)
- „O.C. California“ (ORF1, samstags 16.25 Uhr)
- „Gilmore Girls“ (ORF1, samstags 17.50)
- „Unter uns“ (RTL, montags bis freitags, 17.30 Uhr)
- „Gute Zeiten, schlechte Zeiten“ (RTL, montags bis freitags, 19.40 Uhr)
- „Verbotene Liebe“ (ARD, montags bis freitags, 17.55 Uhr)
- „Marienhof“ (ARD, montags bis freitags, 18.20 Uhr)

**Tipp:** Die Übung kann wie folgt variiert werden: Im Vorfeld wird von der Gruppe eine Serie bestimmt, von der sich jede/r TN zwei bis drei Folgen ansieht und sich Notizen zu den vorgegebenen Leitfragen am Arbeitsblatt macht. In der nächsten Berufsorientierungseinheit wird die Serie anhand der Leitfragen analysiert und gegebenenfalls eine Folge noch einmal angeschaut.

**Zielgruppen:** Jugendliche und junge Erwachsene.

**Arbeitsmaterial:** Arbeitsblatt für „Daily Soaps“ (siehe Anhang 3.3.8).

### 2.2.2.6 Frauenberufe – Männerberufe

**Theoretischer Abriss:** Mädchen und junge Frauen haben zumeist sehr klare Vorstellungen im Kopf, welche Berufe für sie in Frage kommen bzw. vielmehr welche für sie NICHT in Frage kommen. Oft liegen solchen Differenzierungen gesellschaftliche Zuschreibungen an die Fähigkeiten und Fertigkeiten von Frauen und Männern zugrunde, die weitgehend unreflektiert übernommen werden. Indem die TN in Kleingruppen „typische Frauen- und Männerberufe“ sammeln und jene „Männerberufe“ kennzeichnen, die für sie mögliche Alternativen zum gegenwärtigen Berufswunsch darstellen, soll die Aufmerksamkeit auf von Geschlechterkonventionen abweichende Tätigkeitsfelder gelenkt werden. Die Listen werden dann in Hinblick auf lückenhafte Informationen über bestimmte Berufsbilder und die jeweiligen spezifischen Vor- und Nachteile von Frauen- und Männerberufen überprüft und diskutiert.

**Art der Übung:** Kleingruppen- und Großgruppenarbeit (max. 10 TN), Diskussion im Plenum.

**Übungsziel:** Erweiterung des Berufsspektrums, Reflexion von beruflichen Präferenzen, Bewusstmachen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, ihrer Ursachen und Folgen.

**Quelle:** AK Mädchenarbeit im Verbundsystem „Arbeitsmarktintegration Benachteiligter“ in der Region Trier 1999, Seite 34–35.

#### **Beschreibung der Methode:**

**Einleitung/Einstieg:** Es werden 2 bis 3 Kleingruppen mit maximal vier TN gebildet. Diese sollen zunächst in einem Brainstorming auf zwei verschiedenen Blättern aufschreiben, welche typischen Frauen- und Männerberufe sie kennen.

**Durchführung:** Die Sammlung der Berufe kann durch die/den TR zusätzlich unterstützt werden, z. B. durch Nachfragen, welche Berufe Familienmitglieder oder FreundInnen haben oder welche Berufe sie täglich sehen. Sind die Listen der „Frauen- und Männerberufe“ erstellt, kreuzen die TN jene Männerberufe an, die für sie eine Alternative zum gegenwärtigen Berufswunsch darstellen.

Die weitere Bearbeitung des Themas erfolgt dann in der Großgruppe. Zunächst werden inhaltliche Fragen geklärt (z. B. Sind alle Berufe bekannt? Was wird da gemacht?). Wenn die Gruppe die Antworten nicht kennt, müssen die Informationen aus den AMS-Berufslexika bzw. aus dem Internet herausgesucht werden.

Anschließend erfolgt der Einstieg in die Gruppendiskussion anhand von Leitfragen wie z. B. „Warum sind bestimmte Berufe typische Frauenberufe?“, „Was ist der Unterschied zwischen Frauen- und Männerberufen?“, „Wer kennt Frauen in untypischen Berufen?“, „Was sind die Vor- und Nachteile?“, „Warum ist der Beruf x eine mögliche Alternative?“.

**Dauer der Methode:** 1 bis 1,5 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Flip-Chart-Bögen, Filzstifte in verschiedenen Farben, AMS-Berufslexika oder AMS-Berufsinformationssystem (wenn Internetzugang gegeben).

**Anmerkungen:** Praktische Erfahrungen zeigen, dass die Berufsplanung der TN zugunsten typischer Frauenberufe zumeist kein Problem mangelnder Information ist. Mädchen entwickeln schon sehr früh ein Gespür dafür, welche Berufe gesellschaftlich akzeptiert und damit für sie selbst realistisch und akzeptabel sind. Ihre Entscheidung gegen typische Männerberufe können sie gut begründen, häufig sogar besser als ihre Entscheidung für den aktuellen Berufswunsch! Idealerweise sollte mit dem Vorhaben „Mädchen in Männerberufe“ sehr viel früher (bereits im Kindergartenalter) begonnen werden!

**Zielgruppen:** Jugendliche und junge Erwachsene, Frauen in Handwerk und Technik.

### 2.2.2.7 Einsetzen für berufliche Interessen

**Theoretischer Abriss:** Die Methode eignet sich besonders zur Unterstützung von Jugendlichen mit „untypischen“ Berufswünschen. Jugendliche können durch das Rollenspiel üben, sich für ihren Berufswunsch – auch gegen Widerstände – einzusetzen und werden in Auseinandersetzung mit potenzieller Ablehnung in die Lage versetzt, eigene Argumentationswege zu entwickeln. Die Methode fördert darüber hinaus die spielerische Auseinandersetzung mit Vorurteilen gegenüber beruflichen Fähigkeiten von Männern und Frauen und kann auf diesem Weg einen offeneren Zugang zu geschlechts-untypischen Berufen bei den TN einleiten.

**Art der Übung:** Rollenspiel, Gruppenarbeit, Diskussion im Plenum.

**Übungsziel:** Erarbeiten von Argumentationswegen und Strategien, um sich (geschlechtsstereotypen) Einwänden gegen bestimmte Berufswünsche zu widersetzen, Förderung von Eigeninitiative.

**Quelle:** [www.gendernow.at/gesebo/go/?/into/berufsberatung/einsetzen\\_fr\\_den\\_berufswunsch\\_rollenspiel](http://www.gendernow.at/gesebo/go/?/into/berufsberatung/einsetzen_fr_den_berufswunsch_rollenspiel) [26.7.2006].

**Beschreibung der Methode:** Die Situation sieht folgendermaßen aus: Ein Mädchen hat einen ungewöhnlichen Berufswunsch. Beim Abendessen erzählt sie der Familie zum ersten Mal von diesem Wunsch. Die Familie ist skeptisch.

Die TN sollen sich diese Situation vor Augen führen und gemeinsam festlegen, welche Personen und Rollen im Spiel mitwirken sollen. Schreiben Sie die verschiedenen Rollen an die Tafel/Flipchart.

Nun werden die Rollen verteilt und es muss ein Berufswunsch ausgewählt werden.

Danach werden verschiedene Gruppen anhand der unterschiedlichen Rollen gebildet, also z. B. eine Gruppe (inkl. der ausgewählten Schauspielerin) als Vatergruppe, eine als Muttergruppe etc.

Die Gruppen sollen jetzt in ca. 15 Minuten für die Rolle Pro- und Contra-Argumente sammeln, formulieren und aufschreiben.

Danach wird die Situation mit den ausgewählten „Schauspielerinnen“ durchgespielt. Die vorher gesammelten Argumente sollen verwendet werden. Man kann die Situation auch öfter durchspielen, evtl. mit anderen Berufswünschen.

**Nachbearbeitung:** Diskutieren Sie in der Gesamtgruppe: Welche Argumente konnten verwendet werden, welche nicht und warum? Wie haben sich die TN in ihren Rollen gefühlt? Was war angenehm, was unangenehm? Was hilft Mädchen, sich in solchen Situationen zu behaupten?

**Dauer der Methode:** 1,5 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Flipchart/Tafel, Stifte/Kreide, Schreibpapier und Stifte für die TN .

**Anmerkungen:** Achten Sie darauf, dass nicht immer dieselben TN „Schauspielerinnen“ sind. Diese Methode kann auch in gemischt-geschlechtlichen Gruppen sinnvoll angewandt werden, indem die Rollenspiele auf „atypischen“ Burschen- und „atypischen“ Mädchenberufen basieren. Sie können auch andere Situationen durchspielen, z. B. die Situation im Freundeskreis.

**Tipp:** Da Eltern einen großen Einfluss auf die Berufswahlmuster ihrer Kinder zu haben, ist es sinnvoll, sie nicht nur als Gegenpart zu betrachten, sondern sie aktiv in den Berufsorientierungsprozess mit einzubeziehen. Die Eltern-Töchter-Broschüre „Spurensuche“ bietet mit einem Mix aus Information und zahlreichen Mitmachangeboten eine gute Grundlage dafür: Eltern können gemeinsam mit ihrer Tochter rätseln, planen und forschen. Dabei geht die 60 Seiten umfassende Broschüre auf viele Aspekte ein, die für eine gut überlegte Ausbildungswahlentscheidung von Mädchen wichtig sind. Sinnvoll erscheint deshalb, am Ende der Einheit die Broschüre an die Mädchen zu verteilen, gemeinsam kurz durchzugehen und sie ihnen als Basis für eine fundierte Töchter-Eltern Arbeit nach Hause mit zu geben (die Broschüre kann bei dem Verein MAFALDA, Glacisstraße 9, 8010 Graz, Tel.: 0316 337300 bestellt oder unter [www.mut.co.at/intra/docs/mut\\_sonstige212.pdf](http://www.mut.co.at/intra/docs/mut_sonstige212.pdf) herunter geladen werden).

**Zielgruppen:** Jugendliche und junge Erwachsene, Frauen in Handwerk und Technik.

## 2.2.3 Information

### 2.2.3.1 Freie Berufswahl von Mädchen?

**Theoretischer Abriss:** Im Rahmen dieser Methode sollen die TN nicht nur auf die Vielfalt der Berufsmöglichkeiten aufmerksam gemacht werden, sondern auch darauf, dass diese Vielfalt durch geschlechtsspezifische Gewichtungen eingeschränkt wird: Viele Berufe gelten als „Frauen-“ oder als „Männerberufe“. Die TN sollten sich dieser strukturellen Grenzen bewusst werden, um sie nicht einfach hinzunehmen, sondern um sich zu überlegen, wie die Grenzen überschritten werden können.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit (3–4 TN); Diskussion im Plenum (Großgruppendifkussion).

**Übungsziel:** Förderung der Gendersensibilität, Bewusstmachung der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes.

**Quelle:** Sabine Schmidt o.J., Seite 17–18.

**Beschreibung der Methode:** Die Frage nach den geschlechtsspezifischen Strukturen des Arbeitsmarkts wird mit der Frage eingeleitet, inwiefern Mädchen und Jungen sich voneinander unterscheiden bzw. welche Eigenschaften und Kompetenzen ihnen jeweils zugeschrieben werden. In einer Art Brainstorming schreibt der/die TR die von den TN genannten „männlichen“, „weiblichen“ und „geschlechtsneutralen“ Eigenschaften an die Tafel. Anschließend leitet sie eine Diskussion mit folgenden Fragestellungen ein:

- Wie empfindet ihr diese Zuschreibungen von Eigenschaften und Fähigkeiten? Seht ihr andere Mädchen oder euch selbst so?
- Habt ihr in eurem Leben die Erfahrung gemacht, dass ihr anders behandelt wurdet, euch Dinge eher oder eher nicht zugetraut wurden, ihr zu gewissen Arbeiten eingeteilt oder nicht eingeteilt wurdet etc., weil ihr Mädchen seid?
- Wie sahen diese Erfahrungen aus?
- Inwieweit spielen diese Eigenschafts- und Kompetenzzuschreibungen eurer Meinung nach bei den ArbeitgeberInnen eine Rolle?

Die geschlechtsspezifische Ausrichtung des Arbeitsmarktes wird in einem zweiten Schritt in Kleingruppen erarbeitet: Die TN schneiden Stellenanzeigen aus der regionalen Presse aus und ordnen sie danach, ob sie für Frauen, Männer oder für beide Geschlechter ausgeschrieben sind. Davon ausgehend sollen in der Gruppe folgende Fragen beantwortet und anschließend auf Plakaten dargestellt werden:

- Welche Eigenschaften und Fähigkeiten werden in den Stellenangeboten für Frauen und welche für Männer verlangt?
- Wie viele der für Frauen und wie viele der für Männer angebotenen Stellen sind Teil- bzw. Vollzeitstellen?
- Worin unterscheiden sich Stellenangebote für Frauen von denen für Männer?
- Wie hoch ist jeweils der Verdienst?

Auf die Präsentation der Plakate folgt eine Diskussion der Ergebnisse, in der die TN Überlegungen zu ihrem eigenen Berufswunsch und zu Möglichkeiten, ihn trotz Widerständen zu verwirklichen, anstellen.

**Dauer der Methode:** 2–3 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Stellenanzeigenteile regionaler Zeitungen, Plakate, dicke Filzstifte.

**Anmerkungen:** Die Reaktionen der TN auf die geschlechtsspezifische Nachfrage am Arbeitsmarkt sind erfahrungsgemäß sehr unterschiedlich. Einige sind empört und andere finden die geschlechtsspezifischen Unterschiede gerechtfertigt, weil Männer schließlich ihre Familien versorgen und deshalb entsprechend verdienen müssten. Die/Der TR sollte sensibel mit den Meinungen der TN umgehen und Denkanstöße geben, ohne ihnen die eigene Meinung aufzuzwingen.

**Zielgruppen:** Jugendliche und junge Erwachsene, Frauen in Handwerk und Technik.

### 2.2.3.2 Mein Berufswunsch

**Theoretischer Abriss:** Die Berufswahl ist ein längerfristiger Prozess, der sich im Idealfall in verschiedene, gut aufeinander abgestimmte Phasen gliedert. Für die Perspektivenentwicklung ist es wichtig, nicht nur auf theoretisches Material zu Berufsbildern, Arbeitsmarktchancen etc., zurückzugreifen, sondern auch praktische Erfahrungen von im jeweiligen Beruf Tätigen nutzen zu können. Gerade Frauen in untypischen Berufen können so einiges über Schwierigkeiten in einem männerdominierten Berufsfeld erfahren und Möglichkeiten mit ihnen umzugehen. Aber auch Frauen in typischen Berufsfeldern erfahren auf diese Weise viel über eine von Idealvorstellungen abweichenden Realität. Die folgende Methode ist als berufserkundendes Projekt aufgebaut, das sich in vier Phasen gliedert: Erstellung von Berufsbildern, Befragung von in diesem Beruf tätigen Frauen, Betriebserkundungen, Besuch beim AMS. Im Mittelpunkt stehen die Berufswünsche der TN, von denen sie im Laufe des Projekts eine möglichst realitätsnahe Vorstellung bekommen sollen. Haben TN noch keine beruflichen Perspektiven entwickelt, so können sie über die Auseinandersetzung mit den Berufswünschen der anderen auf Entscheidungshilfen zurückgreifen und eigene Orientierungen entwickeln.

**Art der Übung:** Projektarbeit (max. 10 TN).

**Übungsziel:** Entwicklung geschlechtsuntypischer Perspektiven, Erarbeitung einer realistischen Vorstellung über den gewählten Beruf, Organisation der Informationssuche, Förderung von Eigeninitiative.

**Quelle:** Renate Klees et al. 2004, Seite 121–123.

#### **Beschreibung der Methode:**

- 1) Erstellung von Berufsbildern: JedeR TN wird aufgefordert, den Wunschberuf auf einen großen Bogen Papier zu schreiben und bekommt anschließend das Arbeitsblatt ausgehändigt. Mit Hilfe von Berufsinformationunterlagen und Internetrecherche sind die TN dazu aufgefordert, das Arbeitsblatt auszufüllen. Nach fertiger

Arbeit werden die Ergebnisse der Arbeit in der Gruppe vorgestellt und in gemeinsamer Diskussion entschieden, welche Inhalte als zentral auf dem Plakat festgehalten werden. Neben Faktoren wie Ausbildungszeit, Anforderungen, Verdienst etc. sollten unbedingt die Kategorien „Positives“ und „Negatives“ Berücksichtigung finden.

- 2) Befragung von im Beruf tätigen Frauen: Die TN tauschen sich in der Gruppe aus, welche Frauen sie in den gewählten Berufen kennen und legen gemeinsam mit dem/der TR einen oder mehrere Termine fest, an dem oder denen sie pro ausgewähltem Beruf eine Frau einladen. An diesen/m Termin/en befragen sie die Gäste zu den auf den Plakaten als zentral eingestuften Themen und inwiefern sie das jeweilige Plakat als vollständig einschätzen bzw. was ihrer Meinung nach fehlt.
- 3) Betriebserkundigungen: Die TN sollen sich auf die Suche nach Betrieben/Einrichtungen machen, in denen sie gerne ihren Beruf ausüben würden. In einem zweiten Schritt sollen sie einen (oder wenn nötig mehrere) der Betriebe/Einrichtungen kontaktieren, um eine Betriebsbesichtigung zu vereinbaren. Dabei sollte vorab klar gemacht werden, dass ein besonderes Interesse für einen spezifischen Beruf besteht und nach dem Einverständnis gefragt werden, die in diesem Feld Tätigen zu beobachten und eventuell mit ihnen zu sprechen. Da möglicherweise die Bereitschaft für eine solche Betriebserkundigung von Seiten der Betriebe nicht ohne weiteres gegeben ist, wäre es sinnvoll, zunächst in der Gruppe mögliche private Zugänge zu diskutieren und auch Familie und Freunde zu Rate zu ziehen.
- 4) Besuch beim AMS: Als Abschluss des Projektes vereinbaren die TN beim AMS ein Gruppenberatungsgespräch (z. B. in einem der BerufsInfoZentren [BIZ]), in dem sie sich über die regionale Ausbildungs- und Arbeitsplatzsituation in den von ihnen gewählten Berufen informieren.

**Dauer der Methode:** Je nach Rahmenbedingungen und Möglichkeiten (schulischer Unterricht, Berufsfindungskurs etc.) ist mit einer Dauer von 1–3 Monaten zu rechnen. Für die einzelnen Phasen müssen folgende zeitliche Rahmen eingerechnet werden:

1) Erstellung von Berufsbildern: 4 Stunden; 2) Befragung von Frauen, die in den gewählten Berufen tätig sind: 4 Stunden; 3) Betriebserkundigungen: 2 Stunden/TN; 4) Besuch beim Arbeitsamt: 2 Stunden; insgesamt: 12 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Arbeitsblätter (siehe Anhang), Papier/Plakat, Stifte, Internetzugang, div. Unterlagen zur Berufsinformation (wie z. B. AMS-Berufsinformationssystem, AMS-Berufslexika, AMS-Qualifikationsbarometer, Berufsinformationsseiten im Internet).

**Anmerkungen:** Sollten Sie nicht über die Möglichkeiten verfügen, alle Phasen des Projekts durchzuführen, können auch nur ausgewählte Teile der Methode angewandt werden. Dabei ist darauf zu achten, dass auch unter Verzicht auf bestimmte Phasen bzw. bei Kombination mit anderen Methoden ein sinnvolles Ganzes entsteht.

**Zielgruppen:** Jugendliche und junge Erwachsene.

**Arbeitsmaterial:** Arbeitsblatt für „Mein Berufswunsch“ (im Anhang 3.3.9).

## 2.2.4 Potenzial

### 2.2.4.1 Experiment Anna

**Theoretischer Abriss:** Es gibt Anzeichen dafür, dass Frauen innerlich davor zurtückschrecken, erfolgreicher zu sein als ihre männlichen (Ehe-)Partner. Zu der Angst der Frauen gehört das männliche Gegenstück: Die Angst der Männer vor dem Erfolg der weiblichen (Ehe-)Partnerinnen.

Das folgende Experiment wurde von der amerikanischen Psychologin Marina Horner 1965 entwickelt. Die Ergebnisse entfachten in den USA heftige Diskussionen über die Angst der Frauen vor Erfolg.<sup>79</sup> Im Jahr 1988 wiederholten die zwei österreichischen Soziologinnen Cheryl Bernard und Edit Schlaffer das Experiment mit Studentinnen in Österreich.<sup>80</sup> Ihre Ergebnisse waren ebenfalls von Ängsten der Studentinnen geprägt, erfolgreicher zu sein als der Partner.

**Art der Übung:** Einzel- und Gruppenarbeit, Diskussion im Plenum.

**Übungsziel:** Anregung und Systematisierung von persönlichen Phantasien zum Thema erfolgreiche (Ehe-)Frauen, Bewusstwerdung eigener Ängste und möglicher Ursachen.

**Quelle:** Monika Barz 2001, Seite 172–179.

**Beschreibung der Methode:** Die TN erhalten folgende Einführung: „Den heutigen Tag möchte ich mit einem Experiment beginnen. Ich lese Ihnen den Anfang einer Geschichte vor, Sie phantasieren wie es weitergeht, und schreiben die Geschichte weiter. Erfinden sie dabei möglichst Dialoge. Im Anschluss daran können wir Ihre Geschichte mit jenen vergleichen, die von anderen Gruppen, die weltweit an diesem Experiment mitgewirkt haben, phantasiert wurden.“

Jede/r TN erhält den Anfang der Geschichte. Frauen schreiben aus der Perspektive von Anna, Männer aus der Perspektive von Karl. Sie haben zum Schreiben 15 Minuten Zeit.

Die Texte werden in geschlechtshomogenen Kleingruppen vorgelesen. Dafür sind nochmals 15 Minuten vorgesehen.

Je nach Gesamtgruppengröße besteht für jede Kleingruppe die Möglichkeit, zwei oder alle Geschichten im Plenum vorzulesen, die von den ZuhörerInnen kommentarlos gehört und wahrgenommen werden (15 Minuten).

Erst im Anschluss werden die Geschichten gemeinsam ausgewertet. Dazu werden einzelne Elemente in ein vorbereitetes Raster an der Metaplanwand eingeordnet. Im Anschluss werden folgende Fragestellungen diskutiert:

- Welche Elemente kommen Ihnen aus Ihrem privaten Erleben vertraut vor?
- Wie gehen heterosexuelle Paare in Ihrem Umfeld damit um, wenn die Frau beruflich erfolgreicher ist als ihr Partner?
- Welche positiven Beispiele kennen Sie?

Zur Vertiefung referiert der/die TR die Ergebnisse der internationalen Forschung an Hand des Textes im Anhang.

**Dauer der Methode:** 1,5 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** DIN A4 Papier mit dem Anfang der Geschichte (siehe Anhang) für jede/n TN, Metaplanwand mit vorbereitetem Raster (siehe Anhang), Metaplankärtchen in zwei verschiedenen Farben, dicke Filzstifte, Text zu den Ergebnissen der internationalen Forschung (siehe Anhang).

**Anmerkungen:** Zur Festigung können gemeinsam oder in Kleingruppenarbeit analog zu den Empfehlungen/Möglichkeiten für Frauen (siehe ...), Empfehlungen/Möglichkeiten für Männer entwickelt werden.

**Zielgruppen:** Alle Zielgruppen.

**Arbeitsmaterial:** Anfang der Geschichte „Anna“, Raster für „Anna“, Internationale Ergebnisse des Anna-Experiments (im Anhang 3.3.10).

<sup>79</sup> Vgl. Colette Dowling 1987.

<sup>80</sup> Vgl. Cheryl Bernard/Edit Schlaffer 1989.

### 2.2.4.2 Ich mache mir ein Bild

**Theoretischer Abriss:** Oft besitzen Jugendliche nur sehr diffuse Vorstellungen darüber, welche Fähigkeiten und Kompetenzen für die Ausübung ihres Wunschberufes erforderlich sind. Detto haben sie sich in der Vergangenheit nur wenig Gedanken darüber gemacht, wie sehr ihre eigenen Fähigkeiten mit den beruflichen Anforderungen übereinstimmen. Wenn es darum geht, ein realistischeres Bild von beruflichen Anforderungen zu zeichnen, ist aber insbesondere bei Mädchen wichtig, sie nicht zu verunsichern. Denn Mädchen neigen ohnehin dazu, ihre eigenen Fähigkeiten unterzubewerten, und haben oft Schwierigkeiten Stärken zu benennen. Deshalb wird in der folgenden Methode bewusst mit den Stärken der TN gearbeitet und überlegt, wie sie diese in ihren Wunschberuf einbringen können. Erst in einem zweiten Schritt werden Strategien entworfen, um etwaige fehlende berufliche Kompetenzen zu erwerben.

**Art der Übung:** Einzel- und Gruppenarbeit (max. 10 Personen).

**Übungsziel:** Recherche der Anforderungen im Wunschberuf und Vergleich mit den eigenen Fähigkeiten (Matching), Stärkung des Selbstbewusstseins.

**Quelle:** Ruth Tüchthuisen/Erich Böckenhüser 1996, Seite 35–36.

**Beschreibung der Methode:** Jede TN kennt ihren beruflichen Wunsch und schreibt als Titel auf ein großes Plakat den jeweiligen Beruf „und ich“ (z. B. „Elektrikerin und ich“, „Buchhalterin und ich“ etc.). Dann gehen die TN paarweise zusammen, nacheinander legt sich jedeR auf den eigenen beschrifteten Bogen Packpapier und der/die jeweils andere zeichnet die Umrisse mit einem dicken grünen Filzstift nach (dann umgekehrt). Anschließend wird das Bild durch ein Gesicht (Augen, Nase, Mund, Ohren) vervollständigt. Nun arbeiten die TN wieder alleine an ihren Plakaten weiter, indem sie die notwendigen Kompetenzen und Fähigkeiten für den Wunschberuf mit Hilfe von AMS-Unterlagen und Internet recherchieren und Erwartungen, die der Beruf an sie stellt, formulieren.

Die/Der TR bittet die TN, die recherchierten Erwartungen und Anforderungen mit einem roten Stift außen um den gezeichneten Umriss zu schreiben. Dabei soll jede Erwartung dem passenden Körperteil zugeordnet werden, z. B. bei den Hände „geschickt“, auf Mundhöhe „kommunikativ“, an die Taille „schlank“ etc. Die/Der TR lässt sich von den TN einige Beispiele nennen. Dann wird die Arbeit einzeln selbstständig weitergeführt.

Anschließend sollen die TN ihre Eigenschaften und Fähigkeiten reflektieren, mit einem blauen Stift in den Umriss des Körpers schreiben und dem passenden Körperteil zuordnen. Die/Der TR soll an dieser Stelle betonen, dass sich die TN ihrer Stärken oft gar nicht bewusst sind. Sie werden angehalten, sich zu überlegen, inwiefern sie in ihrem täglichen schulischen oder beruflichen Leben und in der Freizeit bestimmte Fähigkeiten benötigen und anwenden. Auch die so gefundenen Kompetenzen werden am Plakat festgehalten.

Danach werden die fertigen Plakate im Raum aufgehängt und alle haben Gelegenheit sich die Bilder in Ruhe anzusehen. Anschließend stellen alle TN ihr Bild vor. Nach der Vorstellung leitet der/die TR ein Gespräch über die Erwartungen ein. Er/Sie fragt nach den Übereinstimmungen zwischen den Anforderungen von außen und den Eigenschaften und Fähigkeiten, die die TN sich selbst zuschreiben. Dabei ist wichtig, dass der/die TR die TN nicht verunsichert, sondern ihre Stärken betont und gleichzeitig mit ihnen bespricht, inwiefern sie auf das Berufsprofil zutreffen (bzw. welche beruflichen Alternativen sich anbieten).

Abschließend sollen sich die TN überlegen, wie sie ihre Stärken in das Berufsleben einbringen können, und Strategien für den Erwerb von fehlenden Fähigkeiten und Qualifikationen entwerfen. Diese Überlegungen werden auf dem Arbeitsblatt festgehalten. Die Aufzeichnungen zu den „Stärken“ können in der Bewerbungsphase als eine Grundlage für das Verfassen der schriftlichen Bewerbung und für das Bewerbungsgespräch verwendet werden.



**Dauer der Methode:** 3 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Packpapier für jede TN (á 0,60 x 1,80 m), dicke rote, grüne und blaue Filzstifte, Klebänder, div. Unterlagen zur Berufsinformation (wie z. B. AMS-Berufsinformationssystem, AMS-Berufslexika, AMS-Qualifikationsbarometer, Berufsinformationsseiten im Internet), Arbeitsblätter.

**Anmerkungen:** Falls TN im Zuge der Methode ihren ursprünglichen Berufswunsch verwerfen, sollen sie nach Alternativen suchen und hier abermals (diesmal nur am Papier) Anforderungen und eigene Fähigkeiten abgleichen sowie Strategien zum Erwerb von Kompetenzen entwickeln und diese am Arbeitsblatt festhalten.

**Zielgruppen:** Jugendliche und junge Erwachsene.

**Arbeitsmaterial:** Arbeitsblatt für „Ich mache mir ein Bild“ (im Anhang 3.3.11).

### 2.2.4.3 Starke Mädchen

**Theoretischer Abriss:** Oft fällt es Mädchen schwer, über ihre positiven Eigenschaften zu sprechen, was auf ein niedriges Selbstwertgefühl zurückzuführen ist. Obwohl es von den Betroffenen oft als „angeberisch“ angesehen wird, ist es wichtig, ein Bild von sich selbst sowohl mit seinen Schwächen, aber eben auch Stärken zu haben. Gerade in der Arbeitswelt – z. B. in Bewerbungsgesprächen – ist eine solche Beschreibung der eigenen Person sehr wichtig. Mit dieser Methode kann eine positive Selbstdarstellung spielerisch geübt werden, um sich der eigenen Stärken und Fähigkeiten bewusst zu werden und diese auch artikulieren zu können.

**Art der Übung:** Einzelarbeit (bzw. Paararbeit).

**Übungsziel:** Positive Selbstdarstellung, Erkennen der eigenen Stärken, Stärkung des Selbstbewusstseins.

**Quelle:** [www.gendernow.at/gesebo/go/?/into/berufsberatung/loblied\\_auf\\_sich\\_selbst](http://www.gendernow.at/gesebo/go/?/into/berufsberatung/loblied_auf_sich_selbst) [31.7.2006].

#### **Beschreibung der Methode:**

**Einleitung:** Im Rahmen dieser Methode sollte es den TN gelingen, eine ein- bis zweiminütige „Lobrede auf sich selbst“ zu verfassen und zu halten. Zunächst ist es wichtig den Mädchen bzw. Frauen dieses Ziel („Lobrede“) und auch die Funktion (Erkennen und Artikulation der eigenen Stärken, Stärkung des Selbstwertgefühls) der Übung zu erläutern. Erklären Sie den Jugendlichen auch, dass es keine Bewertungen der Reden gibt oder ähnliches, und versuchen Sie, dem Ganzen einen spielerischen Charakter zu geben, damit die Hemmschwelle sinkt.

**Durchführung:** Die Jugendlichen sollen sich nach der Einführung in einer Einzelarbeit (ca. 10–15 Minuten) überlegen, welche positiven Eigenschaften sie an sich sehen und diese Stärken, Fähigkeiten, Fertigkeiten, vielleicht auch Erfolge notieren – sich also einen Spickzettel für ihre Lobrede erstellen. Fertigen Sie auch von sich eine solche Liste an!

Im nächsten Schritt sollen die Lobreden vor der Gruppe gehalten werden. Sollten dabei Hemmungen bestehen, weisen Sie die Jugendlichen darauf hin, dass sie auf diese Weise für spätere Situationen in ihrem Leben üben können und versuchen sie, Humor einzubringen. Vielleicht können Sie auch ein Pult für die Reden aufstellen. Außerdem sollten Sie als TR beginnen, um das Eis zu brechen. Die Lobreden sollten nicht länger als zwei Minuten dauern.

Beobachten Sie die Rednerinnen und versuchen Sie, sich Auffälligkeiten zu merken (Achtung: Notizen machen könnte als Beurteilung empfunden werden!). Welche Fähigkeiten werden von Mädchen und Burschen angeführt? Welche werden nicht angesprochen, obwohl sie existieren? Gibt es hier Unterschiede?

**Nachbereitung:** Sprechen Sie mit den Jugendlichen darüber, wie sie sich beim Halten ihrer Lobreden gefühlt haben. Was war angenehm? Was unangenehm?

Sollten Sie Auffälligkeiten bemerkt haben, sprechen Sie diese an, und diskutieren Sie mit den Jugendlichen darüber. Gibt es Unterschiede zwischen den Fähigkeiten, die sich Mädchen und Burschen zuschreiben? Wenn ja, versuchen Sie zu reflektieren, worauf diese Zuschreibungen basieren? Sollten sich Mädchen z.B. eher soziale Eigenschaften, Burschen z.B. eher handwerkliche Fertigkeiten zuschreiben, so hinterfragen Sie diese Einschätzungen.

**Dauer der Methode:** Ca. 1 Stunde (je nach Anzahl der TN).

**Vorbereitung/Material:** Notizblätter und Schreibzeug für die TN, evtl. ein Redepult.

**Anmerkungen:** Manchmal fällt es den Mädchen oder Frauen auch leichter, zuerst quasi einen „Werbespot“ in der dritten Person („sie ist ..., sie kann ...“) über sich selbst zu formulieren. In einer nächsten Übung kann dann auch ausprobiert werden, ob es auch in der ersten Person („ich bin ..., ich kann ...“) möglich ist, positive Selbstbeschreibungen zu artikulieren.

Eine andere Variante wäre, Jugendliche in Paaren gegenseitig die jeweils guten Eigenschaften der anderen aufschreiben zu lassen. Voraussetzung ist hierbei aber, dass sich die Jugendlichen sehr gut kennen. JedeR sollte dann die über sich selbst geschriebene „Lobrede“ vortragen.

**Zielgruppen:** Jugendliche und junge Erwachsene.

#### 2.2.4.4 Die verborgenen Schätze der Frau

**Theoretischer Abriss:** Aufgrund tradiertener Rollenerziehung bringen Frauen in die Arbeitswelt soziale und persönliche Kompetenzen ein, die als Schlüsselqualifikationen in der Personalentwicklung gelten. Diese Fähigkeiten sind den Frauen aber nur selten bewusst. Im Rahmen der folgenden Methode soll die Grundlage dafür geschaffen werden, dass Frauen ihre Kompetenzen erkennen und sie aktiv und (selbst-)bewusst in die Arbeitswelt einbringen können.

**Art der Übung:** Einzel- und Gruppenarbeit.

**Übungsziel:** Selbstbewusstsein stärken, Bewusstwerdung eigener Kompetenzen und Qualifikationen.

**Quelle:** Regionalstelle Frau & Beruf – Hagen/Enneppe-Ruhr o.J., Seite 10–11.

**Beschreibung der Methode:** Zunächst wird den TN die Aufgabe gestellt, sich die vielfältigen Situationen und Rollen, in denen sie sich tagtäglich bewegen, zu vergegenwärtigen. Sie sollen sich bewusst machen, dass sie all diese Rollen, Aufgaben und Erwartungen, die an sie gestellt werden, tagtäglich „unter einen Hut“ bringen. Um die Bedeutung sozialer Kompetenzen zu verdeutlichen, liest der/die TR folgendes Zitat vor:

„Soziale Qualifikation im beruflichen Umgang mit anderen Menschen bezeichnet die Fähigkeit, die eigenen Gefühle, Interessen und Bedürfnisse zu erkennen, die Gefühle, Interessen und Bedürfnisse der jeweiligen Partnerinnen und Partner in der beruflichen Handlungssituation wahrzunehmen, die Rahmenbedingungen, unter denen der berufliche Umgang stattfindet, zu berücksichtigen und eine Balance zwischen diesen drei Polen im gezeigten Verhalten zu finden“. (Dr. Barbara Stiegler, Friedrich-Ebert-Stiftung, 1998)

Nun bekommen die TN Stifte und Papierstreifen auf dem sie in Einzelarbeit, die Fähigkeiten, die sie für die Bewältigung ihres Alltags besitzen notieren (eine Fähigkeit pro Papierstreifen) und anschließend der Gruppe vorstellen. Die/Der TR steht als ModeratorIn unterstützend zur Seite und versucht gemeinsam mit den TN die

angeführten Fähigkeiten auf einer Magnettafel zu gruppieren und anschließend „Überschriften“ für die Gruppen zu vergeben.

Nach diesem Bewusstwerdungsprozess geht es nun darum, die gefundenen Kompetenzen zu den Begrifflichkeiten des Führungsprofils für öffentliche und private Unternehmen hinzuzufügen. Denn es genügt nicht „verborgene Schätze“ zu besitzen, die TN müssen sich ihrer auch bewusst sein und sie vor dem/der potenziellen ArbeitgeberIn vertreten können. Deshalb sollen die TN anhand der verteilten Arbeitsblätter ihre Fähigkeiten in Bezug auf eigen- und sozial verantwortliches Handeln einschätzen. Dabei sind folgende Gesichtspunkte zu berücksichtigen:

- Wie stark sind sie ausgeprägt (gar nicht/wenig/mittel/stark/sehr stark)?
- Inwiefern wende ich diese Kompetenzen in meinem tagtäglichen Leben (in und/oder außerhalb des Berufs) an?
- Welchen Verbesserungsbedarf sehe ich und warum?

**Dauer der Methode:** 1,5 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** dicke Filzstifte, ausreichend Moderationskarten, Magnettafel, Magnete, Arbeitsblätter (siehe Anhang).

**Anmerkungen:** Die Methode eignet sich für Frauen mit Kindern ebenso wie für kinderlose Frauen, da die (zumeist nach wie vor) geschlechtsspezifische Vermittlung sozialer Kompetenzen bereits in der Kindheit stattfindet und im Lebensverlauf weiter ausgebildet wird.

**Zielgruppen:** Alle Zielgruppen.

**Arbeitsmaterial:** Arbeitsblatt für „Die verborgenen Schätze der Frau“ (siehe Anhang 3.3.12).

### 2.2.4.5 Körpersprache und Sprachverhalten

**Theoretischer Abriss:** Sprachverhalten und Körpersprache sind im Laufe der Sozialisation erlernte Kommunikationsformen, in denen u.a. latent wirksame Bilder von Weiblichkeit und Männlichkeit zum Ausdruck kommen. Solche sind auch in der Phase der Arbeitsuche sowie im Arbeitsleben selbst bedeutsam, da „Weiblichkeit“ vielfach mit Vorstellungen von Passivität und Zurückhaltung verbunden ist, „Männlichkeit“ dagegen als aktiv und offensiv beschrieben wird. Männer können die ihnen zugeschriebenen und von klein auf erlernten Verhaltensmuster in der Arbeitswelt vielfach zu ihrem Vorteil nutzen und verfügen damit oft über ein höheres Maß an Durchsetzungskraft. Indem der eigene Anteil an der interaktiven Herstellung dieser Bilder reflektiert und rekonstruiert wird, können alternative Handlungsmuster entwickelt und verfolgt werden. Die auf Grund von geprägtem, unreflektiertem Rollenverhalten bisher ungenutzten Möglichkeiten der Differenzierung in Kommunikation und Interaktion können so das Sprachverhalten und die Körpersprache von Frauen, aber auch von Männern erweitern.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit (2er-Teams), Rollenspiel, Diskussion im Plenum.

**Übungsziel:** Bewusste Wahrnehmung und Reflexion der eigenen und der fremden geschlechtsspezifischen Verhaltensweisen in Körpersprache und Sprachverhalten, Stärkung der kommunikativen Kompetenzen, Erprobung alternativer Verhaltensweisen, Erweiterung des Konfliktlösungspotenzials.

**Quelle:** Ariane Hoppler 2001b, Seite 161–164.

**Beschreibung der Methode:** Bei dieser Übung arbeiten die TN mit der Methode des angeleiteten Rollenspiels in mehreren Schritten.

- Das Plenum bildet Kleingruppen (4–6 TN). Jede Gruppe erhält eine kurze Spielanweisung (siehe Arbeitsblatt) und nimmt die genauere Ausgestaltung der Spielvorgabe selbständig vor, ebenso wie die Aufteilung der Rollen. Bei gemischten Gruppen können auch Frauen die Männerrollen spielen und umgekehrt.
- Nach ca. 20–30 Minuten Vorbereitungszeit spielt jede Gruppe dem Plenum ihre Szene vor.
- Das Plenum diskutiert anhand folgender Fragen die Spielszenen:
  - Waren typisch weibliche oder männliche Verhaltensweisen zu erkennen?
  - Wie lassen sie sich beschreiben?
  - Wie beziehen sich Frauen und Männer in den Interaktionen aufeinander?
  - Woher kennen wir die Verhaltensweisen, die wir spielen?
  - Wie geht es uns, wenn wir gegengeschlechtliche Rollen einnehmen?
  - Welche Klischees von männlichen und weiblichen Verhaltensweisen hat jede/jeder in sich?
  - Gibt es Situationen, in denen wir uns nicht geschlechtstypisch verhalten? Welche sind das und wie sieht das nicht geschlechtstypische Verhalten genau aus?
  - Wie werden die eigenen Chancen und Grenzen eingeschätzt, das eigene Verhaltensrepertoire zu erweitern?
  - Wie kann das im Alltag geübt werden?

**Dauer der Methode:** 1,5–2 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Rollenspielanweisungen (im Anhang), eventuell Requisiten.

**Anmerkungen:** Die Methode kann auch in abgewandelter Form durchgeführt werden: In den jeweiligen Kleingruppen diskutieren die TN ihr Rollenspiel untereinander anhand folgender Fragestellungen:

- Wie haben wir uns gegenseitig in den jeweiligen Rollen erlebt?
- Was ist uns am Verhalten der anderen aufgefallen?
- Wie hat sie jede/r in der eigenen Rolle gefühlt?
- Woher haben die Gruppenmitglieder ihre Vorbilder für bestimmte Verhaltensweisen?
- Was hat der gespielte Typ mit der eigenen Persönlichkeit zu tun, welche der eigenen Anteile repräsentiert er? Mag jede/r diese Anteile?
- Wer möchte manchmal lieber Mann oder Frau sein?

**Zielgruppen:** Alle Zielgruppen.

**Arbeitsmaterial:** Rollenspielanweisungen für „Körpersprache und Sprachverhalten“ (siehe Anhang 3.3.13).

#### 2.2.4.6 Korsett und Krawatte

**Theoretischer Abriss:** Das soziale Geschlecht ist in der Gesellschaft fest umrissen und mit vielen Erwartungen behaftet, was Mann und Frau zu tun und zu lassen haben. Diese Beschränkungen sind kritisch zu prüfen. Der Versuch, sie in Positiva umzuwandeln, ermöglicht neue Perspektiven und ungeahnte Handlungsvariationen. Solche konstruktiven Umdeutungen sensibilisieren für die Vielfalt der Interaktionsmöglichkeiten innerhalb des Geschlechts und zwischen den Geschlechtern.

**Art der Übung:** Einzel- und Paararbeit (15–20 TN).

**Übungsziel:** Reflexion der persönlichen Verhaltens- und Interaktionsmuster, Sensibilisierung für die Vielfalt an Interaktionsmöglichkeiten, Bewusstwerdung der gesellschaftspolitischen Relevanz von Zugangsregelungen und Beschränkungen.

**Quelle:** Birgit Groner-Zillig 2001b, Seite 178–181.

**Beschreibung der Methode:** Die Texte „Das Korsett“ und „Die Krawatte“ werden vorgelesen und anschließend die Arbeitsblätter ausgeteilt.

- Jede/r TN soll, angeregt durch den Text, Verhaltensweisen, die sie als einengend/diziplinierend erlebt, auf dem Arbeitsblatt auflisten (Einzelarbeit, 5 Minuten).
- Die aufgelisteten Begriffe werden einer gleichgeschlechtlichen Person eigener Wahl vorgestellt. Beide überlegen gemeinsam, wie die genannten Hemmnisse in Stärken verwandelt werden können (Paararbeit, 10 Minuten). Anschließend kommt die Liste des/der Partners/Partnerin an die Reihe.
- Im Plenum werden die Ergebnisse vorgestellt und unter den folgenden Fragestellungen diskutiert:
  - Welche Erkenntnisse haben Sie gewonnen?
  - Gibt es Gemeinsamkeiten? Worin bestehen sie?
  - Gibt es Unterschiede? Worin bestehen sie?
  - Wie sehen Zugangsregelungen/Beschränkungen in unserer Gesellschaft aus?

**Dauer der Methode:** 1 Stunde.

**Vorbereitung/Material:** Arbeitsblätter (für Frauen: „Das Korsett“; für Männer: „Die Krawatte“ im Anhang), Stifte, Flipchart.

**Anmerkungen:** In der Diskussion sollen keine Klischees verstärkt werden, vielmehr soll die Vielfalt an Verhaltensmöglichkeiten in der geschlechtshomogenen Paararbeit sichtbar werden. Denn die Vielfalt innerhalb des Geschlechts dient als Spiegel für die Vielfalt zwischen den Geschlechtern.

**Zielgruppen:** Alle Zielgruppen.

**Arbeitsmaterial:** Arbeitsblätter „Das Korsett“ und „Die Krawatte“ (siehe Anhang 3.3.14).

## 2.2.5 Jobfinding

Allgemeine Methoden des Jobfinding wurden bereits umfassend in der AMS-Publikation „Praxishandbuch: Methoden der allgemeinen Berufs- und Arbeitsmarktorientierung“ behandelt.<sup>81</sup> 26 Methoden geben hier Unterstützung, um das Placement, den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und eignen sich auch für die mädchen- bzw. frauenspezifische Arbeit. Suchstrategien sind dabei ebenso von Bedeutung wie Methoden der Bewerbung, die Rolle der sozialen Kontakte und der informellen Netzwerke sowie einige Methoden zur Vorbereitung auf Assessment-Center. Um an dieser Stelle nicht Methoden des Allgemeinen Praxishandbuchs zu duplizieren, sollen lediglich einige Hinweise gegeben werden, die bei der einer gendersensiblen Anwendung von Methoden des Jobfindings zu beachten sind.

**Hinweis 1:** Bei Mädchen und Frauen sollte bei der Anwendung von Methoden zur Bewerbung besonders darauf geachtet werden, dass die TN sich nicht „unter ihrem Wert“ verkaufen und zu bescheiden sind. Wichtig ist, dass sie ihre Stärken, ihre Qualifikationen, ihre soziale Kompetenz und ihr Einfühlungsvermögen bei Bewerbungen und in den Vorstellungsgesprächen auszudrücken vermögen und dafür das notwendige Selbstbewusstsein entwickeln. Mit folgenden Eigenschaften können Mädchen und Frauen bei ArbeitgeberInnen besonders gut punkten:<sup>82</sup>

- Organisatorische Fähigkeiten
- Offenheit gegenüber Neuem
- Kreativität
- Ausdauer

<sup>81</sup> Vgl. Karin Steiner et al. 2006, Seite 106–140.

<sup>82</sup> Vgl. Kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Westpfalz 2000.

- Belastbarkeit
- Flexibilität
- Sprachgewandtheit
- Teamfähigkeit
- Soziale Kompetenz
- Wertschätzung der MitarbeiterInnen
- Kooperationsbereitschaft

Hinweis 2: Wichtig im Sinne eines gendersensiblen Zugangs zur Berufsorientierung ist aber ebenso, bei den TN das Selbstvertrauen in nicht weiblich konnotierte Eigenschaften und Fähigkeiten zu stärken, damit sie diese im Zuge der Bewerbung glaubhaft vertreten können. Denn eine zu starke Fokussierung auf so genannte „weibliche Tugenden“ kann dazu führen, dass weniger „geschlechterkonforme“ Mädchen und Frauen in ihrer Entfaltung eingeschränkt und verunsichert werden.

Hinweis 3: Frauen-Netzwerke können ein wichtiges Werkzeug sein, damit sich Frauen am Arbeitsmarkt durchsetzen und auch an lukrative Jobs kommen. Grundsätzlich sind in solchen Netzwerken drei Gruppen von Frauen zu finden:<sup>83</sup>

- Diejenigen, die Hilfe und Unterstützung suchen,
- diejenigen, die durch ständiges Engagement das „Werkel“ am Laufen halten,
- bereits erfolgreiche Frauen, die auf der Karriereleiter schon so weit oben sind, dass sie Entscheidungen treffen und Bedingungen selbständig gestalten können.

Informationen zu frauenspezifischen Vernetzungsmöglichkeiten stellen damit für viele TN eine wichtige Basis dar, um eine ihren jeweiligen Problemlagen angepasste und effektive Unterstützung zu finden. Denn Networking ist für die Verbesserung der Karrierechancen gerade von Frauen ganz wesentlich.

„Warum also einzeln das Rad neu erfinden, wenn wir nur zur ‚Radgarage‘ Netzwerk gehen brauchen, um loszufahren? Wenn wir uns gegenseitig fördern, können wir unsere Ziele und Interessen stringenter verfolgen und auf wertvolle Ressourcen zurückgreifen.“<sup>84</sup>

Ein Verzeichnis österreichischer und internationaler Frauennetzwerke ist im Anhang zu finden.

## 2.3 Wiedereinstieg in den Beruf

Das Kapitel widmet sich Frauen, die unabhängig von ihrer vorherigen Beschäftigung und unabhängig von den Gründen dafür, die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit wünschen. Die Methoden wenden sich also insbesondere an Frauen mit Kinderbetreuungspflichten, Frauen nach familienbedingter Unterbrechung der Erwerbsarbeit (z. B. wegen der Pflege älterer Angehöriger, Familienhospizkarenz, gemeinnütziger Arbeit oder anderen nicht bezahlten Tätigkeiten, ...) und Frauen mit langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit.

Nach einer längeren Abwesenheit vom Erwerbsarbeitsmarkt – egal aus welchen Gründen – stehen die Frauen meist vor einer völlig neuen Situation. Ihre Qualifikation entspricht in der Zwischenzeit möglicherweise nicht mehr dem aktuellen Stand, ihre beruflichen Kontakte und Netzwerke sind nicht mehr vorhanden, ihre Prioritäten haben sich in Richtung Familie und Haushalt verschoben, die Organisation von Familie und Beruf stellt sich als erheblich aufwendiger heraus als gedacht und/oder sie müssen mit wesentlich weniger Einkommen rechnen als vor der Unterbrechung der Erwerbsarbeit.

<sup>83</sup> Vgl. Sonja Ruß 2004, Seite 18.

<sup>84</sup> Ebd., Seite 14f.

Die Barrieren entstehen also sowohl auf Seiten des Arbeitsmarktes als auch auf Seiten der Einzelpersonen sowie deren sozialem Umfeld. Methoden der Berufsorientierung können die strukturellen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt nicht ändern aber sie können helfen, die neuen Herausforderungen zu identifizieren und einen individuellen Umgang mit ihnen zu finden.

## 2.3.1 Standortbestimmung

### 2.3.1.1 Ich und meine Macken

**Theoretischer Abriss:** Um sich sicher in der Berufswelt bewegen zu können, ist die Kenntnis der eigenen Stärken und Schwächen von Vorteil. Dadurch können unliebsame Überraschungen vermieden werden, und eine adäquate Reaktion auf negatives Feedback ist leichter möglich. Insbesondere ältere Menschen werden immer wieder mit ihren Besonderheiten konfrontiert, die als „Altersstarrsinn“ oder „Altersschrulligkeiten“ abgewertet werden.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit (12 – 18 TN), Rollenspiel und Diskussion.

**Übungsziel:** Selbstreflexion der eigenen Schwächen und Stärken.

**Quelle:** Mohammed El Hachimi/Liane Stephan 2000, Mappe 4, Übung 9.

**Beschreibung der Methode:** Alle TN suchen sich vier ihrer prägnantesten Eigenschaften aus. Diese vier „Spleens“/„Macken“/„Ticks“/„Schrulligkeiten“ sollen so gewählt werden, dass folgende Aspekte berücksichtigt sind:

- Welche genieße ich am meisten?
- Welche lehne ich am stärksten ab?
- Welche würde ich gerne häufiger zur Geltung bringen?
- Welche würde ich gerne verändern?

Jede Eigenschaft erhält nun von der TN einen eigenen Namen und wird in einer Vierer-Gruppe mit den passenden Requisiten dargestellt, als ob die „Macken“ quasi eigene Personen wären. Wenn jede TN ihre vier „Macken“ vorgestellt hat, tauscht man/frau sich in der Kleingruppe darüber aus, welche Gemeinsamkeiten entdeckt wurden, wie die „Macken“ ausgebaut bzw. abgebaut werden könnten und welche „Macken“ als Teil der eigenen Persönlichkeit akzeptiert werden sollten.

**Dauer der Methode:** 1 Stunde.

**Vorbereitung/Material:** Verkleidungsutensilien (z. B. Hüte, Tücher, Schirm etc.).

**Zielgruppen:** Frauen über 45.

### 2.3.1.2 Rollenwechsel alltäglich

**Theoretischer Abriss:** Wie im theoretischen Abriss zu Methode 2.3.4.1 beschrieben wird, erfüllt jeder Mensch eine ganze Fülle an verschiedenen Rollen. Diesen unterschiedlichen Ansprüchen und Erwartungen, die an eine Person gestellt werden, gerecht zu werden bzw. sie gegebenenfalls von sich weisen zu können, ist nicht immer einfach.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit (2er-Teams); Rollenspiel, Diskussion im Plenum.

**Übungsziel:** Bewusstmachung der eigenen Rolle(n), Förderung von Eigeninitiative mit dem Ziel, alternative Rollen auch in der alltäglichen Praxis auszuprobieren.

**Quelle:** Mohammed El Hachimi/Liane Stephan 2000, in Mappe 4, Übung 5.

**Beschreibung der Methode:** Für das Rollenspiel überlegen sich die TN ihren Tagesablauf und die darin vorkommenden Rollen (z. B. Langschläferin, Nicht-Frühstückerin, liebevolle Mutter beim in-den-Kinder-garten-bringen etc.). Im Anschluss erzählt eine TN ihren Tagesablauf, während eine zweite TN diese Rollen während der Erzählung pantomimisch darstellt. Ist der Tagesablauf abgeschlossen, wird getauscht, und die vorherige Pantomime erzählt nun ihren Tagesablauf und die darin enthaltenen Rollen. Im abschließenden Austausch zwischen den beiden werden die Fragen besprochen: Was habe ich Neues erlebt? Welche Rollen gefallen mir und welche nicht? Welche Rollen möchte ich verändern? Welche aufgeben und welche neu dazu schaffen?

**Dauer der Methode:** 1,5 Stunden.

**Zielgruppen:** Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung.

### 2.3.1.3 Maskulinität und Femininität am Arbeitsplatz

**Theoretischer Abriss:** Unsere Gesellschaft benutzt die Kategorien „Maskulin“ und „Feminin“ zur Einordnung und Bewertung von Eigenschaften, abgehoben vom psychischen Mannsein oder Frausein. Entsprechende Denkschemata wirken ebenso im privaten Miteinander wie am Arbeitsplatz. Eine unreflektierte Übernahme dieser Kategorien ist mit deren Aufrechterhaltung im Sinne des Doing Gender verbunden. Das ist am Arbeitsplatz insofern problematisch, als damit das Selbstvertrauen in bestimmte Tätigkeiten und Verantwortungsbereiche sowie das Vertrauen in die Qualifikationen und Kompetenzen von KollegInnen und Vorgesetzten stark beeinflusst werden kann.

**Art der Übung:** Einzel- und Gruppenarbeit, Diskussion im Plenum.

**Übungsziel:** Wahrnehmung gesellschaftlicher Festlegungen von Eigenschaften und Werten als maskulin und feminin, Entdecken und Bewerten dieser Kategorien bei sich selbst und in Organisationen, Bewusstwerdung der polarisierenden Wirkung dieser Kategorisierung im Arbeitszusammenhang.

**Quelle:** Edda Kirleis 2001, Seite 99–102.

**Beschreibung der Methode:** Diese Übung besteht aus verschiedenen Phasen:

- 1) In der Gruppe wird eine durch den/die TR geleitete kurze Diskussion (5–10 Minuten) darüber geführt, dass in jedem Menschen eine unterschiedliche Kombination von Eigenschaften steckt, von denen einige in unserer Gesellschaft als feminin, andere als maskulin kategorisiert werden. De facto haben aber alle Menschen so genannte „maskuline“ und „feminine“ Eigenschaften.
- 2) Die TN werden gebeten, für sich privat (die Ergebnisse müssen nicht in der Gruppe veröffentlicht werden!) aufzuschreiben, welche fünf so genannte „maskulinen“ und so genannten „femininen“ Eigenschaften sie in sich selbst entdecken. Danach sollen sie sich mit ein bis zwei NachbarInnen (Murmelgruppen, höchstens drei Personen, die spontan durch Zusammenrücken der Sessel entstehen!) über die Erfahrungen beim Erfüllen der Aufgabe unterhalten: Wie ist es Euch/Ihnen dabei ergangen? Dabei ist nochmals darauf hinzuweisen, dass die Eigenschaften selbst nicht offen gelegt werden müssen. Danach fragt der/die TR, ob es Einsichten gibt, die für das Plenum von Interesse sind. Diese werden dann kurz im Plenum gehört und eventuell kommentiert. Wenn die Diskussion nicht in Gang kommt, können folgende Impulsfragen unterstützen:



- Bei welchen Eigenschaften fiel das Aufschreiben schwerer?
  - Wie geht es mit Eigenschaften, die von der Gesellschaft dem anderen Geschlecht zugeordnet sind?
- 3) Alle rücken die Sessel wieder zum Kreis, der/die TR führen ein, dass es auch am Arbeitsplatz/in Organisationen Eigenschaften gibt, die als männlich oder weiblich kategorisiert werden. Die TN werden gebeten, auf die „maskulinen“ Farbkarten, die so genannten „maskulinen Eigenschaften“, die Sie in der Organisation ihres letzten Arbeitsplatzes erlebten, aufzuschreiben. Diese Karten werden wahllos in die Mitte des Sesselkreises gelegt. Das Tuch bleibt aber frei. Anschließend wird der Vorgang für die femininen Eigenschaften wiederholt und die beschrifteten „femininen“ Farbkarten werden ebenfalls in der Mitte platziert. Gemeinsam werden nun jene Karten beider Farben herausgesucht, die aus Sicht der Gruppe negative Eigenschaften tragen, d. h. Eigenschaften, die sie in einer Organisation nicht gern sehen. Diese werden an die Pinnwand gesteckt. Karten über die keine Einigung erzielt werden kann, bleiben liegen und werden mit Blitz markiert. Aus den liegen bleibenden Karten suchen sich die TN jene heraus, die sie für eine grundsätzlich gute Organisation für unabdingbar, wichtig oder wünschenswert halten. Diese kommen in die Mitte auf das Tuch. Die TN sollen jeweils erklären, warum sie bestimmte Karten ausgewählt haben. Nachdem alle TN, die wollten, Karten in die Mitte gelegt haben, leitet der/die TR eine Diskussion über die Karten in der Mitte an Hand folgender Fragestellungen ein:
- Wie viele „männliche“ und wie viele „weibliche“ Farbkarten liegen in der Mitte, und was sagt das aus?
  - Welche Eigenschaften haben sich der geschlechtlichen Zuordnung entzogen?
  - Wie empfindet die Gruppe die Kategorisierung in maskuline und feminine Eigenschaften? Ist diese Polarisierung wünschenswert? Warum existiert sie?
  - Sind die so genannten maskulinen Eigenschaften eher bei Männern zu finden? Sind die so genannten femininen Eigenschaften eher bei Frauen zu finden?
  - Wie werden die Eigenschaften, die auf rosa Karten stehen, bewertet (in Form von Gehaltsklassen, Beförderungspotenzial, Hierarchiestufen, Status etc.) Wie ist das bei blauen Karten?
- 4) Schließlich wird die Diskussion übergeleitet in eine Schlussreflexion zum Ertrag der Übung. Dabei werden folgende Fragestellungen behandelt:
- Welche Eigenschaften konnten keinem Geschlecht eindeutig zugeordnet werden?
  - Welche Auswirkungen hat die Geschlechterkategorisierung in Arbeitsorganisationen für Männer und für Frauen?
  - Wem nützt das bipolare Geschlechtsdenken, wem schadet es, warum?
  - Welche Handlungsoptionen leiten die TN daraus für ihren künftigen Arbeitsplatz ab? Was erwarten sie sich von der Organisation und von sich selbst im Umgang mit diesen Kategorisierungen?

**Dauer der Methode:** 1,5 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Sesselkreis, in dessen Mitte ein großes Tuch und darauf zweifarbige Metaplankarten (eine Farbe für „feminin“, die andere für „maskulin“); dicke Filzstifte für jede/n TN; Metaplan-Pinnwand an der geöffneten Seite des Sesselkreises; evtl. Tafel/Flipchart.

**Anmerkungen:** Die Schwierigkeit, aber auch Herausforderung dieser Methode liegt darin, die TN immer wieder daran zu erinnern, dass feminine Eigenschaften nicht automatisch die Eigenschaften sind, die sie bei Frauen erleben und maskuline Eigenschaften nicht die, die sie bei Männern erleben. Es geht vielmehr um die stereotypen Zuschreibungen, die gesellschaftliche Normen widerspiegeln und mit denen sich Männer und Frauen am Arbeitsplatz auseinandersetzen müssen.

**Tipp:** Wenn die TN sehr wortgewandt sind oder die Gruppe sehr groß, sollte die Anzahl der zu beschriftenden Karten in Phase 3 auf 2–3 pro Person begrenzt werden.

**Zielgruppen:** Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung, Frauen in Handwerk und Technik.

### 2.3.1.4 Drei Wünsche

**Theoretischer Abriss:** Die ungewollte Arbeitslosigkeit wird oft als Individualschicksal empfunden. Gerade bei Frauen, die dazu neigen, die Ursachen für ungewollte Lebenssituationen bei sich selbst zu suchen, kann diese Einstellung auftreten. Solidarität und ein Gemeinschaftsgefühl hingegen können diesen Isolations- und Selbstbeschuldigungstendenzen entgegenwirken.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit (8–18 TN), Diskussion im Plenum.

**Übungsziel:** Standortbestimmung, Stärkung von Solidarität.

**Quelle:** Mohammed El Hachimi/Liane Stephan 2000, Mappe 1, Übung 20.

**Beschreibung der Methode:** Die TN sitzen im Kreis und erhalten je drei Blätter, auf die sie die drei Traumeigenschaften ihres idealen Arbeitsplatzes notieren. Moderiert werden kann z. B. mit den Worten: „Wenn zu ihnen eine gute Fee käme und sie hätten drei Wünsche frei, wie ihr neuer Arbeitsplatz aussehen soll, was würden sie sich dann wünschen?“ Die Blätter werden dann alle verdeckt in die Mitte gelegt. Dann wird aus der Mitte von einer TN ein Zettel gezogen und vorgelesen. Die Zettel werden im Kreis herum gezogen, bis alle aus der Mitte herausgezogen sind. Man bespricht die Wünsche und findet heraus, ob es ähnliche Wünsche gibt oder die eigenen Wünsche einzigartig sind.

**Dauer der Methode:** 20 Minuten.

**Vorbereitung/Material:** drei (eventuell bunte) Blätter pro TN, ein Stift pro TN.

**Tipps:** Um die Methode zusätzlich zu strukturieren, können ähnliche Wünsche zu eigenen Stapeln sortiert werden.

**Zielgruppen:** Frauen nach einer langen Abwesenheit von der Erwerbsarbeit. Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung.

### 2.3.1.5 Der Elefant

**Theoretischer Abriss:** Der Sprachgebrauch von Männern und Frauen bzw. Mädchen und Burschen unterscheidet sich voneinander. Das kann man in der täglichen Kommunikation immer wieder feststellen. Männer reden meist länger, stellen seltener Fragen, sondern machen Tatsachenbehauptungen, Frauen sprechen eher über Beziehungsthemen, berücksichtigen unterschiedliche Perspektiven etc. Diese Erfahrungen haben sich teilweise bereits so in uns eingebrannt, dass wir vergessen haben, dass es auch „anders“ sein könnte. Diese Übung hilft, den Blick auf das Mögliche zu richten.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit (8–18 TN), Diskussion.

**Übungsziel:** Thematisieren des genderspezifischen Verhaltens auf humorvolle Art, Auslösen eines Aha-Effekts.

**Quelle:** Gesine Spieß 2006, Seite 17.

**Beschreibung der Methode:** Die/Der TR liest eine kurze Konversation vor, die tatsächlich stattgefunden hat. Danach raten die TN, welchen Satz wohl eher der Mann und welchen eher die Frau gesagt haben könnte. Der erste Satz lautet: „Ich möchte einmal etwas Großes, etwas ganz Reines vollbringen.“ Die Antwort lautet: „Dann waschen Sie einen Elefanten!“. Die TN sollen ihre Entscheidung begründen und nach Möglichkeit zu einem Konsens kommen, wer was gesagt haben könnte.

**Anmerkungen:** Im Grunde gibt es kein richtig oder falsch bei dieser Rateaufgabe. Es geht darum, die vorgefertigten Meinungen, wie Männer und wie Frauen – angeblich – sprechen, anhand eines witzigen Beispiels zu hinterfragen und zu diskutieren.

Das historische Gespräch fand zwischen dem Dichter Gottfried Benn und der Dichterin Else Lasker-Schüler bei ihrer ersten Begegnung statt. Den Lebenswunsch äußerte der Schriftsteller Gottfried Benn und der Vorschlag mit dem Elefanten kam von der Dichterin Else Lasker-Schüler.

**Dauer der Methode:** Ca. 0,5 Stunden.

**Zielgruppen:** Jugendliche und junge Erwachsene, Frauen in Handwerk und Technik.

### 2.3.1.6 Drei-Säulen-Bild

**Theoretischer Abriss:** Nach einer längeren Abwesenheit vom Arbeitsmarkt sind die verschiedenen Aspekte des Lebens unter Umständen nicht mehr in derselben Prioritätensetzung vorhanden wie zur Zeit der Erwerbstätigkeit. So haben beispielsweise Hobbys einen weniger hohen Stellenwert als zuvor, da sie nicht mehr als Ausgleich für die Erwerbsarbeit gesehen werden. Insbesondere bei Frauen vermischen sich meist mit der Zeit die Bereiche Erwerbsarbeit und Familie, da die Familie zum Arbeitsplatz geworden ist. Eine Ent-Mischung der verschiedenen Lebensbereiche ist daher ratsam.

**Art der Übung:** Einzelarbeit (Gesamtgruppengröße maximal 28 TN), künstlerisches Gestalten, Diskussion in Viererteams.

**Übungsziel:** Standortbestimmung, Entwicklung von Perspektiven für die berufliche und private Zukunft.

**Quelle:** Mohammed El Hachimi/Liane Stephan 2000, Mappe 6, Übung 10.

**Beschreibung der Methode:** JedeR TN erhält ein Blatt und folgende Aufgabe: „Zeichnen sie die drei Säulen ihres Lebens ‚Arbeit‘, ‚Freizeit‘ und ‚Beziehungen‘.“ Die TN sollen der Bedeutung der Bereiche durch die Zeichnung Ausdruck verleihen (z. B. besonders breite Säulen spielen eine gewichtige Rolle). Die Säulen sollen auch in Verbindung miteinander gebracht werden (z. B. einander stützen, mit Girlanden verbunden sein etc.). In Vierergruppen tauschen sich die TN zu folgenden Fragen aus: Welcher Bereich ist in meinem Leben dominant? Welcher Bereich ist am wenigsten wichtig? Wie sollte meiner Vorstellung nach das Verhältnis der drei Lebensbereiche zueinander in fünf Jahren aussehen? Welche Rolle spielt die Säule „Arbeit“ und welche Rolle möchte ich, dass sie spielt? Was wäre hilfreich, um sich dieser Vorstellung anzunähern?

**Dauer der Methode:** 45 Minuten bis 1 Stunde.

**Vorbereitung/Material:** A3-Papier oder Packpapier, Ölkreiden oder andere dicke bunte Stifte in ausreichender Menge (Die TN sollen nicht durch die Suche nach der richtigen Farbe oder das Warten auf einen Stift abgelenkt werden).

**Anmerkungen:** Diese Methode hat den Vorteil, dass sie die verschiedenen Aspekte des Lebens von Personen in ihrer Qualität darstellt, da hier die künstlerisch-kreative Auseinandersetzung gefragt ist und nicht das quantitative Aufzählen oder prozentuelle Aufteilen der Lebensbereiche. Frauen wird oft eine weniger quantitativ orientierte Sichtweise zugesprochen, weshalb diese Methode für sie gut geeignet ist.

**Tip:** Die Definition der zu zeichnenden Lebenssäulen kann variiert werden z. B. Familie, Haushalt, Freizeit etc.

**Zielgruppen:** Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung, Frauen nach langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit.

## 2.3.2 Potenzial

### 2.3.2.1 Welcher Typ bin ich?

**Theoretischer Abriss:** Für Frauen, die lange Zeit vom Arbeitsmarkt abwesend waren, erweist sich der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt oft als schwierig. Die Konkurrenz am Arbeitsmarkt wächst, da Personen mit kontinuierlicher Berufslaufbahn und Berufserfahrung den Vorzug gegenüber Personen mit langjähriger Abwesenheit vom Arbeitsmarkt genießen. Darüber hinaus sind Frauen, die lange Zeit vom Arbeitsmarkt abwesend waren, sich ihrer beruflichen Ziele nicht (oder nicht mehr) bewusst. Möglicherweise haben sie ihr Selbstvertrauen verloren. Das kann sich nachteilig auf die Jobsuche auswirken. Selbstbewusstsein, das Wissen um die persönlichen Ressourcen und effektives Selbstmarketing stellen (neben der strukturellen Grundvoraussetzung des Vorhandenseins von passenden Arbeitsplätzen) die Basis für die Arbeitsuche dar.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Paararbeit, Reflexion, Fragebogen, Interview und Diskussion (eventuell im Plenum).

**Übungsziel:** Stärkung des Selbstbewusstseins, Bewusstwerdung eigener Fähigkeiten.

**Quelle:** Sally Longson 1999, Seite 67ff.

**Beschreibung der Methode:** Die TN füllen die Arbeitsblätter 1–3 aus.

Im Anschluss an das Ausfüllen der Fragebögen werden die TN dazu aufgefordert, schriftlich ein persönliches Resümee auf einem A4-Blatt zu verfassen. Die TN konzentrieren sich dabei – unter Zuhilfenahme der Informationen, die sie durch die Vorübung erhalten haben – auf folgende Punkte:

- Karrierestreben, Interessensgebiete
- Persönliche Fähigkeiten und Qualifikationen
- Motivation, (wieder) einer Erwerbsarbeit nachzugehen
- Art der Arbeit, die die TN angestrebt
- Art des Unternehmens, das die TN anstreben

Die Gesamtdauer dieses ersten Schrittes des Fragebogen Ausfüllens und der Erstellung einer Selbstbeschreibung beläuft sich in etwa auf eine Stunde.

Anschließend gehen die TN paarweise zusammen. Die Zusammenstellung der Paare kann entweder den persönlichen Vorlieben der TN überlassen werden oder per spielerischer Zufallseinteilung erfolgen (z. B. stellen sich alle TN entlang ihrer Geburtstage in eine Reihe – beginnend mit 1. Jänner und endend mit 31. Dezember – und die TN, die nebeneinander zu stehen kommen, bilden ein Paar oder die TN stellen sich alphabetisch nach ihren Vornamen geordnet auf etc.). Gemeinsam mit der Partnerin versuchen die TN ihre Qualifikationen mit Berufskarrieren und Rollen in Übereinstimmung zu bringen (Qualifikationsmatching). Dazu stellen sie einander ihre Selbstbeschreibung kurz vor, mit dem Ziel ihr Gegenüber besser kennen zu lernen und damit auch besser „beraten“ zu können. Danach überfliegen die TN die vorhandenen Zeitungen und versuchen, relevante und jeweils für das Qualifikationsprofil ihrer Partnerin geeignete Arbeitsprofile zu identifizieren (scannen). Die Paare diskutieren untereinander anhand von vier ausgewählten Stellenanzeigen, ob sie für die ausgeschriebenen Stellen die nötigen Qualifikationen mitbringen; und wenn nein, warum nicht. Folgende Fragen dienen als Orientierungsrahmen für die Diskussion: Welche Qualifikationen und Fähigkeiten sind hier nachgefragt? Welche Ausbildung wird verlangt? Kann die Partnerin diese formalen Anforderungen erfüllen? Würde die TN diese Art von Tätigkeit interessieren?

**Dauer der Methode:** 2–3 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Arbeitsblätter eins, zwei und drei (vgl. Anhang), Zeitungen und Jobannoncen in Magazinen, Schreibstifte und A4-Blätter.

**Anmerkungen:** Arbeitsblätter zwei und drei dienen vor allem dazu, sich bewusst zu machen, welche Art von Arbeit bzw. welches Unternehmen die TN präferieren. Sich im Vorfeld Überlegungen darüber zu machen ist insbesondere für jene TN hilfreich, die entweder einen Arbeitsplatzwechsel (oder einen Wechsel des Arbeitsbereichs) erwägen oder die vor der Familienphase nicht berufstätig waren. Das Wissen um die eigenen Erwartungen an einen Arbeitsplatz bzw. Beruf hilft, die persönlichen beruflichen Möglichkeiten bewusst zu machen. Um Enttäuschungen vorzubeugen, sollte die Entwicklung eines idealen Bildes vom Arbeitsplatz und der dort ausgeübten Tätigkeit aber als ebensolche Idealvorstellung gesehen werden, die in der Realität nicht eins zu eins erreicht werden kann.

**Tipp:** Die Übung kann reduziert werden, indem nur ein oder zwei der Arbeitsblätter eins bis drei ausgefüllt werden. Die Arbeitsblätter können als Hausübung ausgefüllt werden. Im Plenum können allfällige, noch offene stehende Fragen von den TN diskutiert werden.

**Zielgruppen:** Frauen nach langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit.

**Arbeitsmaterial:** Arbeitsblätter 1–3 für „Welcher Typ bin ich?“ (im Anhang 3.4.2).

### 2.3.2.2 Wo will ich hin?

**Theoretischer Abriss:** Viele Frauen sind nach der Familienphase unsicher, ob sie einen Wiedereinstieg wagen sollen oder nicht. Einige trauen sich einen Wiedereinstieg aufgrund verloren geglaubter Fähigkeiten nicht zu, andere haben Angst zu versagen, andere wiederum hält die Kinderbetreuung davon ab etc. Die Gründe, die Frauen daran hindern, nach einer Familienphase (erneut) in den Arbeitsmarkt einzusteigen, sind vielfältig. Die vorliegende Übung soll die Frage „Wo will ich hin?“ vereinfachen. Durch die Entwicklung eines Leitbildes fällt es den TN leichter, ihre Zukunft zielorientiert einzuleiten und in Worte zu fassen. Ein Leitbild ist eine selbst entwickelte Richtlinie, die ein Ideal formuliert. Das Leitbild ist mit seinen Grundwerten und Überzeugungen eine Entscheidungshilfe, an der die Individuen ihre zukünftigen Handlungen und Auswahlprozesse ausrichten.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Kleingruppenarbeit (3er- bis 4er-Teams), Fragebogen, Reflexion und Diskussion.

**Übungsziel:** Entwurf einer persönlichen Lebensplanung, Entwicklung eines Leitbildes.

**Quelle:** Lothar J. Seiwert 2005, Seite 122ff.

**Beschreibung der Methode:** Die TN stellen sich vor, dass heute ihr 70. Geburtstag ist. Sie lassen verschiedene Menschen als GratulantInnen vor ihrem geistigen Auge erscheinen (5 Min.).

Danach entwerfen die TN einen persönlichen Lebensplan „Wo will ich hin?“. Der Lebensplan sieht einen Zeitraum von fünf bis zehn Jahren vor. Die TN beantworten folgende Fragen:

Meine Lebensplanung:

1. Was will ich in einem bestimmten Alter, mit etwa \_\_ Jahren, erreicht haben?
2. Welche Wünsche möchte ich mir erfüllt haben?
  - Einkommen, Besitz, Wohlstand?
  - Anerkennung, Selbstverwirklichung?
  - Erfahrungen, Erlebnisse?
  - Familie, Hobbys, Privates?

3. Welches Image hätte ich gern?
  - während dieser Zeit?
  - nach dieser Zeit?
  - im Vergleich mit bekannten Personen?
  - Was sollen die Menschen von mir sagen, wenn ich einmal nicht mehr bin?
4. Welche Leistungen muss ich erbringen, um meine Ziele und Wünsche zu verwirklichen?
5. Welchen Nutzen haben andere von meinen Leistungen?
6. Welche Bedeutung erreiche ich dadurch:
  - für mich persönlich?
  - beruflich (für meine ArbeitgeberInnen, meine KollegInnen, meine KundInnen)?
7. Welche Auswirkungen hat das oben Beschriebene auf mein Leben?
  - in sieben Jahren?
  - in zwanzig Jahren?
  - in 50 Jahren?

Die Antworten werden auf ein Blatt Papier notiert (bzw. werden die Antworten in die dafür vorgesehenen Zeilen des Handouts eingetragen).

Die TN gehen anschließend in Kleingruppen zusammen (3–4 TN) und stellen einander der Reihe nach ihre Leitbilder vor. Die jeweils zuhörenden TN sind dazu aufgefordert, die Leitbilder der anderen ernst zu nehmen und den/die „vortragende“ TN mit Respekt zu behandeln. Hier ist die Beachtung der allgemeinen Feedbackregeln (siehe allgemeines BO-Handbuch) erforderlich. In einer Abschlussrunde innerhalb der Kleingruppe wird dann diskutiert, ob und was den TN aufgefallen ist: Ist der Lebensplan für die betreffende Person realisierbar? Worin liegt die Stärke des Lebensplanes? Was schätzen sie besonders? Was vermissen sie?

**Dauer der Methode:** 1,5 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Stifte, Papier (evt. kopiertes Handout mit Fragen), Musik-CD.

**Anmerkungen:** Die schönste Vision hat keinen Sinn, wenn man sie nicht in die Tat umsetzen kann. Um seine Träume, Wünsche und Ziele zu realisieren, ist es nötig, sein Leben zu planen. Denn das Leben stellt einen Ablauf von Wahlentscheidungen dar, in dem eine Entscheidung auf die andere folgt. An jedem einzelnen Zeitpunkt stehen dem Individuum mehrere Handlungsoptionen zur Auswahl, unter welchen sich dieses – je nach Lebenswelt, Lebenskonzept und Werthaltungen – jeweils für eine von diesen entscheiden muss, um sein Ziel zu erreichen. Befüllt man seine Ziele (z. B. beruflicher Erfolg, Liebe, Gesundheit, glückliches Leben) nicht mit konkreten Inhalten, bleiben sie vage Worthülsen.

**Tipp:** Leise, entspannende Musik im Hintergrund regt die Phantasie und Kreativität der TN an. Außerdem: Damit die TN sich nicht bei der Kreation ihres Leitbildes „verzetteln“ ist es wichtig, dass sie sich auf konkrete, theoretisch realisierbare Zielformulierungen konzentrieren.

**Zielgruppen:** Frauen nach langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung.

### 2.3.2.3 Eine ganz besondere Frau

**Theoretischer Abriss:** Die Anerkennung der eigenen Stärken ist häufig eine weibliche Schwäche. Die Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdwahrnehmung kann helfen, neue Perspektiven zu eröffnen.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit (2er-Teams); Interviewsetting.

**Übungsziel:** Matching von Selbst- und Fremdwahrnehmung, Stärkung des Selbstbewusstseins, Förderung der kommunikativen Kompetenzen.

**Quelle:** Marion Breiter 2003a, Adaption der Autorin.

**Beschreibung der Methode:** Die TN finden sich in Zweiergruppen zusammen. Zuerst erzählt die eine, was ihrer Meinung nach ihre beruflichen Besonderheiten sind, wodurch sie sich von ihren BerufskollegInnen unterscheidet, was ihre Einzigartigkeit ausmacht. Die Partnerin hat vorerst die Aufgabe, sich ausschließlich auf das Zuhören zu konzentrieren. Erst wenn die Erzählung abgeschlossen ist und der Erzählenden nichts mehr einfällt, kann die ZuhörerIn nachfragen, um sich ein abgerundetes Bild zu verschaffen. Sie soll dann die wesentlichen Punkte zusammenfassen und sich erkundigen, ob sie die Erzählende richtig verstanden hat. Nach etwa 20 Minuten wird getauscht. Im direkten Feedback der TN füreinander sollen die folgenden Fragen besprochen werden: Was ist mir aufgefallen? Wodurch bin ich auf bestimmte Punkte sofort aufmerksam geworden (z. B. Körperhaltung, Betonung, ...)? Damit erhalten die Erzählenden sowohl inhaltlich-sachliches Feedback als auch Feedback zu ihren verbalen und nonverbalen kommunikativen Kompetenzen.

**Dauer der Methode:** 1 Stunde.

**Anmerkungen:** Das aktive Zuhören und die dadurch entstehende positive Wertschätzung des Gegenübers können die Selbstwahrnehmung positiv beeinflussen.

**Tipp:** Zettel und Stifte helfen, die Wahrnehmungen aus den Interviews festzuhalten. Im Sinne eines Gedächtnistrainings ist es ratsamer, Gedächtnisstützen mittels Papier und Bleistift wegzulassen. Falls dies aber dazu führt, dass sich die TN an wenig bis gar nichts mehr aus den Interviews erinnern können, lassen Sie sie lieber mit Hilfen arbeiten.

**Zielgruppen:** Jugendliche und junge Erwachsene, Frauen nach langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit, Berufsumsteigerinnen.

**Arbeitsmaterial:** Evtl. Stifte, Papier.

#### 2.3.2.4 Super-woman N.N.

**Theoretischer Abriss:** Die persönlichen Eigenschaften kommen Frauen mitunter wenig wertvoll und wenig geeignet vor, den beruflichen Werdegang zu fördern. Sie werden eher negativ bewertet. Beispielsweise fällt der Satz „Ich bin viel zu pingelig.“ öfter als der Satz „Ich bin eine sorgfältige Mitarbeiterin.“ Die Methode hilft dabei, dem entgegenzuwirken.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Präsentation im Plenum.

**Übungsziel:** Stärkung des Selbstbewusstseins, Gegenüberstellung von realen eigenen Kompetenzen und Idealvorstellungen, Vertrautheit mit unterschiedlichen Präsentationstechniken entwickeln.

**Quelle:** Marion Breiter 2003a, Adaption der Autorin.

**Beschreibung der Methode:** Die TN erhalten eine Viertel Stunde Zeit, um sich drei persönliche Charaktereigenschaften auszuwählen, von denen sie annehmen, dass sie ihnen in ihrer beruflichen Karriere nützlich sein könnten. Dabei sollen sie sich ganz auf sich selbst konzentrieren und nicht davon ablenken lassen, was andere vielleicht über sie denken könnten. Diese drei Eigenschaften werden auf einen Zettel notiert. Nun werden von dem/der TR verschiedenste Präsentationstechniken kurz in ihren Grundzügen eingeführt (z. B. Powerpoint,

Pinboard, Flipchart, ...). Die TN sollen sich spontan für diejenige Präsentationsform entscheiden, die ihnen am besten gefällt. Daraufhin stellt der/die TR die Aufgabe: Rund um die drei persönlichen Eigenschaften sollen die TN nun eine Figur kreieren: „Super Woman“. In Form eines kurzen beruflichen Werdeganges soll herausgestrichen werden, welche drei zentralen Eigenschaften zu der ausgezeichneten Karriere der Frau geführt haben. Der Lebenslauf kann nun in wenigen Bildern beschrieben werden, wobei der Kreativität der TN keine Grenzen gesetzt sind; eigenhändige Zeichnungen, Inserts, Schriftzüge, Eyecatcher usw. können verwendet werden. Diese Phase kann bis zu einer Stunde in Anspruch nehmen, je nach Schnelligkeit und Kreativität der TN. Zur Präsentation erhält die fiktive Frau einen Namen (z. B. Antonia Alleskönnerin, Renate Rasendschnell). Die „Super Women“ werden dann in etwa fünf Minuten (pro Präsentation) in der Gesamtgruppe präsentiert. Im Anschluss soll die Gruppe folgende Fragen diskutieren: Welche Eigenschaften der verschiedenen fiktiven Frauen sind tatsächliche Erfolg versprechend? Wurden die fiktiven Biographien glaubwürdig präsentiert?

**Dauer der Methode:** mindestens 2 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** A4-Zettel und Stifte, Equipment für diverse Präsentationstechniken; Overheadfolien, -stifte und -projektor, Powerpoint, Laptop und Beamer, Flipchart, Whiteboard und Stifte, Pinboard mit Pins und Moderationskärtchen etc.

**Anmerkungen:** Je umfangreicher das zur Verfügung gestellte Material ist, desto höhere Anforderungen sind an die Auswahlkompetenzen der TN gestellt.

Um die persönlichen Eigenschaften aufzuwerten, kann es nützlich sein, sie vorerst auf fiktive, äußerst erfolgreiche Personen zu übertragen. Durch diese vordergründige Distanz von sich selbst, können die Frauen sich „objektiv“ mit ihren persönlichen Eigenschaften auseinandersetzen und neue Perspektiven dazu entwickeln. Spielerisch kann außerdem die Kommunikationskompetenz der TN gefördert werden und die Hemmschwelle zum Vortrag vor mehreren Personen leichter überschritten werden.

**Tipp:** Bei Gruppen, die in Präsentationstechniken ungeübt sind, empfiehlt es sich, sich vorerst auf einige wenige Präsentationstechniken zu beschränken (z. B. Overhead und Pinboard).

In Gruppen, die bereits einige Vorerfahrung zu ihren Kompetenzen haben, kann die erste Phase (Auswahl drei zentraler Eigenschaften) abgekürzt werden. Die Gefahr, auf vorgefertigte Meinungen zurückzugreifen, ist dann auch weniger groß, und daher kann auf Einzelarbeit verzichtet werden. In Kleingruppen von 2–3 Personen kann die „Super Woman“ samt ihren typischen Eigenschaften und ihrem Lebenslauf kreiert werden.

**Zielgruppen:** Alle Zielgruppen.

### 2.3.2.5 Meine Qualifikationen

**Theoretischer Abriss:** Nach wie vor sind es überwiegend Frauen, die aufgrund einer Familiengründungs- oder Familienerweiterungsphase ihre Berufstätigkeit aufgeben. Ist die Familienphase vorbei, stellt sich die Frage des Wiedereinstiegs in die bezahlte Erwerbstätigkeit. Der Wiedereinstieg ist einer multiplen Problemlage unterworfen: ArbeitgeberIn oder Arbeitsvertrag existieren nicht mehr, das fachliche Wissen ist nicht mehr auf dem neuesten Stand, das Selbstvertrauen ist gemindert. Ein Zusammenspiel von extern verursachten Faktoren (z. B. arbeitgeberseitig) und persönlichen Ausgangsbedingungen führt dazu, dass viele Frauen zu zweifeln beginnen: Habe ich mit meiner Ausbildung noch Chancen am Arbeitsmarkt? Entsprechen meine Qualifikationen noch den Anforderungen in meiner Berufsbranche? Für diese Frauen ist es besonders wichtig, ihre (beruflichen) Qualifikationen und informellen Kompetenzen (neu) in Erinnerung zu rufen.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Diskussion im Plenum.



**Übungsziel:** Vergegenwärtigung von Qualifikationen, Ausbildungen und sonstigen Kenntnissen, Stärkung des Selbstbewusstseins, Entwicklung von Zukunftsperspektiven.

**Quelle:** Arbeitsmarktservice Österreich 2005, Seite 28ff.

**Beschreibung der Methode:** Die TN (TN) vergegenwärtigen sich zunächst, welche beruflichen Ausbildungen, Qualifikationen und Kenntnisse sie sich im Laufe ihres Lebens angeeignet haben. Die TN notieren sich die Antworten zu folgenden Punkten stichwortartig auf einen Zettel.

- Erstausbildung, Grundausbildung
- Zweitausbildung, Zusatzausbildungen
- Bisher innegehabte Stellen
- Beschreiben Sie jene Tätigkeiten genau, die Sie im Laufe Ihrer Berufspraxis ausgeübt haben
- Kenntnisse, die Sie sich außerhalb des Berufslebens erworben haben (Tätigkeiten, die Sie seit der Berufsunterbrechung, seit der Geburt Ihres Kindes/Ihrer Kinder ausgeführt haben).

Danach überlegen sich die TN, wie zufrieden sie mit ihren Ausbildungen, Qualifikationen und Kenntnissen sind. Was würden sie gerne ändern? Welche Fragen ergeben sich daraus?

Im Plenum wird dann über jene Fragen diskutiert. Der/Die TR hat dabei die Aufgabe, den TN zu helfen, oftmals diffuse Gedanken und Wünsche zu ordnen und zu konkretisieren. Der/Die TR rät den TN, im Anschluss an die Übung einen Termin mit einem/einer BerufsberaterIn (z. B. beim AMS) zu vereinbaren. Alternativ dazu kann auch ein/e BerufsberaterIn in die Einheit eingeladen werden. Es sollte darauf geachtet werden, dass diese/r erst nach Beendigung der Einzelübung hinzu geladen wird.

**Dauer der Methode:** 1,5 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Papier und Stifte.

**Anmerkungen:** Die Durchführung der Übung setzt eineN kompetenteN TR voraus, der/die über mögliche Bildungsalternativen informiert ist. Außerdem setzt das Konkretisieren und Sortieren von diffusen Gedankengängen analytische Denkpraxis auf Seiten der/des TRs/-in voraus.

**Tip:** Um sicherzustellen, dass die Terminvereinbarung mit einem/einer BerufsberaterIn realisiert wird, könnten von dem/der TR z. B. Kleingruppen-Termine bei einem/einer BerufsberaterIn vereinbart werden. Die Teilnahme sollte aber dennoch für die TN freiwillig sein.

Statt der Diskussion im Plenum, kann auch in Kleingruppen diskutiert werden.

**Zielgruppen:** Frauen nach einer langen Abwesenheit von der Erwerbsarbeit.

### 2.3.2.6 Lebenschnittstellen und Charaktere im Wandel

**Theoretischer Abriss:** Die Kommunikation zwischen den Generationen ist in unserer Zeit oftmals Störfaktoren unterworfen. Gegenseitiges Verständnis und Rücksichtnahme sind nicht immer gegeben. Insbesondere am Arbeitsmarkt werden die verschiedenen Generationen eher als Konkurrenz anstatt als komplementäres Potenzial gesehen. Dieser Haltung kann man entgegenwirken, indem für die jeweils andere Generation mehr Verständnis aufgebaut wird.

**Art der Übung:** Einzelarbeit und Kleingruppenarbeit (Gesamtgruppengröße maximal 21 TN), Reflexion und Diskussion.

**Übungsziel:** Thematisierung von Generationsunterschieden, Stärkung von Empathie.

**Quelle:** Mohammed El Hachimi/Liane Stephan 2000, Mappe 4, Übungen 2 und 3.

**Beschreibung der Methode:** Die TN werden gebeten, sich gemütlich hinzusetzen/hinzulegen, also eine Position einzunehmen, die sie längere Zeit ohne Probleme beibehalten können. Der/Die TR leitet die Methode mit folgenden Worten an, wobei die Sprechgeschwindigkeit den Reaktionen der TN anzupassen ist (z. B. solange noch Unruhe herrscht, gilt es tendenziell langsamer zu sprechen, längere Pausen einzulegen oder die Sätze gegebenenfalls zu wiederholen): „Nimm Dir Zeit und versetze Dich in eine Greisin, ihre Haltung, ihre Ansichten, ihre Sprache, ihre Mimik und Gestik. Allmählich verwandelst Du Dich in einen Menschen mittleren Alters. Verweile eine Zeitlang in dieser Altersstufe. Wie fühlt und erlebt ein Mensch in diesem Alter? Verwandle Dich dann in ein Kind. Lass’ Dir Zeit und spüre den Weg der Verwandlung, was mit Dir geschieht. Nimm während der verschiedenen Lebensphasen auch Blickkontakt zu den anderen TN auf, und spüre den unterschiedlichen Stimmungslagen im Raum nach.“ Nach diesem ersten Schritt, der in etwa 20 Minuten dauert, bilden die TN Dreiergruppen.

In der Dreiergruppe übernimmt je eine TN die Rolle der Greisin, der Erwachsenen und des Mädchens. Man unterhält sich über die beruflichen Zukunftsaussichten der jeweiligen Personen in der Ich-Form. Daran anschließend werden die Erfahrungen in der Kleingruppe ausgetauscht. Folgende Fragen können aufgeworfen werden: Was habe ich Neues erfahren? Wäre es mir in einer anderen Rolle (z. B. als Mädchen, als Erwachsene) ähnlich gegangen? Was hat mir in meiner Rolle gefehlt, was in den anderen enthalten gewesen ist? Was hat meine Rolle für Vorteile gehabt?

**Dauer der Methode:** 1 Stunde.

**Tip:** Die Zeit, um sich in die jeweiligen Rollen zu versetzen (sowohl in der Einzelübung als auch in der Gruppenübung), kann von dem/der TR begrenzt werden. Bei den Einzelübungen kann die Gruppe die verschiedenen Generationsrollen dramatisch darstellen, indem sie sich zum Beispiel durch den Raum bewegt und nicht ausschließlich in ihrer Imagination die verschiedenen Lebensalter durchspielt. Dadurch werden Selbsterfahrungs-erlebnisse verstärkt und die Dauer der Methode ausgedehnt. Achtung: Es kann dadurch aber zu heftigeren Reaktionen kommen.

**Zielgruppen:** Frauen über 45, Frauen nach langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit.

## 2.3.3 Kommunikations- und Präsentationstechniken

### 2.3.3.1 Jobsuche mit Hindernissen

**Theoretischer Abriss:** Die Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg kommen nicht nur vom Arbeitsmarkt, sondern auch aus dem privaten Umfeld. Die eigene Familie ist mitunter gar nicht begeistert von der Idee, dass die Frau wieder ins Berufsleben einsteigt, da sie selbst dadurch Nachteile befürchtet. Die Partner glauben, dass sie dann nicht mehr so gut umsorgt werden, die Kinder sind der Meinung, ihre Mutter wird ihnen nicht mehr so viel Zeit und Aufmerksamkeit schenken, und die eigenen Eltern verstehen nicht, warum die Frau arbeiten gehen will, wo es ihr doch zu Hause an nichts fehlt. Um diesen oft unerwartet heftigen Widersprüchen mit guten Argumenten entgegenzutreten zu können, macht es Sinn, sich vorzeitig auf eine solche Situation einzustellen und Argumente zu sammeln.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit (4er-Team), Rollenspiel und Diskussion im Plenum.

**Übungsziel:** Antizipation und Lösung von privaten Schwierigkeiten bei der Arbeitsuche.

**Quelle:** Sally Longson 1999, Seite 25ff, Adaption der Autorin.

**Beschreibung der Methode:** Vier Freiwillige sollten sich finden, um die Rollen zu übernehmen. (Hat niemand Lust, Schauspielerin zu sein, muss das Los bestimmen. Beispielsweise indem man soviel grüne Zuckerln in eine uneinsichtige Schale gibt, wie TN vorhanden sind und vier davon durch Rote ersetzt. Wer die roten Zuckerln zieht, muss spielen.) Jede Schauspielerin bekommt sodann einen Zettel auf dem der/die TR zuvor „Regieanweisungen“ notiert hat und erhält fünf Minuten Zeit, um sich mit der Rolle ein wenig auseinanderzusetzen.

- Rolle „Frau K, Widereinsteigerin“: Sie möchten unbedingt wieder einen Beruf ergreifen. Am liebsten würde sie 40 Stunden arbeiten, damit sie genügend Geld verdient, um unabhängig zu sein und nicht immer um Geld bei ihrem Mann „betteln“ zu müssen (z. B. wenn sie Geschenke für die Kinder oder auch etwas für sich selbst kaufen will). Über Annoncen in der Zeitung haben sie eine geeignete Stelle, die ihrer Ausbildung entspricht, gefunden und sind für den nächsten Tag zum Bewerbungsgespräch eingeladen worden. Das haben sie soeben ihrem Mann mitgeteilt. Bleiben sie sachlich und argumentieren sie beispielsweise: „Dann haben wir mehr Geld.“ „Dadurch ist die Familie auch abgesichert, falls du deinen Arbeitsplatz verlierst.“ „Dann bin ich nicht mehr so oft schlecht gelaunt, weil ich mich nützlicher fühle.“
- Rolle „Herr K, Ehemann“: Ihre Frau hat ihnen soeben erzählt, dass morgen ein Bewerbungsgespräch für eine neue Arbeit statt finden soll. Sie wollen nicht, dass ihre Frau arbeiten geht! Dadurch wird sich viel in ihrer Familie ändern, und es ist nicht klar, wer sich dann um die Dinge kümmert, die bisher ihre Frau erledigt hat. Sie ärgern sich sehr. Brechen sie einen Streit vom Zaun und argumentieren sie zum Beispiel: „Du zerstörst die Familie!“ „Du bist nur zu faul, den Haushalt zu erledigen!“ „Immer denkst du nur ans Geld!“ Fordern sie ihren Vater auf, ihrer Frau „Vernunft beizubringen“.
- Rolle „Frau F, Freundin“: Sie besuchen gerade ihre beste Freundin, die eine neue Arbeit beginnen möchte. Dabei kommt es zu einer Auseinandersetzung zwischen Ihrer Freundin, deren Wunsch sie sehr gut verstehen können, und deren Ehemann. Halten Sie zu ihrer Freundin und unterstützen Sie sie. Sie selbst gehen auch arbeiten und haben Familie, sind also das beste Beispiel dafür, dass das beides „unter einen Hut passt.“
- Rolle „Herr Sch, Schwiegervater“: Sie sind gerade bei ihrem Sohn zu Besuch, als ihre Schwiegertochter erklärt, dass sie wieder arbeiten gehen will. Sie finden, dass das keine gute Idee ist. Ihre Frau hat niemals zur Arbeit gehen müssen und konnte immer bei den Kindern zu Hause bleiben. Das Finanzielle war für sie nicht wichtig. Wenn ihre Schwiegertochter jetzt zu arbeiten beginnt, stellt sich die Frage, ob sie dann nach wie vor Zeit haben wird, jede Woche vorbeizuschauen und kleine Besorgungen für sie und ihre schon etwas gebrechliche Frau zu machen.

Bei der „Regieanweisung“ ist auch ein „Namensschild“ beizulegen, das sich die Schauspielerinnen an der Kleidung befestigen. (Als Alternative können sie beispielsweise auch vier beschriftete Hüte basteln.) Die Schauspielerinnen sitzen in einem Innenkreis, während die Zuschauerinnen rundherum Platz nehmen. Die Schauspielerinnen haben nun in etwa eine Viertel Stunde Zeit für ihr „Theaterstück“. Danach setzten sie sich wieder in den Außenkreis, wobei sie sich zuerst anhören, was die „Zuschauerinnen“ über das „Stück“ zu sagen haben und dann erst selbst Stellung beziehen. Die Zuschauerinnen geben nun ihre Eindrücke wieder und können dabei folgende Fragestellungen als Leitlinien zur Hilfe nehmen.

- Welches Argument/welche Situation hat mir besonders gut gefallen? Warum?
- Was hätte man anders machen können? (Hier empfiehlt es sich den Kritik beinhaltenden Satz mit den Worten „Ich hätte mir gewünscht, dass ...“ zu beginnen, um die Schauspielerinnen nicht persönlich anzugreifen.)

In der offenen Diskussionsrunde werden so Argumentationslinien entworfen, die sich in einer ähnlichen Situation gut anwenden lassen. Die allgemeinen Feedbackregeln (siehe allgemeines Berufsorientierungshandbuch) können zur Hilfestellung bei der Diskussion verwendet werden.

**Dauer der Methode:** 1 Stunde.

**Vorbereitung/Material:** kleine Zettelchen mit Regieanweisungen, Namensschilder.

**Anmerkungen:** Diese Methode erfordert viel Geschick und Übung seitens der Leitung, da die Diskussion weder zu belanglos ablaufen soll noch zu emotionsgeladen, wodurch leicht Themenverfehlungen oder persönliche Verletzungen zustande kommen können. Das Rollenspiel versetzt die Darstellenden in die vorgegebene Situation. Auf diesem Wege prägen sich Sachverhalte am besten im Gedächtnis ein. Dadurch ist es gar nicht nötig, dass man sich Notizen macht, denn man erlebt die Situation am eigenen Leib (und dennoch im geschützten Rahmen der Trainingssituation). In abgeschwächter Form trifft das auch auf die Zuschauerinnen zu, die zwar nicht selbst aktiv sind aber ein „gutes Theaterstück“ präsentiert bekommen.

**Tipp:** Das Rollenspiel kann thematisch variiert und wiederholt werden.

**Zielgruppen:** Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung, Frauen mit langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit.

### 2.3.3.2 Warum will ich arbeiten?

**Theoretischer Abriss:** Nach einer längeren Abwesenheit aus dem Erwerbsleben finden sich gerade Frauen in der Situation wieder, dass ihnen ihre beruflichen Qualifikationen und sozialen Fähigkeiten (soft skills) nicht mehr präsent sind. Dadurch kann Unsicherheit entstehen, die für eine Wiederaufnahme der Berufstätigkeit nicht förderlich ist. Je länger die Erwerbsarbeitspause gedauert hat und je älter eine Arbeitsuchende ist, desto öfter wird sie sich dem konkreten Prozess der Arbeitssuche aussetzen müssen. Dementsprechend höher ist die Frustration, die sich bei misslungenen Versuchen des Wiedereinstiegs angesammelt hat. Diese Frustration kann eine negative Erwartungshaltung bei Erstgesprächen mit potenziellen ArbeitgeberInnen vergrößern und somit zu einem wenig gelungenen Ersteindruck beitragen. Insbesondere bei der ersten Kontaktaufnahme mit potenziellen ArbeitgeberInnen ist es daher effektiv, einen selbstbewussten und klaren Eindruck zu hinterlassen. Kommunikationsforschungen belegen, dass innerhalb der ersten zwei Minuten eines Gesprächs die meisten Informationen vom Gegenüber aufgenommen werden. Die Aufmerksamkeitsspanne und der Informationsgewinn sind also in dieser ersten Zeit eines Gesprächs besonders hoch. Diese ersten Minuten sollten daher genutzt werden. Mittels Übungen kann die Selbstdarstellungsfähigkeit in dieser Zeit trainiert werden. Das hilft, die persönliche Nervosität zu senken und dadurch das Auftreten gegenüber potenziellen ArbeitgeberInnen zu stärken.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit (in 2er-Teams, 6er-Teams), eventuell Diskussion im Plenum, Paar-Interviews (Ringelspieldiskussion).

**Übungsziel:** Erlernen einer realistischen Einschätzung der Redezeit, Training der Selbstdarstellung, Stärkung des Selbstbewusstseins, Schulung des aktiven Zuhörens, Stärkung der Konzentrationsfähigkeit.

**Quelle:** [www.learn-line.nrw.de/angebote/koedukation/fortbildung/for\\_methoden/wahr3.htm](http://www.learn-line.nrw.de/angebote/koedukation/fortbildung/for_methoden/wahr3.htm) [15.11.2006], Adaption der Autorin.

**Beschreibung der Methode:** Es werden Gruppen zu je sechs Personen gebildet, wobei immer zwei TN einander gegenüber sitzen. Es bestehen also ein Innen- und ein Außenkreis von je drei Personen. Im nun folgenden Rollenspiel hat der Innenkreis die Aufgabe, eine/n potenzielle/n ArbeitgeberIn bei einem Erstgespräch darzustellen, spricht dabei aber nicht, sondern hört ausschließlich zu während der Außenkreis die Rolle der Bewerberin um eine freie Arbeitsstelle innehat. (Die Rollen werden dann getauscht und der Außenkreis hört zu.) Auf das Beginnzeichen der Teamleitung hin, beginnt der Außenkreis mit seiner Darstellung. Es sollen Fragen zur Motivation für den Wiedereinstieg behandelt werden (z. B.: Warum möchte ich ins Berufsleben zurück? Was erwarte ich mir von meinem neuen Beruf?). Die Redezeit pro Person beträgt zwei Minuten und wird von der Teamleitung präzise eingehalten. Darüber hinausgehende Redebeiträge werden höflich aber bestimmt abge-

brochen. In den nächsten zwei Minuten hat der Innenkreis die Aufgabe, die oben angegebenen Fragen zu beantworten, und der Außenkreis hört aufmerksam zu, gibt aber keine spontanen Rückmeldungen. Nach jeweils zwei Minuten des Sprechens und Zuhörens rückt der Außenkreis um eine Person weiter und bespricht mit dem/der „neuen ArbeitgeberIn“ Fragen zu den persönlichen Stärken und Schwächen (z. B.: Was kann ich gut? Was sind meine Schwächen?). Nach einem letzten Wechsel sollen die TN die zukünftigen Ziele betreffende Fragen erörtern (z. B.: Was sind meine beruflichen Ziele? Wo möchte ich in 10 Jahren stehen?).

Feedback erfolgt erst jetzt, in der zweiten Runde. Die TN werden aufgefordert, sich an die allgemeinen Feedback-Regeln zu halten (z. B. ausreden lassen, Ich-Botschaften vermitteln etc.). Die Paare teilen einander mit, was ihnen an der Darstellung der anderen gefallen hat und was sie vermisst haben. Der Fokus bei dieser Feedback-Runde liegt bei der Beantwortung folgender Fragen: „Welchen Gesamteindruck hat meine Gesprächspartnerin hinterlassen? Habe ich den Ausführungen meines Gegenübers gut folgen können? Was hat mir zu einer kompletten Information gefehlt? Was hätte man anders machen können?“. Nachdem sowohl die Person im Außenkreis als auch die im Innenkreis ein Feedback erhalten hat (also nach 2x2 Minuten), rückt der Außenkreis wieder weiter. Auch bei der Feedback-Runde sollte die Zwei-Minuten-Regel eingehalten werden, um die Konzentrationsfähigkeit der TN nicht übermäßig zu strapazieren und um zusätzlich deren Zeiteinschätzung zu trainieren.

**Dauer der Methode:** 30 Minuten (12 Minuten für die Darstellungsrunde und 12 Minuten für die Feedback-Runde), plus im Bedarfsfall Plenardiskussion (Dauer je nach Diskussionsfreudigkeit der TN).

**Vorbereitung/Material:** Ein Sessel pro TN.

**Anmerkungen:** Um die Ringenspiel-Diskussionen erfolgreich einsetzen zu können, ist Vorarbeit notwendig. Die TN müssen wissen, welche Ziele sie bei der Arbeitsuche verfolgen. In der Einstiegsphase ist die Methode daher nicht geeignet.

Der Vorteil der Methode liegt darin, dass die TN Feedback von unterschiedlichen Personen und somit aus unterschiedlichen Perspektiven bekommen. Dadurch, dass sich alle TN in einer ähnlichen Ausgangssituation befinden, zeichnet sich das Feedback zusätzlich durch persönliche Erfahrungswerte aus. Das Feedback wird im kleinen Rahmen ausgetauscht und kann durch diese persönliche Note eher akzeptiert werden. Eine Plenardiskussion ist nur dann sinnvoll, wenn die allgemeine Reflexion über die gemachten Erfahrungen Erfolg verspricht und gewünscht ist. Mitunter ist es den TN lieber, wenn ihre Erfahrungen im kleinen Rahmen bleiben. In diesem Falle ist von einer Gesamtgruppendifkussion abzusehen. Die Entscheidung ist von der Gruppenzusammensetzung und -atmosphäre abhängig zu machen.

Die Methode erfordert ein hohes Maß an Konzentrationsfähigkeit, da man sich über mehrere Runden hinweg, die Gesprächsbeiträge der anderen TN merken muss, ist also vielleicht nicht für alle Gruppen geeignet.

**Tipp:** Die TN können vorab ein wenig Zeit erhalten, um sich Antworten auf die Fragen zu überlegen. Eventuell können sie sich Notizen machen, wodurch allerdings die Methode weniger an die Lebensrealität angepasst ist, da man selten mit einem Notizblock in der Hand kommuniziert. Je kürzer diese Vorbereitungszeit ist, desto besser wird das Reaktionsvermögen geschult, um auch in unvorbereiteten Situationen eine rasche und dennoch gut strukturierte Information geben zu können (z. B. wenn im Bekanntenkreis das Gespräch auf eine offene Stelle kommt).

Um die Spontaneität einer Situation besser wiederzuspiegeln, kann die Übung auch ohne Materialien (Sessel) im Stehen gemacht werden, um nonverbale Aspekte (z. B. Körpersprache) besser berücksichtigen zu können.

Die Fragen können je nach Schwerpunktsetzung in der Gruppe variiert werden.

**Zielgruppen:** Frauen nach langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit.

### 2.3.3.3 Langweiler kurzweilig

**Theoretischer Abriss:** Im Zuge einer längeren Abwesenheit vom Erwerbsarbeitsmarkt kommt es mitunter zu einem Absinken der kommunikativen Fähigkeiten aufgrund von mangelnder Praxis. Um eine effektive Kommunikation zu ermöglichen, ist die Kenntnis der eigenen Strategien und unbewussten Verhaltensweisen in Kommunikationen wesentliche Voraussetzung.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit (in 3er-Teams, Gesamtgruppengrößen von 9–27 TN), Diskussion.

**Übungsziel:** Stärkung kommunikativer Kompetenzen, des Selbstbewusstseins und der Durchsetzungsfähigkeit.

**Quelle:** Mohammed El Hachimi/Liane Stephan 2000, Mappe 3, Übung 23.

**Beschreibung der Methode:** Zunächst überlegt sich jede TN für sich, welche Strategien sie anwendet, um ihre GesprächspartnerInnen für ein Thema zu interessieren bzw. sie zu langweilen (z. B. laut sprechen, gestikulieren, bedeutungsvolle Pausen einfließen lassen etc.). Die TN bilden Dreier-Gruppen. Eine Person versucht nun, ihre beiden Gegenüber vier Minuten lang mit einer spannenden Erzählung zu fesseln. Die Thematik ist nicht festgelegt. Das Thema könnte z. B. „mein letzter Arbeitsplatz“ lauten. Danach versucht dieselbe TN ihre Gesprächspartnerinnen zu langweilen (Thema z. B.: „meine ehemaligen ArbeitskollegInnen“). Die Zuhörerinnen sollen ihre Reaktion ausschließlich nonverbal (mittels Mimik und Gestik) zum Ausdruck bringen. Danach werden die Positionen getauscht, sodass jede TN einmal die Rolle der Erzählerin übernimmt. In der anschließenden Kleingruppendiskussion wird ausgetauscht, welche Strategien angewandt wurden und wie sehr sie ihr Ziel zu langweilen/zu interessieren erreicht haben.

**Dauer der Methode:** 45 Minuten.

**Tipp:** Eine TN versucht die Gesamtgruppe zu langweilen/interessieren.

**Zielgruppen:** Frauen nach langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit.

### 2.3.3.4 Vernissage

**Theoretischer Abriss:** Eine längere Abwesenheit vom Erwerbsarbeitsmarkt zieht neben finanziellen auch soziale Konsequenzen nach sich. Die tägliche Kommunikation mit anderen Menschen ist nicht mehr gegeben. Insbesondere Frauen werden immer wieder soziale Kompetenzen zugeschrieben, weshalb sie für den internen sozialen Austausch am Arbeitsplatz (und auch in anderen Bereichen) verantwortlich sind. Mitunter ist aber die soziale Kontaktfähigkeit von Menschen aufgrund einer Phase der Erwerbsarbeitslosigkeit vermindert, ihre Kommunikationsfreude hat abgenommen oder die verbale Ausdrucksstärke hat gelitten. In der folgenden Methode geht es darum, diese kommunikativen Kompetenzen wieder aufzufrischen. Die Tatsache, dass die menschliche Kommunikation durch visuelle Aspekte wesentlich beeinflusst wird, macht man sich in der folgenden Übung zu nutze und verwendet Bilder zur Anregung von Kommunikation.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit (2-Teams oder Teams bis zu 12 Personen), Planspiel.

**Übungsziel:** Stärkung kommunikativer Kompetenzen (z. B. sprechen vor größeren Gruppen, Redezeit einhalten, ...), Reflexion und Vertreten der eigenen Meinung gegenüber einer Kleingruppe, Verbesserung der Präsentationsfähigkeiten vor einer Kleingruppe. Stärkung des Selbstbewusstseins.

**Quelle:** [www.learn-line.nrw.de/angebote/koedukation/fortbildung/for\\_methoden/wahr11.htm](http://www.learn-line.nrw.de/angebote/koedukation/fortbildung/for_methoden/wahr11.htm) [15.11.2006].

**Beschreibung der Methode:** Im Raum wird auf einer ausreichend großen Fläche eine große Menge an Bildern ausgebreitet (z. B. Tisch, Fensterbrett, Fußboden). Die TN haben nun zehn Minuten Zeit, sich das Bild auszusuchen, das sie am meisten anspricht. Bei der Auswahl soll auf das vorgegebene Thema „Wie sieht die Arbeitswelt für Frauen ab 45 aus?“ Bezug genommen werden. Um eine wirklich persönliche Auswahl zu gewährleisten, sollten die TN in diesen zehn Minuten nicht miteinander sprechen und auch sonst nicht abgelenkt werden (z. B. Fenster schließen, um laute Straßengeräusche zu vermeiden). Wenn jede TN ihr Bild gewählt hat, wird es mit Klebeband auf dem Flipchart befestigt. Die/Der TR gibt eine verbale Einführung zur Einstimmung in die Situation: „Wir erleben die Eröffnung einer Kunstaussstellung. Sie sind als erfolgreiche und bekannte Künstlerinnen eingeladen, Ihre Werke zum Thema: ‚Wie sieht die Arbeitswelt für Frauen ab 45 aus?‘ vor diesem fachkundigen Publikum zu präsentieren.“ Die TN versetzen sich nun in die Rolle der Künstlerin, die das „Werk“ angefertigt hat, und haben etwa 5 Minuten Zeit, ihr Bild zu präsentieren. Das „Werk“ erhält von der Künstlerin einen Namen, der mit dem Stift auf das Flipchart geschrieben wird. Die Künstlerin sollte schlüssig vermitteln, warum sie ihr Bild zu dem gestellten Thema gemacht hat. „Warum habe ich das Bild gemalt/fotografiert? Was wollte ich mit dem Bild ausdrücken? Welches Anliegen verbinde ich mit dem Thema?“ sind Fragen die dabei behandelt werden sollen. Ein Dialog zwischen „Künstlerin“ und „Publikum“ ist erwünscht, Nachfragen sind gestattet.

**Dauer der Methode:** 10 Minuten in der Auswahlphase plus weitere 5 bis 10 Minuten pro TN (= je nach Gruppengröße 60 bis 120 Minuten).

**Vorbereitung/Material:** Bilder aus Illustrierten mit stark unterschiedlichen, unzusammenhängenden Sujets, Flipchart (oder Staffelei/Tafel/White Board), Klebeband, Stifte (oder Kreide/White-Board-Stifte).

**Anmerkungen:** Um eine möglichst vielfältige Sammlung an Bildern zusammenzustellen, ist eine längere Vorbereitungsphase für den/die TR einzurechnen. Die ausgewählten Bilder sollten nicht zu kleinformatig sein, um potenziell vorhandene Sehschwächen nicht zum Problem werden zu lassen (A4 wäre optimal). Je unterschiedlicher die Darstellungen auf den Bildern inhaltlich und in ihrem Stil sind (z. B. farbig und schwarz-weiß, reale Photos und Zeichnungen/Gemälde/Computergraphiken, Personen/Tiere/Landschaften/Architektur/Gegenstände als Abbildungen ...), desto vielfältiger wird die Diskussion, und desto eher wird den unterschiedlichen Charakteren der TN Rechnung getragen. Von Werbeträgern ist abzuraten.

Die Methode eignet sich zur Einstimmung, da keinerlei Vorkenntnisse nötig sind.

Die Gruppengröße sollte 20 Personen nicht übersteigen, da mit zunehmender Zeitdauer und der Anzahl der „Werke“ die Aufmerksamkeit und das Interesse des Publikums nachlassen.

**Tipp:** Die Gestaltung des Raumes kann an die Situation bei einer Ausstellungseröffnung angepasst werden (z. B. Packpapier in Sichthöhe an den Wänden ringsum, nach vorne in Richtung Flipchart gerichtete Sitzreihen, ein Gong zu Beginn, ein kleines Podest mit Mikrophon neben dem Flipchart, eine Staffelei statt dem Flipchart, an der die Bilder befestigt werden, ...). Die dazu nötige Vorbereitungszeit einkalkulieren!

**Zielgruppen:** Jugendliche und junge Erwachsene, Frauen nach einer langen Abwesenheit von der Erwerbsarbeit.

### 2.3.3.5 Sich behaupten

**Theoretischer Abriss:** Die Körpersprache spielt in der Kommunikation eine wesentliche Rolle. Ob sich jemand in Konfliktsituationen behaupten kann, liegt meist nicht ausschließlich an den besseren Argumenten, sondern mitunter auch zu einem Gutteil an der eingesetzten Körpersprache.

**Art der Übung:** Paarübung; Rollenspiel.

**Übungsziel:** Bewusstmachen von eigenen und fremden Kommunikationsstilen, Austesten von Alternativen im Kommunikationsstil und Feststellen, welcher Stil für eineN persönlich am besten geeignet ist, Stärkung des Selbstbewusstseins.

**Quelle:** Gitta Mühlen-Achs 1998, Seite 133.

**Beschreibung der Methode:** Stellen Sie sich zu zweit frontal zueinander auf. Stellen Sie sich so, dass Sie einander mit ausgestreckten Armen noch berühren können. Schauen Sie sich in die Augen, ohne zu lächeln.

Ihr Gegenüber sagt zu Ihnen: „Sie haben eine ganz schlechte Arbeit abgeliefert. Sie müssen alles noch einmal machen, und zwar gleich!“

Sie antworten: „Nein, damit bin ich keinesfalls einverstanden. Meine Arbeit war gut. Ich werde sie deshalb nicht noch einmal machen.“

Sprechen Sie diesen Text mehrfach hintereinander, und nehmen Sie dabei jeweils eine der folgenden anderen Haltungen ein:

- Stehen Sie aufgerichtet und breitbeinig. Stemmen Sie die Arme rechts und links in die Hüften, runzeln Sie die Stirn, kneifen Sie die Augen etwas zusammen, lächeln Sie nicht, und reden Sie mit lauter Stimme.
- Schließen Sie die Beine, stellen Sie die Füße parallel und eng nebeneinander. Legen Sie die Arme an den Körper, fassen Sie vor dem Bauch eine Hand mit der anderen. Schauen Sie Ihr Gegenüber aus den Augenwinkeln an, sprechen Sie leise mit hoher Stimme, stark modulierend und im Singsang.
- Nehmen Sie eine entspannte Spielbein-Standbein-Haltung ein, drehen Sie Ihren Körper aus der direkten Konfrontation. Stecken Sie beide Hände lässig in Ihre Taschen, legen Sie den Kopf leicht und entspannt nach hinten, sodass der Blick von oben herab fällt. Grinsen Sie, sprechen Sie den Text, und bewegen Sie den Kopf leicht hin und her.

Überlegen Sie mit der/dem anderen:

- Welches Verhältnis zwischen Ihnen beiden wurde durch die jeweilige Haltung ausgedrückt?
- In welcher Haltung haben Sie sich auf gleicher sozialer Stufe gefühlt?
- Wie groß waren jeweils die Chancen, sich durchzusetzen?

Probieren Sie wieder in den unterschiedlichen Haltungen die alternative Antwort:

- „Aber natürlich, es tut mir furchtbar leid, geben Sie mir noch eine Chance, es wieder gutzumachen? Bitte!“

Tauschen Sie die Erfahrungen aus, die mit den jeweiligen Arrangements gemacht wurden.

**Dauer der Methode:** 1 Stunde.

**Zielgruppen:** Frauen in Handwerk und Technik, Frauen mit langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit.

### 2.3.3.6 Der Arbeits-MARKT

**Theoretischer Abriss:** Der Arbeitsmarkt stellt Frauen ab 45 Hürden in den Weg. Seitens der ArbeitgeberInnen wird ungern in diese Arbeitskräfte investiert, da sie aufgrund ihrer Vordienstzeiten meist teurer sind als Jüngere. Ist man nicht in einer Spitzenposition gewesen und hat dort eine Monopolstellung inne gehabt, wird man schnell zum „alten Eisen“ gezählt und als nicht leistungsfähig abqualifiziert. Dazu kommt eine gesellschaftliche Werthaltung, die dem „Jugendkult“ weit mehr Bedeutung beimisst als der „Altersweisheit“. Die Ausgangsposition ist also nicht einfach. In der Regel sind die Betroffenen selbst die besten Expertinnen für ihr Leben – nur man-



gelt es am Machtpotenzial, um diese Expertise auch in die Realität umsetzen zu können. In spielerischer Form können sich die TN bei der dargestellten Methode dem „Machtrausch hingeben“ und über geeignete Maßnahmen zum Wiedereinstieg in den Erwerbsarbeitsmarkt diskutieren.

**Art der Übung:** Großgruppe, Planspiel (Marktplatz und Fishbowl).

**Übungsziel:** Förderung des Selbstbewusstseins, Kommunikationstraining (z. B. Einhaltung von Redezeit, themenfokussiert sprechen, zuhören ohne zu unterbrechen), Anregen von Hilfe zur Selbsthilfe.

**Quelle:** [www.learn-line.nrw.de/angebote/koedukation/fortbildung/for\\_methoden/hand3.htm](http://www.learn-line.nrw.de/angebote/koedukation/fortbildung/for_methoden/hand3.htm) [15.11.2006].

**Beschreibung der Methode:** Jede TN schreibt auf ein DIN A 4 Blatt die ihrer Meinung nach effizienteste Methode um Frauen ab 45 beim Wiedereinstieg in den Erwerbsarbeitsmarkt zu unterstützen. Das Blatt wird entweder mit einer Schnur um den Hals gebunden oder mit einer Sicherheitsnadel an der Kleidung befestigt. Die TN sind nun „Marktstandlerinnen“, die ihre „Waren anpreisen“. Dazu gehen sie im Raum umher und loben lautstark die Vorzüge der von ihnen aufgeschriebenen Maßnahme. Die TN schreiten also wie auf einem Marktplatz umher und präsentieren ihre „Angebote“. Je nach vorgeschlagenem Thema finden sich die TN daraufhin in Gruppen zusammen. Die Strukturierung der Vorschläge kann entweder danach erfolgen, wer die Adressaten sind (z. B. AMS, ArbeitgeberInnen, Arbeitsuchende, Ministerium, ...) oder nach der Art der Maßnahme (z. B. Kurs, Ausbildung, ...), oder auch nach dem Inhalt der Maßnahme (z. B. Bewerbungstraining, Selbsthilfekompetenzen stärken, ...). Damit ist die „Marktzeit“ beendet und die „Fishbowl-Zeit“ beginnt. Die erste Gruppe mit ähnlichen Themen nimmt im Innenkreis (der „Fishbowl“) Platz, wobei ein Sessel leer bleibt. Jede TN stellt kurz und prägnant ihre Vorschläge vor. Die Redezeit pro Person sollte zwei Minuten nicht überschreiten. Auf dem freien Platz kann eine TN aus der Außengruppe in den Kreis treten, um nachzufragen oder Zusatzinformationen zu geben (max. 2 Min.). Der/Die TR muss auf die Einhaltung der Redezeit achten. Es sollten keine Referate zum Themenschwerpunkt gehalten werden, sondern nur ein kurzer Erfahrungsaustausch stattfinden.

**Dauer der Methode:** 1,5 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** farbige DIN A4-Blätter (1 Blatt pro TN), Stifte (ein Stift pro TN), 1 Sessel pro TN plus ein Extrasessel, entweder Locher und Schnüre um die Blätter um den Hals zu hängen oder Sicherheitsnadeln um die Blätter an der Kleidung zu befestigen.

**Anmerkungen:** Die Methode ist nur in einer fortgeschrittenen Gruppe, die mit der Thematik bereits vertraut ist und Ideen zum Thema entwickelt hat, sinnvoll anzuwenden. Auch Die/Der TR sollte bereits Erfahrung in der Gruppenführung und mit der Thematik haben, da sie es ist, die bei der Gliederung der Themen notfalls helfen können muss.

Es sollten nicht mehr als 30 Personen an der Methode teilnehmen, da sie sonst zu lange dauert. Der Raum sollte Platz zum herumgehen für 30 TN bieten, also nicht zu klein sein.

**Tip:** Im Anschluss an die Fishbowl-Präsentationen kann eine Feedback-Runde in der Gesamtgruppe durchgeführt werden.

In einer abgewandelten Form, die ebenfalls das Anpreisen von Waren zum Inhalt hat, beschreiben El Hachimi/Stephan 2000, Mappe 4, Übung 12, die Methode. In dieser Version werden Vierer-Teams gebildet, von denen eine TN verkauft, eine zum Kaufen angeregt werden soll und zwei beobachten. Die Verkaufenden haben fünf Minuten Zeit, ihre potenziellen Kundinnen zu überzeugen. In der Kleingruppe wird darauf diskutiert, wie verbal versucht wurde, zu überzeugen, und welche Körpersprache eingesetzt wurde. Nach einem dreiminütigen Feedback werden die Rollen jeweils getauscht. Was verkauft wird, ist nicht festgelegt.

**Zielgruppen:** Frauen ab 45, Jugendliche und junge Erwachsene.

### 2.3.3.7 Steckbrief

**Theoretischer Abriss:** Bei einem Wiedereinstieg in den Erwerbsarbeitsmarkt ist es wichtig, sich selbst gut präsentieren zu können. Aufgrund längerer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit kann diese Fähigkeit verloren gehen. Um sich selbst im besten Licht erscheinen zu lassen, ist eine Selbstreflexion Grundvoraussetzung. Selbst- und Fremdwahrnehmung unterscheiden sich mitunter voneinander; daher ist folgende kurze Methode gut geeignet, um ein realistisches Selbstbild zu entwickeln und auf die unvermeidliche Bewerbungsfrage „Was sind ihre Stärken und Schwächen“ fundiert antworten zu können.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Reflexion und Fragebogen.

**Übungsziel:** Schulung der Selbstwahrnehmung, inhaltliche Vorbereitung auf ein Bewerbungsgespräch.

**Quelle:** Sally Longson 1999, Seite 67.

**Beschreibung der Methode:** Die TN notieren sich ihre drei besten und ihre drei schlechtesten Eigenschaften. Daraufhin spricht jede mit drei Personen, die sie gut kennt und bittet sie, ihnen ganz spontan zwei Fragen stellen zu dürfen. Die Gesprächspartner sollen nicht überlegen und so rasch als möglich antworten. Die beiden Fragen lauten:

- Was sind drei gute Eigenschaften an mir?
- Was sind drei schlechte Eigenschaften an mir?

Im Endeffekt haben die TN 18 Eigenschaften gesammelt und können sie mit ihrer Selbstwahrnehmung vergleichen. Da die Frage nach den Stärken und Schwächen in so gut wie jedem Bewerbungsgespräch auftaucht, ist diese Methode sinnvoll, um sich im Vorfeld eine passende Antwort auf diese Standard-Frage zu überlegen.

**Dauer der Methode:** 15–20 Minuten.

**Vorbereitung/Material:** Ein Blatt Papier und Schreibstifte.

**Anmerkungen:** Die Methode ist sehr einfach anzuwenden, und es bedarf keinerlei Vorkenntnisse oder Vorbereitungszeit. Sie eignet sich daher bestens für die Anfangsphase der BO.

Die Informationen müsse nicht persönlich eingeholt werden – im Gegenteil, es empfiehlt sich aus Zeitersparnis die Fragen telefonisch zu erledigen.

**Tipp:** Auch als Hausübung mit nachfolgender Präsentation in der Gruppe gut geeignet.

**Zielgruppen:** Frauen nach langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit.

### 2.3.3.8 Raushalten – Dreinreden

**Theoretischer Abriss:** Sich in der Erwerbsarbeit im richtigen Augenblick einzubringen und in der richtigen Situation Abstand zu halten, will gelernt sein. Mitunter ist es von Vorteil, sich bei Situationen nicht einzumischen, wohingegen man zu anderen Themen gute Vorschläge einzubringen hätte. Insbesondere Frauen lassen sich aufgrund ihrer meist untergeordneten beruflichen Position leichter bei einem Gespräch zum Schweigen bringen als Männer und haben es schwerer als Männer, sich Gehör zu verschaffen. Mit zunehmendem Alter kann sich diese „Schweigestrategie“ im Berufsleben zunehmend manifestiert haben, und eine Änderung der Strategie ist umso notwendiger.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit (3er-Teams, Gesamtgruppengröße maximal 30 TN), Rollenspiel und Diskussion.

**Übungsziel:** Stärkung des Selbstbewusstseins, Entwicklung von Kommunikationsstrategien.

**Quelle:** Mohammed El Hachimi/Liane Stephan 2000, Mappe 3, Übung 27 und 28.

**Beschreibung der Methode:** Es werden Dreier-Gruppen gebildet. Zwei TN der Gruppe beginnen nun ein intensives Gespräch (z. B. zum Thema „Lebenssituation von Frauen über 45“). Bei der ersten Runde reden sie dabei ohne Punkt und Komma, ohne die dritte TN, die versucht, sich Gehör zu verschaffen, an dem Gespräch teilnehmen zu lassen. Nach fünf Minuten werden die Rollen getauscht. Nachdem alle die Rolle der „erfolgreichen Beteiligten“ übernommen haben, tauschen sich die TN in der Kleingruppe über ihre Erfahrungen mit der Methode aus. „Welche Strategien waren erfolgreich?“ und „Welche Strategien haben zu nichts geführt.“ Soll in der Kleingruppe diskutiert werden.

In der nächsten Runde soll dann genau das Gegenteil trainiert werden. Die dritte TN versucht, sich auf jeden Fall aus dem intensiven Gespräch der beiden anderen TN herauszuhalten, während die beiden sie unbedingt in das Gespräch mit hineinziehen wollen. Nachdem jede TN fünf Minuten versucht hat, sich aus der Diskussion herauszuhalten, werden die (nicht) erfolgreichen Strategien in der Kleingruppe diskutiert.

**Dauer der Methode:** 1 Stunde.

**Zielgruppen:** Frauen nach einer langen Abwesenheit von der Erwerbsarbeit.

## 2.3.4 Vereinbarkeit

### 2.3.4.1 Mein Zeit-Budget

**Theoretischer Abriss:** Frauen mit Kinderbetreuungspflichten haben in der Regel wenig Freizeit, aber eine Fülle von unterschiedlichen Aufgaben zu bewältigen. Wird ein Beruf ergriffen, ist effizientes Zeitmanagement von Nöten, um die Aufgaben unter einen Hut zu bringen. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, eine Art „Ist-Zustandserhebung“ durchzuführen und zu diesem Zweck die Tätigkeiten, die im Laufe eines Tages verrichtet werden, aufzuschreiben. Der erste Schritt, um den eigenen Umgang mit Zeit zu verbessern, ist, sich anzuschauen, womit man seine Zeit verbringt, um dann jene Tätigkeiten zu identifizieren, die unnötig „die Zeit stehlen“. Der zweite Schritt ist, sich klarzumachen, wie viel Zeit man/frau wofür verwendet. Durch gezieltes Zeitmanagement können eine neue Zeitorganisation und damit notwendige Ruhepausen geschaffen werden.

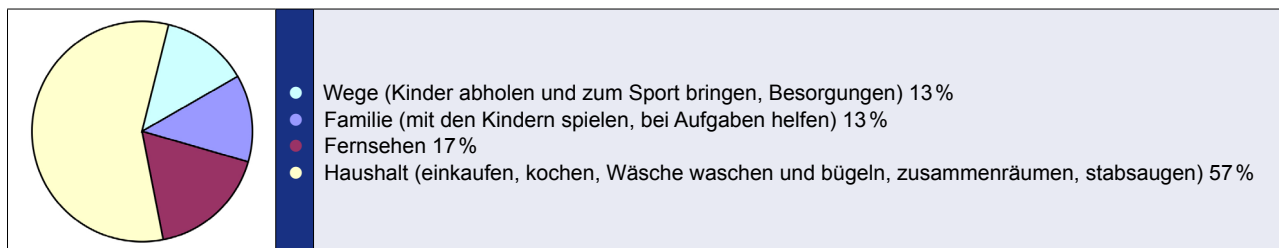
**Art der Übung:** Einzelarbeit und Kleingruppenarbeit, Fragebogen und eventuell Diskussion im Plenum.

**Übungsziel:** Bewusstmachung der eigenen Zeitorganisation und Erarbeiten von Alternativszenarien.

**Quelle:** Arbeitsmarktservice Österreich 2005, Seite 18ff.

**Beschreibung der Methode:** Von den TN wird eine Zeit-Torte angefertigt. In die Torte tragen sie sorgfältig die aktuelle Zeiteinteilung eines durchschnittlichen Wochenalltages (Art der Tätigkeit sowie das jeweilige Ausmaß an Stunden) ein. Je nach Stundenausmaß variiert die Größe des Tortenstücks. Als erster Schritt hilft es, allein die Stundenaufteilung zu erarbeiten, die einzelnen Tätigkeiten zusammenzufassen und erst darauf aufbauend die Torte zu zeichnen.

### Abbildung, Beispiel einer Zeittorte



Danach fragt der/die TR die TN, wie zufrieden sie mit ihrer Zeiteinteilung und mit der Zeitaufteilung in ihrer Familie sind. Dasjenige Gesicht, das ihre Stimmung am ehesten wiedergibt, wird groß auf ein Blatt Papier gezeichnet (Auswertungsphase). (Anm.: Die Verwendung von Farben betont die Stimmung.)



In Kleingruppen zu 3–4 Personen werden die Gesichter dann hergezeigt. Es wird überprüft, ob genug Zeit für die Ausübung des gewünschten Berufes zur Verfügung steht. Wenn nicht, sollte überlegt werden, ob und in welchem Zeitausmaß (und in welcher Form) Unterstützung im Haushalt und bei der Kinderbetreuung organisiert werden könnte. Auch hier sollte eine Liste erstellt werden (Welche Tätigkeiten kann ich abgeben? Wie viel Zeit gewinne ich dadurch?).

Die TN erstellen im Anschluss daran einen Idealplan eines zukünftigen Wochenalltags nach Wiederaufnahme einer Erwerbsarbeit“.

### Tabelle des Idealplans

| Tätigkeit | Anzahl der dafür verwendeten Stunden |
|-----------|--------------------------------------|
|           |                                      |
|           |                                      |
|           |                                      |

Im Plenum werden dann die Divergenzen zwischen dem Ist- und Soll-Plan diskutiert. Ist der Soll-Plan realistisch? Wer übernimmt die Tätigkeiten, die durch die Berufsausübung mangels Zeit nicht mehr ausgeübt werden können (z. B. Kinderbetreuung)? Etc.

**Dauer der Methode:** 2 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Evt. Handout mit einer leeren Zeit-Torte und einem leeren Idealplan, Schreibmaterial, Papier.

**Anmerkungen:** Der Nutzen des Idealplanes liegt darin, dass er bei Aufnahme der tatsächlichen Berufsausübung zur Orientierung dient. Es ist wichtig, dass die Zeiten für das Erledigen der jeweiligen Tätigkeiten nicht zu knapp gesetzt sind, da der Zeitplan bei der Anwendung in der Praxis sonst durcheinander kommt. Zu Beginn ist ein Verschätzen bei der zu veranschlagenden Zeit wahrscheinlich (z. B. weil Wegstrecken mit zu kurzer Dauer eingerechnet werden). Es ist wichtig, aus den Fehleinschätzungen für die Zukunft zu lernen. Im Zweifelsfall ist es sinnvoll, mehr Zeit einzukalkulieren. Sinnvoll und praxisnah ist es, Pufferzeiten einzubauen, da damit zu rechnen ist, dass man bei der Erledigung von Aufgaben immer wieder unterbrochen wird.

Man soll flexibel mit dem Idealplan der Zeitorganisation umgehen. Er dient immer als Orientierungshilfe, nicht als rigoroses Messinstrument. Ein Plan kann auch geändert werden, damit er besser an die tatsächlichen Rahmenbedingungen angepasst ist.

**Zielgruppen:** Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung.

### 2.3.4.2 Wenn ich groß bin

**Theoretischer Abriss:** Mädchen rechnen bereits früh damit, dass sie in ihrer Lebensplanung Verantwortlichkeiten für Kinder mitberücksichtigen müssen, wohingegen Burschen ihre Zukunftsplanung wesentlich stärker auf berufliche Belange konzentrieren. Im Laufe des Lebens verändern sich oft die Vorstellungen, wie das Leben zu gestalten ist und die Schwerpunkte verlagern sich (z. B. vom Beruf zur Familie und wieder zurück, wie es das klassische Drei-Phasen-Modell für Frauen mit Kindern beschreibt).

Herauszufinden, wie die Vorstellungen sich geändert haben, kann dabei helfen, weitere Änderungen aktiv in Angriff zu nehmen. Der Lebensentwurf eines jeden Menschen enthält meist sowohl „typisch männliche“ als auch „typisch weibliche“ Anteile. Sich bewusst zu machen, dass es keine eindeutige (z. B. aufgrund des Geschlechts) vorherbestimmte Lebensplanung gibt, kann von gesellschaftlichem Druck befreien.

**Art der Übung:** Einzelarbeit.

**Übungsziel:** Entwicklung von Lebensentwürfen abseits geschlechtstypischer Vorgaben.

**Quelle:** Jutta Hartmann 2006, Seite 1ff.

**Beschreibung der Methode:** Von der/dem TR wird eine Fallstudie präsentiert, die im Zuge einer Untersuchung zu Lebensentwürfen von jungen Mädchen und Burschen von Marlies Hempel 1995 ausgewertet wurde:

„Wenn ich groß bin, will ich mit meiner Freundin zusammenleben [...] Und eine Familie werde ich vielleicht gründen, aber trotzdem noch mit meiner Freundin zusammenleben. Wenn ich eine Familie habe, muss mein Mann arbeiten gehen und ich auch, denn meine Kinder sollen sehr gut von mir und meinem Mann erzogen werden. Dann, wenn wir sehr viel Geld haben, wird dann nur noch mein Mann arbeiten gehen. Ich werde mit meiner Freundin am Fenster sitzen und einen Kaffee trinken. Wenn ich alt und runzelig bin und mein Mann gestorben ist und die Kinder ausgezogen sind und meine Freundin noch lebt, werde ich mit ihr am Fenster sitzen und einen Tee trinken oder mehrere.“<sup>85</sup>

Im Anschluss an die Geschichte erhalten die TN eine viertel Stunde Zeit, um sich in die Zeit zurückzusetzen als sie selbst elf Jahre alt waren und den Text verfassen, sie selbst zu der Zeit zum Thema „wie ich mir mein weiteres Leben vorstelle“ geschrieben hätten. Danach wird auf ein zweites Blatt geschrieben, wie sich die TN gegenwärtig ihr zukünftiges Leben vorstellen. Dazu sollte ebenfalls eine viertel Stunde Zeit zur Verfügung gestellt werden. Nun sollen die TN die beiden Geschichten miteinander vergleichen und für sich selbst folgende Fragen beantworten: Was sind die wesentlichen Unterschiede? Wodurch sind die Unterschiede entstanden? Ist es im Nachhinein betrachtet enttäuschend, dass die Lebensentwürfe der Elfjährigen nicht realisiert wurden? Woran scheiterte es, dass das nicht passiert ist? Gibt es den Wunsch, die Lebensziele der damals Elfjährigen weiter zu verfolgen? Wenn ja, welche Möglichkeiten stehen mir dazu zur Verfügung?

**Dauer der Methode:** 1 Stunde.

**Vorbereitung/Material:** Schreibpapier, Stifte.

<sup>85</sup> Marlies Hempel 1995, Seite 109.

**Anmerkungen:** In einer gemischt-geschlechtlichen Gruppe können die Lebensentwürfe und deren Unterschiede im Hinblick auf „typisch männliche“ und „typisch weibliche“ Kriterien in Kleingruppen untersucht werden. Auch in einer geschlechtshomogenen Gruppe kann in Kleingruppen ausgetauscht werden, welche gemeinsamen Erfahrungen es bei den TN gibt.

Tipps: Um den Geschlechteraspekt bei der Methode zu vertiefen, können die Fragestellungen aufgeworfen werden: Welche Charakteristika enthält der Lebensentwurf, die für Frauen als typisch gelten? Welche neutralen Merkmale kommen vor? Welche Aspekte sind eher problematisch (z. B. weil sie nicht verwirklicht werden konnten) – die tendenziell Männern zugeschriebenen Lebensvorstellungen, oder die tendenziell Frauen zugeschriebenen?

**Zielgruppen:** Alle Zielgruppen.

### 2.3.4.3 Wochenplan

**theoretischer Abriss:** Werden Beruf und Familie zu wesentlichen Lebensaufgaben, muss der bisherige Tages- und Wochenablauf umgestellt werden. Diese Umstellung erfordert oft eine radikale Neu-Organisation. Basis für eine umfassende Umstellung ist in jedem Fall eine detaillierte Erhebung des Ist-Zustandes.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Fragebogen; eventuell Diskussion in der Kleingruppe oder im Plenum.

**Übungsziel:** Bewusstmachen der eigenen Zeitorganisation und Entwicklung von Alternativen zeitlichen Organisationsmodellen.

**Quelle:** Barrie Hopson/Mike Scally 2004, Seite 25f.

**Beschreibung der Methode:** Die TN füllen einen Wochenplan aus. Eine präzise Zeiteinteilung ermöglicht es, Tätigkeiten konkret zu benennen, wodurch den TN ihre tatsächlichen Zeitverwendung bewusst gemacht werden soll.

#### Tabelle, Wochenplan

|    | 0–2 | 2–4 | 4–6 | 6–8 | 8–10 | 10–12 | 12–14 | 14–16 | 16–18 | 18–20 | 20–22 | 22–24 |
|----|-----|-----|-----|-----|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Mo |     |     |     |     |      |       |       |       |       |       |       |       |
| Di |     |     |     |     |      |       |       |       |       |       |       |       |
| Mi |     |     |     |     |      |       |       |       |       |       |       |       |
| Do |     |     |     |     |      |       |       |       |       |       |       |       |
| Fr |     |     |     |     |      |       |       |       |       |       |       |       |
| Sa |     |     |     |     |      |       |       |       |       |       |       |       |
| So |     |     |     |     |      |       |       |       |       |       |       |       |

Im Anschluss überlegen sich die TN, ob diese vergangene Woche typisch für ihr Leben war oder nicht.

In einem nächsten Schritt werden die Tätigkeiten zu Rollenbildern zusammengefasst (z. B. kochen, Wäsche waschen, Putzen = Hausfrau). Die verschiedenen Rollen, die die TN einnehmen, werden nun danach gereiht, wie viel Zeit sie im Leben der TN einnehmen.

## Tabelle, Zeitanalyse

| Rolle              | Zeitanteil | 10% | 20% | 30% | 40% | 50% | 60% | 70–100% |
|--------------------|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|
| Mutter             |            |     |     |     |     |     |     |         |
| Tochter            |            |     |     |     |     |     |     |         |
| Partnerin          |            |     |     |     |     |     |     |         |
| Erwerbstätige      |            |     |     |     |     |     |     |         |
| Konsumentin        |            |     |     |     |     |     |     |         |
| Bürgerin           |            |     |     |     |     |     |     |         |
| Freundin           |            |     |     |     |     |     |     |         |
| Sportlerin         |            |     |     |     |     |     |     |         |
| Studentin/Lernende |            |     |     |     |     |     |     |         |
| Hausfrau           |            |     |     |     |     |     |     |         |
| Andere _____       |            |     |     |     |     |     |     |         |
| Andere _____       |            |     |     |     |     |     |     |         |

Nachdem sich einige Rollen überschneiden (z. B. wenn die TN mit ihrer Freundin regelmäßig joggen geht), ist sie in dieser Zeit sowohl Freundin als auch Sportlerin. Daher wird die Gesamtsumme 100 % mitunter übersteigen.

Im dritten Schritt wird nun die Zufriedenheit mit den jeweiligen Rollen und der dafür aufgewendeten Zeit besprochen. Anstatt der in Methode 2.3.4.1 verwendeten Gesichter verwenden Hopson und Scally (2004, Seite 95) ein stärker ausdifferenziertes System von fünf Sternen (angelehnt an Hotel-Kategorien) zur Beurteilung.

|                 |                 |           |                |                           |
|-----------------|-----------------|-----------|----------------|---------------------------|
| *               | *               | **        | ****           | ****                      |
| nicht zufrieden | mäßig zufrieden | zufrieden | sehr zufrieden | außerordentlich zufrieden |

Eine eventuell anschließende Diskussion kann in Kleingruppen oder im Plenum stattfinden. Es wird diskutiert, wie der Wochenplan gemäß den persönlichen Wünschen und Möglichkeiten verändert werden könnte. Fragen zur Vereinbarkeit können angesprochen werden: Wer übernimmt die Tätigkeiten, die durch die Berufsausübung mangels Zeit nicht mehr ausgeübt werden können (z. B. Kinderbetreuung)? Müssen durch den Berufseinstieg neue Prioritäten gesetzt werden?

**Dauer der Methode:** 2 Stunden Auswertung (gegebenenfalls eine Woche Erstellung des Wochenplans).

**Materialien:** Handouts zum Wochenplan, Zeitanalyse sowie Beurteilungs-Sterne.

**Anmerkung:** Als Referenzzeitraum empfiehlt es sich, die letzte Woche heranzuziehen, da die Erinnerungen diesbezüglich frisch sind. Das Ausfüllen des Wochenplanes kann als tägliche Aufgabe am Abend an die TN herangetragen werden, wodurch die Zeiteinteilung beinahe in „Echtzeit“ erfasst wird. Das Ausfüllen kann also auch als Hausübung erledigt werden.

**Zielgruppen:** Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung.

### 2.3.4.4 Die Neuorganisation der Kinderbetreuung

**Theoretischer Abriss:** Die Organisation der Kinderbetreuung spielt bei der täglichen Zeitorganisation eine zentrale Rolle. In vielen Familien ist es notwendig, eine ganztägige oder zeitweise außerfamiliäre Kinderbetreuung zu organisieren. Dies bedeutet einen Mehraufwand an Kosten, aber auch eine Umstellung für die gesamte Familie. Vorliegende Übung zielt darauf ab, mit Hilfe ausgearbeiteter Fragen die Frauen bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung zu unterstützen. Zusätzlich dient sie zur Antizipation von potenziellen

Schwierigkeiten, die bei der Aufnahme der Berufstätigkeit im Hinblick auf die Kinderbetreuung auf sie zukommen können, um diesen besser „gewachsen“ zu sein.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Reflexion.

**Übungsziel:** Auseinandersetzung mit der Organisation von Kinderbetreuung bei Aufnahme einer Berufstätigkeit, Entwicklung von Lösungen für die Vereinbarkeitsproblematik.

**Quelle:** Arbeitsmarktservice Österreich 2005, Seite 22ff.

**Beschreibung der Methode:** Die TN erhalten ein Handout mit Fragen, die jede für sich beantwortet:

- Wer in meiner Familie übernimmt bei Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit die Kinderbetreuung und in welchem Ausmaß? Wie werden die Kinderbetreuungspflichten in Zukunft verteilt?
- Welche Betreuungsmodelle stehen mir zur Verfügung (z. B. Krippe, Tagesmutter, Gemeindekindergarten, Integrationskindergarten etc.)?
- Wo bekomme ich Informationen darüber?
- Welche bevorzuge ich aus pädagogischen Überlegungen (z. B. musisch orientierter bzw. integrativer Kindergarten)?
- Welche Betreuungsform deckt den zeitlichen Rahmen ab, den ich für die Aufnahme einer Berufstätigkeit benötige?
- Haben meine Kinder besondere Betreuungsbedürfnisse, die berücksichtigt werden müssen?
- Wenn ich einen Betreuungsplatz suche: Was muss unbedingt gegeben sein? Was will ich auf keinen Fall?
- Mit welchen Kosten muss ich für die Kinderbetreuung rechnen?
- Wie viel kostet der gewünschte Kinderbetreuungsplatz?
- Habe ich die Möglichkeit, eine Beihilfe zu beziehen? Wie bekomme ich Auskunft darüber und wann und wo muss ich einreichen?
- Welche Veränderungen erwarte ich für mich und mein Kind?
- Wie gestalte ich die Eingewöhnungs-/Umstellungsphase für mich und mein Kind?
- Wie reagiere ich auf Schwierigkeiten in der Eingewöhnungsphase (z. B. wenn mein Kind krank wird)?
- Wie wird mein Kind bzw. wie werden meine Kinder mit der Fremdbetreuung umgehen?
- Welche positiven (z. B. soziale Kontakte) und negativen Seiten (z. B. Ängste durch die Übernahme der Kinderbetreuung von professionellen AnbieterInnen) werden durch die Berufstätigkeit auf mich zukommen?
- Welche Beratungsstellen stehen mir bei Schwierigkeiten zur Seite?

**Dauer der Methode:** 1,5 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** kopiertes Handout, Schreibstifte, Informationsmaterial.

**Anmerkungen:** Es ist ratsam, die Übung unter Verwendung verschiedener Informationsquellen (z. B. Internet, Adressbuch über Frauenberatungsstellen, Serviceteil in der AMS-Broschüre „Perspektive Beruf“, siehe Literaturliste) durchzuführen. Die Informationsbroschüren, in denen die entsprechenden Informationen enthalten sind, sind von dem/der TR zur Verfügung zu stellen. Das eigene Erarbeiten der jeweiligen Inhalte aus den Informationsmaterialien kann die Selbstorganisationskompetenzen der Frauen zusätzlich stärken. Für diese Ausweitung der Übung muss allerdings ein entsprechend erweiterter Zeitraum zur Verfügung stehen.

**Tipp:** Die Übung eignet sich auch für zuhause. In der Großgruppe kann im Anschluss ein Austausch unter den TN durchgeführt werden. Z. B.: Wie gehe ich damit um, wenn die Kinder Schwierigkeiten mit der Umstellung haben? Die gegenseitige Anregung und „Selbsthilfe“ durch Erfahrungsaustausch wird gewinnbringender sein als eine einseitige Informationsweitergabe durch den/die TR.

**Zielgruppen:** Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung.



### 2.3.4.5 Meine Zeitorganisation

**Theoretischer Abriss:** Beim Wiedereinstieg in den Beruf erfolgt eine Neuorientierung in der Zeitorganisation. Die in der Familienphase weitgehende Anpassung der eigenen Zeitorganisation an den Zeitbedürfnissen der Familienmitglieder (des Partners, der Kinder u.a.) verändert sich bei der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Die Zeitordnung im Erwerbsleben verläuft nach anderen Gesetzen als im Familienleben. Die Arbeitszeiten mit den Zeiten der außerfamiliären Kinderbetreuung zu koordinieren ist schwierig.

**Art der Übung:** Einzelarbeit und Kleingruppenarbeit (3er-/4er-Teams), Fragebogen, Reflexion und Diskussion.

**Übungsziel:** Neuorientierung in der Zeitorganisation.

**Quelle:** Arbeitsmarktservice Österreich 2005, Seite 21f.

**Beschreibung der Methode:** Die TN nehmen das Arbeitsblatt zur Hand und füllen es aus. Beantworten die TN überwiegend mit „ja“, bedeutet dies, dass sie ihre Zeitorganisation gut im Griff haben. Wird vorwiegend mit „nein“ geantwortet, sollte überdacht werden, ob es Verbesserungsmöglichkeiten gibt. In der Kleingruppe kann ein gegenseitiger Austausch zwischen den TN erfolgen.

**Dauer der Methode:** 1 Stunde.

**Vorbereitung/Material:** Arbeitsblatt (vgl. Anhang), Schreibstifte.

**Anmerkungen:** Die Übung „Mein Zeit-Budget“ (vgl. Kapitel 2.3.4.1) zielt darauf ab, sich einen ersten Überblick über die gegenwärtige Zeiteinteilung und die Veränderungspotenziale zu verschaffen. Mit Hilfe der vorliegenden Checkliste kann der persönliche Umgang mit Zeit zusätzlich überdacht werden. Außerdem können sich die TN bereits durch die Fragestellung konstruktive Vorschläge ableiten. Das Ausfüllen des Fragebogens kann auch zu Hause erledigt werden.

**Tipp:** Um ihren ganz persönlichen Umgang mit der Zeit genauer zu ermitteln, können die TN zum Beispiel auch eine Zeitlang ein Tagebuch über ihre Tages- und Zeitgestaltung führen.

**Zielgruppen:** Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung.

**Arbeitsmaterial:** Arbeitsblatt für „Meine Zeitorganisation“ (im Anhang 3.4.1).

### 2.3.4.6 Meine Lebensrollen

**Theoretischer Abriss:** Eine soziale Rolle ist die Summe der Erwartungen und Ansprüche, die an eine Person in ihrem Verhalten und ihrem äußeren Erscheinungsbild gestellt werden. Sowohl einzelne HandlungspartnerInnen als auch eine Gruppe, ein sozialer Beziehungsbereich oder die gesamte Gesellschaft tragen diese Erwartungshaltungen an eine Einzelperson heran und das unabhängig von ihrem tatsächlichen Verhalten, jedoch in Abhängigkeit von ihrer sozialen Position. Menschen lernen im Laufe ihrer Sozialisation verschiedene Rollen zu übernehmen – im Beruf, im Privatleben oder in der Gesellschaft. Manche dieser Rollen sind selbst gewählt, andere wurden von Mitmenschen und der Gesellschaft auferlegt. In einer Rollenzuschreibung können einander widersprechende Inhalte vereint sein (z. B. soll eine Mutter geduldig sein sowie dem Kind Grenzen setzen), so genannte Intrarollenkonflikte treten auf. Mitunter sind die verschiedenen Rollen, die eine Person trägt, untereinander in Konflikt. Dann spricht man von Interrollenkonflikten. Insbesondere zwischen der Rolle als Mutter und der als berufstätiger Frau bestehen solche Interrollenkonflikte. Im Gegensatz zu Intrarollenkonflikten, die sich aufgrund ihrer engen Verflechtung nur schwer lösen lassen, können Interrollenkonflikte konstruktiv bewältigt werden, indem die einzelnen Rollen differenziert betrachtet werden. Die Übernahme zusätzlicher Rol-

len (z. B. im Beruf) erfordert eine (Re-)Strukturierung der bereits vorhandenen Rollen und sozialen Positionen, die eine Person innehat.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Paararbeit, Fragebogen und Diskussion im Plenum.

**Übungsziel:** Vergegenwärtigung der persönlichen Lebensrollen, Reflexion der eigenen Zeitressourcen.

**Quelle:** Lothar J. Seiwert 2005, Seite 129f.

**Beschreibung der Methode:** Zuerst lädt der/die TR die TN dazu ein, darüber nachzudenken, wie viele Rollen die TN ausfüllen. Als anschauliche Verdeutlichung eignet sich dazu das Bild von Hüten; die Aufgabe könnte also lauten „Welche Hüte bringen sie in ihrem Leben unter einen Hut?“ (z. B. Sozialarbeiterin, Mutter, Ehefrau, Chormitglied, Tochter, Klavierschülerin, beste Freundin, Hausfrau, Tierpflegerin, Betreuerin der Großmutter etc.). Welche dieser Rollen sind tatsächlich wichtig für sie? In diesem Zusammenhang soll auch bedacht werden:

- Wer ist von mir abhängig?
- Von wem bin ich abhängig?

Die TN sollen alle ihre Lebensrollen in ein eigenes Kästchen eintragen:

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

2. Danach bewerten die TN jede einzelne Rolle mit entsprechenden „Smileys“. Je nachdem ob die Rollen/Kästchen für die TN eher

- mit angenehmen Gefühlen 😊
- gleichgültigen Gefühlen 😐
- oder mit unangenehmen Gefühlen ☹️

verbunden sind. Die TN richten ihr Hauptaugenmerk vor allem auf unangenehme Rollen, die zeitintensiv sind und die die TN ihrer Meinung nach nicht weiterbringen. Die TN werden dazu aufgefordert, darüber nachzudenken, ob es möglich ist, diese „alten Hüte“ abzulegen.

3. Im Anschluss daran wird versucht, die Lebensrollen auf maximal sieben zu reduzieren. Wenn dies nicht so einfach gelingt, sollten sich die TN zu jeder Rolle folgende Fragen stellen:

- Will ich diese Rolle wirklich?
- Habe ich mich bewusst für die Rolle entschieden? Wenn nein, warum habe ich diese Rolle? Fülle ich die Rolle gern oder ungern aus?
- Was passiert, wenn ich auf diese Rolle verzichten und ganz einfach loslassen würde?

Anm.: Es sollte darauf geachtet werden, dass auch Rollen zusammengefasst werden können (z. B. können familiäre Verpflichtungen als Tochter, Enkelin, Cousine, Tante) zu einer Rolle „Verwandtschaft“ zusammengefasst werden. Zusammengefasst sollten aber nur jene Rollen werden, die wirklich unter einen Hut gebracht werden können.

4. Haben es die TN geschafft, sich auf sieben Lebensrollen zu beschränken? Wenn nicht, warum nicht?

Im Plenum wird der 4. Teil der Übung diskutiert. Außerdem wird reflektiert, wie es den TN bei der Übung ergangen ist. Gemeinsam kann in der Folge überlegt werden, ob und wie „ungeliebte“ Nebenrollen abgestreift bzw. reduziert werden können.

**Dauer der Methode:** 1,5 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Schreibmaterial, Papier.

**Anmerkungen:** Nur die Konzentration auf das Wesentliche – sowohl im Privaten als auch im Beruflichen – schafft Raum für neue Rollen (Voraussetzung für den Wiedereinstieg in den Beruf). Da der Mensch ein „Gewohnheitstier“ ist, fällt es ihm mitunter schwer, sich aus dem gewohnten Alltag heraus zu bewegen. Vorliegende Übung dient dazu, unliebsame Rollen zu überdenken und eventuell eine Reduktion der Rollen zu erleichtern.

**Tipp:** Statt der Plenardiskussion kann auch in Kleingruppen diskutiert werden.

**Zielgruppen:** Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung, Frauen nach langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit.

## 2.4 Berufswechsel

### 2.4.1 Vergangenes Beenden

**Theoretischer Abriss:** Unser Leben besteht aus Übergängen. Manche nehmen wir als kritische Lebensereignisse wahr, wie etwa Scheidung, Tod eines Angehörigen oder Geburt eines Kindes. Nach William Bridge ist jeder Übergang von den drei Phasen gekennzeichnet: Vergangenes beenden, Offenheit in der Übergangszeit und Neues beginnen. Diese Phasen sind nicht von einander getrennt zu betrachten, sondern fließen ineinander oder verlaufen parallel. Für viele Menschen ist es schwer, mit dem Vergangenen abzuschließen. Es fließt viel Energie in Gedanken und Gespräche, die sich mit dem beschäftigen, was bereits geschehen ist. Um die Vergangenheit zu beenden, muss man loslassen, einerseits vom Alten frei sein andererseits die bisherigen Erfahrungen ins Weitere integrieren.

**Art der Übung:** Einzelarbeit; Paararbeit; Plenum.

**Übungsziel:** Bewusstmachung der Veränderung, Reflexion der bisherigen Arbeit, Setzen von Zielen für die zukünftige Arbeit.

**Quelle:** Monika Birkner 2006, Seite 87ff.

**Beschreibung der Methode:** Diese erste Übung dient dazu, abzuklären ob und wie viele TN sich am Anfang der Übergangsphase befinden.

Die/Der TR stellt nachfolgende Fragen und die TN sollen sich je nachdem, ob sie der Aussage zustimmen, sich in die eine Ecke, oder wenn sie die Aussage verneinen, in die andere Ecke des Raumes platzieren. Die TN können zu den einzelnen Aussagen auch noch zusätzlich erläutern, inwiefern die jeweilige Aussage auf sie zutrifft oder nicht zutrifft.

- Ich habe keine Vorstellung von meiner beruflichen Zukunft.
- Ich sehe viele Möglichkeiten und kann mich nicht entscheiden.
- Ich möchte heute dieses und morgen jenes.
- Meine Kompetenz scheint mir verloren gegangen zu sein.
- Ich sehne mich nach einer Auszeit.
- Ich habe wenig Energie.

- Ich habe wenig Interesse an Geselligkeit.
- Ich denke häufig an meine letzte Arbeit zurück.
- Ich spreche oft über meine Erlebnisse in meinem letzten Job.

Bei der zweiten Übung erhalten alle TN ein Arbeitsblatt (vgl. Arbeitsmaterialien Vergangenes Beenden). Die TN sollen jede einzelne Übung ausfüllen und sich anschließend mit einer Partnerin austauschen. Geht es jemand anderem genauso? Finden sich Gemeinsamkeiten?

In der dritten Übung hängt die TR drei Flipchartbögen nebeneinander auf Pinwände. Das erste Plakat stellt einen Mistkübel dar. Das zweite Plakat zeigt einen Rucksack. Auf dem dritten Plakat ist ein Verkehrszeichen mit dem Baustellensymbol abgebildet.

Jede TN schneidet nun ihre Begriffe vom Arbeitsblatt (vgl. Arbeitsmaterialien Vergangenes Beenden) auseinander. Anschließend werden die Begriffe von der Übung 1 in den Mistkübel, die der Übung 2 in den Rucksack und die der Übung 3 zu der Baustelle geklebt.

Zum Schluss wird das Plakat mit dem Mistkübel zerknüllt und entsorgt.

**Dauer der Methode:** 1 -1,5 Stunde.

**Vorbereitung/Material:** Arbeitsblätter, Stifte, Plakate mit Symbolen (Mistkübel, Baustelle, Rucksack).

**Anmerkungen:** Die erste Übung trägt dazu bei, dass die TR sich einen allgemeinen Überblick darüber verschaffen kann, wo die einzelnen TN genau stehen, wie motiviert sie sind, Neues zu beginnen etc. Die dritte Übung unterstützt Ablöseprozesse mittels Abschiedsritualen und hilft auch aufzuzeigen, wovon sich die TN noch nicht lösen können oder wollen. Das Aufschreiben der Dinge, die man aufgibt und das abschließende Entsorgen soll eine symbolische Geste für das Abschiednehmen sein.

**Zielgruppen:** Berufsumsteigerinnen, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung.

Arbeitsmaterialien: Arbeitsblätter für „Vergangenes Beenden“ (im Anhang 3.5.1).

## 2.4.2 Umgang mit Veränderungen

**Theoretischer Abriss:** Veränderungen begleiten unser gesamtes Leben, dennoch ist es oft schwer, diese zu bewältigen. Dabei ist es wichtig, zu unterscheiden zwischen Veränderungen, die ungewollt auf eine Person zukommen, und der bewussten Initiierung von Veränderung. Die Karenzzeit und die damit verbundenen Wechsel bzw. Übergänge von Arbeit in die Kinderbetreuung und wieder zurück in den Beruf stellen bei Frauen eine einschneidende Veränderung dar. Dabei können gerade Frauen von der erlebten Veränderung durch die Karenzzeit Erfahrungen sammeln. Neue Aufgaben werden erlernt, die Lebensplanung wird neu gestaltet. Veränderungen sind ein Neubeginn, bei dem vergangene förderliche Verhaltensweisen mitgenommen werden und hinderliche überdacht oder hinter sich gelassen werden.

**Art der Übung:** Einzelarbeit; Diskussion im Plenum.

**Übungsziel:** Bewusstmachen des eigenen Verhaltens in Veränderungsprozessen.

**Quelle:** Monika Birkner 2006, Seite 155f.

**Beschreibung der Methode:** Die TN überlegen sich drei Situationen im beruflichen oder privaten Bereich, in denen sie große Veränderungen bewältigen mussten. Dabei sollen sie folgende Fragen beantworten:

- Habe ich eher initiiert oder eher reagiert? Was waren die Auslöser?
- Was habe ich praktisch getan, um die Veränderungen durchzuführen?
- Wie habe ich die Veränderung emotional bewältigt? Wie schnell? Was war dabei hilfreich?
- Wie habe ich gegenüber anderen reagiert, die ebenfalls betroffen waren? Habe ich sie motiviert und unterstützt oder war es eher umgekehrt?
- Wie würde ich mich jetzt in dieser Situation verhalten?
- Was hat mich weitergebracht? Was hat die Veränderung gehemmt?

Danach können die TN ihre Ergebnisse im Plenum vorstellen. Personen, die ähnliche Situationen erlebt haben, sollen ihre Erlebnisse und Vorgehensweise beschreiben. Gab es Gemeinsamkeiten oder eher Unterschiede? Warum gab es Unterschiede, wovon hängen diese ab? Wie würden sie jetzt in dieser Situation reagieren?

**Dauer der Methode:** 1 Stunde.

**Vorbereitung/Material:** Evt. Zettel, Flipchart.

**Anmerkungen:** Der Austausch über hilfreiche Verhaltensweisen kann die Person bei der Bewältigung von Veränderungen motivieren und Unsicherheit reduzieren. Die TN bemerken, dass auch andere Personen mit schwierigen Übergängen konfrontiert sind. Die TN sollen Veränderungen so sehen, dass diese im Leben aller Menschen regelmäßig auftreten können.

**Tipp:** Die TN können sich die genannten Verhaltensweisen der anderen TN auf Zettel notieren, um ihr eigenes Verhaltens-Repertoire zu erweitern.

**Zielgruppen:** Alle.

### 2.4.3 Mein alter und neuer Tagesablauf

**Theoretischer Abriss:** Durch den Wiedereinstieg oder Umstieg in das Berufsleben verändern sich viele Tagesstrukturen. Die Auflistung des zukünftigen Tagesablaufs soll helfen, Zeit optimal einzuteilen und sich im Klaren zu sein, wofür wie viel Zeit aufgewendet werden muss.

**Art der Übung:** Einzelarbeit.

**Übungsziel:** Bewusstwerden des jetzigen zeitlichen Tagesablaufs und dessen Veränderung durch den Wiedereinstieg in den Beruf.

**Quelle:** AMS Österreich 2006, Seite 19f.

**Beschreibung der Methode:** Die TN sollen auf dem Arbeitsblatt (vgl. Arbeitsmaterialien „Mein alter und neuer Tagesablauf“) ihren momentanen typischen Tagesablauf unter der Woche niederschreiben. Wann beginnt der Tag? Wann stehen die TN auf? Was erledigen sie am Vormittag, Nachmittag und Abend? Wann endet der Tag? Was passiert mit Tätigkeiten, die unerledigt bleiben? Als nächstes sollen in einem Kreis Tortenstücke eingezeichnet werden, die das Zeitausmaß von Hausarbeit, Familie, Freunde, Beruf, Freizeit/Hobbies und sonstige Tätigkeiten darstellen.

Auf einem zweiten Blatt wird nun der Tagesablauf nach den geplanten Veränderungen dargestellt. Und auch hier werden wieder Kreissegmente mit dem Ausmaß der einzelnen Tätigkeiten eingezeichnet.

Anschließend werden die zwei Blätter nebeneinander gelegt und verglichen. Was wird sich verändern? In welchen Bereichen müssen die TN zurückstecken, welchen Bereichen wird mehr Zeit gewidmet? Wodurch wer-

den die jetzigen Beschäftigungen ersetzt? Welche Kreissegmente werden größer, welche werden kleiner? Wer übernimmt die Kinderbetreuung und den Haushalt?

**Dauer der Methode:** 1 Stunde.

**Vorbereitung/Material:** Arbeitsblätter, Stifte.

**Anmerkungen:** Diese Methode dient dazu, die Veränderung durch den Berufs(wieder)einstieg zu visualisieren und deutlicher vor Augen zu führen sowie die Veränderung der Tagesstruktur auch in zeitlichen Einklang zu bringen.

**Zielgruppen:** Alle Zielgruppen.

**Arbeitsmaterial:** Arbeitsblätter für „Mein alter und neuer Tagesablauf“ (im Anhang 3.5.2).

#### 2.4.4 Befürchtungen bei Arbeitswechsel

**Theoretischer Abriss:** Ängste sind oft irrational und haben, ähnlich wie Schmerz, eine wichtige Warn- und Schutzfunktion. Diese kippt ins Gegenteil, wenn die Ängste das eigene Verhalten kontrollieren. Ziel ist daher nicht, Angst zu ignorieren oder sich gewaltsam über sie hinwegzusetzen, sondern sie zu meistern. Denn je mehr man/frau in der Lage ist, sich den eigenen Befürchtungen zu stellen, desto größer ist die Chance, dass man sie unter Kontrolle bekommt, statt umgekehrt.

**Art der Übung:** Einzel- und Kleingruppenarbeit; Großgruppenarbeit.

**Übungsziel:** Eingestehen von Befürchtungen und Ängsten.

**Quelle:** Monika Birkner 2006, Seite 62ff; Brigitte Scheidt 2005, Seite 92ff.

**Beschreibung der Methode:** Die TN sammeln in Kleingruppen all ihre Bedenken und Befürchtungen, die sie bezüglich des Arbeitswechsels haben. Wovor haben die TN genau Angst? Gibt es finanzielle oder/und soziale Ängste? Welche Situationen überfordern die TN? Was wäre das Schlimmste das eintreten könnte? Was muss passieren, dass die TN scheitern?

Die TN schreiben nun zu den Befürchtungen ihre persönliche Einschätzung, die Wahrscheinlichkeit, dass dieses Ereignis eintritt, auf. Sie sollen dabei überlegen, wie realistisch ihre Befürchtungen wirklich sind. Welche Befürchtungen entstehen aufgrund von Gedankenspielen und was ist ganz real? Was von dem, was ich jetzt oder in der Zukunft erwarte, ist sicher? Danach tauschen sie sich in Kleingruppen aus. Welche Befürchtungen haben die anderen TN? Für wie wahrscheinlich halten die anderen TN das Eintreten der Befürchtungen?

Im dritten Schritt sollen die TN für jede Befürchtung Handlungsmöglichkeiten überlegen, falls es zum Eintritt der Befürchtung käme. Wen können die TN um Hilfe bitten? An wen können sich die TN wenden? Wo finden die TN Informationen? Auf welche Ressourcen können die TN zurückgreifen? Diese werden wieder in der Kleingruppe ausgetauscht und im Plenum den anderen TN vorgestellt und ergänzt.

**Dauer der Methode:** 1,5 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Zettel für Notizen.

**Anmerkungen:** Sich dem Worst-Case-Szenario tatsächlich einmal zu stellen, kann befreiend wirken. Es ist allerdings eine emotional sehr tief gehende Erfahrung. Wenn sich eine TN gegenwärtig in einer nicht sehr stabilen Verfassung befindet, ist es sinnvoller diese Übung nur passiv mitzuerleben. Es ist ratsam, sich für diese

Methode genügend Zeit zu nehmen, um eine befriedigende Lösung für die TN zu finden und damit das Gefühl zu bekommen, dem Problem und den damit verbundenen Ängsten nicht ohnmächtig ausgeliefert zu sein. Bei dieser Methode geht es um die realistische Einschätzung der Befürchtungen. Eine „selffulfilling prophecy“ soll vermieden werden. Die Befürchtungen der TN sind nach der Übung nicht verschwunden, doch sollen sie das Gefühl bekommen haben, sie besser bewältigen zu können.

**Tipp:** Falls die TN gehemmt sind, ihre Ängste offen vor den anderen TN zu sagen, können diese auch einzeln auf einheitlichen Zettelchen notiert und in eine Box gegeben werden. Die TR liest diese vor und sammelt die Ergebnisse auf Flipchartpapier. Wie wahrscheinlich die einzelnen Ereignisse für die TN sind, soll individuell notiert werden. Gemeinsam im Plenum können dann Bewältigungs- und Unterstützungsmaßnahmen gesucht werden.

**Zielgruppen:** Berufsumsteigerinnen, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung, Frauen über 45.

### 2.4.5 Neue Jobfinding-Strategien

**Theoretischer Abriss:** Arbeitsuchende suchen insbesondere in den ersten Monaten der Arbeitslosigkeit intensiv nach Arbeit, verlieren aber nach einer gewissen Anzahl von Ablehnungen die Hoffnung, jemals einen Job zu finden. Es ist daher besonders wichtig, dass insbesondere bei Arbeitsuchenden, die schon lange Suchphasen hinter sich haben, das Aktivitätsniveau wieder erhöht wird und verschiedene Jobsuchstrategien ausgelotet werden.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit (3–4 TN).

**Übungsziel:** Steigerung der Motivation bei der Arbeitsuche, Auffinden alternativer Jobsuchstrategien.

**Quelle:** Richard Nelson Bolles 2004, Seite 61ff.

**Beschreibung der Methode:** Die Übung kann von Seiten der TR so eingeleitet werden, dass es im folgenden darum geht, die bisherigen Jobsuchstrategien der TN zu analysieren und herauszufinden, was davon funktioniert und was nicht funktioniert hat.

- 1) Was habe ich bisher ausprobiert? Wie habe ich versucht, einen Job/Arbeitsplatz zu finden?
- 2) Was habe ich noch nicht versucht? Welche anderen Strategien könnte es noch geben?
- 3) Was brauche ich (an Ressourcen, Arbeitsmitteln, Informationen), um diese Strategien auszuprobieren?
- 4) Wie komme ich an diese Ressourcen (FreundInnen, Bekannte, Trainingseinrichtung etc.)?

**Dauer der Methode:** 1,5 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Internetzugang.

**Anmerkungen:** Es geht bei dieser Methode darum, Jobsuchstrategien, die nicht funktionieren, nicht immer wieder anzuwenden, sondern Neues auszuprobieren.

**Zielgruppen:** Berufsumsteigerinnen, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung.

### 2.4.6 Ressourcen für den beruflichen Aus-/Ein-/Umstieg

**Theoretischer Abriss:** Im Zuge eines beruflichen Aus-/Ein-/oder Umstieges kann es zu finanziellen, zeitlichen, sozialen oder/und gesundheitlichen Hürden kommen. Es ist wichtig, dass die TN wissen, in welchen Bereichen

sie viele Ressourcen haben, auf die sie zurückgreifen können und in welchen Bereichen sie Hilfe und Unterstützung bekommen.

**Art der Übung:** Einzel- und Kleingruppenarbeit;

**Übungsziel:** Bewusstmachen der eigenen Ressourcen und deren Verwendung.

**Quelle:** Brigitte Scheidt 2005, Seite 33ff.

**Beschreibung der Methode:** Die TN sollen sich zu folgenden Themen und Fragen Notizen machen.

Welche Ressourcen haben Sie bezüglich:

*Geld?* Was besagt Ihr Haushaltsplan über die monatlichen Kosten und finanziellen Verpflichtungen? Gibt es Rücklagen, Ersparnis, Vererbtes? Welche Personen können Ihnen Geld leihen? Können Sie zur Überbrückung eine Honorartätigkeit oder einen Teilzeitjob übernehmen? An welchen Stellen können sie Ihre Kosten senken?

*Zeit?* Welche Fixtermine haben Sie? Wie viel Zeit benötigen Sie für Bewerbungen? Wie nützen Sie Ihre Zeit wofür? Welche Beschäftigungen nehmen viel Zeit in Anspruch? Welche brauchen eine längere Planung? Welche Tätigkeiten können Sie in kürzerer Zeit erledigen? Was kann kurzfristig erledigt werden?

*Angehörige? Freunde?* Welche Personen unterstützen Sie in welchen Bereichen? Bei wem können Sie sich Rat holen? Wer bietet Ihnen emotionale Unterstützung? Wer ist in welchem Ausmaß erreichbar?

*Gesundheitszustand?* Wie ist es um Ihre Gesundheit bestellt? Was tun sie für ihre Gesundheit? Wie bewältigen sie Einschränkungen?

*Professionelle Unterstützung?* Kennen Sie Personen, die in einer ähnlichen Lage waren wie Sie, bei denen Sie sich Rat und Hilfe holen können? Welche Institutionen bieten für Sie Beratung und Unterstützung an?

*Beschäftigung?* In welchen Vereinen sind Sie tätig? Üben Sie ehrenamtliche Tätigkeiten aus? Welche? Welche wöchentlichen Termine haben Sie einzuhalten? Welche Aufgaben haben Sie zu erledigen?

*Qualifikationen?* Welche Schulungen und Kurse haben Sie besucht? Welche nicht bescheinigten Fähigkeiten besitzen Sie? Was würden Sie als Ihre persönlichen Stärken und Fähigkeiten bezeichnen?

Anschließend tauschen sich die TN in Kleingruppen aus.

**Dauer der Methode:** 1 Stunde.

**Vorbereitung/Material:** Zettel und Stifte für Notizen.

**Anmerkungen:** Die Auflistung von den Ressourcen soll den TN helfen zu erkennen, worauf Sie zurückgreifen können, welche Personen ihnen eine Stütze sind und welche Bereiche verbesserungswürdig sind. Gerade Frauen neigen dazu, ihre Fähigkeiten zu unterschätzen oder als unzureichend abzuwerten. Es ist entscheidend, dass die TN sich dem Reichtum ihrer Fähigkeiten bewusst werden und diese vermitteln können.

**Zielgruppen:** Alle.

## 2.4.7 Aufbruch

**Theoretischer Abriss:** Bei einem Berufswechsel kann es zu einer Phase kommen, in der man auf der Stelle tritt und nicht vorwärts kommt. Um sich einer neuen Arbeit zu widmen, bedarf es einer gewissen Reflexion und



Entscheidungsfindung. Ein Teil der Menschen findet ihre Motivation darin, dass sie aus der alten Situation weg wollen, der andere Teil der Menschen, indem sie zu einem Ziel hinarbeiten. Dabei gibt es vier Bereiche, die uns zum Handeln motivieren können: äußerer Druck, innerer Druck, Belohnung und Unterstützung. Das Kennen und Anwenden anderer Strategien kann helfen, Entscheidungen zu treffen und Antrieb für den Berufswechsel zu gewinnen.

**Art der Übung:** Einzelarbeit; Paararbeit.

**Übungsziel:** Erkennen und Erweitern der eigenen Strategien.

**Quelle:** Monika Birkner 2006, Seite 57f.

**Beschreibung der Methode:** Alle TN bekommen Stifte und einen Bogen Flipchartpapier, der von den TN in vier Bereiche, und zwar 1.)Äußerer Druck 2.)Innerer Druck 3.)Belohnung 4.)Unterstützung unterteilt werden soll. In jedem Bereich sollen die TN die entsprechenden Handlungen/Strategien eintragen, die durch die genannten 4 Bereiche hervorgerufen werden. Die gefundenen Strategien können abschließend im Plenum vorgestellt und diskutiert werden, sodass noch mehr Strategien als die eigenen gefunden werden können. Beispiele für die einzelnen Strategien wären:

1) Äußerer Druck: Sozialer und finanzieller Druck einen Job zu finden, sozialer und innerer Druck, Familie und Beruf vereinbaren zu können.

Mögliche Strategien mit dem Druck umzugehen: Hoffnungslosigkeit und Schuldgefühle bei niedrigem Aktivitätsniveau, psychischer Stress und Erschöpfung bei hohem Aktivitätsniveau, Rechtfertigung gegenüber der Umwelt und sich selbst, wenn sich kein Erfolg einstellt, permanente Schuldgefühle der Familie/den Kindern gegenüber, wenn ihnen (nach eigener Ansicht) nicht genügend Zeit gewidmet wird.

2) Innerer Druck: Sich permanent selbst für das nicht Erreichte verantwortlich machen und im inneren Dialog abwechselnd Vorwürfe machen und gleichzeitig rechtfertigen.

3) Belohnung: Sich für Erreichtes nicht selbst auf die Schulter klopfen können („Das war ja nur Glück.“, „Das habe ich dem oder der zu verdanken.“, „Das hätte ja jedeR andere auch können.“) versus sich selbst belohnen, wenn etwas erreicht wurde (z. B. ein erfolgreiches Vorstellungsgespräch, eine absolvierte Weiterbildung, etwas Neues gelernt haben, sich erfolgreich für einen Job beworben haben); mögliche Belohnungen: ein freier Tag im Grünen oder mit der Familie, sich einen bestimmten lang gehegter Wunsch erfüllen (ein Nachmittag alleine verbringen, ins Kino mit einer Freundin gehen, eine Kurzreise zu Bekannten unternehmen, in ein gutes Restaurant essen gehen etc.).

4) Unterstützung: Um ein bestimmtes Problem zu lösen, empfiehlt es sich eine Person des Vertrauens suchen, um in bestimmten Abständen den Verlauf der eigenen Bemühungen zu besprechen, sich einer Gruppe Gleichgesinnter anschließen, inspirierende Bücher lesen (z. B. Biographien großer Persönlichkeiten als „Role Models“).

**Dauer der Methode:** 45 Minuten.

**Vorbereitung/Material:** Stifte, Papier, Flipchartpapier.

**Anmerkungen:** Es kann sein, dass sich die TN der eigenen Strategien gar nicht bewusst sind. Hier kann der/die TR Beispiele dafür nennen (siehe oben).

**Tipp:** Je nach zur Verfügung stehender Zeit können die TN ihre Ergebnisse auch in Paargesprächen austauschen und dann erst in der Gesamtgruppe präsentieren.

**Zielgruppen:** Berufsumsteigerinnen, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung, Frauen mit langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit.

## 2.4.8 Umgang mit Misserfolg

**Theoretischer Abriss:** Laut der Attributionstheorie nach Weiner kann Misserfolg und Erfolg entweder externen Umgebungsfaktoren oder internen Personenfaktoren sowie stabilen oder labilen, d. h. prinzipiell variablen Faktoren zugeschrieben werden. Durch die Kombination dieser zwei Dimensionen entsteht ein Vierfelderschema:

|        | Intern                        | Extern                            |
|--------|-------------------------------|-----------------------------------|
| Stabil | Fähigkeiten, Können, Begabung | Schwierigkeitsgrad eines Problems |
| Labil  | Anstrengung, Wollen           | Glück, Zufall                     |

Während die Zuschreibung von Erfolg auf das eigene Können zu einer Erhöhung des Selbstwerts führt, führt die Zuschreibung von Misserfolg auf die eigenen Fähigkeiten zur Reduktion des Selbstwertes. Macht man für einen Misserfolg externe Ursachen verantwortlich, ist man dem Geschehen ausgeliefert. Findet man hingegen die Ursache in der eigenen Anstrengung, kann man aktiv werden und dafür sorgen, dass es beim nächsten Mal besser klappt.

**Art der Übung:** Einzelarbeit; Diskussion im Plenum.

**Übungsziel:** Analyse und Bewältigung von Misserfolgen.

**Quelle:** Lisa Krelhaus 2004, Seite 191–204.

**Beschreibung der Methode:** Die TR beginnt mit einem theoretischer Input: Jeder Misserfolg hat mehrere Ursachen. Es gibt immer Ursachen, die man zu vertreten hat, und solche, für die man nichts kann und die man meist auch nicht beeinflussen kann. Um aus einem großen Misserfolg unbescholten herauszugehen, konzentriert man sich am einfachsten auf die Gründe, die man nicht zu verantworten hat. Denn die Ursache für ein Versagen bei anderen zu suchen, dient dem Selbstschutz. Wer jedoch etwas über sich lernen möchte, sollte nach einer Weile auch die eigenen Anteile genau betrachten. Danach stellt der/die TR das Modell von Weiner vor und gibt das Beispiel von Herrn R. (siehe Arbeitsmaterialien „Umgang mit Misserfolg“) vor.

Danach sollen die TN sich an einen Misserfolg erinnern und sich überlegen, welches Energiepotenzial darin noch schlummert. Dabei dient ihnen das Arbeitsblatt als Hilfe. Anschließend sollen die TN ihre Ergebnisse der Gruppe vorstellen.

**Dauer der Methode:** 1,5 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Arbeitsblätter.

**Anmerkungen:** Die Methode soll dabei helfen die Ursachen für Misserfolge zu erkennen und Konsequenzen für das nächste Mal zu ziehen. Dabei sollen die TN erkennen, dass es Faktoren gibt, die sie verändern können und andere nicht.

**Tipp:** Die TN können auch Beispiele finden, in denen sie Erfolg hatten und dabei wieder analysieren, worauf der Erfolg zurückzuführen ist.

**Zielgruppen:** Alle Zielgruppen.

**Arbeitsmaterial:** Arbeitsblätter für „Umgang mit Misserfolg“ (im Anhang 3.5.3).

### 2.4.9 Mein Ziel beim Berufswechsel

**Theoretischer Abriss:** Vor dem Beginn der Arbeitsuche sollte zunächst klar sein, ob ein Arbeitsplatz im gleichen Berufsfeld bzw. eine ähnliche Tätigkeit gesucht wird oder ob eine grundlegende berufliche Neuorientierung angestrebt wird. In letzterem Fall sollte abgeklärt werden, wie diese berufliche Neuorientierung genau aussehen soll. Die Beschäftigung mit sich selbst, den eigenen Interessen und Lebenszielen hat nicht nur zum Ziel, eine Phase der Arbeitslosigkeit zu beenden, sondern späteren Frust im Job zu vermeiden.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Kleingruppenarbeit.

**Übungsziel:** Präzisierung diffuser Zielsetzungen im Zusammenhang mit einer beruflichen Neuorientierung.

**Quelle:** Richard Nelson Bolles 2004, Seite 29ff.

**Beschreibung der Methode:** Die TN sollen in einem ersten Schritt für sich selbst klären, was sie genau mit der beruflichen Veränderung erreichen wollen:

- a) eine andere Funktion, d. h. Position oder Aufgabe
- b) ein anderes Tätigkeitsfeld
- c) mit einer anderen Gruppe von Menschen arbeiten (z. B. als Sozialarbeiterin nicht mehr wie bisher mit Drogenabhängigen in einer Drogenberatungsstelle, sondern mit Kindern in einer Wohngemeinschaft)
- d) in einer anderen Arbeitsumgebung
- e) einen anderen Beruf, der stärker den eigenen Lebenszielen und Wertvorstellungen entspricht oder mit einem höheren Gehalt verbunden ist

In einem zweiten Schritt sollen die TN in Kleingruppen drei Fragen bearbeiten: Was, wo und wie?

- a) WAS? – Welche Stärken und Talente habe ich? Welche sind meine wichtigsten Fähigkeiten in der Reihenfolge meiner persönlichen Gewichtung?
- b) WO? – Welche Funktionen kommen für mich infrage? (Lieblingsthemen, Interessengebiete, regionale Vorlieben) Dies kann mithilfe von Büchern, dem Internet oder informeller Gespräche recherchiert und präzisiert werden.
- c) WIE? – Für welche Organisationen – zunächst unabhängig davon, ob dort auch freie Stellen vorhanden sind – würde ich gerne arbeiten?

Das in der Kleingruppe Erarbeitete soll auf Flipcharts gesammelt und von jeder einzelnen TN präsentiert werden.

**Dauer der Methode:** 2–3 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Einschlägige Literatur, Internetzugang.

**Anmerkungen:** Präzise formulierte Ziele sind leichter zu verfolgen als diffus formulierte, und so dient diese Methode dazu, die eigenen Berufsvorstellungen so genau wie möglich zu definieren.

**Tipp:** Die Gruppe dient als Möglichkeit, eigene Vorstellungen zu diskutieren. Allerdings kann diese Reflexion auch alleine (quasi als „Hausaufgabe“) durchgeführt werden. Hilfreich ist auf jeden Fall das Niederschreiben der eigenen Vorstellungen, um diese so gut wie möglich zu präzisieren.

**Zielgruppen:** Frauen über 45, Berufsumsteigerinnen, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung.

### 2.4.10 Erfahrungskonkretisierung

**Theoretischer Abriss:** Durch die lange Berufserfahrung von älteren Berufsumsteigerinnen kann man bei diesen Personen auf viele Fähigkeiten und Fertigkeiten zurückgreifen. Doch oft sind diese Fertigkeiten zu diffus. Es ist daher wichtig, sie zu konkretisieren und transparent zu machen, so dass der zukünftige Arbeitsgeber auf Anhieb den Nutzen für sich erkennt und somit von der Notwendigkeit der Einstellung der/des Bewerberin/Bewerbers überzeugt ist.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit; Paararbeit (Rollenspiel);

**Übungsziel:** Aufarbeiten von persönlichen Stärken und Schwächen, Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch.

**Quelle:** Monika Birkner 2006, Seite 148ff.

**Beschreibung der Methoden:** *Übung 1: Fähigkeiten konkretisieren:* Die TN bekommen alle ein Arbeitsblatt (vgl. Arbeitsmaterialien „Fähigkeiten konkretisieren“) und sollen sich in Gruppen mit ähnlichen Berufen zusammenfinden. Sie sollen den Vordruck des Arbeitsblatts auf ein Plakat übertragen. Gemeinsam sollen sie überlegen, in welchen Bereichen sie bisher gearbeitet haben und dies anhand folgender Fragen konkretisieren und auf das Plakat aufschreiben.

- Auf welchen Gegenstand bezieht sich die Erfahrung der TN konkret?
- Durch welche Aktivitäten haben die TN Erfahrungen gemacht?
- In welchen Situationen haben die TN ihre Fähigkeiten gesammelt und angewandt?
- Was haben die TN selbst daraus gelernt?
- Welchen Nutzen hatte der/die ArbeitgeberIn davon?
- Welche Unterlagen belegen diese Fähigkeiten?

Durch das gemeinsame Überlegen sollen den TN weitere Kompetenzen einfallen. Die Resultate werden der Gesamtgruppe präsentiert. Am Arbeitsplatz können individuelle Notizen gemacht werden.

*Übung 2 Vorstellen bei dem/der ArbeitgeberIn:* Die TN sollen sich nun zu zweit zusammenfinden. Eine TN schlüpft in die Rolle des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, eine andere in die Rolle der Bewerberin. Beide sollen sich kurz vorbereiten, was sie sich von einander erwarten und anbieten. Dabei kann das Arbeitsblatt zur Hilfe genommen werden. Nach dem Durchspielen des Vorstellungsgesprächs werden die Rollen getauscht.

**Dauer der Methode:** 2 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Arbeitsblätter, Stifte, Plakate und Plakatstifte.

**Anmerkungen:** Die TN sollen bei der Gruppenarbeit nicht unter Konkurrenzdruck geraten. Es geht darum, gemeinsam die Fähigkeiten transparenter zu machen und nicht darum, sich besser darzustellen als die andere TN.

Da bei Übung 2 das Feedback durch TR und TN einen zentralen Stellenwert hat, sollten im Vorfeld folgende Feedbackregeln durchgegangen werden:

1. Zuhören statt „Rechtfertigen und Argumentieren“.
2. Fairness (Ehrlichkeit) in der Rückmeldung statt „Fertigmachen“ oder Solidarität.
3. Subjektivität statt allgemein-anmaßender Wertungen.
4. Beschreibungen statt psychologischer Interpretationen.

**Tipp:** Die TR kann mit jeder Kleingruppe eine Zusammenfassungsrunde der Fähigkeiten durchführen. Ihr steht ein Extraarbeitsblatt als Hilfe zur Verfügung.

Um das Vorstellungsgespräch realistischer nachzuspielen, können (skizzenhaft) Bewerbungsunterlagen angefertigt werden.

**Zielgruppen:** Frauen ab 45, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung.

**Arbeitsmaterial:** Arbeitsblätter für „Erfahrungskonkretisierung“ (im Anhang 3.5.4).

### 2.4.11 Kernkompetenzen einschätzen

**Theoretischer Abriss:** Diese Übung soll einen Überblick darüber geben, welche Schwächen und Stärken die TN im Bereich Persönlichkeit, Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz, Selbständigkeit, Entscheidungsverhalten, Leistungsmotivation, Selbstkontrollfähigkeit, zielorientiertes Denken und Handeln haben. Der Vergleich zwischen der Erwartung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin und einer Fremdeinschätzung soll Diskrepanzen aufzeigen und Anstoß sein, sich mit der Reduzierung dieser auseinander zusetzen.

**Art der Übung:** Einzelarbeit; Kleingruppenarbeit.

**Übungsziel:** Erfassung von Stärken und Schwächen, Vergleich von Anforderungen und Fähigkeiten, Vergleich von Selbst- und Fremdbild.

**Quelle:** Jürgen Hesse/Hans Christian Schrader 2004, Seite 71ff.

**Beschreibung der Methode:** Die TN bekommen die Arbeitsblätter (vgl. Arbeitsmaterialien „Kernkompetenzen einschätzen“) und sollen die einzelnen Fähigkeiten nach ihrem Ermessen einschätzen. Danach werden jene Fähigkeiten farbig angekreuzt, die extreme Ausprägungen aufweisen (also +3 und -3). Dies stellen Stärken und Schwächen dar. Danach sollen jene Qualifikationsmerkmale andersfarbig markiert werden, von denen die TN glauben, dass sie vom/von der ArbeitgeberIn erwartet und für wichtig gehalten werden. In Kleingruppen sollen die TN die Unterschiede zwischen dem Selbstbild und dem Idealbild besprechen. Wie können die Stärken eingesetzt und wie die Schwächen kompensiert werden? Welche Stärken und Schwächen sind vernachlässigbar?

**Dauer der Methode:** 1–1,5 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** bunte Stifte, Arbeitsblätter.

**Anmerkungen:** Die persönliche Einschätzung soll ehrlich sein. TN, die ihre Ergebnisse nicht präsentieren wollen, sollen nicht dazu gezwungen werden.

**Tip:** Als Erweiterung wird an die TN eine weitere Kopie des Arbeitsblatts ausgehändigt. Diese sollen die TN an Bekannte mit der Bitte austeilen, die TN einzuschätzen. Danach können die TN einen Vergleich zwischen Fremd- und Selbstbild anstellen.

**Zielgruppen:** Berufsumsteigerinnen, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung, Frauen über 45 (alle Gruppen mit höheren Qualifikationsniveau).

**Arbeitsmaterial:** Arbeitsblätter für „Kernkompetenzen einschätzen“ (im Anhang 3.5.5).

### 2.4.12 Arbeitsmodelle

**Theoretischer Abriss:** Die große Bandbreite an Arbeitsformen ermöglicht es, persönliche Vorlieben zu realisieren. So sind Angestelltenverhältnisse für Menschen ideal, die ein klar strukturiertes Arbeitsumfeld brauchen. Angestellte können von den Erfahrungen und Fähigkeiten der KollegInnen profitieren und haben Aufstiegschancen. Das feste Einkommen vereinfacht die private Finanzplanung. Die eigenen Ziele und Wünsche müs-

sen dem Unternehmen untergeordnet werden. Freie MitarbeiterInnen benötigen Selbstbewusstsein, Disziplin und Begeisterung und ein gut funktionierendes Zeitmanagement. Sie haben im Gegensatz zu den Angestellten kein regelmäßiges Einkommen. Selbständige brauchen neben einem fundierten Hintergrundwissen eine hohe Selbsterkenntnis, qualifizierte Selbstpräsentation und eine strategische, planerische Vorgehensweise.

**Art der Übung:** Einzelarbeit; Plenum.

**Übungsziel:** Feststellen des bevorzugten Beschäftigungsverhältnisses (Angestellte/r, freie/MitarbeiterIn, Selbständige/r).

**Quelle:** Jürgen Hesse/Hans Christian Schrader 2004, Seite 133ff.

**Beschreibung der Methode:** Die TN bekommen die Arbeitsblätter (vgl. Arbeitsmaterialien „Arbeitsmodelle“) und sollen diese ausfüllen. Der Teil mit der größten Anzahl an „Ja“ – Antworten entspricht am ehesten dem bevorzugten Beschäftigungsverhältnis. Das heißt sind die meisten „ja“ in der Übung 1 angekreuzt, so sind diese TN dem Arbeitsmodell von Angestellten zuzuordnen. Bei den häufigsten Zustimmungen in Übung 2 sind die TN dem Arbeitsstil von freien MitarbeiterInnen, in Übung 3 dem Typus der Selbständigen zuzuordnen. Im Plenum sollen die Personen ihr Ergebnis vorstellen und die Vor- und Nachteile der jeweiligen Beschäftigungsverhältnisse erzählen.

**Dauer der Methode:** 45 Minuten.

**Anmerkung:** Beim Ausfüllen der einzelnen Punkte ist es wichtig, dass die TN sich keine Gedanken darüber machen, was andere von Ihnen erwarten. Durch das Aufzeigen der Vor- und Nachteile sollen den TN Anreize geschaffen werden, über eine Veränderung des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses nachzudenken und sich so möglicherweise neu zu orientieren.

**Zielgruppen:** Berufsumsteigerinnen, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung, Frauen mit langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit, Frauen über 45.

Arbeitsmaterialien: Arbeitsblätter für „Arbeitsmodelle“ (im Anhang 3.5.6).

### 2.4.13 Hund oder Wolf

**Theoretischer Abriss:** Das individuelle Austarieren zwischen Autonomie und Abhängigkeit ist immer wieder eine Herausforderung. Selbständige Beschäftigung und Anstellungen haben Vor- und Nachteile, die nach persönlichem Ermessen eingeschätzt werden müssen. Selbständig oder angestellt sein bedingt eine entsprechende berufliche Identität. In die Identität als Unternehmerin muss man oft erst hineinwachsen.

**Art der Übung:** Gruppenarbeit.

**Übungsziel:** Feststellen der persönlichen Präferenzen für Selbständigkeit oder Angestelltentätigkeit.

**Quelle:** Brigitte Scheidt 2005, Seite 155f.

**Beschreibung der Methode:** Es werden Gruppen (ca. fünf TN) gebildet. Die/Der TR teilt Plakate mit dem Wort „Hund“ beziehungsweise mit dem Wort „Wolf“ an die Gruppen aus. Die TN sollen nun Assoziationen zu ihrem Tier überlegen. Welche Aufgaben hat das Tier? Was wird von ihm verlangt?

Mögliche Überlegungen wären folgende: Der Hund ist gezähmt und gehört einem/einer BesitzerIn, der/die in der Regel bestimmte Leistungen und Loyalität erwartet. Im Gegenzug wird der Hund versorgt, er bekommt

Futter und Streicheleinheiten. Seine Aufgaben, wie etwa die Herde führen, Besitz schützen, Blinde begleiten, Menschen ersetzen, werden ihm weitgehend zugewiesen. Er lebt alleine oder zu mehreren, manchmal wird er wie ein Familienmitglied, manchmal wie ein Arbeitstier behandelt.

Der Wolf muss sich um sein Fressen und sein Überleben selbst kümmern. Er kann sich allerdings mit seinesgleichen in einem Rudel zusammenschließen. Das Leben wird weitgehend durch die Gegebenheiten der Umwelt und der Geschicklichkeit des Wolfes, sie zu nutzen, bestimmt. Kein fremdes Wesen macht ihm Vorschriften. Niemand sorgt für ihn, dafür ist er selbst zuständig. Manchmal ist der Winter kalt, und er hat Hunger und ist sich unsicher, ob sich das am nächsten Tag ändern wird.

Im Plenum werden die Ergebnisse präsentiert. In den Kleingruppen sollen nun das Bild des Hundes auf die Angestelltentätigkeit und das Bild des Wolfes auf die Selbständigkeit übertragen werden. Im Anschluss werden die Ergebnisse wieder im Plenum präsentiert. Die TN sollen nun entscheiden, ob sie sich eher zu den Hunden oder zu den Wölfen zählen.

**Dauer der Methode:** 1–1,5 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Plakate.

**Anmerkung:** Die beiden Beschäftigungsformen haben jeweils Vor- und Nachteile. Der Schritt zur Selbständigkeit erfordert eine gründliche Vorbereitung und sollte nicht halbherzig getroffen werden.

**Tipp:** Anstatt dass sich die TN selbst Gedanken über das Wesen von Hund und Wolf machen, kann auch Die/Der TR die beiden Tiere beschreiben und die TN überlegen sich, welchem Tier sie sich selbst zuordnen würden.

**Zielgruppen:** Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung, Jugendliche und junge Erwachsene.

## 2.5 Selbständigkeit

Die vorwiegende Zielgruppe in diesem Kapitel sind Frauen, die sich – aus welchen Gründen auch immer – dazu entschlossen haben, in keinem Angestelltenverhältnis zu arbeiten. Hier sind sowohl Gründerinnen von Klein- und Mittelunternehmen als auch von Ein-Personen-Unternehmen angesprochen, als auch atypische Beschäftigte, die auf Honorar- oder Werkvertragsbasis erwerbstätig sind. So genannte „Scheinselbständige“ und „atypisch Beschäftigte“ sind also in der Zielgruppe inkludiert.

### 2.5.1 Meine Fähigkeiten

**Theoretischer Abriss:** Die TN wissen schon, dass sie sich selbständig machen wollen oder einen Berufswechsel anstreben, wissen aber noch nicht, in welche neue berufliche Richtung sie sich entwickeln wollen. Die folgende Übung dient dazu, möglicherweise diffuse Wünsche zu konkretisieren.

**Art der Übung:** Einzelarbeit; Paararbeit; Plenum.

**Übungsziel:** Bewusst werden eigener Fähigkeiten und Stärken, Vorbereitung der Selbständigkeit oder des Berufswechsels.

**Quelle:** Richard Nelson Bolles 2004, Seite 325–334.

**Beschreibung der Methode:** Jede TN soll sieben Geschichten über etwas verfassen, das sie aus reiner Freude an der Sache, aus Abenteuerlust oder aus persönlichem Ehrgeiz getan hat. Es spielt dabei keine Rolle, ob jemand von ihren Erfolgen erfahren hat. Jede Geschichte kann etwas zum Inhalt haben, das während der Freizeit, der Arbeit, in der Schule/Ausbildung erlebt/getan wurde und kann aus jedem Abschnitt des Lebens stammen. Die Geschichte sollte nicht mehr als zwei bis drei Absätze umfassen. Es ist ratsam, die Vorlage (siehe Arbeitsmaterialien „Die sieben Geschichten“) für das Verfassen der Geschichten zu verwenden. Dieser erste Arbeitsschritt wird einzeln gemacht.

Für das Analysieren der Geschichten werden in einem nächsten Schritt sog. „übertragbare Fähigkeiten“ mithilfe des Arbeitsblattes „Meine Fähigkeiten“ mit einer Partnerin analysiert. Diese lassen sich in drei Kategorien einteilen:

- 1) Körperliche Fähigkeiten: Sind solche, bei denen vorwiegend die Hände oder der Körper benutzt werden (im Zusammenhang mit bestimmten Gegenständen oder in der Natur).
- 2) Geistige Fähigkeiten: Sind solche, bei denen vorwiegend der Verstand benutzt wird (Daten, Informationen, Ideen, Themen).
- 3) Zwischenmenschliche Fähigkeiten: Sind solche, die vor allem persönliche Beziehungen betreffen – wenn sie Menschen dienen oder helfen (z. B. auf Bedürfnisse oder Probleme anderer eingehen).

Nach Abschluss der Analyse wird das Ergebnis jeweils von der Partnerin im Plenum präsentiert. Bei Unklarheiten können die TR und die TN nachfragen.

**Dauer der Methode:** 1,5 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Zettel, Stifte.

**Anmerkungen:** Der wesentliche Schritt ist die Operationalisierung der Fähigkeiten auf Basis der erzählten Geschichten. Die TR kann als Beispiel vor Beginn der Übung eine Beispielgeschichte mit den TN durchführen und gemeinsam die Fähigkeiten, die aus dieser hervorgehen, analysieren.

**Tipp:** In einer eigenen Übung sollen die TN selbst bewerten, wie realistisch die entwickelten Visionen sind.

**Zielgruppen:** Berufsumsteigerinnen, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung, Frauen mit langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit, Frauen über 45, Unternehmensgründerinnen.

**Arbeitsmaterial:** Arbeitsblätter für „Meine Fähigkeiten“ (im Anhang 3.6.1).

## 2.5.2 Mein Traumjob

**Theoretischer Abriss:** Damit der ideale Job gefunden wird, ist es wichtig, dass ein möglichst genaues Bild vom „Traumberuf“ besteht. Natürlich werden bei der Jobauswahl immer Kompromisse geschlossen, es ist allerdings hilfreich zu wissen, in welchen Bereichen keine Einschränkungen und Abstriche gemacht werden sollen.

**Art der Übung:** Einzelarbeit; Kleingruppenarbeit; Plenum.

**Übungsziel:** Konkretisierung der Arbeitsbedingungen, unter denen die TN arbeiten möchten.

**Quelle:** Richard Nelson Bolles 2004, Seite 323f.

**Beschreibung der Methode:** Anschließend an die Übung „meine Fähigkeiten“ zeichnen die TN eine Blume als



Symbol für den Traumjob. In die Mitte werden die Fähigkeiten, an der Spitze die stärkste, darunter die zweitstärkste, drittstärkste usw. beschrieben. Es sollten insgesamt etwa sechs Fähigkeiten sein. Die sechs folgenden Blütenblätter werden gefüllt mit:

- 1) äußere Arbeitsumgebung (nach Prioritäten gereiht): im Büro, in einem Geschäft, in der freien Natur, in einem Restaurant, an verschiedenen Orten usw.,
- 2) ein Tätigkeitsfeld, das durch meine Interessen oder mein Fachwissen bestimmt wird,
- 3) Menschen, mit denen ich am liebsten arbeite (nach Prioritäten gereiht),
- 4) meine wichtigsten Werte und Ziele (nach Prioritäten gereiht),
- 5) meine liebsten Arbeitsbedingungen (nach Prioritäten gereiht),
- 6) Gehalt und Position, die ich gerne hätte/brauche: a) Gehalt, b) Verantwortung.

Die TN präsentieren ihre Arbeit anschließend im Plenum, wo auch die Ergebnisse diskutiert werden sollen.

**Dauer der Methode:** 45 Minuten.

**Vorbereitung/Material:** Flipchart-Papier.

**Anmerkungen:** Zu Punkt 3) kann die „Party-Übung“ (siehe weiter unten) durchgeführt werden.

**Zielgruppen:** Berufsumsteigerinnen, Frauen über 45, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung, Frauen mit langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit.

### 2.5.3 Selbständig machen – aber womit?

**Theoretischer Abriss:** Die TN wissen schon, dass sie sich selbständig machen wollen, jedoch noch nicht womit und in welcher Form. Die folgende Übung dient dazu, einen möglicherweise diffusen Wunsch, sich selbständig zu machen, zu präzisieren.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit (2–3 TN); Plenum.

**Übungsziel:** Vorbereitung der Selbständigkeit.

**Quelle:** Richard Nelson Bolles 2004, Seite 117–121.

**Beschreibung der Methode:** Die TN gehen in Kleingruppen zusammen und erarbeiten folgende Fragestellungen:

- 1) Womit könnte ich mich selbständig machen? Es gibt Unmengen von Büchern voller Geschäftsideen. Auch eine Internetsuche, Recherchieren in Fachzeitschriften und Gespräche mit FreundInnen, Bekannten und Verwandten kann neue Ideen hervorbringen. Sich von eigenen Träumen inspirieren zu lassen, ohne sofort eine negative Bewertung dieser vorzunehmen („Damit hab ich eh keine Chance“. „Das ist sowieso ein Blödsinn.“), ist in dieser Phase wichtig und kann in Form eines Gruppenbrainstorming auch Spaß machen.
- 2) Welche Dienstleistungen oder Produkte könnte meine Umgebung am ehesten brauchen? Welche der bereits angebotenen Dienstleistungen oder Produkte sind stark verbesserungsfähig?
- 3) Welchen Arbeitsort ziehe ich vor? Brauche ich anfangs sofort ein eigenes Büro oder kann ich (zunächst) auch von zu Hause aus arbeiten, um Kosten zu sparen, die ein Unternehmen anfangs beträchtlich belasten können?
- 4) Möchte ich ein bereits bestehendes Unternehmen übernehmen? Wäre Franchising etwas für mich? Möchte ich ein Unternehmen alleine, zu zweit oder mit mehreren Personen gemeinsam gründen?

Danach werden die Ergebnisse im Plenum präsentiert und diskutiert.

**Dauer der Methode:** 2 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Bücher, Zeitschriften, Internetzugang.

**Anmerkungen:** Wesentlich ist, dass die TR die Visionsarbeit in der Entwicklungsphase nicht bewerten. D. h., dass der Realitätscheck vom Entwickeln und auch vom Präsentieren der eigenen Träume unbedingt zu trennen ist.

**Tipp:** In einer eigenen Übung sollen die TN selbst bewerten, wie realistisch die entwickelten Visionen sind.

**Zielgruppen:** Unternehmensgründerinnen.

## 2.5.4 Motive für Unternehmensgründung

**Theoretischer Abriss:** In dieser Übung sollen die TN Überlegungen bezüglich ihrer Beweggründe zur Unternehmensgründung anstellen und danach einschätzen, welche davon förderlich und welche eher hinderlich sind.

**Art der Übung:** Einzelarbeit; Diskussion im Plenum.

**Übungsziel:** Bewusstmachung der Beweggründe für eine Unternehmensgründung.

**Quelle:** Walter Blumberger 2000, Seite 30f.

**Beschreibung der Methode:** Die TN sollen einzeln ihre Motive und Beweggründe für eine gewünschte Unternehmensgründung aufschreiben und der Wichtigkeit nach reihen. Im Plenum sollen die Motive vorgestellt werden, anschließend soll diskutiert werden, welche Motive bedeutungsvoller sind und welche wohl am ehesten zu einer erfolgreichen Unternehmensgründung führen können.

**Dauer der Methode:** 1 Stunde.

**Vorbereitung/Material:** Zettel, Stifte.

**Anmerkungen:** Die TN sollen erkennen, dass nicht alle Motive zum Erfolg einer Unternehmensgründung führen. Während bloßes Beenden der Arbeitslosigkeit wenig Erfolg versprechend ist, stellen einschlägige berufliche Erfahrungen und der Wunsch nach Führung eine gute Basis für die Selbständigkeit dar.

**Zielgruppen:** Unternehmensgründerinnen.

## 2.5.5 Schwierigkeiten bei der Unternehmensgründung

**Theoretischer Abriss:** Eine Studie des Österreichischen Instituts für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung ergab, dass die meisten Schwierigkeiten bei der Gründung in der administrativen Belastung, bei steuerlichen Belangen, bei der Orientierung in rechtlichen Grundlagen, bei der Finanzierung und Kapitalbeschaffung sowie bei der Marktstrategieplanung, aber auch beim Finden von Mitarbeiterinnen und bei der Standortwahl liegen.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit; Diskussion im Plenum.

**Übungsziel:** Aufzeigen der Probleme bei der Unternehmensgründung und Lösungsmöglichkeiten.

**Quelle:** Walter Blumberger 2000, Seite 39.

**Beschreibung der Methode:** Die TN sollen in Kleingruppen mögliche Schwierigkeiten bei einer geplanten Unternehmensgründung aufschreiben. In welchen Bereichen sind die TN verunsichert und wünschen sich mehr Information und Kompetenz? Im Plenum sollen die Ergebnisse aus der Kleingruppenarbeit vorgestellt werden. In einer weiteren Runde in der Kleingruppe sollen nun Überlegungen angestellt werden, wie diese Schwierigkeiten reduziert werden können. Woher können die TN Information für jedes dieser Probleme einholen? An welche Stellen können sich die TN wenden? Anschließend sollen die Ergebnisse wieder im Plenum präsentiert werden.

Als zusätzlichen Schritt können die TN auch in medias res gehen und versuchen die diversen Probleme zu lösen. Danach sollen sie im Plenum präsentieren, wie es ihnen ergangen ist.

**Dauer der Methode:** 2–3 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Zettel, Stifte.

**Anmerkungen:** Die TN sollen Arbeitsgebiete ansprechen, in denen sie sich zu wenig informiert fühlen. Dadurch wird ein Überblick über die Bereiche geschaffen, in denen ein Informationsdefizit besteht und wie dieses Defizit ausgeglichen werden kann.

**Zielgruppen:** Unternehmensgründerinnen.

## 2.5.6 A–B=C

**Theoretischer Abriss:** Unternehmerinnen, die ihre „Hausaufgaben“ nicht gemacht haben, laufen mit höherer Wahrscheinlichkeit Gefahr, in Konkurs zu gehen, als solche, die sich auf die Selbständigkeit gut vorbereiten und auch bereit sind, von den Erfahrungen anderer zu lernen. Deshalb ist es notwendig, vor einer Entscheidung, sich selbständig zu machen, sich mögliche Chancen und Gefahren bewusst zu machen und darauf einzustellen.

**Art der Übung:** Einzelarbeit; Interviews; Plenum.

**Übungsziel:** Vorbereitung der Selbständigkeit.

**Quelle:** Richard Nelson Bolles 2004, Seite 121–128.

**Beschreibung der Methode:** Nach dem Fassen des Entschlusses, sich selbständig zu machen, ist es besonders ratsam, andere, die sich in der gleichen Branche bzw. mit der gleichen Idee selbständig gemacht haben, hinsichtlich ihrer gesammelten Erfahrungen zu befragen. Ist dies aus Konkurrenzgründen nicht möglich, so ist es notwendig, Unternehmen außerhalb des eigenen Einzugsgebietes (d. h. in einer anderen Region gelegen) hinsichtlich ihrer Erfahrungen zu interviewen oder auf anderem Weg zu diesen Informationen zu kommen (z. B. Internet, Fachzeitschriften). Dabei sollen folgende Fragen eruiert werden:

- 1) Liste A: Welche Fähigkeiten und Kenntnisse sind für diese Branche/für diesen Tätigkeitsbereich notwendig? (wenn von drei Unternehmerinnen genannt, dann relevant)
- 2) Liste B: Über welche Fähigkeiten und Kenntnisse verfüge ich?
- 3) Liste C: Wenn B von A abgezogen wird, dann erhält man die C-Aufgaben, d. h. Fähigkeiten und Fachwissen, über die ich nicht verfüge und für die ich eine/n Freiwillige/n/MitarbeiterIn/FirmenpartnerIn finden muss.

**Dauer der Methode:** 4 Stunden für die Internetrecherche und die telefonischen Kurzinterviews sowie 1 Stunde für die Präsentation im Plenum.

**Vorbereitung/Material:** Internetzugang, ev. Aufnahmegerät.

**Anmerkungen:** Zum zweiten Punkt können nach Bedarf auch Vorübungen durchgeführt werden, z. B. „Die Blume“ (siehe weiter oben).

**Zielgruppen:** Unternehmensgründerinnen.

## 2.5.7 Leitbild einer Unternehmensgründerin

**Theoretischer Abriss:** Bei der Gründung eines Unternehmens geht es insbesondere auch darum, neben dem finanziellen Erfolg auch andere Ziele zu setzen und bewusst zu formulieren.

**Art der Übung:** Einzelarbeit; Diskussion im Plenum.

**Übungsziel:** Perspektiven entwickeln, Selbstorganisation, Festlegen eines Unternehmensleitbilds.

**Quelle:** Michael Thomas 1997, Seite 281–298; Chris Dietsche/Jutta Westernhagen 1995, Seite 19–24.

**Beschreibung der Methode:** Die TN sollen auf verschiedenfarbigen Kärtchen Zielsetzungen und in weiterer Folge Arbeitsbedingungen, die sie in ihrem Unternehmen verwirklichen wollen, notieren. Folgende Fragen sollen den TN helfen:

### 1) Zielsetzungen

Welche Dienstleistung bzw. welches Produkt möchte ich als Unternehmerin anbieten?

Worauf möchte ich mich im Besonderen spezialisieren?

Wie möchte ich mich vom Wettbewerb unterscheiden? (Wer ist überhaupt mein Wettbewerb?)

Wer ist meine Zielgruppe? Wie werde ich KundInnen akquirieren?

Welcher Standort ist für mein Unternehmen günstig? Was muss ich bei der Wahl des Standorts berücksichtigen?

Wie groß muss mein Betrieb sein, um das Produkt bzw. die Dienstleistung anbieten zu können? Ob und wie viele MitarbeiterInnen werde ich beschäftigen?

### 2) Arbeitsbedingungen

Welche Unternehmenskultur strebe ich generell an?

Welches Arbeitsklima soll vorherrschen?

Welchen Führungsstil werde ich ausüben?

Wie soll die Geschlechterverteilung unter den MitarbeiterInnen ausschauen?

Gibt es Besonderheiten in der Bezahlung?

Welche Besonderheiten sollen mein Unternehmen auszeichnen?

Nachdem die TN diese Fragen in der Kleingruppe ausgearbeitet haben (dafür sollten mindestens 2 Stunden kalkuliert werden), werden die Ergebnisse im Plenum präsentiert und diskutiert.

**Dauer der Methode:** 3 bis 4 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Arbeitsblätter (färbige Kärtchen).

**Anmerkungen:** Die TN sollen sich mit ihrer Rolle als Unternehmerin auseinandersetzen und ein eigenes Unternehmensprofil entwickeln.

**Tip:** Zielsetzungen und Arbeitsbedingungen können auch in zwei getrennten Sequenzen erarbeitet und auch getrennt voneinander im Plenum präsentiert und diskutiert werden.

**Zielgruppen:** Unternehmensgründerinnen.

## 2.5.8 Netzwerkbildung

**Theoretischer Abriss:** Die Gründung eines Unternehmens bedarf großer Unterstützung. Das Bewusstmachen eines Netzwerks, also von Kontakten, die unterstützend wirken, erleichtert den Unternehmensgründerinnen die Anfangsphase.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit; Plenum.

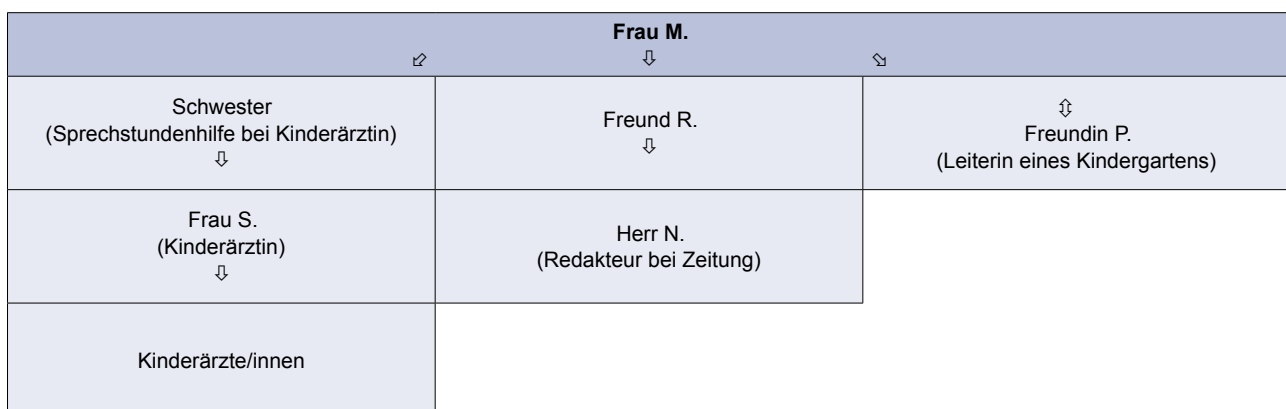
**Übungsziel:** Darstellung eines Netzwerks, Reflexion über die Möglichkeiten zur effizienten Nutzung sozialer Kontakte.

**Quelle:** Irene Burkhard/Jutta Hartmann 1995, Seite 52ff.

**Beschreibung der Methode:** Wenn möglich sollen sich TN mit gleichen Brancheninteressen in einer Gruppe zusammenfinden.

Die TN sollen sich in Kleingruppen überlegen, welche Kontakte für die Gründung ihres Unternehmens von Vorteil sind und wie sie diese aktivieren können. Die Kontakte werden in Form eines Soziogramms, wo die Beziehungen der Personen zueinander mit Pfeilen symbolisiert werden, veranschaulicht. Damit können eventuelle Beziehungen der TN zu und zwischen den Kontaktpersonen sowie diverse Kooperationsmöglichkeiten bewusst gemacht werden. Die TN zeichnen dieses Netzwerk auf Flipchartbögen und präsentieren die Ergebnisse im Plenum.

Bsp.: Frau M. plant die Gründung einer Kindertagesstätte.



Frau M. kann bei ihrer Freundin P., der Leiterin eines Kindergartens, Informationen einholen und mit ihr möglicherweise in Zukunft kooperieren. Über ihre Schwester, der Sprechstundenhilfe bei einer Kinderärztin, kann Frau M. Kontakt zu der Kinderärztin S. sowie zu weiteren Kinderärzten/Innen herstellen, um in deren Praxen mittels Informationsbroschüren auf ihre Kindertagesstätte aufmerksam zu machen. Über den Freund R. kann der Kontakt zu einem Zeitungsredakteur ermöglicht werden, der eine Werbeanzeige in seiner Zeitung zu besseren Konditionen schalten kann.

**Dauer der Methode:** 1 Stunde.

**Vorbereitung/Material:** Flipchart-Papier, Stifte.

**Zielgruppen:** Unternehmensgründerinnen, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung.

### 2.5.9 Die Partyübung

**Theoretischer Abriss:** Für die Wahl des Jobs ist auch das menschliche Umfeld relevant. Insofern ist es von Bedeutung, sich im Vorhinein zu überlegen, in welchen Zusammenhängen Menschen vorzugsweise arbeiten. Nach dem Modell von John L. Holland gibt es in unserem Kulturkreis sechs grundlegende Persönlichkeitsorientierungen. John L. Holland leitet folgende Typen vom menschlichen Umfeld ab:

1. **Realistisches Umfeld:** Menschen, die Aktivitäten mögen, bei denen es um eine eindeutige, geordnete oder systematische Einwirkung auf Gegenstände, Werkzeuge, Maschinen oder Tiere geht.  
R („realistic“): Menschen, die Natur, Sport, Werkzeuge oder Maschinen mögen.
2. **Intellektuelles Umfeld:** Menschen, die Aktivitäten mögen, bei denen es um Beobachtung und um die symbolische, systematische, kreative Analyse verschiedenster Phänomene geht.  
I („investigative“): Menschen, die sehr wissbegierig sind, die gerne Dinge untersuchen und analysieren.
3. **Kreatives Umfeld:** Menschen, die Aktivitäten mögen, in denen es um mehrdeutige, freie und unsystematische Aktivitäten sowie Fähigkeiten geht, mit denen Formen und Produkte künstlerischer Art erschaffen werden.  
A (artistic“): Menschen, die künstlerisch veranlagt, fantasievoll und innovativ sind.
4. **Soziales Umfeld:** Menschen, die Aktivitäten mögen, in denen es um die Einwirkung auf Menschen durch Information, Ausbildung, Entwicklung, Therapie und spirituelle Betreuung geht.  
S („social“): Menschen, die anderen helfen (wollen), sie unterrichten oder für diese Dienstleistungen erbringen.
5. **Unternehmerisches Umfeld:** Menschen, die Aktivitäten mögen, in denen es um die Einwirkung auf andere Menschen geht, um organisatorische oder eigene Ziel zu erreichen.  
E („enterprising“): Menschen, die gerne Projekte und Organisationen ausbauen, andere beeinflussen und überzeugen.
6. **Konventionelles Umfeld:** Menschen, die Aktivitäten mögen, bei denen es um die eindeutige, geordnete, systematische Einwirkung auf Daten geht, wie Protokolle, Ablage, Reproduktion von Stoff, die Anordnung von schriftlichem oder Zahlenmaterial nach einem vorgegebenem Plan, die Bedienung von Büromaschinen und Computern.  
C („conventional“): Menschen, die gern mit Details zu tun haben und die gern Aufgaben oder Projekte durchführen.

**Art der Übung:** Einzelarbeit; Plenum.

**Übungsziel:** Herausfinden der eigenen Persönlichkeitsstruktur und Fähigkeiten (welchen Menschentypen ordnen sich die TN selbst zu und mit welchen Menschen möchten sie zusammenarbeiten).

**Quelle:** Richard Nelson Bolles 2004, Seite 347–349.

**Beschreibung der Methode:** Die TN soll in Einzelarbeit herausfinden, welche drei Typen sie von den sechs am stärksten favorisieren, indem sie sich vorstellen auf einer Party zu sein, auf der sich die sechs oben genannten Menschentypen befinden (siehe Arbeitsmaterial „Die Party“). Sie sollen nun zu der Gruppe gehen, mit der sie sich am meisten identifizieren können. Danach würde diese Gruppe die Party verlassen, und sie müsste sich zu einer weiteren Gruppe hinzugesellen. Diese Gruppe wechselt ebenfalls wieder die Party und geht. Nun muss die TN sich für die letzte Gruppe entscheiden, mit der sie den restlichen Abend verbringen möchte. So kristallisiert sich die Persönlichkeitsstruktur der TN heraus.

Danach wird im Plenum die Bedeutung für den bisherigen beruflichen Werdegang sowie für den künftigen Berufs- bzw. Tätigkeitswunsch diskutiert.

**Dauer der Methode:** 2 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Flipchart-Papier.

**Anmerkungen:** Praktisch veranlagten, logisch und rational denkenden Menschen fällt es besonders schwer sich auf diese Art von Übung einzulassen. Sie halten sich lieber an überprüfbare Fakten und Methoden.

**Zielgruppen:** Berufsumsteigerinnen, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung, Frauen über 45, Frauen mit langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit.

**Arbeitsmaterial:** Arbeitsblatt für die „Die Party“ (im Anhang 3.6.2).

## 2.5.10 Das Büro-Problem

**Theoretischer Abriss:** Dieses Rollenspiel bezieht seine Spannung aus dem Statusdenken der Beteiligten, wobei natürlich nur sachliche Argumente ins Feld geführt werden. Es erfordert eine außerordentlich geschickte Verhandlungsführung von Seiten der/s betroffenen Chefin/Chefs, wenn er/sie überhaupt zu einem Ergebnis kommen will. Das Spiel zeigt mit Klarheit auf, dass es Situationen gibt, in denen autoritär entschieden werden muss, da eine Gruppendiskussion zu Frustration aller Beteiligten führen würde.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit; Rollenspiel.

**Übungsziel:** Nachspielen der Rolle des Chefs/der Chefin bzw. der MitarbeiterInnen.

**Quelle:** Michael Birkenbihl 2003, Seite 299–306.

**Beschreibung der Methode:** Bevor die TN das Rollenspiel beginnen, erklärt die TR folgende Punkte:

- Jedes geglückte Rollenspiel basiert auf der Voraussetzung, dass die TN im Spiel ihre eigene Meinung vertreten. Wenn eine TN beispielsweise im Spiel die Rolle des/der Personalchefs/chefin zu übernehmen hat, so soll sie so agieren, wie sie dies als PersonalchefIn täte, und nicht so, wie sie sich vorstellt, dass ein/e PersonalchefIn handeln würde.
- Weiters sollen sich die TN nicht um Äußerlichkeiten wie z. B. die Ausstattung des Raumes kümmern.
- Jede TN bekommt ein Namensschild mit dem Namen der Rollenfigur.
- Die Beobachterinnen sollen sich im Hintergrund leise verhalten.
- Danach liest die TR die Einführung in den Fall für alle TN vor:

Ihre Firma expandiert. Weil das „Stammhaus“ zu klein wurde, hat die Geschäftsleitung das etwa 1 km entfernte Betriebsgebäude einer anderen Firma hinzugemietet, mit Erdgeschoß und drei Etagen. Parterre und 1.Stock werden für die Produktion genutzt; in den 2. Stock ziehen die Schreibkräfte und das Druckschriftenlager. Die 3. Etage enthält außer Kantine und Sanitätsraum noch fünf Büroräume. Das Gebäude, das für drei Jahre gemietet wurde und erklärtermaßen eine Übergangslösung darstellt, wird von der „Produktionsgruppe A“ bezogen, deren Chefin Frau Dir. Waage ist. Zu dieser Fertigungsabteilung gehören insgesamt 94 MitarbeiterInnen, einschließlich fünf Führungskräfte der mittleren Ebene. Die Geschäftsleitung hat ausdrücklich erklärt, dass wegen der drei Jahre Mietzeit keine Gelder für Umbauarbeiten freigegeben werden. Beim Umzug in das neue Gebäude ergibt sich ein Problem, das im Stammhaus nicht existierte. Dort hatten alle Führungskräfte der mittleren Ebene einheitlich ausgestattete Büroräume von je 22m<sup>2</sup> Größe. Doch schon bei einer ersten Besichtigung des angemieteten Baues stellt sich heraus, dass die vorhandenen Büroräume sehr unterschiedlich in Größe, Ausstattung

und Lage sind. Frau Waage erkennt sehr schnell, dass die verschiedenen Räume als positives oder negatives Status-Symbol gewertet werden würden. Sie beschließt deshalb, unverzüglich in einer Besprechung mit ihren Führungskräften eine Entscheidung darüber herbeizuführen, wer welches Büro beziehen soll. Frau Waage, die außer für die Produktionsgruppe A für zwei weitere Bereiche zuständig ist, wird nicht in das angemietete Betriebsgebäude ziehen; sie behält ihr Büro im Stammhaus.

Es gibt nun sechs Rollen an die TN zu vergeben. (siehe Arbeitsmaterialien „Das Büro-Problem“) Die TN sollen dabei ihre Rollenbeschreibungen für sich behalten und diese den anderen TN nicht zeigen. Alle anderen TN sind BeobachterInnen und setzen sich in den Hintergrund, um die Diskussion nicht zu stören.

Nach dem Spiel sollen die Akteurinnen beschreiben, wie es ihnen ergangen ist. Die Beobachterinnen berichten, was ihnen aufgefallen ist. Falls das Rollenspiel mit Kamera aufgenommen wurde, können das Video angeschaut und einzelne Passagen diskutiert werden.

**Dauer der Methode:** 2 Stunden.

**Vorbereitung/Material:** Kamera, Namensschilder.

**Anmerkungen:** Wichtige Grundsätze für die TR zum Thema „Rollenspiel“:

1. Geben Sie den Spielerinnen genügend Zeit, sich mit ihrer Rolle vertraut zu machen.
2. Überzeugen Sie sich vor Spielbeginn durch kurze Einzelgespräche mit den Akteurinnen, dass sie ihre Rolle verstanden haben.
3. Bleiben sie während des Spiels im Hintergrund, es sei denn, das Spiel kann zu keiner Lösung führen, weil eine Spielerin gegen ihre Rollenanweisung agiert.
4. Geben sie den TN etwa drei Minuten vor dem Ende der Zeit ein Zeichen.
5. Das in der anschließenden Analyse vorgebrachte Feedback sollte für die Betroffene akzeptabel sein und nach den Feedback-Regeln erfolgen.
6. Wenn genug Zeit bleibt, kann das Rollenspiel mit einer anderen Besetzung nochmals durchgespielt werden.

**Tipp:** Damit die TN annähernd eine Ahnung haben, welche Rollen sie annehmen können, können die Eckdaten wie Alter, Beschäftigung und Anstellungsdauer bei der Firma, vorgelesen werden.

**Zielgruppen:** Alle.

**Arbeitsmaterial:** Rollenbeschreibungen für „Das Büro-Problem“ (im Anhang 3.6.3).



### 3 Arbeitsmaterialien

#### 3.1 Arbeitsmaterial zu Kapitel 1.6, gendersensible Didaktik

##### 3.1.1 Gendersensibler Fragebogen für Pädagogische Institute

Quelle: [www.netzwerk-frauenberatung.at/nora/dokumente/gm\\_fragebogen.pdf](http://www.netzwerk-frauenberatung.at/nora/dokumente/gm_fragebogen.pdf)

Bundesland: .....

Pädagogisches Institut .....

InterviewpartnerIn (Name, Funktion) .....

#### 1. Repräsentation (Wie sind Frauen und Männer auf den verschiedenen Ebenen vertreten?)

EntscheidungsträgerInnen:

Wer ist an der Konzeption der Kursinhalte für die BO-Ausbildung beteiligt?

Direktion:

AusbildnerInnen

BO-LehrerInnen

Wer wählt die AusbildungnerInnen aus?

---

Wer wählt die TeilnehmerInnen aus?

AusbildnerInnen:

Wie viele AusbildungnerInnen sind an einem BO-Kurs beteiligt? \_\_\_\_\_

TeilnehmerInnen:

Wie viele ausgebildete BO-LehrerInnen gibt es derzeit in Ihrem Zuständigkeitsbereich? \_\_\_\_\_

Wie viele LehrerInnen nehmen in diesem Jahr an Berufsberatungskursen des PI teil? \_\_\_\_\_

SchülerInnen:

Wie viele SchülerInnen nehmen das Angebot der Berufsausbildung wahr? \_\_\_\_\_

In welchem Stundenausmaß wird BO von SchülerInnen durchschnittlich wahrgenommen? \_\_\_\_\_

#### 2. Ressourcen (Was ist an Kompetenzen, Geld, Zeit usw. zur Verfügung?)

Genderspezifische Kompetenzen, Gleichstellungsziele

Welche Gleichstellungsziele sind in der Ausbildung für BO-LehrerInnen formuliert?

---

Wie hoch schätzen Sie die Gender-Kompetenz (von 0–100 %) der

- Direktion?
- AusbilderInnen?
- Angehenden BO-LehrerInnen?

Welche Genderkompetenzen werden von den AusbilderInnen verlangt?

---

Ist die Vermittlung von Genderkompetenz im Curriculum verankert?

Wenn ja, welchen Stellenwert hat sie?

Genderkompetenz ist ...

- Querschnitt: Wird im ganzen Unterricht berücksichtigt
- Ausgewählter Bereich: Wird in bestimmten Kapiteln berücksichtigt
- Zusatz: Wird einmalig als Extrapunkt behandelt

Angebote: Kursinhalte, Kriterien, Methoden

Welche Inhalte und Methoden werden den angehenden BO-LehrerInnen als „genderspezifisches Rüstzeug“ mitgegeben?

---

Welche Angebote für geschlechtersensible BO gibt es für bereits ausgebildete BO-LehrerInnen? (Zusatzkurse, Nachschulungen, ...)

---

Evaluieren Sie, welche Kursinhalte Lehrerinnen bzw. Lehrer besonders stark oder besonders wenig ansprechen?

---

Welche Kursinhalte werden speziell für die BO von Mädchen konzipiert, welche für die BO von Burschen?

---

Welche Materialien werden für geschlechtergerechten Unterricht zur Verfügung gestellt?

---

Wird in den Kursmaterialien bei Berufsbeispielen auf die ausgewogene Darstellung von Frauen/Männern geachtet?

---

Welche Methoden werden zum Unterricht in geschlechtshomogenen Gruppen angeboten?

---

Wird auf sprachliche Ausdrucksformen geachtet? (Verwendung weiblicher und männlicher Bezeichnungen)

---

Wird auf die Erweiterung des Berufswahlspektrums für Mädchen und Burschen Bedacht genommen? In welcher Form?

---

Wer evaluiert die Einhaltung der Kriterien für eine geschlechtersensible Ausbildung für BO-LehrerInnen? (z. B. Genderbeauftragte/r, Frauenbeauftragte/r, Direktion, externe Stelle)

---

#### Zusätzliche Ressourcen

Werden Angebote anderer Trägereinrichtungen in die Ausbildung mit einbezogen? (AMS, Frauenberatungsstellen, WiKa, AK, ...). In welchem Ausmaß und nach welchen Kriterien?

---

Welche Angebote zur Unterstützung von PädagogInnen, die BO-Projekte planen, gibt es? (Projektberatung, Supervision, Fachtagungen usw.)

---

#### Bewertung

Welchen Stellenwert hat BO-Unterricht an den verschiedenen Schulen?

---

Wie viele Einheiten zählt eine BO-Stunde in der Schule? (bitte Vergleich mit anderen Fächern anführen)

---

#### Zugänglichkeit der Kurse

Wie lange dauern die Kurse? \_\_\_\_\_

Wo finden die Kurse statt? (In welcher Stadt, in welchen Räumlichkeiten)

---

Wann finden die Kurse statt? (Arbeitszeit, Freizeit, vormittags, abends usw)

---

Was kosten die Kurse? \_\_\_\_\_

Wird parallel zu den Kursen Kinderbetreuung angeboten? Zu welchem Preis?

---

### **3. Realität (Was sind die Gründe für die oben festgestellten Tatsachen?)**

Warum sind vorwiegend Männer/Frauen an den Entscheidungen über Kursinhalte, Auswahl der AusbilderInnen und TeilnehmerInnen beteiligt?

---

---

Warum werden vorwiegend Frauen/Männer als AusbilderInnen eingesetzt?

---

Warum nehmen vorwiegend Frauen/Männer an den Kursen teil?

---

### 3.2 Arbeitmaterialien zu Kapitel 2.1, Methoden für TrainerInnen

#### 3.2.1 Beobachtungsfragebogen für „Gendersensible Selbstbeobachtung der Berufsorientierung“ (siehe 2.1.5)

|   | Mädchen/Frauen           | Burschen/Männer |
|---|--------------------------|-----------------|
| Wer meldet sich auf eine Frage zu Wort?                             |                          |                 |
| Wer liefert von sich aus einen Beitrag? (ohne direkte Aufforderung) |                          |                 |
| Wen rufe ich auf?   | Auswahl der Aufzeigenden |                 |
|   | Aufruf                   |                 |
| Wen lobe ich für Leistungen? (Arbeitsergebnis)                      |                          |                 |
| Wen lobe ich für Eigenschaften? (Fleiß, Disziplin, ...)             |                          |                 |
| Wer unterbricht/fällt ins Wort?                                     |                          |                 |
| Wen muss ich ermahnen?  |                          |                 |

#### 3.2.2 Beobachtungsbogen „Was ist genderspezifisches Verhalten“ (siehe 2.1.6)

|   |   |
|---|---|
| <b>Redezeit</b>   | Ø Dauer? Häufigkeit und Deutlichkeit der Wortmeldung?   |
| <b>Mimik</b>  | Variabel? Eindeutig? Vielfältig? Überhaupt erkennbar?   |
| <b>Gestik</b>   | Mehr oder weniger vorhanden? Wie ausdrucks-voll? Wie eindeutig?   |
| <b>Stimme</b>   | Stimmlage? Lautstärke?  |
| <b>Raumanspruch</b>   | Sesselposition im Sesselkreis? Abstand? Beanspruchter Raum?   |
| <b>Selbsteinschätzung</b>   | Realistische Selbsteinschätzung der eigenen Fähigkeiten? Tendenz zur Selbstüberschätzung bzw. Selbstunterschätzung? Ausgewogenes Bewusstsein für fachliches Können und persönliche Stärken?   |
| <b>Selbstpräsentation</b>   | Sich selbst eher auf- oder abwertend?   |
| <b>Präsentation anderer TeilnehmerInnen</b>                       | Andere eher auf- oder abwertend?  |
| <b>Präsentation von Ergebnissen</b>                               | Einbezug anderer Gruppenmitglieder?<br>Verweis auf eigenen Beitrag am Gesamten?   |
| <b>Annäherung an Aufgabenstellungen, Problemlösungsstrategien</b> | Optionen suchend? Optionen begrenzend? Prozessorientiert? Ergebnisorientiert? Führungsanspruch in der Gruppe? Flexibel neue Wege beschreiten? Präferenz für klare, übersichtliche Vorgehensweise?   |
| <b>Lernstrategien</b>   | Präferenz für Einzel- oder Gruppenarbeit?   |
| <b>Kritikäußerung</b>   | Offen? Verdeckt? Kritik eher an Inhalten oder anderen Personen? Kritik an Leitung/TrainerInnen?   |
| <b>Umgang mit Kritik</b>  | Strategien: Auseinandersetzung? Reflexion? Schmallender Rückzug? Gegenwehr?   |
| <b>Kooperationsbereitschaft</b>                                   | Vorhanden? Kooperation ☺☺ ☹☹ Konkurrenz? – Wie gelebt bzw. ausgeglichen? Bei welchen Inhalten? Mit welchen Strategien?  |
| <b>Verhalten in einzelnen Kursphasen</b>                          | <u>Verhalten in der Orientierungsphase:</u> Bedürfnisse zu Beginn? Wie geäußert? Ansprüche zu Beginn? Wie geäußert? Ziele, Erwartungen? Wie geäußert?<br><u>Verhalten in der Formierungsphase:</u> Position? Zurückhaltung? Streben nach Dominanz? Bereitschaft zu Führung?<br>Verhalten in der Arbeitsfähigkeitsphase. Anspruch, persönliche Interessen durchzusetzen. Anspruch, Themen einzubringen/zu forcieren? Verhalten, wenn Ansprüche/Erwartungen nicht erfüllt werden?<br>Verhalten, wenn vorübergehend gescheitert? Verhalten im gruppendynamischen Prozess?<br>Verhalten bei Abschlussphase: Art und Weise, Bilanz zu ziehen? Umgang mit erfüllten Erwartungen? Umgang mit enttäuschten Erwartungen? Emotionen im Bezug auf bevorstehendes Ende? |
| <b>Umgang mit Computer/EDV</b>                                    | Objektiv vorhandenes Wissen und Können? Selbsteinschätzung? Selbstbewusstsein? Selbstverständlichkeit des Umgangs? Woher kommt Motivation, Programm zu lernen? Primär interessiert an ...? Präferenz für Üben in Gruppen-/Einzelarbeit? Verhalten bei Problemen und offenen Fragen?   |

### 3.3 Arbeitsmaterialien zu Kapitel 2.2, Berufseinstieg

#### 3.3.1 Arbeitsblatt für „Botschaften für das Leben“ (siehe 2.2.1.3)

1. Was ist dir als Kind zum Thema SCHULE gesagt worden?

Von deiner Mutter \_\_\_\_\_

Von anderen Frauen deiner Familie (Schwester, Großmutter etc.) \_\_\_\_\_

Von deinem Vater \_\_\_\_\_

Von anderen Männern deiner Familie (Bruder, Großvater etc.) \_\_\_\_\_

2. Was ist dir als Kind zum Thema berufstätige Frauen gesagt worden?

Von deiner Mutter \_\_\_\_\_

Von anderen Frauen deiner Familie (Schwester, Großmutter etc.) \_\_\_\_\_

Von deinem Vater \_\_\_\_\_

Von anderen Männern deiner Familie (Bruder, Großvater etc.) \_\_\_\_\_

3. Was ist dir als Kind zum Thema Heiraten und Kinder bekommen gesagt worden?

Von deiner Mutter \_\_\_\_\_

Von anderen Frauen deiner Familie (Schwester, Großmutter etc.) \_\_\_\_\_

Von deinem Vater \_\_\_\_\_

Von anderen Männern deiner Familie (Bruder, Großvater etc.) \_\_\_\_\_

4. Was ist dir als Kind zum Thema Aussehen und Benehmen gesagt worden?

Von deiner Mutter \_\_\_\_\_

Von anderen Frauen deiner Familie (Schwester, Großmutter etc.) \_\_\_\_\_

Von deinem Vater \_\_\_\_\_

Von anderen Männern deiner Familie (Bruder, Großvater etc.) \_\_\_\_\_

5. Was hättest du gerne als Kind gehört?

Von deiner Mutter \_\_\_\_\_

Von anderen Frauen deiner Familie (Schwester, Großmutter etc.) \_\_\_\_\_

Von deinem Vater \_\_\_\_\_

Von anderen Männern deiner Familie (Bruder, Großvater etc.) \_\_\_\_\_

6. Wenn du Kinder hättest, was wären die wichtigsten Dinge, die du ihnen für ihr Leben sagen würdest?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

7. Welche Eigenschaften sollten deine Kinder unbedingt haben?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### 3.3.2 Lückentext und Listenvorlage für „Lena und Gerd“ (siehe 2.2.1.4)

#### Lückentext

Lena und Gerd haben sich in der Schule kennen gelernt. Beide machen eine Ausbildung in einer Bank. Nach der Ausbildung ziehen sie zusammen in eine Wohnung.

Beide arbeiten ganztags.

\_\_\_\_\_ kauft auf dem Heimweg ein, \_\_\_\_\_ kocht das Abendessen. \_\_\_\_\_ spült das Geschirr, \_\_\_\_\_ macht die Wäsche, bügelt sie und legt sie in den Schrank.

\_\_\_\_\_ wischt die Möbel sauber, putzt die Böden und saugt Staub.

Die Firma bietet \_\_\_\_\_ eine Weiterbildung an, \_\_\_\_\_ soll an eine höhere Fachhochschule. Das bedeutet einen Lohnausfall, denn \_\_\_\_\_ kann während dieser drei Jahre nur noch zu 50 % arbeiten.

\_\_\_\_\_ findet das in Ordnung. Zur gleichen Zeit wird \_\_\_\_\_ befördert und arbeitet jetzt länger. Den Haushalt versorgt \_\_\_\_\_.

Lena ist schwanger. Nach dem Mutterschaftsurlaub bleibt \_\_\_\_\_ zu Hause. Nach ein paar Monaten fällt \_\_\_\_\_ die Decke auf den Kopf.

\_\_\_\_\_ möchte wieder arbeiten. Lena und Gerd besprechen das Problem.

\_\_\_\_\_ möchte, dass \_\_\_\_\_ zu Hause bleibt. \_\_\_\_\_ möchte, dass die Kinderarbeit gerecht zwischen ihnen verteilt ist. \_\_\_\_\_ schlägt vor, dass \_\_\_\_\_ halbtags arbeitet.

\_\_\_\_\_ arbeitet 100 %, \_\_\_\_\_ arbeitet halbtags. Jonas wird am Morgen in einer Krippe betreut. Am Morgen bringt \_\_\_\_\_ Jonas in die Krippe. Auf dem Nachhauseweg holt \_\_\_\_\_ Jonas ab. \_\_\_\_\_ erledigt den Einkauf. Zu Hause spielt \_\_\_\_\_ mit Jonas, \_\_\_\_\_ kocht das Essen. \_\_\_\_\_ spült das Geschirr. \_\_\_\_\_ macht die Wäsche, bügelt und räumt sie in den Schrank. \_\_\_\_\_ wischt die Möbel sauber. \_\_\_\_\_ saugt und putzt die Böden.

\_\_\_\_\_ bringt Jonas ins Bett.

#### Vorlage für die Liste am Flipchart

| Aufgaben/Tätigkeiten                       | Lena (Anzahl der Nennungen) | Gerd (Anzahl der Nennungen) |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| <b>Haushalt ohne Kind</b>                  |                             |                             |
| Einkaufen                                  |                             |                             |
| Kochen                                     |                             |                             |
| Abspülen                                   |                             |                             |
| Wäsche                                     |                             |                             |
| Aufwischen & Staub saugen                  |                             |                             |
| <b>Beruflicher Werdegang ohne Kind</b>     |                             |                             |
| Weiterbildung (3x gleicher Name/1x zählen) |                             |                             |
| Einverständnis                             |                             |                             |
| Beförderung                                |                             |                             |
| Versorgung des Haushalts                   |                             |                             |
| <b>Kind/zu Hause</b>                       |                             |                             |
| Karenz                                     |                             |                             |
| „Decke auf den Kopf fallen“                |                             |                             |

|   |  |  |
|---|--|--|
| Wunsch, wieder zu arbeiten              |  |  |
| Wunsch, dass er/sie zu Hause bleibt     |  |  |
| Gerechte Verteilung der Kinderbetreuung |  |  |
| Vorschlag halbtags von wem              |  |  |
| Vorschlag halbtags für wen              |  |  |
| <b>Kind/wieder Beruf</b>                |  |  |
| Vollzeit arbeiten                       |  |  |
| Halbtags arbeiten                       |  |  |
| Kind in Krippe bringen                  |  |  |
| Kind abholen                            |  |  |
| Einkaufen                               |  |  |
| Mit Kind spielen                        |  |  |
| Kochen                                  |  |  |
| Abspülen                                |  |  |
| Wäsche                                  |  |  |
| Aufwischen                              |  |  |
| Staub saugen                            |  |  |
| Kind ins Bett bringen                   |  |  |

### 3.3.3 Meditativer Text für „Wie stelle ich mir meine Zukunft vor?“ (siehe 2.2.1.6)

#### Abholen

Sie sind jetzt noch in diesem Raum, in einem großen Haus, mit vielen Geräuschen. Sie hören die anderen sich bewegen, Sie hören auch Geräusche von außerhalb.

Sie hören Ihren eigenen Atem.

#### Zu sich kommen

Sie fühlen, wie Ihr Atem Sie bewegt, wie sich Brust und Bauch heben und senken – und Sie spüren, wie Ihr Atem kühl durch Ihre Nase hereinströmt – und warm wieder herausströmt.

#### Entspannen

Lenken Sie die Aufmerksamkeit innerlich auf die Stellen des Körpers, mit denen Sie den Boden (oder die Wand oder den Sessel) berühren.

Spüren Sie, wo Ihr Gewicht aufliegt. Beginnen Sie mit den Füßen; spüren Sie, wo sie den Boden berühren. Dann wandern Sie mit Ihrer Aufmerksamkeit innerlich weiter. Sie spüren nach, wo Ihre Beine und Ihr Po aufliegen – dann der Rücken – die Schultern – der Kopf.

Sie dürfen Ihr Gewicht jetzt abgeben. Lassen Sie Ihr ganzes Gewicht vom Boden tragen. Sie brauchen nichts mehr selbst zu halten und können sich ganz entspannen.

Musik einschalten, eine Minute hören lassen.

#### Reisen

Die Musik strömt in den Raum wie ein Duft und füllt ihn immer mehr aus. Erst streift sie Ihr Ohr, dann umhüllt sie Sie sanft wie eine federleichte Decke. Sie lassen sich von der Musik forttragen über Felder und Häuser hinweg.

Die Luft riecht nach Sommer, nach frisch gemähtem Gras.

Die Sonne wärmt Sie von den Zehen bis zu den Haarspitzen.

Sie schweben dahin, sicher getragen.

Die Musik trägt Sie durch die Zeit in Ihre Zukunft.

Lassen Sie sich von ihr mitnehmen und lenken Sie Ihre Reise mit Ihrer Phantasie.

Stellen Sie sich vor, wie Sie mit 18 Jahren leben werden. Bilder steigen in Ihnen auf, mal verschwommen, mal klar. Schauen Sie sich in Ruhe die Bilder an.

Dann trägt die Musik Sie weiter in Ihre Zukunft:

Sie sind 21 Jahre alt. Sie sehen sich als Erwachsene – wo sie leben – mit wem Sie leben – und wie Sie arbeiten.

Nehmen Sie Abschied von diesen Bildern und lassen Sie sich forttragen in Ihr Leben mit 25.

In diesen 4 Jahren ist bestimmt viel passiert. Wie sieht es bei Ihnen zu Hause aus, wer lebt dort mit Ihnen? Woher bekommen Sie Ihr Geld? Was machen Sie damit?

Sie setzen ihre Reise fort, schweben wieder leicht dahin auf der Musik, lassen Ihre Gedanken und Ihre Phantasie fließen. Spüren wieder die Sonne auf der Haut und den Grasduft in der Nase.

Wenn Sie jetzt in Ihre Zukunft schauen, sind Sie schon 30 Jahre alt. Wieder steigen Bilder in Ihnen auf, wie Sie mal mit 30 Jahren leben werden. Was ist aus Ihnen geworden und den Menschen um Sie herum? Haben Sie Kinder? Haben Sie Arbeit? Haben Sie Geld?

Überlassen Sie sich wieder der Musik und treiben Sie weiter, weit hinein in Ihr Leben. Wenn Sie wieder hinschauen, sind Sie schon 45 Jahre alt

Wie werden Sie dann aussehen, wenn Sie ungefähr so alt sind wie Ihre Eltern heute? Sind sie gesund? Haben Sie eine große Familie? Leben Sie noch mit Ihrem Partner oder Ihrer Partnerin zusammen? Wo leben Sie? Haben Sie eine gute Arbeit?

Noch einmal trägt Sie die Musik davon; Du lässt die Bilder wieder los und gleitest dahin. Du fliegst über Berge und Meere und wirst von der Sonne angenehm gewärmt.

Nach langer Reise sind Sie 65 Jahre alt. Das Arbeitsleben liegt hinter Ihnen. Wenn Sie Kinder haben, sind sie jetzt aus dem Haus und haben eigene Familien.

Wo leben Sie? Und mit wem leben Sie? Geht es Ihnen gut – oder fehlt Ihnen etwas? Was tun Sie tagsüber? Jetzt haben sie so viel Zeit.

### **Rückkehr**

Nehmen Sie jetzt von Ihrer Zukunft Abschied, lassen Sie alle Bilder zurück. Die Musik bringt Sie wieder zurück, leicht und entspannt schweben Sie in Ihre Gegenwart, – hierher – in dieses Haus – in diesen Raum.

30 Sekunden nur Musik dann Musik aus

Sie wachen langsam auf. Lassen Sie ruhig noch die Augen zu, räkeln Sie sich und strecken Sie sich – und kommen in aller Ruhe zu uns in den Kreis.



### 3.3.4 Arbeitsblatt für „Technik ist auch Frauensache“ (siehe 2.2.1.11)

#### Mädchen/Frauen und Männerberufe

Kreuze an, ob die folgenden Aussagen deiner Meinung nach zutreffen oder nicht!

|   | Trifft zu | Trifft nicht zu |
|---|-----------|-----------------|
| In vielen Männerberufen dürfen Mädchen/Frauen aus Arbeitsschutzbestimmungen gar nicht arbeiten  |           |                 |
| Für viele Männerberufe sind Mädchen/Frauen körperlich nicht kräftig genug   |           |                 |
| Wenn ein gewerblich-technischer Ausbildungsbetrieb sich zwischen einer weiblichen und einem männlichen Auszubildenden entscheiden kann, wählt er einen männlichen |           |                 |
| Das Betriebsklima in Männerbetrieben ist viel zu rau für ein Mädchen/eine Frau  |           |                 |
| Mädchen/Frauen sind nicht begabt genug für Technik. Ihnen fehlt das technische Verständnis  |           |                 |
| Mädchen/Frauen in Männerberufen werden unweiblich und für Männer unattraktiv  |           |                 |
| Viele Eltern sind gegen eine gewerblich-technische Ausbildung ihrer Töchter   |           |                 |
| Als Mädchen/Frau in einem Männerberuf wird frau von den Kollegen fachlich nicht ernst genommen  |           |                 |
| Mädchen/Frauen mit gewerblich-technischer Ausbildung haben es schwer, einen festen Arbeitsplatz zu finden   |           |                 |

### 3.3.5 Aktivierender Fragebogen für „Technikbilder und -zugänge“ (siehe 2.2.2)

1. Würden Sie sich als technisch begabt einschätzen?

ja  nein

2. Nennen Sie Geräte, die Technikkompetenz verlangen

---



---

3. Fallen Ihnen technische Arbeiten ein, die Sie öfter tun?

---



---

4. Der Computer ...

- ... fasziniert mich
- ... lässt mich relativ kalt
- ... ist ein nützliches Instrument
- ... erleichtert Vieles
- ... hat auch Kehrseiten
- ... unterscheidet sich in vielem von anderen technischen Geräten

5. Fallen Ihnen technische Tätigkeiten/Berufe ein, in denen viele Frauen/Mädchen tätig sind?

---



---

6. Gelten die folgenden für Sie als technische Berufe/Tätigkeiten?

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Zahnarzt/-ärztin                     | <input type="checkbox"/> ProgrammiererIn         |
| <input type="checkbox"/> ChemielaborantIn                     | <input type="checkbox"/> SoftwareentwicklerIn    |
| <input type="checkbox"/> NetzwerktechnikerIn                  | <input type="checkbox"/> LeiterIn einer Putzerei |
| <input type="checkbox"/> BestückerIn von Platinen             | <input type="checkbox"/> TelefonistIn            |
| <input type="checkbox"/> StaplerfahrerIn                      | <input type="checkbox"/> LötterIn                |
| <input type="checkbox"/> Medizinisch-technische/r AssistentIn |  |

7. Selbsteinschätzung: Meine PC-Kenntnisse schätze ich folgendermaßen ein:

- ganz schlecht  
 mäßig  
 durchschnittlich  
 gut  
 ausgezeichnet

8. Folgende Programme kann ich anwenden:

---



---

Zusätzliche Kenntnisse (Hardware/Programmieren/CDs brennen/Digitalfotos):

---

9. Haben Sie einen eigenen PC?  ja  nein

10. Welche technischen Merkmale hat Ihr PC?

\_\_\_\_\_ Festplatte \_\_\_\_\_ MHz-Prozessor \_\_\_\_\_ Zoll-Bildschirm \_\_\_\_\_ RAM \_\_\_\_\_  
 KB/sec. bzw. MB/sec. Internetzugang \_\_\_\_\_ Grafikkarte \_\_\_\_\_ Soundkarte

Sonstiges: \_\_\_\_\_

### 3.3.6 Fragebogen/Auswertungsraster „Wie war das eigentlich bei Ihnen?“ (siehe 2.2.2.1)

#### Fragebogen:

1. Notiere, ob es ein Mann oder eine Frau ist: \_\_\_\_\_

2. Wie alt sind Sie? \_\_\_\_\_

3. Welche Berufswünsche hatten Sie früher?

---

4. Warum hatten Sie diese Berufswünsche?

---

5. Was haben Sie dann wirklich gelernt? Welche Ausbildung war das?

---



---

6. Wieso haben Sie diesen Beruf gelernt?

---

7. War das eine gute Entscheidung und warum bzw. warum nicht?

---

8. Welche Tätigkeit oder welchen Beruf üben Sie heute aus?

---

9. Warum machen Sie das?

---

10. Macht es Ihnen Spaß und warum oder warum nicht?

---



---

11. Mit wem leben Sie zusammen? (PartnerIn, Kinder, Eltern etc.)

---

12. Inwiefern haben sich Privat- und Berufsleben beeinflusst? (z. B. lieber unabhängig sein wegen dem Beruf, Teilzeitarbeit wegen der Familie, keine Arbeit wegen der Erziehung der Kinder etc.)

---



---

**Auswertungsraster:**

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| 1. Frau oder Mann                  |  |
| 2. Alter                           |  |
| 3. Berufswünsche                   |  |
| 4. Gründe                          |  |
| 5. Ausbildung                      |  |
| 6. Gründe und                      |  |
| 7. Reflexion (gute Entscheidung)   |  |
| 8. Jetzige Tätigkeit               |  |
| 9. Gründe und                      |  |
| 10. Reflexion (gute Entscheidung?) |  |
| 11. Ausbildung                     |  |
| 12. Jetzige Tätigkeit              |  |
| 13. Lebensform                     |  |
| 14. Einfluss Privat-Beruf          |  |

### 3.3.7 Vorlage der Prioritäten für „Prioritätensetzung“ (siehe 2.2.2.4)

|   |  |   |
|---|--|---|
| Weiterhin zu Hause wohnen können          | Viel Geld verdienen                              | Mit Leuten aus meinem Freundeskreis im gleichen Betrieb arbeiten können                     |
| Interessante/abwechslungsreiche Tätigkeit | Geregelte Arbeitszeit                            | Berufliches Vorankommen/Karriere machen   |
| Sicherer Arbeitsplatz                     | Gute Ausbildung                                  | Hochschuldiplom   |
| Hohes berufliches Ansehen                 | Viel in der Welt herumkommen                     | Mit Menschen zu tun haben   |
| Nette KollegInnen haben                   | Selbständig arbeiten                             | Eigene Ideen verwirklichen können   |
| Im Freien arbeiten                        | Viel Zeit für meine Familie haben                | Viel Zeit im beruflichen Umfeld (Beruf, KollegInnen, GeschäftspartnerInnen etc.) verbringen |
| Bei der Arbeit nicht schmutzig werden     | Meine Familie allein erhalten können             | Meine Fähigkeiten im Beruf verwirklichen können   |
| Viel am Computer arbeiten können          | Genügend Zeit und Geld für Weiterbildungen haben |   |

### 3.3.8 Arbeitsblatt für „Daily Soaps“ (siehe 2.2.2.5)

**Leitfragen:**

1) Gebt mit eigenen Worten den Handlungsablauf der Folge/n wieder:

---



---



---



---

2) Stellt kurz die Hauptpersonen (insbesondere die Jugendlichen) unter Berücksichtigung folgender Aspekte vor:

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| Name:                                      |  |  |  |  |
| Alter:                                     |  |  |  |  |
| Familienstand:                             |  |  |  |  |
| Wohn- und Lebensform:                      |  |  |  |  |
| Beruf:                                     |  |  |  |  |
| Kleidung:                                  |  |  |  |  |
| Aussehen:                                  |  |  |  |  |
| Besondere Eigenschaften & Verhaltensweisen |  |  |  |  |
| Aufgabe/Funktion in der Serie bzw. Folge:  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| Name:                                      |  |  |  |  |
| Alter:                                     |  |  |  |  |
| Familienstand:                             |  |  |  |  |
| Wohn- und Lebensform:                      |  |  |  |  |
| Beruf:                                     |  |  |  |  |
| Kleidung:                                  |  |  |  |  |
| Aussehen:                                  |  |  |  |  |
| Besondere Eigenschaften & Verhaltensweisen |  |  |  |  |
| Aufgabe/Funktion in der Serie bzw. Folge:  |  |  |  |  |

Sind die Personen realitätsnahe dargestellt?

---



---

Kennt ihr Menschen, die auch so leben und entsprechende Lebensvorstellungen haben?

---



---

Wie bewertet ihr die Lebensentwürfe der einzelnen Personen?

---



---

Könntet ihr euch vorstellen, auch so zu leben? Wie würde das bei euch aussehen?

---



---

Gibt es Unterschiede im Verhalten von Frauen und Männern?

---



---

Welche Lebensentwürfe haben die Frauen, welche die Männer?

---



---

Werden typische Rollenklischees dargestellt?

---



---

### 3.3.9 Arbeitsblatt für „Mein Berufswunsch“ (siehe 2.2.3.2)

Mein Wunschberuf: \_\_\_\_\_

#### A) Tätigkeitsbeschreibung

1. Wie lautet die genaue Berufsbezeichnung?

\_\_\_\_\_

2. Was wird in dem Beruf hauptsächlich gemacht? (Aufgabenbereich und Tätigkeitsfeld)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. Womit oder mit wem geht frau/man dabei um? (Materialien, Arbeitsgeräte, Werkzeuge etc.)

\_\_\_\_\_

4. An welchem Ort bzw. in welcher Umgebung befindet sich der Arbeitsplatz? (Arbeitsplatzbeschreibung: z. B. in einer Werkstatt, im Kaufhaus, im Büro ...)

\_\_\_\_\_

5. Welche Besonderheiten weist der Beruf auf (Gefahren, besondere Belastungen etc.)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6. Wie sieht der Arbeitsstil dieses Berufes normalerweise aus (KundInnenkontakt, Einzel- oder Teamarbeit, Selbständigkeit etc.)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

7. Zu welchen Arbeitszeiten und in welcher Beschäftigungsform (Vollzeit, Teilzeit, Werkvertrag etc.) wird üblicherweise in diesem Beruf gearbeitet?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

8. Was kann in diesem Beruf verdient werden?

\_\_\_\_\_

#### B) Anforderungen/Voraussetzungen

9. Welche schulische Vorbildung bzw. Ausbildung ist für diesen Beruf erforderlich?

\_\_\_\_\_

10. Wie lange dauert die Ausbildung?

\_\_\_\_\_

11. Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten sind für diesen Beruf wichtig?

---

12. Wie sehen die Einstellungsvoraussetzungen aus? (z. B. Schulabschluss, bestimmte Abschlussnoten, Mindestalter, notwendige Zusatzqualifikationen etc.)

---

13. Was verdient frau/man während der Ausbildung bzw. was kostet sie?

---

14. Welche körperlichen Anforderungen stellen sich im Beruf?

- keine
- schwindelfrei sein
- unempfindliche Haut haben
- Farben unterschieden können
- körperlich belastbar sein
- auch Hitze und Kälte ertragen können
- gesunde Wirbelsäule, Beine, Füße haben
- gute Augen haben
- geschickt arbeiten können
- andere und zwar: \_\_\_\_\_

15. Welche geistigen Anforderungen sind besonders wichtig?

- sich gut sprachlich ausdrücken können
- gute Rechtschreibkenntnisse
- gut rechnen können
- technische Zusammenhänge verstehen können
- einfallsreich sein
- Sinn für Farben
- andere und zwar: \_\_\_\_\_

16. Welche besonderen Anforderungen werden an das soziale Verhalten gestellt?

- geduldig sein
- seelisch belastbar sein
- ein freundliches Wesen haben
- sicher im Umgang mit Menschen sein
- mit anderen gut zusammenarbeiten können
- andere und zwar: \_\_\_\_\_

### **C) Weiterbildungs- und Ausstiegsmöglichkeiten**

17. Welche Weiterbildungs- und Möglichkeiten zur Höherqualifizierung gibt es in diesem Beruf?

---

18. Welche Spezialisierungsmöglichkeiten bietet der Beruf?

---

### 3.3.10 Materialien zu „Experiment Anna“ (siehe 2.2.4.1)

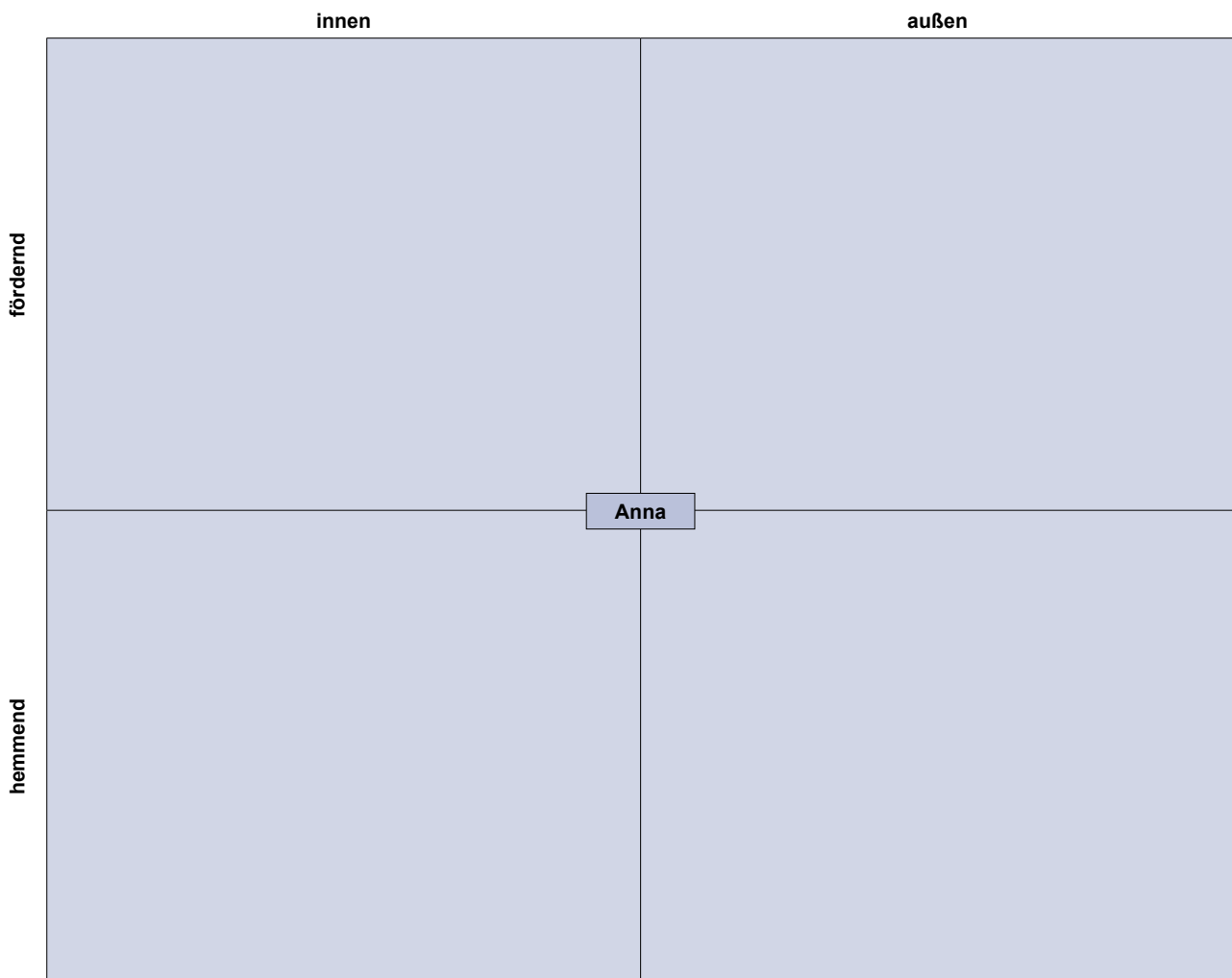
#### Anfang der Geschichte „Anna“

Anna<sup>86</sup> ist Medizinstudentin. Sie und ihr Freund Karl mussten gerade eine wichtige Prüfung ablegen. Nun werden die Ergebnisse im Aushang bekannt gegeben. Mit den anderen Studentinnen und Studenten drängeln sich auch Anna und Karl um den Aushang. Daraus ist ersichtlich, dass Anna als Kursbeste benotet wurde ...

*Arbeitsanweisung:* Nehmen Sie sich ein paar Minuten Zeit. Denken Sie sich zu Anna eine kurze weiterführende Geschichte aus. Welche Dialoge entstehen?

Wie geht es jetzt in ihrer Phantasie weiter? ...

#### Raster für „Anna“



*Arbeitsanweisung:* Die Quadrate nacheinander durchgehen. Beispiele aus den Geschichten sammeln, analysieren und Stichwort mit Metaplan-Kärtchen anheften.

Zum Beispiel:

- In Quadrat „hemmend/außen“: „Peinliche Stille“; „Streberin“ etc.
- In Quadrat „fördernd/außen“: „Fest am Abend“, „Umarmung von Karl“ etc.

Stichworte aus Anna-Perspektive und Karl-Perspektive auf unterschiedliche Farbkärtchen notieren.

<sup>86</sup> Für männliche TN heißt die Hauptperson Karl.



## Internationale Ergebnisse des Anna-Experiments<sup>87</sup>

1. Die amerikanische Psychologin Marina Horner hat 1965 dieses Experiment entwickelt. Nach Anwendung zeigten sich bei Frauen folgende Ergebnisse:

*Sie prophezeiten Anna fast nur Unglück und Katastrophen: Der Freund verlässt sie; die KommilitonInnen halten sie für eine Streberin; ein Benotungsfehler wird aufgedeckt; bei den restlichen Prüfungen fällt Anna durch; sie wird zwar erfolgreiche Ärztin, erfährt aber Rückschläge im Privatleben; sie wird depressiv und verzweifelt; ein Einbrecher dringt in ihre Wohnung und ermordet sie; sie hat einen Verkehrsunfall auf dem Heimweg von der Uni; die Umwelt wendet sich von der klugen Frau ab, Männer können ihre Überlegenheit nicht verkräften; etc.*

Bei Männern (die statt Anna den männlichen Helden Karl hatten) sahen die Ergebnisse dagegen wie folgt aus:

*Seine Entwicklung geht geradlinig weiter; er schließt das Studium zügig ab, findet eine Assistentenstelle und wird erfolgreicher Arzt; etc.*

All diese Ergebnisse entfachten in den USA heftige Diskussionen über die Angst der Frauen vor Erfolg.

2. Cheryl Bernard und Edit Schlaffer, zwei österreichische Soziologinnen, wiederholten 1988 dieses Experiment mit Studentinnen in Österreich. Ihre Ergebnisse:

*Anna feiert ihre Prüfung nicht, wertet deren Bedeutung ab, spielt das Ergebnis herunter, es sei alles nur Glück gewesen, sie bleibt die Beste und entwickelt Angst, ihren Freund zu verlieren, sie bekommt ein Kind und bricht das Studium ab, sie hilft ihrem Freund, er übernimmt die Praxis des Schwiegervaters, sie arbeitet als Sprechstundenhilfe weiter mit etc.*

In 31 % der Geschichten wurde Anna ungeplant schwanger, in keiner einzigen Geschichte war von einem Zwang oder einer Drohung Karl die Rede (das Kopfweh, das ihn daran hinderte, zur Prüfungsfeier zu gehen, war die extremste Reaktion, die sich die Schreiberinnen ausdachten; nie aber hieß es: Karl wollte, erwartete, forderte ...!).

Edith Schlaffer und Cheryl Bernard erhielten also unter österreichischen Studierenden ähnliche Ergebnisse. Die Angst der Frauen speist sich aus der Angst vor Ablehnung durch ihre männlichen Partner. Hinzu kommt die Angst, eigene Kräfte könnten nicht ausreichen, um den Erfolg zu sichern. Sie haben Angst, dass am Schluss nichts bleibt: weder Karl noch die Ärztinnenlaufbahn. „Die Soziologinnen schlussfolgern, dass das Ergebnis des Experiments die Angst der Frauen vor Erfolg zeigt.“<sup>88</sup> Bernard/Schlaffer empfehlen, Schluss zu machen mit dem „Herumspuken der echten oder fiktiven Gegnern im Kopf.“<sup>89</sup>

Hier drängt sich die Frage auf, ob es heute subtilere Hinweise von Männern sind, die Frauen lenken? Ob es Kommentare einer Umwelt von Tanten, Müttern und Freundinnen, Zeitschriften und Beratungskolumnen sind?

## Empfehlungen, Möglichkeiten für Frauen<sup>90</sup>

- Subtile Signale des Partner ansprechen
- Eigene Anteile bei Missverständnissen in der Deutung klären
- Sich selber nicht verstellen, dem Partner nicht Sanftmut und Anpassungsfreude vorspielen
- Klare Abkommen treffen
- Eigene Leistungen realistisch sehen lernen („Wer ständig tief stapelt, schaufelt sich selbst ins Grab“)
- Schluss mit dem Herumspuken der echten und fiktiven Gegener im Kopf (denn die sind es, die hemmen)!

Regel: Was Sie auch immer werden möchten – werden Sie es zuallererst in Ihrem Kopf und Ihrem Herz.

<sup>87</sup> Vgl. Colette Dowling 1987; vgl. Cheryl Bernard/Edit Schlaffer 1989, Seite 214ff; vgl. Gesine Spieß 2006, Seite 20f.

<sup>88</sup> Gesine Spieß 2006, Seite 22f.

<sup>89</sup> Edith Schlaffer und Cheryl Bernard 1989, Seite 214ff.

<sup>90</sup> Vgl. Cheryl Bernard/Edit Schlaffer 1989, Seite 214ff.

### 3.3.11 Arbeitsblatt für „Ich mach´ mir ein Bild“ (siehe 2.2.4.2)

| Stärken | Wie kann ich sie in meinen „Wunschberuf“ einbringen? |
|---------|--|
| 1.      |  |
| 2.      |  |
| 3.      |  |
| 4.      |  |
| 5.      |  |
| 6.      |  |
| 7.      |  |
| 8.      |  |
| 9.      |  |
| 10.     |  |

| Ausbaufähige Kompetenzen für den „Wunschberuf“ | Wie kann ich sie erwerben? |
|--|----------------------------|
| 1.   |                            |
| 2.   |                            |
| 3.   |                            |
| 4.   |                            |
| 5.   |                            |
| 6.   |                            |
| 7.   |                            |
| 8.   |                            |
| 9.   |                            |
| 10.  |                            |

### 3.3.12 Arbeitsblatt für „Die verborgenen Schätze der Frau“ (siehe 2.2.4.4)

**Persönlichkeitsbezogene Kompetenzen:**

| Fähigkeiten   | Ausprägung | Anwendung im täglichen Leben | Verbesserungsbedarf |
|---|------------|------------------------------|---------------------|
| Selbstreflexion und Bereitschaft zur Selbstentwicklung              |            |                              |                     |
| Urteilsvermögen, analytisches Denken, Intellekt, geistiger Horizont |            |                              |                     |
| Offenheit gegenüber Neuem, Kreativität, Experimentierfreude         |            |                              |                     |
| Emotionalität und Subjektivität                                     |            |                              |                     |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| Engagement, Leistungsbereitschaft, Initiative               |  |  |  |
| Ausdauer, Beharrlichkeit, Geduld                            |  |  |  |
| Belastbarkeit, Frustrationstoleranz                         |  |  |  |
| Realitätsbezogenheit  |  |  |  |
| Risikobereitschaft  |  |  |  |
| Ausstrahlung, Selbstsicherheit, Glaubwürdigkeit, Integrität |  |  |  |
| Flexibilität  |  |  |  |
| Visionäres Denken   |  |  |  |
| Gefühl für zukünftige Entwicklungen, Imaginationen          |  |  |  |

### Soziale und führungsbezogene Kompetenzen

| Fähigkeiten   | Ausprägung | Anwendung im täglichen Leben | Verbesserungsbedarf |
|---|------------|------------------------------|---------------------|
| Wahrnehmungsvermögen, Einfühlungsvermögen                       |            |                              |                     |
| Kommunikationsfähigkeit, sprachlicher Ausdruck                  |            |                              |                     |
| Offenheit   |            |                              |                     |
| Teamfähigkeit   |            |                              |                     |
| Fähigkeit, Teamarbeit zu fördern                                |            |                              |                     |
| Kooperations-, Konsens-, Integrationsfähigkeit                  |            |                              |                     |
| Konstruktive Konfliktlösung                                     |            |                              |                     |
| Veränderungsfähigkeit, etwas bewegen können                     |            |                              |                     |
| Leistungspotenziale der Beschäftigten erkennen und nutzen       |            |                              |                     |
| Wertschätzung der MitarbeiterInnen                              |            |                              |                     |
| Fähigkeit, Identifikation zu schaffen, Sinnvermittlung, Vorbild |            |                              |                     |

### 3.3.13 Rollenspielanweisungen „Körpersprache und Sprachverhalten“ (siehe 2.2.4.5)

1. Ihr habt den Auftrag, ein Bewerbungsgespräch darzustellen. Eine Person bewirbt sich, die anderen stellen Fragen und bewerten. Eine Person leitet das Gespräch (ChefIn, PersonalleiterIn)  
  
Stellt bitte einmal eine Frau und einmal einen Mann als BewerberIn und LeiterIn dar, und versucht, Verhaltensweisen zu zeigen, die nach eurer Meinung typisch für Männer und Frauen sind.
2. Ein Mann hält einen Vortrag vor einem interessierten Publikum zu einem beliebigen Thema. Stellt diese Situation bitte im Plenum vor.
3. Stellt bitte im Plenum vor, wie Männer bzw. Frauen nach euren Beobachtungen gehen.
4. Die Wohngemeinschaft will umziehen. Stellt bitte die Diskussionsrunde zu diesem Thema vor.
5. Stellt bitte im Plenum vor, wie Männer bzw. Frauen sich nach euren Beobachtungen begrüßen.
6. Der Betrieb will eine neue Telefonanlage installieren. Die Mitarbeiterinnen diskutieren über verschiedene Möglichkeiten.
7. Stellt bitte dem Plenum vor, wie nach eurer Beobachtung Männer bzw. Frauen stehen.

### 3.3.14 Arbeitsblätter für „Korsett und Krawatte“ (siehe 2.2.4.6)

#### Arbeitsblatt 1: Das Korsett

Korsage bedeutet versteiftes, trägerloses eng anliegendes Miederoberteil für Frauen. In der Mitte des 16. Jahrhunderts gab es Mieder, die aus einem mit Stoff überzogenen Metallgerüst (Korsett) bestanden. Sie werden auch Schnürbrust oder Schnürleib genannt. Es hat eine einschränkende, beengende Wirkung (vgl. dtv-Lexikon, München 1997, Bd. 12, Seite 92). Die weiblichen Formen sollen damit besonders zurechtgebogen werden. Es stärkt andererseits die aufrechte Haltung.

| Was beschränkt mich?<br>Was engt mich ein? | Beschränkendes in Stärkendes verwandeln |
|--|---|
|  |   |
|  |   |
|  |   |
|  |   |
|  |   |
|  |   |
|  |   |
|  |   |
|  |   |

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

| Erkenntnisse aus der Diskussion: |
|----------------------------------|
|                                  |
|                                  |
|                                  |
|                                  |
|                                  |
|                                  |

**Arbeitsblatt 2: Die Krawatte**

In Brockhaus (Bd. 10, 1970, Seite 602) ist Folgendes zu lesen: Die Krawatte ... „ist eine Herrenbekleidung, die seit dem 17. Jahrhundert in verschiedenen Formen modisches Accessoire für Männer war.“

- Symbol für die Zugehörigkeit zum männlichen Geschlecht.
- Je höher die Hierarchie, das heißt auch, je näher an den Zentren der Macht, desto öfter sind Krawatten zu sehen (z. B. in Banken, Politik).

Den symbolischen Gehalt der Krawatte hat Ekkehard Nussl (1993) folgendermaßen herausgearbeitet: Sie steht für „Steifheit und Antiästhetik. Trennt eng an den Hals gebunden den Kopf, Sitz der Ratio vom Körper, Sitz von Schwäche und Emotionalität. Die Krawatte verhindert die Wahrnehmung des eigenen Angstschweißes, diszipliniert durch Druck auf den Hals und Kehlkopf – WÜRGER ...“ (Nussl, Ekkehard (1993): Männerbildung. Frankfurt/Main, Seite 25).

| Was diszipliniert mich?<br>Was würgt mich? | Disziplinierendes in Befreiendes verwandeln |
|--|---|
|  |   |
|  |   |
|  |   |
|  |   |
|  |   |
|  |   |
|  |   |

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

| Erkenntnisse aus der Diskussion: |
|----------------------------------|
|                                  |
|                                  |
|                                  |
|                                  |
|                                  |

### 3.4 Arbeitsmaterialien zu Kapitel 2.3, Wiedereinstieg

#### 3.4.1 Arbeitsblatt für „Meine Zeitorganisation“<sup>91</sup> (siehe 2.3.4.5)

|   | ja | nein |
|---|----|------|
| Unterscheide ich bewusst und regelmäßig zwischen wichtigen, dringenden und weniger dringenden Angelegenheiten und Erledigungen?               |    |      |
| Kann ich auch einmal „nein“ sagen, wenn andere etwas von mir wollen?  |    |      |
| Schaffe ich es den eigenen Interessen gegenüber den Interessen meiner Kinder/meiner Familie einen für mich befriedigenden Platz einzuräumen?  |    |      |
| Sage ich meist sofort zu, wenn andere etwas von mir wollen?   |    |      |
| Plane ich schriftlich, sodass ich realistische Vorstellungen von meinem täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Zeitbudget entwickeln kann? |    |      |
| Delegiere ich Familienarbeiten an meinen Partner, an die Kinder an andere Personen?   |    |      |
| Kenne ich die Zeiten, zu denen ich am besten arbeiten kann und nütze ich sie für meine wichtigsten Aktivitäten?                               |    |      |
| Führe ich eine Liste, auf der ich alles notiere, was zu erledigen ist, damit ich unbelastet an meine aktuellen Tätigkeiten herangehen kann?   |    |      |
| Kann ich auch einmal großzügig zu mir selbst sein und meinen Anspruch auf Perfektion herunterschrauben?                                       |    |      |
| Setze ich mir für Aufgaben, die mir unangenehm sind, vernünftige Fristen?   |    |      |
| Nehme ich mir nicht mehr vor, als ich tatsächlich erledigen kann?   |    |      |

**Auswertung:** Anzahl \_\_\_\_\_ Ja, Anzahl \_\_\_\_\_ Nein

<sup>91</sup> Quelle des Arbeitsblattes: Arbeitsmarktservice Österreich 2004, Seite 21.

### 3.4.2 Arbeitsblätter für „Welcher Typ bin ich?“ (siehe 2.3.2.1)

#### Arbeitsblatt 1: Meine Eigenschaften

Welche Eigenschaften zeichnen mich aus? Welche davon würde ich gerne im neuen Job anwenden? (Die Antworten auf die beiden Fragen ev. mit verschiedenen Farben markieren.)<sup>92</sup>

|                         |                          |
|-------------------------|--------------------------|
| Analytisch denkend      | Leistungsbereit          |
| Anpassungsfähig         | Loyal                    |
| Begeisterungsfähig      | Mitfühlend               |
| Belastbar               | Offen                    |
| Beständig               | Optimistisch             |
| Direkt                  | Ordentlich               |
| Diszipliniert           | Organisationstalent      |
| Durchsetzungsstark      | Praxisorientiert         |
| Effizient               | Pünktlich                |
| Energisch               | Realistisch              |
| Engagiert               | Redegewandt              |
| Entscheidungsfreudig    | Ruhig                    |
| Flexibel                | Schüchtern               |
| Fröhlich                | Selbständig              |
| Gastfreundlich          | Selbstbewusst            |
| Gebildet                | Sensibel                 |
| Geistig wendig          | Sorgfältig und gründlich |
| Gelassen                | Sozial                   |
| Handwerklich geschickt  | Spontan                  |
| Humorvoll               | Sportlich                |
| Impulsiv                | Strukturiert             |
| Introvertiert           | Teamfähig                |
| Kaufmännisch talentiert | Technisch begabt         |
| Kontaktfreudig          | Tolerant                 |
| Kräftig                 | Verhandlungsbereit       |
| Kreativ                 | Verlässlich              |
| Kritikfähig             | Vielseitig interessiert  |
| Künstlerisch begabt     | Widerspenstig            |
| Launisch                | Zielstrebig              |

<sup>92</sup> Die Zusammenstellung der Eigenschaften basiert auf den Quellen des Arbeitsmarktservice Österreich 2005, Seite 37 und Sally Longson 1999, Seite 66.

**Arbeitsblatt 2: Was ist wichtig?**<sup>93</sup>

| Aspekte eines Jobs, die wichtig für mich sind   | Sehr wichtig | Wichtig | Weniger wichtig | Nicht wichtig |
|---|--------------|---------|-----------------|---------------|
| Die Arbeit genießen und Spaß haben  |              |         |                 |               |
| Gehalt: Ich möchte monatlich ... Euro verdienen   |              |         |                 |               |
| Verantwortlich sein für andere ArbeitskollegInnen, für ein Team                             |              |         |                 |               |
| EinE ArbeitgeberIn mit Verständnis für Familien   |              |         |                 |               |
| ArbeitskollegInnen  |              |         |                 |               |
| Arbeitsbedingungen  |              |         |                 |               |
| Distanz Wohnung – Arbeitsstätte   |              |         |                 |               |
| Die Möglichkeit, andere Menschen zu treffen   |              |         |                 |               |
| Kundenkontakt   |              |         |                 |               |
| Die Chance, anderen zu helfen   |              |         |                 |               |
| Flexible Arbeitszeit  |              |         |                 |               |
| Zeitlich flexibel konsumierbarer Urlaubsanspruch  |              |         |                 |               |
| Weiterbildungsmöglichkeiten   |              |         |                 |               |
| Möglichkeit eines beruflichen Aufstiegs (Karriere)  |              |         |                 |               |
| Herausforderung   |              |         |                 |               |
| Personen für die ich arbeite (KundInnen)  |              |         |                 |               |
| Bereitschaft, physische Risiken zu übernehmen   |              |         |                 |               |
| Nicht-Involviertsein in unangenehme Arbeitsbedingungen (z. B. Höhe, Hitze, Dreck und Kälte) |              |         |                 |               |
| Wertschätzung Seitens KollegInnen, Chef und KundInnen                                       |              |         |                 |               |
| Zugehörigkeitsgefühl  |              |         |                 |               |

**Arbeitsblatt 3: Was will ich?**<sup>94</sup>

- 1 Arbeit im Büro bzw. Haus/Arbeit im Freien/gemischt
- 2 lokale Firma/nationale Firma/internationale Firma
- 3 Großunternehmen/Mittelunternehmen/Kleinbetrieb
- 4 tägliche bzw. häufige (Abgabe-)Termine/wenig bis gar keine (Abgabe-)Termine
- 5 Arbeit für eine Firma/Arbeit für mehrere Firmen/selbständige Tätigkeit
- 6 Schreibtischarbeit/Tätigkeit mit Bewegung/flexible Arbeitsausübung
- 7 Dienstreisen innerhalb von Österreich (mit Auto oder Bahn?)/Dienstreisen im Ausland/keine Dienstreisen
- 8 leistungsabhängige Bezahlung/Gehalt und Provision/Fixgehalt
- 9 Arbeit von zuhause aus/Arbeit außer Haus/teilweise Heimarbeit
- 10 hohe Position in einem Unternehmen/Teammitglied/selbständiges Arbeiten
- 11 sehr bürokratisches Unternehmen/Unternehmen mit einiger Bürokratie/keine Bürokratie
- 12 Liebe zum Detail/weniger Liebe zum Detail/keine Liebe zum Teil
- 13 viel Routine in der Arbeit/einige Routine in der Arbeit/wenig Routine in der Arbeit
- 14 viel autonomes Handeln/einiges autonomes Handeln/kein autonomes Handeln
- 15 flexibler Arbeitstag/man weiß nie, was am nächsten Tag geschehen wird/man weiß exakt, was am nächsten Tag geschehen wird

93 Quelle des Arbeitsblattes: Sally Longson 1999, Seite 68.

94 Quelle des Arbeitsblattes: Sally Longson 1999, Seite 69.



## 3.5 Arbeitsmaterialien zu Kapitel 2.4, Berufswechsel

### 3.5.1 Arbeitsblätter für „Vergangenes beenden“ (siehe 2.4.1)

#### Übung 1: Was möchte ich aufgeben?

|  | Emotionale Bedeutung             |
|--|----------------------------------|
| Art der Aktivitäten: (z. B. Vorträge halten) | (z. B. Nervosität)               |
| Art der Gegenstände: (z. B. Dienstauto)      | (z. B. Unsicherheit beim Fahren) |
| Art der Beziehungen: (z. B. Vorgesetzte(r))  | (z. B. Ärger)                    |

#### Übung 2: Was möchte ich fortführen?

|                      | Emotionale Bedeutung |
|----------------------|----------------------|
| Art der Aktivitäten: |                      |
| Art der Gegenstände: |                      |
| Art der Beziehungen: |                      |

#### Übung 3: Was möchte ich verändern?

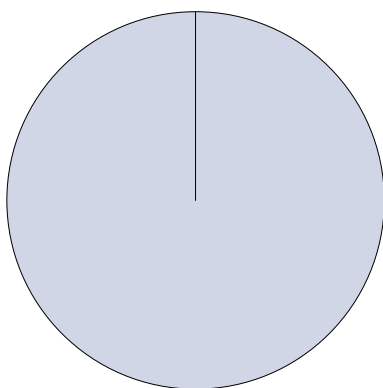
|                      | Emotionale Bedeutung |
|----------------------|----------------------|
| Art der Aktivitäten: |                      |
| Art der Gegenstände: |                      |
| Art der Beziehungen: |                      |

Quelle: Birkner 2006, Seite 88ff.

### 3.5.2 Arbeitsblätter für „Mein alter und neuer Tagesablauf“

Tragen Sie in der linken Spalte die Tages- oder Uhrzeit ein und in der rechten Spalte die Tätigkeit, die Sie dabei ausführen. Erinnern Sie sich dabei an einen typischen Tagesablauf unter der Woche.

| Tageszeit (z. B. 9 Uhr in der Früh) | Tätigkeit (z. B. Aufstehen, Frühstück) |
|-------------------------------------|--|
|                                     |  |



- Familie
- Beruf
- Haushalt
- Freunde
- Freizeit/Hobbies
- Kinderbetreuung

Quelle: AMS Österreich (Hg.) 2006, S.19f

### 3.5.3 Arbeitsblätter für „Umgang mit Misserfolg“ (siehe 2.4.8)

Beispiel: Herr R. hält einen Vortrag, bei dem er ein neues Marketingkonzept präsentiert, welches in Zukunft in seiner Firma umgesetzt werden soll. Doch der Vortrag verläuft anderes als erwartet. Es kommen keine Fragen aus dem Publikum, es entsteht keine Diskussion, und der Chef verlässt den Vortrag frühzeitig. Das war für Herrn R. ein Misserfolg. Doch worauf lässt sich dieser Misserfolg zurückführen, und welche Konsequenzen kann Herr R. daraus ziehen?

#### Ursachenforschung:

| Beispiel: Vortrag | Es liegt an mir   | Ich kann nichts dafür  |
|-------------------|---|--|
| <b>Heute</b>      | Der Vortrag wurde nicht bis ins letzte Detail durchgeplant. (=Wollen, Anstrengung)  | Vor dem Vortrag nahmen die ZuhörerInnen an einer Gehaltsverhandlung teil. Die finanziell schlechte Lage bedrückt die ZuhörerInnen. (=Glück/Pech, Zufall)   |
| <b>Immer</b>      | Herr R. schätzt sich redesicher ein. Doch plant er keine Diskussionsfragen an das Publikum, weil er die Konfrontation scheut. (=Können, Begabung) | Der Vortragsraum verfügt nur über schlechte Lüftungsmöglichkeiten, daher ist es sehr stickig und die Aufmerksamkeit der ZuhörerInnen sinkt dadurch. (=Schwierigkeit einer Aufgabe, eines Problems) |

**Konsequenzen:**

| Beispiel: Vortrag | Es liegt an mir  | Ich kann nichts dafür  |
|-------------------|--|--|
| Heute             | Herr R. war nicht so strukturiert wie üblich. Er war nervöser und unsicherer.  | Die ZuhörerInnen sind in ihren Gedanken nicht bei dem Vortrag sondern bei der persönlichen Betroffenheit infolge der Gehaltsverhandlung. |
| Immer             | Die ZuhörerInnen fühlen sich nie persönlich angesprochen, Herr R. fragt sie nicht nach ihrer Meinung. Der Vortrag endet nach der Präsentation. | Die Zuhörer werden in diesem Raum auf Grund der schlechten Lüftungsmöglichkeit immer unaufmerksam sein.                                  |

Was werde ich ändern? Herr R. wird vom Chef im Nachhinein seine Meinung einholen und um einen zweiten Vortragstermin, der sich vorrangig mit der Diskussion beschäftigt, bitten. Dabei sollen die Zuhörerinnen davor keinen anderen Vortrag besuchen, der Raum gewechselt oder so gut wie möglich belüftet werden (vielleicht über Nacht das Fenster öffnen).

Was werde ich anders machen, wenn ich mich das nächste Mal in einer vergleichbaren Situation befinde? Herr R. wird sich bestmöglich auf den Vortrag vorbereiten, das heißt früh genug den Vortrag planen und wenn verlangt einen Diskussionsteil vorbereiten. Fragen an die ZuhörerInnen, die er dazwischen stellt, wird er ab jetzt immer planen. Die Räumlichkeiten werden optimal gestaltet.

Aufgabe: Stellen Sie sich nun ein Ereignis aus der Vergangenheit vor, bei dem Sie Misserfolg erlebt hatten. Tragen Sie Faktoren ein, die gerade an diesem Tag zugetroffen haben und an Ihnen oder eher an der Umgebung gelegen haben, und Faktoren, die immer schon in mehreren Situationen zugetroffen haben und an Ihnen oder an der Umgebung gelegen haben.

**Ursachenforschung:**

| Bsp:  | Es liegt an mir | Ich kann nichts dazu |
|-------|-----------------|----------------------|
| Heute |                 |                      |
| Immer |                 |                      |

**Konsequenzen:**

| Bsp:  | Es liegt an mir | Ich kann nichts dazu |
|-------|-----------------|----------------------|
| Heute |                 |                      |
| Immer |                 |                      |

**Was werde ich ändern?**

**Was werde ich anders machen, wenn ich mich das nächste Mal in einer vergleichbaren Situation befinde?**

Quelle: Krelhaus 2004, Seite 204

### 3.5.4 Arbeitsblätter für „Erfahrungskonkretisierung“ (siehe 2.4.10)

| Umgang womit?                                   | Durch welche Aktivitäten?                       | In welchen Situationen?   | Was habe ich gelernt?  | Welchen Nutzen hat der/die ArbeitgeberIn?  | Wie ist die Arbeit dokumentiert?   |
|---|---|---|--|--|--|
| <b>Menschen</b>                                 | Führung<br>Verkauf<br>Unterricht<br>Pflege      | Projekte<br>Besprechungen<br>Krisen<br>Freizeit                     | Bewältigung von Konflikten<br>Umgang mit versch. Kulturen<br>Umgang mit Widerständen bei Veränderungen | Kostensenkung<br>Wachstum<br>Beziehung   | Instrumente für Führung,<br>Unterricht<br>Musterschreiben<br>Musterverträge                      |
| <b>Produkte<br/>Gegenstände<br/>Materialien</b> | Entwicklung<br>Vertrieb<br>Wartung<br>Reinigung | Produkteinführung<br>Produktpflege<br>Qualitätsthemen<br>Krisenfall | Eigenschaften von Materialien<br>Systematik für Problemlösung  | Wachstum durch Innovation<br>Begrenzung von Schäden bei Problemen mit Qualität<br>Laufzeitverbesserung | Checklisten<br>Beschreibung von Prozessen,<br>(Zertifizierung)<br>Patente                        |
| <b>Verfahren<br/>Arbeitsweisen<br/>Methoden</b> | Entwicklung<br>Test<br>Unterricht               | Umstellung der EDV<br>Forschung<br>Weiterbildung                    | Systematik<br>Vermittlung von Wissen<br>Verfahren zur Dokumentation                                    | Reduzierung von Fehlern<br>Schnelle Einarbeitung neuer Mitarbeiter                                     | Ablaufpläne<br>Handbücher  |
| <b>Informationen</b>                            | Beschaffung<br>Dokumentation<br>Verbreitung     | Marktforschung<br>Recherche,<br>Forschung<br>Wissensmanagement      | Methoden der Recherche<br>Datenbank<br>Verfassen von (Presse-)Texten                                   | Grundlagen für Entscheidungen<br>Gutes Image<br>Transfer von Know-how                                  | Datenbank<br>Veröffentlichung<br>Bibliothek/Archiv   |
| <b>Organisationen</b>                           | Führung<br>Beratung<br>Analyse<br>Veränderung   | Aufbauphase<br>Sanierungsphase<br>Veränderung<br>Kauf/Verkauf       | Entwicklung von Strategien<br>Umgang mit Aufsichtsrat, Beratern, Banken                                | Wachstum<br>Verbesserung der Erträge<br>Gewinnung neuer Kunden<br>Halten von Stammkunden               | Strategiepapiere<br>Unterlagen für Präsentationen<br>Presseartikel<br>Beitrag zu Fachzeitschrift |
| <b>Märkte</b>                                   | Erforschung<br>Bearbeitung<br>Neuerschließung   | Produkteinführung<br>Markenpflege<br>Markterschließung              | Umgang mit Kunden, angestellten Außendienst, Handelsvertreter<br>Branchenkenntnisse                    | Wachstum<br>Vorsprung vor Wettbewerb<br>Neue Absatzkanäle und Märkte                                   | Studien über Wettbewerber<br>Veröffentlichung in der Presse<br>Werbeanzeigen, Fotos              |

| <b>Umgang womit?</b>                            | <b>Durch welche Aktivitäten?</b> | <b>In welchen Situationen?</b> | <b>Was habe ich gelernt?</b> | <b>Welchen Nutzen hat der/die ArbeitgeberIn?</b> | <b>Wie ist die Arbeit dokumentiert?</b> |
|---|----------------------------------|--------------------------------|------------------------------|--|---|
| <b>Menschen</b>                                 |                                  |                                |                              |  |   |
| <b>Produkte<br/>Gegenstände<br/>Materialien</b> |                                  |                                |                              |  |   |
| <b>Verfahren<br/>Arbeitsweisen<br/>Methoden</b> |                                  |                                |                              |  |   |
| <b>Informationen</b>                            |                                  |                                |                              |  |   |
| <b>Organisationen</b>                           |                                  |                                |                              |  |   |
| <b>Märkte</b>                                   |                                  |                                |                              |  |   |

Quelle: Birkner 2006, 148f.

### 3.5.5 Arbeitsblätter für „Kernkompetenzen einschätzen“ (siehe 2.4.11)

Bitte kreuzen Sie bei jeder Eigenschaft an, wie ausgeprägt diese Ihrer Meinung nach bei Ihnen ist.

+3 = sehr stark, +2 = deutlich ausgeprägt, +1 = etwas stärker als der Durchschnitt ausgeprägt, 0 = normal, ganz durchschnittlich, unauffällig, -1 = eher weniger ausgeprägt, -2 = eher schwach ausgeprägt, -3 = sehr schwach oder gar nicht ausgeprägt

#### Merkmalsgruppe (Persönlichkeit, Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz)

|                                 |    |    |    |   |    |    |    |
|---------------------------------|----|----|----|---|----|----|----|
| Sensibilität                    | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Zuhörfähigkeit                  | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Kontaktfähigkeit                | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Aufgeschlossenheit              | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Teamorientierung                | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Kooperationsfähigkeit           | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Anpassungsfähigkeit             | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Kompromissbereitschaft          | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Diplomatie                      | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Verhandlungsgeschick            | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Integrationsvermögen            | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Überzeugungspotenzial           | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Begeisterungsfähigkeit          | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Motivationsfähigkeit            | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Sprachliches Ausdrucksvermögen  | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Schriftliches Ausdrucksvermögen | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Rhetorische Fähigkeiten         | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Teamfähigkeit                   | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Anpassungsbereitschaft          | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Soziale Kompetenz               | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Kommunikationsfähigkeit         | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |

#### Merkmalsgruppe (Selbständigkeit)

|  |    |    |    |   |    |    |    |
|--|----|----|----|---|----|----|----|
| Zielstrebigkeit                          | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Selbstbewusstsein                        | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Verantwortungsbewusstsein                | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Kritikfähigkeit                          | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Selbstbeherrschung                       | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Zuverlässigkeit                          | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Toleranzfähigkeit                        | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Unerschrockenheit                        | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |

#### Merkmalsgruppe (Entscheidungsverhalten)

|                         |    |    |    |   |    |    |    |
|-------------------------|----|----|----|---|----|----|----|
| Risikobereitschaft      | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Entscheidungsfähigkeit  | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Sicherheitsdenken       | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Delegationsbereitschaft | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Delegationsfähigkeit    | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Lebensfreude            | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Flexibilität            | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Repräsentationsvermögen | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |

**Merkmalsgruppe (Leistungsmotivation)**

|   |    |    |    |   |    |    |    |
|---|----|----|----|---|----|----|----|
| Arbeitsmotivationshilfe                                   | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Tatkraft  | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Führungsmotivation  | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Führungsfähigkeit   | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Eigeninitiative   | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Durchsetzungsvermögen                                     | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Selbstvertrauen   | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Ehrgeiz   | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Zielstrebigkeit   | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Durchhaltevermögen  | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Durchsetzungsvermögen                                     | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Frustrationstoleranz                                      | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Erfolgsorientierung                                       | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Tatkraft  | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Vitalität   | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Leistungsbereitschaft                                     | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Idealismus  | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Identifikationsbereitschaft mit Unternehmen/Institutionen | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |

**Merkmalsgruppe (Selbstkontrollfähigkeit)**

|                           |    |    |    |   |    |    |    |
|---------------------------|----|----|----|---|----|----|----|
| Autonomie                 | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Selbständigkeit           | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Verantwortungsbewusstsein | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Unabhängigkeit            | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Zuverlässigkeit           | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Selbstdisziplin           | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Ausdauer                  | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Geduld                    | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Pflichtbewusstsein        | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Loyalität                 | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Stresstoleranz            | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |

**Merkmalsgruppe (systematisch-zielorientiertes Denken und Handeln)**

|                                |    |    |    |   |    |    |    |
|--------------------------------|----|----|----|---|----|----|----|
| Analytisches Denken            | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Konzeptionelles Planen         | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Planvolles Vorgehen            | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Kombinatorisches Denken        | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Effiziente Arbeitsorganisation | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Entscheidungsvermögen          | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |

**Merkmalsgruppe (wichtige andere Merkmale)**

|                                   |    |    |    |   |    |    |    |
|-----------------------------------|----|----|----|---|----|----|----|
| Kosten-/Nutzen-Bewusstsein        | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Unternehmerisches Denken          | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Systematische Arbeitsorganisation | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Zieldefinitionsfähigkeit          | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Arbeitseffizienz                  | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Materialismus                     | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Physische Fitness                 | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Gesundheitliches Wohlbefinden     | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |
| Psychische Gesundheit             | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 |

Quelle: Hesse/Schrader 2004, Seite 71ff.

### 3.5.6 Arbeitsblätter für „Arbeitsmodelle“ (siehe 2.4.12)

#### Übung 1:

|   | Ja | Nein |
|---|----|------|
| Zu meinen besonderen Stärken gehören Zuverlässigkeit und häufige Übereinstimmung mit Vorgesetzten.                                      |    |      |
| Mir ist es am liebsten, wenn mein Entscheidungsspielraum klar vorgegeben ist.   |    |      |
| Ich möchte mich lieber nicht auf finanzielle Abenteuer einlassen und dabei meinen derzeitigen Lebensstil aufs Spiel setzen.             |    |      |
| Am besten arbeite ich im Team.  |    |      |
| Ich will ein festes, zuverlässiges Einkommen, während ich mich weiterbilde, um später andere berufliche Vorstellungen zu verwirklichen. |    |      |
| Es gibt bereits viele Unternehmen, deren Arbeitsweise und Ziele mit meinen eigenen Vorstellungen übereinstimmen.                        |    |      |
| Ich bin überzeugt davon, dass ich durch die Arbeit in einem Unternehmen viel lernen kann.   |    |      |
| An großen Unternehmen mag ich die Sicherheit und die Aufstiegschancen.  |    |      |
| Wenn ich abends nach Hause gehe, will ich die Arbeit hinter mir lassen. Ich finde, Arbeits- und Privatleben sollten getrennt sein.      |    |      |
| Ich kann am ehesten in einem bestehenden Unternehmen arbeiten.  |    |      |

#### Übung 2:

|   | Ja | Nein |
|---|----|------|
| Ich kann von mir mit gutem Gewissen behaupten, dass ich über ein hohes Maß an Selbstdisziplin verfüge.                                  |    |      |
| Für Vorschriften und Verbote habe ich kaum Verständnis.   |    |      |
| Ich habe mich für meinen Beruf entschieden, weil er mir Spaß macht.   |    |      |
| Ich möchte nicht immer an einem Ort arbeiten müssen.  |    |      |
| Ich will meine eigenen Ideen umsetzen.  |    |      |
| Am liebsten arbeite ich allein. Wenn ich meine Ruhe habe, blühe ich richtig auf.  |    |      |
| Meine beruflichen Entscheidungen treffe ich aus dem Bauch heraus. Ich brauche dafür keine Ratschläge von Vorgesetzten oder KollegInnen. |    |      |
| Ich möchte weder den Stress noch die Verantwortung, die mit einem eigenen Unternehmen verbunden wären.                                  |    |      |
| Wenn mir meine Arbeit wirklich Spaß macht, dann kann ich vorübergehend auch einmal mit weniger Geld auskommen.                          |    |      |

#### Übung 3:

|   | Ja | Nein |
|---|----|------|
| Ich vertraue auf meine Instinkte und es bereitet mir keine Schwierigkeiten, Entscheidungen zu treffen.  |    |      |
| Ich liebe Herausforderungen.  |    |      |
| Es macht mir Spaß, für Dinge zu kämpfen, die ich haben will.  |    |      |
| Wenn ich selbst von einer Idee überzeugt bin, gelingt es mir sehr schnell, auch meine Mitmenschen dafür zu begeistern.  |    |      |
| Ich denke, dass meine Führungsqualitäten zu meinen wichtigsten Eigenschaften gehören.   |    |      |
| Meine Ideen sind so gut, dass ich ein Scheitern meiner Pläne kaum befürchten muss.  |    |      |
| Die Arbeit macht mir so viel Spaß, dass ich dabei nicht ständig auf die Uhr schaue.   |    |      |
| Wenn ich etwas anfangen will, gebe ich nicht eher auf, bis das Projekt abgeschlossen ist.   |    |      |
| Ich lasse mich nicht gleich von meinen Plänen abbringen, nur weil ich einmal etwas nicht weiß. In solchen Situationen stürze ich mich einfach mitten ins Problem. Auf diese Weise findet sich am schnellsten eine Lösung. |    |      |
| Die Freiheit, etwas Eigenes aufzubauen, ist sehr wichtig für mich.  |    |      |

Quelle: Hesse/Schrader 2004, Seite 133ff.



### 3.6 Arbeitsmaterialien zu Kapitel 2.5, Selbständigkeit

#### 3.6.1 Arbeitsblätter für „Meine Fähigkeiten“ (siehe 2.5.1)

##### Die sieben Geschichten

| Spalte 1                                      | Spalte 2   | Spalte 3  | Spalte 4   | Spalte 5   |
|---|--|---|--|--|
| Dein <b>Ziel</b> : Was wolltest Du erreichen? | Irgendein <b>Hindernis</b> (oder eine Einschränkung, eine Hürde, eine Barriere, die es zu überwinden galt, bevor Du es erreichen konntest) | Was Du Schritt für Schritt <b>getan</b> hast (Vielleicht ist es hilfreich sich vorzustellen, die Geschichte einem vierjährigen Kind zu erzählen, das immer wieder fragt: „Und was hast Du dann gemacht? Und dann?“) | Beschreibung des Ergebnisses, was Du <b>erreicht</b> hast) | Mengenangaben beziehungsweise etwas, was die Leistungen <b>messbar</b> macht |

Quelle: Bolles 2004, Seite 327

##### Meine Fähigkeiten

Für die Auswertung der sieben Geschichten wird jede einzelne Geschichte (1–7) herangezogen und anhand dieser Arbeitsblätter analysiert, welche Tätigkeiten in welcher Geschichte angewendet wurden. In den Feldern 1–7 kann angekreuzt werden, in welcher Geschichte, welche Fähigkeit angewendet wurde. Die Fähigkeiten, die am häufigsten angewendet wurden (diejenigen mit den meisten Kreuzen am Ende der Analyse), sollten in einer Liste gesammelt werden. Danach kann eine Priorisierung (z. B. von 1–10) vorgenommen werden, welche die liebsten/besten Fähigkeiten sind.

##### A) Meine körperlichen Fähigkeiten: „Ich kann gut ...“

| Etwas mit dem Körper tun                                      | Etwas mit Materialien tun (Ton, Holz, Stoff, Metall, Stein, Edelsteine) | Etwas mit Dingen tun (Nahrung, Werkzeuge, Instrumente)      | Etwas mit Geräten, Maschinen oder Fahrzeugen tun | Etwas mit Gebäuden oder Räumen tun | Etwas mit Pflanzen oder Tieren tun                        |
|---|---|---|--|------------------------------------|---|
| Meine Hände oder Finger gebrauchen                            | Basteln, nähen, weben, hämmern  | Waschen, reinigen oder präparieren                          | In Gang setzen oder zusammenbauen                | Bauen oder renovieren              | Einen grünen Daumen haben oder etwas zum Blühen bringen   |
| 1   2   3   4   5   6   7                                     | 1   2   3   4   5   6   7   | 1   2   3   4   5   6   7                                   | 1   2   3   4   5   6   7                        | 1   2   3   4   5   6   7          | 1   2   3   4   5   6   7                                 |
| Große Fingerfertigkeit besitzen                               | Schneiden, schnitzen oder meißeln                                       | Bearbeiten, benutzen oder handhaben                         | Benutzen, steuern oder fahren                    | Gestalten oder restaurieren        | Einen Draht zu Tieren haben (Aufzucht, Training, Haltung) |
| 1   2   3   4   5   6   7                                     | 1   2   3   4   5   6   7   | 1   2   3   4   5   6   7                                   | 1   2   3   4   5   6   7                        | 1   2   3   4   5   6   7          | 1   2   3   4   5   6   7                                 |
| Hände und Augen koordiniert benutzen                          | Formen, gestalten oder bildhauern                                       | Backen, zubereiten oder kochen                              | Bedienen, auffüllen oder leeren                  |                                    |   |
| 1   2   3   4   5   6   7                                     | 1   2   3   4   5   6   7   | 1   2   3   4   5   6   7                                   | 1   2   3   4   5   6   7                        |                                    |   |
| Den gesamten Körper koordinieren                              | Verzieren, bemalen, verschönern oder restaurieren                       | Warten, konservieren oder reparieren                        | Instand halten, reinigen und reparieren          |                                    |   |
| 1   2   3   4   5   6   7                                     | 1   2   3   4   5   6   7   | 1   2   3   4   5   6   7                                   | 1   2   3   4   5   6   7                        |                                    |   |
| Stärke, Schnelligkeit, Kraft oder Durchhaltevermögen beweisen | Feine Arbeiten mit den Händen durchführen                               | Feine Arbeiten mit Werkzeugen oder Instrumenten durchführen | Auseinander nehmen, zerlegen oder verwerten      |                                    |   |

**B) Meine geistigen Fähigkeiten: „Ich kann gut ...“**

| Informationen sammeln oder erschaffen   | Informationen managen   |   | Informationen speichern  | Informationen nutzbar machen   |
|---|---|---|--|--|
| Zusammenstellen, suchen oder untersuchen  | Schrittweise: Ähnlichkeiten oder Unterschiede vergleichen und/oder nachbilden | Ganzheitlich: übertragen, übersetzen (einschließlich programmieren), entwickeln oder verbessern | Aufzeichnungen machen  | Im Zusammenhang mit Menschen (siehe zwischenmenschliche Fähigkeiten) |
| 1   2   3   4   5   6   7   | 1   2   3   4   5   6   7   | 1   2   3   4   5   6   7   | 1   2   3   4   5   6   7  | 1   2   3   4   5   6   7  |
| Informationen durch Interviews oder Beobachtung von Menschen sammeln                | Rechnen, mit Zahlen arbeiten, Buchführung                                     | Visualisieren, zeichnen, malen, inszenieren, Video oder Software entwickeln                     | Speichern oder ablegen   | In Zusammenhang mit Gegenständen (siehe körperliche Fähigkeiten)     |
| 1   2   3   4   5   6   7   | 1   2   3   4   5   6   7   | 1   2   3   4   5   6   7   | 1   2   3   4   5   6   7  |  |
| Informationen durch Untersuchung und Beobachtung von Dingen sammeln                 | Analysieren, in Teile zerlegen  | Kombinieren, Teile zu einem Ganzen zusammenfügen  | Informationen, Ideen oder Daten abrufen                              |  |
| 1   2   3   4   5   6   7   | 1   2   3   4   5   6   7   | 1   2   3   4   5   6   7   | 1   2   3   4   5   6   7  |  |
| Über eine ausgezeichnete Fähigkeit zu hören, riechen, schmecken oder sehen verfügen | Organisieren, klassifizieren, systematisieren und/oder Prioritäten setzen     | Probleme lösen oder Strukturen in großen Datenmengen erkennen                                   | Andere Menschen dazu bringen, Informationen zu finden oder abzurufen |  |
| 1   2   3   4   5   6   7   | 1   2   3   4   5   6   7   | 1   2   3   4   5   6   7   | 1   2   3   4   5   6   7  |  |
| Neue Ideen ausdenken, erfinden, erschaffen oder entwerfen                           | Planen, einen Schlachtplan entwickeln, um ein Ziel zu erreichen               | Entscheiden, bewerten, beurteilen oder Empfehlungen unterbreiten                                | Ein besonders gutes Gedächtnis haben, sich Details merken können     |  |

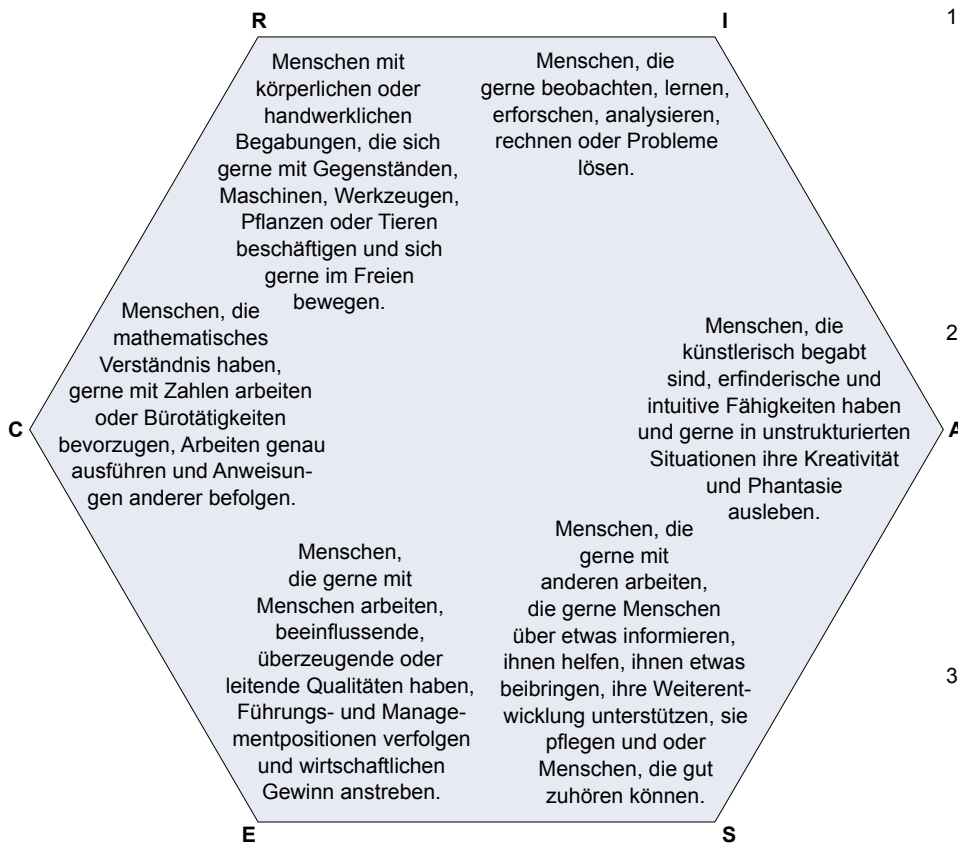
**C) Meine zwischenmenschlichen Fähigkeiten: „Ich kann gut ...“**

| Mit Einzelpersonen umgehen  | Mit Gruppen, Organisationen oder großen Menschenmengen umgehen       |  |   |  |
|---|--|--|---|--|
| Anweisungen entgegennehmen, eine Dienstleistung erbringen oder helfen | Eine Diagnose stellen, behandeln oder heilen                         | Effektiv mit einer Gruppe oder vielen Menschen in Kontakt treten           | Spielen, andere zur körperlichen Entspannung oder Bewegung anleiten         | Etwas managen, überwachen oder leiten                  |
| 1   2   3   4   5   6   7   | 1   2   3   4   5   6   7  | 1   2   3   4   5   6   7  | 1   2   3   4   5   6   7   | 1   2   3   4   5   6   7                              |
| Sich sprachlich gut ausdrücken, im direkten Kontakt oder am Telefon   | Menschen zusammenbringen oder zwei Menschen in Kontakt bringen       | Durch eine ausdrucksvolle Wortwahl in Wort und Schrift                     | Lehren, trainieren, Seminare oder Schulungen entwickeln                     | Etwas durchführen, Dinge erledigen, herstellen         |
| 1   2   3   4   5   6   7   | 1   2   3   4   5   6   7  | 1   2   3   4   5   6   7  | 1   2   3   4   5   6   7   | 1   2   3   4   5   6   7                              |
| Sich schriftlich gut ausdrücken                                       | Menschen einschätzen, beurteilen, überprüfen oder auswählen          | Durch eine Darbietung (Theater, Film, Fernsehen)                           | Eine Gruppendiskussion leiten   | Leiten, die Führung übernehmen, Vorbild sein           |
| 1   2   3   4   5   6   7   | 1   2   3   4   5   6   7  | 1   2   3   4   5   6   7  | 1   2   3   4   5   6   7   | 1   2   3   4   5   6   7                              |
| Anleiten, etwas beibringen, unterrichten oder trainieren              | Überzeugen, motivieren, werben oder Leuten etwas verkaufen           | Indem man sie unterhält, amüsiert oder inspiriert                          | Eine Gruppe überzeugen, sich beratschlagen, motivieren oder etwas verkaufen | Initiiieren, starten, etwas gründen oder einrichten    |
| 1   2   3   4   5   6   7   | 1   2   3   4   5   6   7  | 1   2   3   4   5   6   7  | 1   2   3   4   5   6   7   | 1   2   3   4   5   6   7                              |
| Beraten, unterstützen, stärken, therapieren                           | Andere repräsentieren, die Ideen oder Sprache anderer interpretieren | Pantomimisch darstellen, schauspielern, singen oder ein Instrument spielen | Beraten, Gruppen auf einem bestimmten Wissensgebiet beraten                 | Zwischen zwei Parteien vermitteln oder Konflikte lösen |

Quelle: Bolles 2004, S. 328–333

### 3.6.2 Arbeitsblatt für „Die Partyübung“ (siehe 2.5.9)

In der folgenden Darstellung sehen die TN einen sechseckigen Raum aus der Vogelperspektive, in dem eine Party stattfindet. In jeder der Ecken (Ecke R, Ecke I, Ecke A, Ecke S, Ecke E und Ecke C) steht eine Gruppe von Menschen mit ähnlichen Interessen, die in der Darstellung beschrieben sind. Die TN sollen zuerst in Kleingruppen alle Informationen der Darstellung durchlesen und danach die nebenstehenden Fragen beantworten.



1. Welcher Ecke in diesem Raum würdest du dich instinktiv zuordnen bzw. bei welcher Gruppe würdest du am längsten bleiben? Schüchternheitsaspekte und Gespräche innerhalb der Gruppe sollen nicht berücksichtigt werden.) Schreibe den Buchstaben der gewählten Gruppe in die Box.
2. Nach fünfzehn Minuten haben alle in deiner Ecke beschlossen, die Party zu verlassen, nur du bleibst. Mit welcher der Gruppen, die sich noch im Raum befinden, würdest du dich am ehesten identifizieren? Mit welcher Gruppe kannst du dir vorstellen, am längsten zusammen zu sein? Trage den Buchstaben der ausgewählten Gruppe in das Kästchen ein.
3. Auch deine neu ausgewählte Gruppe verlässt nach fünfzehn Minuten, ohne dich, die Party. In welcher der noch übrig gebliebenen Gruppen könnte es dir nun am ehesten gefallen? Füge den Buchstaben in das Kästchen ein.

Die drei Buchstaben, die in den drei Schritten ermittelt wurden, werden Holland-Code genannt. Die TN sollen nun die Beschreibung, wie die Menschen, mit denen Sie gerne zusammenarbeiten würden, in die „Blume“ (siehe Übung „Traumjob“) eintragen. Nachdem Motto „Gleich und gleich gesellt sich gern“ kann nun auch überprüft werden, inwiefern diese Eigenschaften/Fähigkeiten auch auf sich selbst zutreffen. Sind das vielleicht auch die eigenen Vorlieben der TN, Fähigkeiten, Aufgaben? Oder nicht?

**Quelle:** Bolles 2004, Seite 348.

### 3.6.3 Rollenbeschreibungen für „Das Büro-Problem“ (siehe 2.5.10)

**Rolle für Direktorin Waage:** (46 Jahre alt, Dipl.-Ing., seit 22 Jahren in der Firma)

Sie sind seit 22 Jahren bei der Firma. Haben sich in verschiedenen Abteilungen ausgezeichnet bewährt und genießen das volle Vertrauen der Geschäftsleitung. Man hat Ihnen eben erst zusätzlich die Leitung der „Produktionsgruppe A“ übertragen, weil man für diesen ausgesiedelten Zweigbetrieb eine zuverlässige Fachfrau braucht.

Sie wissen, dass zwischen Ihren Abteilungs- und Gruppenleiterinnen Spannungen bestehen, die ganz einfach in der Persönlichkeitsstruktur dieser Menschen begründet sind. Deshalb ist immer eine latente Konfliktbereitschaft gegeben. Ihr Ziel in der bevorstehenden Besprechung ist, es gar nicht zu einem Konflikt kommen zu lassen. Halten Sie sich deshalb mit Ihrer eigenen Meinung bis zum Ende der Besprechung zurück! Versuchen Sie die Diskussion so zu leiten, dass akzeptable Vorschläge aus der Gruppe kommen; suchen Sie nach Verbündeten, so dass am Ende eine Mehrheit zustande kommt, so dass die Unzufriedenen nicht Ihnen den „Schwarzen Peter“ zuschieben können.

**Rolle für Abteilungsleiterin Dr. Witzig:** (32 Jahre, Mathematikerin, seit 2 Jahren bei der Firma. Fachfrau für Maschinenprogrammierung)

Sie sind promovierte Mathematikerin und haben sich schon während Ihrer Studienzeit auf das Programmieren von Fertigungsmaschinen spezialisiert. Sie haben auch nach dem Studium jeden Urlaub für Fortbildung geopfert. Vergangenes Jahr waren Sie 6 Wochen zu einem äußerst schwierigen Spezialkurs in den USA. Jedenfalls: Auf dem Gebiet der Maschinen-Programmierung macht Ihnen so schnell keiner was vor!

Da sie ausschließlich geistig arbeiten, wenn Sie neue Programme erstellen, steht Ihnen ein ruhiger Raum zu, in dem Sie ungestört arbeiten können. Schließlich weiß auch die Geschäftsleitung, was passieren würde, wenn Ihre Programme nicht okay sind. Sie werden deshalb eines der ruhigen Büros beanspruchen.

Allerdings sind Sie nicht der Meinung, dass es wegen dieser Büroverteilung zu großen Diskussionen kommen sollte. Schließlich ist das Gebäude nur eine Übergangslösung – wer weiß, was in drei Jahre sein wird! Sie werden sich deshalb nicht auf das ruhige Zimmer Nr. 1 versteifen, sondern jedem Angebot zustimmen, das überhaupt akzeptabel ist. Außerdem schätzen Sie Frau Waage außerordentlich, als Mensch wie als Fachfrau, und möchten ihr bei der zu erwartenden stark emotionalen Diskussion ein bisschen hilfreich zur Seite stehen.

**Rolle für Abteilungsleiterin Schnell:** (36 Jahre, Dipl. Ing. (FH), seit 8 Jahren bei der Firma. Fungiert praktisch als „Technische Leiterin“ dieses Zweigbetriebes, obwohl sie nicht offiziell dazu ernannt wurde.)

Sie sind Diplom-Ingenieurin (FH) und ein richtiges „Allround-Genie“, wenn es um die Beseitigung unvorhergesehener technischer Probleme geht. Sie haben eine Reihe kleiner Erfindungen gemacht, durch welche der Maschinenpark rationeller ausgenutzt werden kann. Allein wegen dieser Leistungen sind Sie de facto zur Technischen Leiterin dieses Zweigbetriebes geworden. Auch Ihre Mitarbeiterinnen bewundern Sie wegen Ihrer Tüchtigkeit.

Sie sind der Meinung, dass Ihnen als Technische Leiterin das repräsentative Büro, d. h. das Eckzimmer Nr.1, zusteht. Vermutlich wird Frau Sparsam, ebenfalls dieses Büro beanspruchen. Aber damit wird sie bei Ihnen nicht durchkommen! Ein Problem für sich ist die Kollegin Einfallsreich. Diese, ist erst zwei Jahre im Betrieb und brennt vor Ehrgeiz. Sie ist zwar keine schlechte Verpackungsfachfrau, aber lange nicht so gut, wie sie überall herausposaunt. Vermutlich wird sie eines der besseren Büros unter den Nagel reißen wollen- doch dies werden Sie zu verhindern wissen!

**Rolle für Abteilungsleiterin Sparsam:** (42 Jahre, Betriebswirtin, seit 10 Jahren bei der Firma. Fungiert als „kaufmännische Leiterin“ dieses Zweigbetriebes und kümmert sich in erster Linie um den Einkauf.)

Sie gehören zu den bewährten Führungskräften dieser Firma und hoffen, eines Tages einen Stuhl in der Direktion einzunehmen. Als erfahrener Fachfrau, die niemals unüberschaubare Risiken eingeht, haben Sie für die Firma bei der Materialbeschaffung schon viel Geld eingespart. Deshalb sind Sie bei den VertreterInnen der Zulieferanten nicht gerade beliebt; aber auch im eigenen Haus ernten Sie bei vielen KollegInnen für Ihre Sparsamkeit mehr Geringschätzung als Anerkennung. Aber das lässt Sie kalt. De facto sind Sie die kaufmännische Leiterin dieses Zweigbetriebes. Als solches steht Ihnen selbstverständlich des Eckbüro Nr.1 zu! Möglicherweise werden Dr. Witzig und Frau Schnell, die sich als „technische Leiterin“ aufspielt, ebenfalls auf diese Büros reflektieren. Aber so leicht lassen Sie sich nicht um Ihre Ansprüche bringen!

**Rolle für Gruppenleiterin Einfallsreich:** (30 Jahre, Dipl.-Ing. (FH), Fachfrau für Verpackung und Verpackungsmaschinen. Seit 2 Jahren bei der Firma)

Sie sind Diplom-Ingenieurin (FH) und für Ihr relativ junges Alter schon eine recht versierte Verpackungsspezialistin. Vielleicht kommt es daher, dass Sie schon früh eine leidenschaftliche Bastlerin und Erfinderin waren. Obwohl Sie dieser Firma erst seit zwei Jahren angehören, haben Sie doch schon eine Reihe von Verbesserungen durchgeführt, die ein wesentlich rationelleres Auslasten der Verpackungsmaschinen erlauben. Die Geschäftsleitung ist Ihnen wegen Ihrer Aktivitäten sehr dankbar, und man hat bereits angedeutet, dass Sie erst am Anfang Ihrer Karriere stünden.

Sie sind aus diesen Gründen der Meinung, dass Ihre Arbeit besonders wichtig und verantwortungsvoll ist. Schließlich laufen zu Zeit mehr als 600.000 Verpackungen pro Monat über die von Ihnen betreuten Maschinen! Ihr Status in der Firma ist ohne Zweifel hoch, und dem sollte auch Ihr neues Büro entsprechen! Für Sie kommen überhaupt nur Zimmer 1 oder 2 in Frage! Und Sie werden sich diesen Anspruch nicht streitig machen lassen – ganz gleich, wie lange Ihre Kollegen schon im Haus sind! Dies gilt besonders gegenüber Frau Schnell, die sich immer als „Allround-Genie“ aufspielt und schon einige Ihrer Verbesserungsideen der Geschäftsleitung als eigene verkauft hat. Sie werden jedenfalls in der bevorstehenden Diskussion alles daran setzen, dass sich diese Schnell nicht in den Zimmern 1 und 2 breit macht!

**Rolle für Gruppenleiterin Ruhig:** (40 Jahre alt, gelernte Elektro-Meisterin. Seit 12 Jahren in der Firma, zuständig für 20 Mitarbeiter und Mitglied im Betriebsrat.)

Sie gehören der Firma bereits 12 Jahre an und sind seit 4 Jahren Gruppenleiterin. Als gelernte Elektro-Meisterin kümmern Sie sich in erster Linie um die gesamte elektrische Ausrüstung dieses Zweigbetriebes – von der Installation neuer Leitungen bis zur Reparatur elektrischer Antriebsaggregate in der firmeneigenen Werkstatt.

Seit Ihrer Lehrlingszeit sind Sie Gewerkschaftsmitglied und fungieren neben Ihrer Arbeit in der Fertigung als Mitglied des Betriebsrates. Sie haben bei der Geschäftsleitung schon manche Erleichterung für Ihre Arbeitskolleginnen durchgesetzt. Doch gingen diese Verhandlungen stets ohne Konfrontation vor sich, da Ihrer ruhigen Art dem „Auf- den- Tisch- hauen“ nicht entspricht.

Von der Statushascherei der meisten Ihrer Kolleginnen halten Sie nicht viel. Deshalb ist es Ihnen im Prinzip gleich, welches Büro Sie beziehen. Wegen der Sitzungen des Betriebsrates sollte es indessen keines der ganz kleinen Zimmer sein.

Die einzige Kollegin, die Ihnen nicht ganz sympathisch ist, ist Frau Sparsam. Diese hat im vergangenen Jahr Ihr Lieblingsprojekt eines Freizeitheims für die Auszubildenden zu Fall gebracht – nachdem Sie die Geschäftsleitung schon so gut wie überzeugt hatten. Sollte Sparsam die Büros Nr. 1 oder 2 für sich beanspruchen, werden Sie ihr Vorhaben, ganz ruhig aber mit nicht erlahmender Ausdauer verhindern.

**Quelle:** Birkenbihl 1971, Seite 299–306.

## 4 Glossar

### **Aktives Zuhören**

Dieser Begriff bezeichnet eine Kommunikationstechnik, bei der einem/einer GesprächspartnerIn zugehört wird, und zwar mit dem Ziel, diesen/diese zu weiteren Erzählungen anzuregen. Konkret wird das dadurch erreicht, dass man nicht unterbricht, keine Bewertung des Gehörten abgibt oder ermunternde Mimik verwendet (z. B. mit dem Kopf nicken, Blickkontakt mit dem/der Sprechenden).

### **Berufsorientierung**

Berufliche Orientierung ist der Vorgang, in dem berufliche Alternativen vor dem Hintergrund eigener Möglichkeiten, Fähigkeiten und Präferenzen abgewogen werden und im Rahmen der gesellschaftlich gegebenen Möglichkeiten die Entscheidung für einen Beruf getroffen wird. Berufsorientierung ist kein punktuell Ereignis, sondern ein Prozess des Abwägens verschiedener Berufe, der über Jahre geht.

### **Berufswahl**

Bezeichnung für den Prozess, in dem sich das Individuum für ein Berufsfeld entscheidet, für die zugehörigen Positionen qualifiziert und, oft mehrfach im Arbeitsleben, um eine dieser Positionen bewirbt. Die Berufswahl wird in Abhängigkeit der individuellen Neigung und Eignung getroffen.

### **Bewusstheit**

Wenn eine Person einer Sache, vor allem ihres eigenen Verhaltens und Denkens gewahr wird. Die Bewusstheit eigener Verhaltens- und Denkmuster ist die Voraussetzung, um Veränderungen in den denselben erzielen zu können.

### **Bezugssystem**

Bezeichnung für die durch Erfahrungen erworbenen, bei der Wahrnehmung oder Bewertung von Gegenständen und Ereignissen angewandten Vergleichs- und Bewertungsmaßstäbe. Bsp.: Es hängt vom Bezugssystem ab, ob ein Mensch als „schön“ eingestuft wird.

### **Brainstorming**

Das Brainstorming ist eine Kreativitätsmethode. Durch spontane Ideenäußerung ohne ablehnende Kritik wird mit dieser Methode eine große Anzahl an Ideen zu einer gegebenen Problemstellung entwickelt und gesammelt. Beim Brainstorming in der Gruppe (ca. 5–9 TN) können sich die TN durch ihre Beiträge gegenseitig zu neuen Ideenkombinationen anregen, wodurch insgesamt mehr Ergebnisse produziert werden, als wenn jeder für sich alleine arbeitet. Die Regeln sind:

1. Kritik ist grundsätzlich verboten.
2. Jede Idee ist erlaubt. Je phantastischer, desto besser.
3. Jede/r soll soviel Ideen wie möglich entwickeln.
4. Jede/r darf die Ideen der anderen aufgreifen und weiterentwickeln.

### **Dichotomie**

In der Statistik werden unter dichotomen Variablen, Variablen mit zwei Ausprägungen verstanden. Geschlecht wird in unserer Gesellschaft zweiwertig begriffen. Menschen müssen sich entweder dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zuordnen lassen. Gelingt das nicht sofort, sorgt dies für Verwirrung, und es werden nach Kennzeichen für eine „eindeutige“ Geschlechterzuordnung gesucht (z. B. Gestik, Bartansatz etc.). Auch Fähigkeiten und Handlungen werden oft in dichotomen geschlechtsspezifischen Kategorien gedacht (z. B. aktiv/passiv, stark/schwach), und zwar ohne die Vielfalt von Frauen und Männern in ihren Handlungsweisen und Fähigkeiten zu berücksichtigen.

**Doing Gender**

Das Konzept des „Doing Gender“ beschreibt, wie das soziale Geschlecht und die ihm innewohnenden Rollenbilder immer wieder hergestellt werden, wie Menschen ihre dichotomen Zuschreibungen von Männlichkeit und Weiblichkeit tagtäglich in Kommunikation und Handeln umsetzen. Durch das laufende „Doing Gender“ bekommen geschlechtsspezifische Unterschiede (Mutter- und Vaterrolle, Interessen und Neigungen) eine quasi natürliche Form – sie erscheinen als naturgegeben und unabänderlich.

**Erwartungshaltung**

Eine Erwartungshaltung ist eine auf Erfahrung gestützte Annahme, dass sich eine bestimmte Person A in einer bestimmten Situation X in einer vorhersehbaren Weise verhalten wird. Sie hilft dem Individuum, sich in der Komplexität der Welt (Vielfalt möglicher Verhaltens- und Erlebensweisen) zu recht zu finden. Das Individuum wäre überfordert, müsste es jeder neuen Situation, jedem neuen Reiz und jedem neuen Erleben stets auf ´s neue Rechnung tragen, indem es sich aus der Komplexität an Möglichkeiten jene herauspicks, die ihm zum aktuellen Zeitpunkt am adäquatesten erscheint. Das Individuum legt sich somit sukzessive Verhaltensprämissen zurecht, die im Laufe seiner Erfahrungen eine positiv bewährte Komplexitätsbewältigung (d.h. eine Verhaltensmöglichkeit mit erfahrungsgemäß geringer Enttäuschungsgefahr) ermöglicht haben. Jene Verhaltensprämissen sind es dann, auf die das Individuum immer wieder zurückgreift und nach denen es sich richtet. Sie fungieren als Entscheidungshilfe und als Basis für darauf folgendes Handeln.

**Feedback**

Feedback wird eingesetzt, um die Differenz zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung sichtbar und erlebbar zu machen, wodurch „Blinde Flecken“ in Bezug auf die eigene Person reduziert werden.

**Feedbackregeln**

1. Zuhören statt „Rechtfertigen und Argumentieren“.
2. Fairness (Ehrlichkeit) in der Rückmeldung statt „Fertigmachen“ oder Solidarität.
3. Subjektivität statt allgemein-anmaßender Wertungen.
4. Beschreibungen statt psychologischer Interpretationen.

**Frauenförderung**

Frauenförderung hat die Beseitigung weiblicher Benachteiligungen in der Gesellschaft zum Ziel. Frauen sind dabei solange staatlich zu privilegieren, bis ein Frauenanteil von mindestens 50 % in allen öffentlichen und privaten Bereichen hergestellt ist. Jedoch bedeutet ein 50 %-Anteil nicht automatisch die Hälfte der Macht. Deshalb spielt heute neben der quantitativen auch die qualitative Frauenförderung eine zunehmende Rolle.

**Fremdbild**

Das Fremdbild ist ein Bündel an zugeschriebenen Charakter-, Verhaltens- und Einstellungsmustern. Das Fremdbild kommuniziert jenes Bild der Fremdeinschätzung, das darüber Aufschluss gibt, wie ein Individuum von einem anderen Individuum wahrgenommen wird. In der Praxis gehen Fremdbilder häufig mit Fremdstereotypen einher; d.h. mit starren und feststehenden Vorstellungen über andersgeartete (oft fremdländische) Personen, die mit den „wahren“ Charaktereigenschaften häufig nichts zu tun haben.

**Gender**

Im Gegensatz zu „sex“ als englische Bezeichnung für das biologische Geschlecht, bezeichnet „gender“ das soziale Geschlecht, also den sozialen Status des Geschlechts, der nicht angeboren, sondern durch soziale, kulturelle und psychologische Bedeutungen konstruiert ist.

**Gender Gap**

Der Ausdruck „Gender Gap“ bedeutet wörtlich übersetzt „Kluft zwischen den Geschlechtern“ und bezeichnet systematische Unterschiede zwischen Männern und Frauen am Arbeitsmarkt. Diese Unterschiede beziehen sich

auf die Anteile von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt, auf Beschäftigungsverhältnisse, die Frauen bzw. Männer eingehen und auf durchschnittliche Einkommen, die Männer bzw. Frauen erzielen.

### **Gender Mainstreaming**

Gender Mainstreaming bedeutet in allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Männern und Frauen zu berücksichtigen, Ungleichheiten zwischen ihnen zu beleuchten sowie Wege ihres Abbaus auszuloten und einzuleiten. Dabei nimmt Gender Mainstreaming das Geschlechterverhältnis ins Blickfeld, d. h., die Perspektive richtet sich nicht nur auf Frauen, sondern gleichermaßen auf Männer. Gender Mainstreaming geht davon aus, dass es keine „geschlechtsneutrale Wirklichkeit“ gibt und sieht daher die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern als Querschnittsaufgabe.<sup>95</sup>

### **Gendern**

Unter dem eingedeutschten Verb „gendern“ versteht man die aktive Berücksichtigung des Genderaspektes bei der Durchführung von Tätigkeiten. In einem „gegenderten“ Kurskonzept wird beispielsweise explizit auf die unterschiedlichen Bedürfnisse, Verhaltensweisen und Erfahrungen von Frauen und Männern Rücksicht genommen. Ein „gegendertes“ Budget wiederum gibt Auskunft darüber, welche Gelder für welches Geschlecht vorwiegend von Nutzen sein werden.

### **Geschlecht**

Der deutschsprachige Begriff Geschlecht umfasst sowohl die biologische (englisch: sex) als auch die gesellschaftliche (☞ englisch: gender) Dimension des Mann-Seins und des Frau-Seins.

### **Geschlechterrolle**

Die Rollentheorie analysiert das Mann-Sein und das Frau-Sein als Rollen, die in Gesellschaften in spezifischen Kontexten (z. B. Partnerin/Partner, Mutter/Vater, Tochter/Sohn) wahrgenommen werden. Sie sind mit als typisch oder als akzeptabel geltenden Verhaltensweisen verbunden und kulturell unterschiedlich ausgeprägt. Geschlecht wird demnach gelernt und dargestellt, wobei die dynamischen Aspekte der Rollenkonstruktion und Rollenübernahme berücksichtigt werden müssen.

### **Geschlechtersensibilität**

Das Konzept der Geschlechtersensibilität geht nicht von einem spezifischen Mann- oder Frau-Sein aus, sondern betont das ☞ Doing Gender, also den laufenden Konstruktionsprozess der geschlechtlichen Identität. In ihren vielfältigen Interaktionen stellen Frauen bzw. Männer ihr Frau- bzw. Mann-Sein immer wieder (neu) her. Sie treffen dabei geschlechtsbezogene Unterscheidungen, durch die Geschlechterunterschiede erst hervorgebracht werden. Um den Erfahrungsraum des Frau- und Mann-Seins zu erweitern, ist es wichtig, im Umgang mit Mädchen und Buben bzw. Frauen und Männern geschlechterbezogene Zuschreibungen zu vermeiden. Das heisst, dass sowohl methodisch als auch inhaltlich von den Interessen und Bedürfnissen von Menschen auszugehen ist, die sozial und kulturell sehr unterschiedlich sein können, und Gegebenheiten zu schaffen sind, in denen sie sich auszudrücken vermögen. Dabei ist darauf zu achten, dass Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern gleichermaßen Berücksichtigung finden.

### **Geschlechterverhältnisse**

Der Begriff „Geschlechterverhältnisse“ verweist auf den Umstand, dass in der Gesellschaft nicht nur zwischen Mann und Frau unterschieden wird, sondern dass mit dieser Unterscheidung auch unterschiedliche Zugänge zu Arbeit, Geld und Macht verbunden sind. Es existiert demnach eine hierarchische Strukturierung der Geschlechterverhältnisse, in denen die den Frauen zugeteilten und zugewiesenen Positionen und Merkmale weniger wert, weniger attraktiv und mit weniger Chancen verbunden sind als jene, die den Männern zugewiesenen werden. Ein grundlegender Mechanismus dieser hierarchischen Differenzierung zwischen den Geschlechtern ist die Spaltung der gesellschaftlich notwendigen Arbeit in bezahlte und unbezahlte, in öffentliche und private sowie die geschlechtsspezifische Zuweisung dieser „Arbeitsformen“.

<sup>95</sup> Vgl. Gesine Spieß 2006, Seite 9.



**Geschlechtsidentität**

Die Geschlechtsidentität bezeichnet das Erleben, „weiblich“ bzw. „männlich“ zu sein, das Zugehörigfühlen zu einem Geschlecht. Dazu zählt auch, sich dieses Gefühls bewusst zu sein und es zu akzeptieren.

**Gruppendiskussion**

Die Gruppendiskussion ist ein Verfahren zum direkten, persönlichen Meinungs-austausch bzw. zur Meinungs- und Verhaltensänderung in Kleingruppen. Gruppendiskussionen mit einem am Ende der Diskussion gemeinsam gefassten Gruppenbeschluss sind nach Kurt Lewin dazu geeignet, um bestimmte Einstellungsänderungen bei den TN herbeizuführen.

**Handlungskompetenz**

Handlungskompetenz ist die im Rahmen familiärer und außerfamiliärer Sozialisation erworbene Fähigkeit, in einer Vielzahl von Situationen angemessen und überlegt zu handeln. Es ist eine Interaktionsfähigkeit, der sich die/der Handelnde in der Regel nicht bewusst ist, obschon sie ihr/sein Handeln danach ausrichtet. Handlungskompetenz in der Berufsorientierung bedeutet die Fähigkeit zu einem gezielten Planungsverhalten, um zum gewünschten Berufsziel zu kommen.

**Identität**

Bezeichnung für das innere Sich-Selbst-Sein, die Kontinuität des Selbsterlebens eines Individuums, die durch die dauerhafte Übernahme bestimmter sozialer Rollen und Gruppenmitgliedschaften sowie durch die gesellschaftliche Anerkennung als jemand, der die betreffenden Rollen innehat, hergestellt wird.

**Interesse**

Bezeichnung für Absichten und Ziele einer Person. Es ist die Ausrichtung von Aufmerksamkeit und Absichten einer Person auf ein Berufsfeld, dem ein subjektiver Wert (Prestige) zugeschrieben wird.

**Internalisierte Werte**

Internalisierte Werte sind jene soziokulturellen Werte, die in die Persönlichkeitsstruktur des Individuums im Rahmen eines Verinnerlichungsprozesses eingegangen sind (als Teil der Persönlichkeit des Individuums). Dieser Verinnerlichungsprozess ist ein wesentlicher Teilprozess der ☞ Sozialisation, an dessen Ende das Individuum die betreffenden Werte quasi als Selbstverständlichkeit wahrnimmt.

**Koedukation**

Unter Koedukation wird die gemeinsame Bildung von Mädchen und Buben verstanden. Mit dieser sich im 20. Jahrhundert allgemein durchsetzenden Unterrichtsform waren Hoffnungen verbunden, dass sich Unterschiede in Interessen und Kompetenzen zwischen Buben und Mädchen nach und nach auflösen würden. Die Erfahrung, dass sich die Chancengleichheit der Geschlechter durch Koedukation nicht ohne weiteres umsetzen lässt, führte in den 1990er zu heftigen Diskussionen über deren Vor- und Nachteile.

In diesem Zusammenhang wurde der Begriff „Reflexive Koedukation“ für den Unterricht in Schulen eingeführt. Neue Lehrpläne, Verhaltensmuster, Methoden und didaktische Zugänge zielen darauf ab, bestehende Ungleichgewichte zu verändern. Die koedukative Praxis soll reflektiert, weiterentwickelt und neu gestaltet werden, um geschlechtergerechtes Lernen zu ermöglichen und Gleichstellung zu fördern.

**Lebenskurve**

Begriff für Ablaufformen in Lebenslauf bzw. Biografie, die als Ereigniskette von aufeinander folgenden Handlungen begriffen werden. Eine Lebenskurve ist die Darstellung der Lebensgeschichte eines Individuums. Sie gibt die Persönlichkeits- und Identitätsentwicklung des einzelnen Menschen wieder und spiegelt in Abhängigkeit vom gesellschaftlichen Entwicklungsniveau Möglichkeiten, Grenzen und Risiken einer individuellen Lebensführung wider.

**Lebenslauf (weiblich/männlich)**

Bezeichnung für den Durchgang der einzelnen bzw. von Gruppen durch die sozial vorgegebenen Rollen, Lebensstadien, Statusniveaus, Altersgruppen etc. Ein Lebenslauf ist die Abfolge der ermittelbaren Ereignisse und herausragenden Veränderungen im Leben einzelner Menschen. Lebensläufe weisen häufig geschlechtsspezifische Strukturierungen auf. Während das auf Erwerbsarbeit zentrierte Kontinuitätsprinzip des Lebensverlaufs vor allem auf Männer zutrifft, sind weibliche Lebensläufe in der Regel um das Erwerbs- und Familiensystem organisiert.

**Lebensplanung (doppelte)**

Zukunftsbezogene Vorstellungen und Wünsche sind insbesondere abhängig von bisherigen Erfahrungen und internalisierten Werten sowie von der derzeitigen Lebenssituation. Diese können zwar individuell sehr unterschiedlich sein, weisen aber gewisse geschlechts-, kultur-, altersspezifische etc. Gemeinsamkeiten auf. Für die geschlechtlich-spezifische Lebensplanung lässt sich beobachten, dass die doppelte Lebensplanung, d. h. die Abstimmung von beruflichen und familiären Wünschen (oftmals auf Kosten der ersteren), in erster Linie bei Frauen zu beobachten ist.

**Lebenswelt**

Erfahrungsraum eines Individuums, der durch Personen, Objekte und Ereignisse, denen es im Vollzug seines Alltagslebens begegnet, konstituiert wird.

**Monoedukation**

Monoedukation bezeichnet die gleichgeschlechtliche Erziehung, also den geschlechtergetrennten Unterricht. Verschiedene Studien bescheinigen der Geschlechtertrennung Vorteile hinsichtlich der Entwicklung von mathematischen sowie technischen Interessen und Fähigkeiten von Mädchen.

**Prioritätenspiel**

Prioritäten sind Ausdruck individueller Präferenzen und diese wiederum Ausdruck internalisierter Werte und soziokulturell formierter Bedürfnisse. Präferenzen sind Wertschätzungen oder auch Abneigungen, die ein Individuum gegenüber einer begehrten Dienstleistung oder einem begehrten Gut hegt. Sie steuern soziales Handeln und damit – bewusst oder unbewusst – individuelles Entscheidungs- und Wahlverhalten. Das Prioritätenspiel ist ein geeignetes Instrument, um spielerisch an die individuellen Interessen und Prioritäten der TN heranzukommen.

**Projektion**

Projektion ist jener Vorgang, bei dem ein negatives eigenes Merkmal, insbesondere eines nicht zu befriedigenden eigenen Wunsches, als Merkmal bzw. Wunsch anderer Personen oder Gruppen wahrgenommen wird.

**Reflexion**

Reflexion ist die kritische Überprüfung der eigenen Denkinhalte und Theorieansätze sowie ihrer Rückbeziehung auf die eigene gesellschaftliche Interessenslage. Ziel ist es, den Sinn der Inhalte und Ansätze zu ermitteln.

**Reframing**

NLP-Begriff, der positives Umdeuten von negativ bewertetem Erleben meint (z. B. Arbeitslosigkeit ist eine Lebenskrise, aber auch eine Chance, etwas Neues zu beginnen). Reframing wird als wesentliche Voraussetzung für Handlungsfähigkeit und erfolgreiche Ziellarbeit angesehen.

**Reproduktionsarbeit**

Die Reproduktionsarbeit umfasst Tätigkeiten, die außerhalb des Produktionsbereiches liegen und insbesondere auf die Wiederherstellung und Aufrechterhaltung von Arbeitskraft abzielen. Hierzu zählen vor allem unbezahlte Versorgungs- und Betreuungstätigkeiten für Familienmitglieder sowie die Hausarbeit, die zum Großteil von Frauen geleistet werden.

**Ressourcen**

Ressourcen (Fähigkeiten, Stärken, Fertigkeiten, Kenntnisse etc.) sind Güter und Mittel, mit deren Hilfe Macht- und Lebensbeziehungen gestaltet werden. Sie sind das individuelle Kapital, das eingesetzt wird, um über einen bestimmten Weg ein gewünschtes Ziel bzw. ein begehrtes Gut zu erwerben.

**Rollenspiel**

Das Rollenspiel stammt ursprünglich aus der psychotherapeutischen Praxis des Psychodramas und wird unter anderem dazu eingesetzt, ein bestimmtes Verhalten durch den Feedbackprozess sichtbar zu machen oder es durch das Rollenspiel gezielt zu verändern. Der Schwerpunkt liegt auf dem Verhalten einer Person in einer klar vorgegebenen sozialen Rolle. Die SpielerInnen können sich in einer Rolle erfahren, erhalten dazu nachher Feedback und lernen aus der Differenz zu ihrer Selbstwahrnehmung.

**Segregation des Arbeitsmarktes**

Die Teilung des Arbeitsmarktes in klassische Frauen- und Männerberufe wird als horizontale Segregation bezeichnet. Die geschlechtsspezifische Separierung des Arbeitsmarktes nach unterschiedlicher Qualifikation, beruflicher Stellung oder Einkommen wird unter dem Begriff der vertikalen Segregation zusammengefasst.

**Selbstbild**

Das Selbstbild ist die Gesamtheit der Vorstellungen, Einstellungen, Bewertungen und Urteile, die eine Person im Hinblick auf ihre eigenen Verhaltensweisen, Persönlichkeitseigenschaften und Fähigkeiten besitzt.

**Sozialisation**

Sozialisation ist die Bezeichnung für den Prozess, durch den ein Individuum in eine soziale Gruppe eingliedert wird, indem es die in dieser Gruppe geltenden Normen, die zur Erfüllung dieser Normen erforderlichen Fähigkeiten sowie die zur Kultur der Gruppe gehörenden Werte erlernt und in sich aufnimmt. Wenn der Aneignungsprozess soweit geht, dass das Individuum die betreffenden Werte, Einstellungen und Verhaltensmuster als Selbstverständlichkeit wahrnimmt, sind dieselben internalisiert (☞ Internalisierte Werte) worden.

**Steady-State-Karrieren**

Karrieren, die keinerlei beruflichen Aufstieg zu verzeichnen haben, also ohne Veränderung des Status zwischen Ersteinstieg und Berufsende.

**Weiterbildung**

Weiterführendes Lernen nach dem Eintritt in die Erwerbstätigkeit. Weiterbildung umfasst zwar auch die betriebliche Weiterbildung, geht aber zusätzlich darüber hinaus und zielt auch auf die Erweiterung der berufsüberschreitenden Allgemeinbildung. Organisationen, die Weiterbildung anbieten, organisieren bzw. finanzieren, sind beispielsweise Volkshochschulen, Sprachinstitute, Berufsförderungsinstitute, das Arbeitsmarktservice und andere Einrichtungen der Erwachsenenbildung.

**Wertesystem**

Das Wertesystem ist die Menge der Werte einer Person, einer Gruppe oder einer Gesellschaft, die hierarchisch und strukturiert geordnet sowie wechselseitig in seinen Elementen verbunden ist. Das individuelle Wertesystem wird als Resultat aus den Lebenserfahrungen und der Sozialisation einer Person gebildet. Wertesysteme regulieren und steuern das Verhalten von Individuen und Gruppen.

## 5 Methodenindex

Der Methoden-Index dient zur raschen Auffindbarkeit geeigneter Methoden nach Zielgruppen. Differenziert nach thematischen Schlagworten, die in einzelne Methodeninhalte unterteilt werden (siehe Bsp.), werden die einzelnen Methoden – getrennt nach Zielgruppen – erfasst.

### Beispiel

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Schlagwort:</b> | <b>Konfliktlösung</b>   |
| Methodeninhalt:    | Generationenkonflikte   |
| Zielgruppen:       | Frauen mit langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit, Frauen über 45 |
| Name der Methode:  | Lebenschnittstellen und Charaktere im Wandel                        |
| Methodeninhalt:    | Hindernisse bewältigen  |
| Zielgruppen:       | Frauen in Handwerk und Technik, Jugendliche und junge Erwachsene    |
| Name der Methode:  | Einsetzen für berufliche Interessen                                 |
| Zielgruppen:       | Frauen mit langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit                 |
| Name der Methode:  | raushalten – dreinreden   |

Anhand des Namens der Methode kann die jeweilige Methode dann durch Nachschlagen im Inhaltsverzeichnis in der Broschüre ausgewiesen werden.

### Analyse und Erweiterung von Ressourcen

*Zielgruppen: alle*  
Ressourcen für den beruflichen Aus-/Ein-/Umstieg

*Zielgruppen: Unternehmensgründerinnen, Wiedereinsteigerinnen nach familiärer Unterbrechung*  
Netzwerkbildung

### Beruf

#### Berufsfindung

*Zielgruppen: Jugendliche und junge Erwachsene*  
Mein Berufswunsch  
Wie war das eigentlich bei Ihnen

*Zielgruppen: Jugendliche und junge Erwachsene, Frauen in Handwerk und Technik*  
Berufe, die zur mir passen

*Zielgruppen: Berufsumsteigerinnen, Frauen mit langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit, Frauen über 45,*  
*Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung*  
Mein Traumjob

*Zielgruppen: Berufsumsteigerinnen, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung*  
Neue Jobfinding-Strategien

#### Bevorzugte Beschäftigungsverhältnisse

*Zielgruppen: Berufsumsteigerinnen, Frauen mit langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit, Frauen über 45,*  
*Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung*  
Arbeitsmodelle

**Einstieg in das Thema „Berufsorientierung“**

*Zielgruppen: Jugendliche und junge Erwachsene  
„Persona“*

**Doing Gender****Bewusstmachen der eigenen Handlungen**

*Zielgruppen: alle*

Körpersprache und Sprachverhalten  
„Korsett und Krawatte“

*Zielgruppen: in der Berufsorientierung Tätige, Jugendliche und junge Erwachsene*  
Gendersensible Selbstbeobachtung der Berufsorientierung  
Was ist genderspezifisches Verhalten

*Zielgruppen: Frauen in Handwerk und Technik, Jugendliche und junge Erwachsene*  
Der Elefant  
Gründe für die eigene Berufswahl

*Zielgruppen: Jugendliche und junge Erwachsene*  
Was ist genderspezifisches Verhalten

**Wahrnehmung von geschlechtsspezifischen Zuschreibungen**

*Zielgruppen: alle*

„Dementi-Übung“ – Wahrnehmung von Frauen und Männern

*Zielgruppen: Frauen in Handwerk und Technik, Jugendliche und junge Erwachsene*  
Stellen Sie sich das einmal vor!

*Zielgruppen: Jugendliche und junge Erwachsene*  
„Persona“

**Kompetenzbilanz**

*Zielgruppen: alle*

Die verborgenen Schätze der Frau

*Zielgruppen: Berufsumsteigerinnen, Frauen mit langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit, Frauen über 45, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung*  
Die Partyübung

*Zielgruppen: Berufsumsteigerinnen, Frauen über 45, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung (alle höheres Qualifikationsniveau)*  
Kernkompetenzen einschätzen

*Zielgruppen: Berufsumsteigerinnen, Frauen mit langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit, Frauen über 45, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung, Unternehmensgründerinnen*  
Meine Fähigkeiten

*Zielgruppen: Frauen mit langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit*  
Meine Qualifikationen  
Steckbrief  
Welcher Typ bin ich?

*Zielgruppen: Frauen über 45*  
Ich und meine Macken

*Zielgruppen: Frauen über 45, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung*  
Erfahrungskonkretisierung

*Zielgruppen: Jugendliche und junge Erwachsene*  
Ich mache mir ein Bild

## **Konfliktlösung**

### **Generationenkonflikte**

*Zielgruppen: Frauen mit langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit, Frauen über 45*  
Lebensschnittstellen und Charaktere im Wandel

### **Hindernisse bewältigen**

*Zielgruppen: Frauen in Handwerk und Technik, Jugendliche und junge Erwachsene*  
Einsetzen für berufliche Interessen

*Zielgruppen: Frauen mit langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit*  
raushalten – dreinreden

*Zielgruppen: Unternehmensgründerinnen*  
Schwierigkeiten bei der Unternehmensgründung

*Zielgruppen: Frauen mit langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung*  
Jobsuche mit Hindernissen

### **Misserfolge verarbeiten**

*Zielgruppen: alle*  
Umgang mit Misserfolg

### **Veränderungen bewältigen**

*Zielgruppen: alle*  
Umgang mit Veränderungen

*Zielgruppen: Berufsumsteigerinnen, Frauen über 45, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung*  
Aufbruch  
Befürchtungen bei Arbeitsplatzwechsel

*Zielgruppen: Berufsumsteigerinnen, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung*  
Vergangenes Beenden

## **Matching von Selbst- und Fremdbild**

### **Selbstbewusstsein stärken**

*Zielgruppen: alle*  
Super-woman N. N.

*Zielgruppen: Frauen in Handwerk und Technik, Frauen mit langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit*  
Sich behaupten

*Zielgruppen: Berufsumsteigerinnen, Frauen mit langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit, Jugendliche und junge Erwachsene*  
Eine ganz besondere Frau

### **Neigung zur Selbständigkeit**

*Zielgruppen: alle*  
Das Büro-Problem

*Zielgruppen: Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung, Jugendliche und junge Erwachsene*  
Hund oder Wolf

### **Rollenreflexion**

#### **Geschlechterrolle**

*Zielgruppen: in der Berufsorientierung Tätige, Frauen in Handwerk und Technik*  
Eigene Geschlechterrolle und -sozialisation  
Medienwirklichkeit – meine Wirklichkeit

*Zielgruppen: in der Berufsorientierung Tätige, Frauen in Handwerk und Technik, Jugendliche und junge Erwachsene*  
Rollenklischees und -stereotypen

*Zielgruppen: Frauen in Handwerk und Technik, Jugendliche und junge Erwachsene, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung*  
Erzählwerkstatt

*Zielgruppen: Jugendliche und junge Erwachsene*  
Lena und Gerd

*Zielgruppen: Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung*  
Rollenwechsel alltäglich

#### **Rolle als TrainerIn**

*Zielgruppen: in der Berufsorientierung Tätige, Frauen in Handwerk und Technik*  
Meine Rolle als TrainerIn

### **Segregation des Arbeitsmarktes**

#### **Förderung von Technikinteresse**

*Zielgruppen: Frauen in Handwerk und Technik, Jugendliche und junge Erwachsene, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung*  
Technik ist auch Frauensache  
Technikbilder und -zugänge

#### **Reflexion und Erweiterung des Berufsspektrums**

*Zielgruppen: Frauen in Handwerk und Technik, Jugendliche und junge Erwachsene*  
Berufe der Eltern  
Berufe, die zu mir passen  
Frauenberufe – Männerberufe  
Freie Berufswahl von Mädchen?  
Wie deuten Sie das?

*Zielgruppen: Jugendliche und junge Erwachsene*  
Wer hat welchen Beruf?

### **Selbstdarstellung**

*Zielgruppen: alle*  
Körpersprache und Sprachverhalten

*Zielgruppen: Berufsumsteigerinnen, Frauen mit langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit, Jugendliche und junge Erwachsene*  
Eine ganz besondere Frau

*Zielgruppen: Frauen in Handwerk und Technik, Frauen nach langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit*  
Sich behaupten

*Zielgruppen: Frauen nach langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit*  
Langweiler kurzweilig  
Warum will ich arbeiten?

*Zielgruppen: Frauen nach langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit, Jugendliche und junge Erwachsene*  
Vernissage

*Zielgruppen: Frauen über 45*  
Der Arbeits-MARKT

*Zielgruppen: Jugendliche und junge Erwachsene*  
Starke Mädchen

### **Sensibilisierung für Geschlechterklischees**

#### **Durch Betrachtung der Situation am Arbeitsplatz/Arbeitsmarkt**

*Zielgruppen: Frauen in Handwerk und Technik, Jugendliche und junge Erwachsene*  
Freie Berufswahl von Mädchen?

*Zielgruppen: Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung*  
Maskulinität und Femininität am Arbeitsplatz

#### **Durch Bearbeitung populärer Dokumenten (z. B. Werbung, Witze, Photos)**

*Zielgruppen: BerufsumsteigerInnen, Frauen in Handwerk und Technik, Jugendliche und junge Erwachsene*  
Zwei auf diesem Bild sind anders

*Zielgruppen: in der Berufsorientierung Tätige, Frauen in Handwerk und Technik*  
Medienwirklichkeit – meine Wirklichkeit

*Zielgruppen: in der Berufsorientierung Tätige, Frauen in Handwerk und Technik, Jugendliche und junge Erwachsene*  
Rollenklischees und -stereotypen

*Zielgruppen: Jugendliche und junge Erwachsene*  
Daily Soaps

### **Soziale Bedingungen und Solidarität**

*Zielgruppen: Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung*  
Drei Wünsche



**Sozialisation**

*Zielgruppen: alle*

Botschaften für das Leben  
Zufällig weiblich

*Zielgruppen: in der Berufsorientierung Tätige, Frauen in Handwerk und Technik*  
Eigene Geschlechterrolle und -sozialisation

*Zielgruppen: in der Berufsorientierung Tätige, Frauen in Handwerk und Technik, Jugendliche und junge Erwachsene*  
Mädchen und Burschen in meiner Schulzeit

**Unternehmensgründung****Konkretisierung**

*Zielgruppen: Unternehmensgründerinnen*  
Leitbild einer Unternehmensgründung

*Zielgruppen: Unternehmensgründerinnen, Wiedereinsteigerinnen nach familiärer Unterbrechung*  
Netzwerkbildung

**Vorbereitung**

*Zielgruppen: Unternehmensgründerinnen*  
A–B=C  
Motive für die Unternehmensgründung  
Schwierigkeiten bei der Unternehmensgründung  
Selbständig machen – aber womit?

**Verbindung Beruf-Privat****Antizipation künftiger Lebenslagen**

*Zielgruppen: Jugendliche und junge Erwachsene, Wiedereinsteigerinnen nach beruflicher Unterbrechung*  
Prioritätensetzung

**Ausgleich unterschiedlicher Ansprüche**

*Zielgruppen: Frauen nach langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung*  
Drei-Säulen-Bild  
Meine Lebensrollen

**Organisation**

*Zielgruppen: alle*  
Mein alter und neuer Tagesablauf

*Zielgruppen: Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung*  
Die Neuorganisation der Kinderbetreuung  
Meine Zeitorganisation  
Mein Zeit-Budget  
Wochenplan

## **Zukunftsperspektiven entwickeln**

### **Durch Konfrontation mit geschlechtsspezifischen Lebenslaufmustern**

*Zielgruppen: alle*

Experiment Anna

*Zielgruppen: Jugendliche und junge Erwachsene*

Die Zukunft von Peter und Petra

Lena und Gerd

### **Durch Reflexion der eigenen Wünsche und Vorstellungen**

*Zielgruppen: alle*

Wenn ich groß bin

*Zielgruppen: Berufsumsteigerinnen, Frauen über 45, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung*

Mein Ziel beim Berufswechsel

*Zielgruppen: Frauen mit langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit*

Meine Qualifikationen

*Zielgruppen: Frauen mit langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit, Wiedereinsteigerinnen nach familienbedingter Unterbrechung*

Drei-Säulen-Bild

Wo will ich hin?

*Zielgruppen: Jugendliche und junge Erwachsene*

Wie stell ich mir die Zukunft vor?

## 6 Einschlägige Internetadressen

### 6.1 Zum Thema „Arbeitsmarkt, Beruf und Frauen“

#### 6.1.1 Allgemein

|  |  |
|--|--|
| Arbeitsmarktservice Österreich<br>www.ams.at bzw. www.ams.at/berufsinfo<br>bzw. www.ams-forschungsnetzwerk.at          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• AMS-Broschüren-Downloads zum Thema „Arbeitsmarkt und Beruf“ speziell für Mädchen und Frauen</li> <li>• Ausführliche Infos im Bereich Service für Arbeitsuchende unter dem Menüpunkt „Angebote für Frauen“</li> <li>• Ausführliche Infos zur Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung</li> </ul>   |
| Gender Kompetenz Zentrum<br>www.genderkompetenz.info   | Anwendungsorientierte Forschungseinrichtung an der Humboldt-Universität zu Berlin zur Unterstützung der öffentlichen Verwaltung bei der Strategie Gender Mainstreaming. Hier sind Informationen zum Thema Gender Mainstreaming, Gender-Kompetenz sowie die Datenbank Gender-Mainstreaming-Expertise zu finden.   |
| IT for her<br>www.it4her.ocg.at  | Die Österreichische Computergesellschaft will mit ihrer Initiative „it4her“ Mädchen und Frauen über Ausbildungen und Berufe in der Informatik informieren und familienfreundliche Rahmenbedingungen für Frauen in der Arbeitswelt thematisieren.   |
| International Labour Organization (ILO) – Gender Equality Tool<br>www.ilo.org/dyn/gender/gender.home                   | Die ILO strebt u.a. mit der Erhöhung der Erwerbsquote und der Verbesserung der Einkommenssituation von Frauen das Ziel der Gleichheit der Geschlechter am Arbeitsmarkt an.   |
| Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF<br>www.gem.or.at   | Informationsdrehscheibe und Plattform zum Thema Gender Mainstreaming und Chancengleichheit am Arbeitsmarkt   |
| Lindlpower Personalmanagement<br>www.lindlpower.com  | Vermittlung, Karrierecoaching und Karriereberatung von Frauen  |
| Peregrina<br>www.peregrina.at  | Muttersprachliche Beratung (arabisch, armenisch, bosnisch, englisch, französisch, kinyarwanda, kroatisch, serbisch und türkisch) für Frauen und Mädchen ab 16 Jahren nach telefonischer Terminvereinbarung unter Tel.: 4083352; Währinger Straße 59/6, 1090 Wien   |
| Sunwork – Bildungsinitiative für Mädchen und Frauen<br>www.sunwork.at  | Unabhängige, gemeinnützige Frauenbildungsorganisation mit Spezialgebieten Sozial-Management und Ökotechnik/Umweltbildung. Arbeitsschwerpunkte sind die Entwicklung von arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungs- und Ausbildungskonzepten sowie Begleitprogramme für Schulen, Betriebe und Freizeiteinrichtungen. Die Projekte und Maßnahmen bieten Einstiegshilfen, Experimentier-, Ausbildungs- und Fortbildungsmöglichkeiten |
| Technikfrau<br>www.technikfrau.webprofis.at  | Diese Initiative will technisches Interesse bei Frauen wecken und die Schwellenangst nehmen.   |
| Eine Sprache für Männer und Frauen<br>www.wien.gv.at/ma57/sprache  | Die Frauenabteilung der Stadt Wien (MA57) bietet auf ihrer Homepage ein interaktives tool für den geschlechtergerechten Sprach und Schriftgebrauch, inklusive Checkliste, Übungen, Diskussionsbeitrag etc.   |
| „Mitgemeintsein“ ist zu wenig<br>www.ams.at/neu/001_leitfaden_sprachliche_GB_2006.pdf                                  | Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern wurde 2006 von der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen des AMS herausgegeben.   |
| Geschlechtergerechets Formulieren<br>www.bmukk.gv.at/medienpool/7108/PDFzuPubID403.pdf                                 | Der Leitfaden des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (bmukk) gibt Auskunft und Hilfestellung zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache.  |
| Geschlechtergerechte Sprache<br>www.frauenratgeberin.at/cms/frauenratgeberin/stichwort_detail.htm?doc=CMS1101121639467 | Die Gleichbehandlungsanwaltschaft des Bundesministeriums für Frauen empfiehlt folgenden geschlechtergerechten Sprachgebrauch.  |
| Geschlechtergerechtes Sprechen<br>www.duesseldorf.de/frauen/download/sprachleitfaden.pdf                               | Der Leitfaden für ein geschlechtergerechtes Sprechen des Frauenbüros der Stadt Düsseldorf gibt Angestellten der Stadtverwaltung Düsseldorf Richtlinien vor, wie gendergerechter Sprachgebrauch aussehen sollte; bietet auch für den TR-Bereich wertvolle Vorschläge  |
| TALENT CHECK Ladies<br>www.talentcheck.org   | Die Webseite bietet Mädchen und Frauen die Möglichkeit, innerhalb kurzer Zeit (7–10 Minuten) passende Berufe zu ihren jeweiligen Interessen und Neigungen zu finden.   |

## 6.1.2 Mädchenspezifisches

|  |   |
|--|---|
| abz*get ready<br>www.abzaustria.at/projekte/jugendliche/getready.html  | Beratungsstelle, die speziell für junge Schwangere und junge Mütter zwischen 14 und 21 Jahren ins Leben gerufen wurde und kostenlose Beratungsleistungen zu allen Fragen rund um Aus- und Weiterbildung, Berufsein- oder –umstieg bietet.   |
| Girls' Day Österreich, allgemeine Informationen unter:<br>www.frauen.bka.gv.at/site/5561/default.aspx          | Der Girls Day, der in allen Bundesländern stattfindet, soll Mädchen die Gelegenheit geben, die ganze Bandbreite ihrer Möglichkeiten kennen zu lernen und so das Spektrum der Berufswahl erweitern – auch jenseits traditioneller Rollenbilder. Die Mädchen erfahren aber nicht nur theoretisch – im Gespräch mit Expertinnen und Experten – von neuen Berufsmöglichkeiten, sondern haben am Girls' Day auch die Chance, selbst aktiv zu werden: Sie werden in den Arbeitsalltag eingebunden, dürfen viele Dinge ausprobieren und stärken so ihr Selbstbewusstsein und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. |
| Initiative „Die Industrie ist weiblich“:<br>Die Seite der Industriellenvereinigung<br>www.industriekarriere.at | Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen, die sich für nicht-traditionelle Berufe interessieren  |
| idee_it<br>www.idee-it.de  | Initiative des deutschen Ministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Du bist jung, weiblich, neugierig ... auf der Suche nach Infos über Ausbildungen mit Zukunft und möchtest mit anderen über Deine berufliche Zukunft sprechen? Dann bist Du hier richtig!  |
| JOBLAB<br>www.joblab.de  | Interaktives Computerprogramm, das insbesondere Mädchen die Möglichkeit bietet, sich mit neuen, weitgehend unbekanntem Berufsfeldern, einer gezielten Berufs- und Lebensplanung zu beschäftigen   |
| Jobs 4 Girls<br>www.jobs4girls.at  | Unterstützung von Mädchen bei ihrer Berufswahl  |
| mut! – Mädchen und Technik<br>www.mut.co.at  | Im Rahmen des Projektes mut! (Laufzeit: 2004–2006) entstanden zahlreiche Materialien, die im mut!-Büro bestellt werden können (z. B. „Die Top 10 der mutligen Mädchenförderung“, Methoden und Projektdokumentationen zur Technikmotivation von Mädchen).  |
| Technik-Rallye für Mädchen<br>www.ams.or.at/neu/1183.htm   | Die Berufsinformationszentren (BIZ) des AMS Österreich veranstalten immer wieder Technik-Rallyes für Mädchen  |
| Sprungbrett für Mädchen<br>www.sprungbrett.or.at   | Einzelberatung und Workshops für Mädchen bis 18 Jahre über Lehrausbildungen im handwerklich-technischen Bereich mit Erprobungsmöglichkeit in einer Mädchenwerkstatt; Informationsabende zur Berufsorientierung; Fähigkeitencheck; Ausbildungsbegleitung für Lehrlinginnen; Selbstverteidigungskurse; Beratung in allen Fragen zu Körper und Sexualität.   |

## 6.1.3 Frauenspezifisches

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| abz.austria<br>www.abzaustria.at    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aus- und Weiterbildungen für karentzierte Frauen, Wiedereinsteigerinnen und Umsteigerinnen in Wien, im Bereich Büro und Informationstechnologien</li> <li>• Beratung in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf</li> </ul>  |
| AGEpowerment<br>www.agepowerment.at | Fördert die (Re-)Integration älterer Menschen in den Arbeitsmarkt. Das Modul 2: Lern_Lust_Lebenslang hat die Zielgruppe: Frauen ab 45. Diese sollen im Zuge einer Projektarbeit ihr Selbstbild als ältere Lernende neu definieren und wichtige Arbeitsmarktqualifikationen entwickeln.  |
| femCubator<br>www.femcubator.at     | Gründungs- und Innovationszentrum für Frauen und Männer mit Kinderbetreuungspflichten. UnternehmerInnen sowie Frauen und Männer (insbesondere AkademikerInnen), die sich im Bereich Forschung und Technologie selbständig machen, finden hier Unterstützung und notwendige Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit mit Kinderbetreuungspflichten. |

|  |   |
|--|---|
| FEMtech – Frauen in Forschung und Technologie<br>www.femtech.at  | FEMtech richtet sich an Forscherinnen, Führungskräfte und Personalverantwortliche in der industriellen Forschung, aber auch an erfahrene Forscherinnen aus dem akademischen Umfeld sowie an Studentinnen und Absolventinnen eines technisch-naturwissenschaftlichen Studiums.   |
| fForte – Frauen in Forschung und Technik<br>www.fforte.at  | fForte ist eine Ministerienübergreifende Initiative, die 2002 ins Leben gerufen wurde und das wissenschaftliche (weibliche) Potenzial in Naturwissenschaft und Technik fördern will. Dabei sollen Frauen im Laufe ihres gesamten Ausbildungs- und Berufslaufbahn gefördert werden.  |
| Frauen beraten Frauen<br>www.frauenberatenfrauen.at  | Dieses Beratungsangebot unterstützt Frauen bei der Beseitigung von Barrieren am Arbeitsmarkt. Diese Beratungsmethode orientiert sich an den Bedürfnissen und Lebensbedingungen von Frauen und hat zum Ziel die Ein- und Aufstiegschancen von Frauen zu verbessern.  |
| Frauen-Mentoring<br>www.frauen.bka.gv.at   | Im Frauen-Business-Mentoring-Projekt z. B. des im Bundeskanzleramt angesiedelten Frauenministeriums ist eine Vielzahl von Mentoring-Initiativen und Mentoring-Projekten für Frauen auf Bundes- und Landesebene sowie auf Ebene von Unternehmen und NGOs vernetzt.   |
| Frauenfakten<br>www.frauenfakten.at  | Frauenfakten ist eine Internetplattform, die Frauen einen Raum bietet, in dem sie ihre kommunikativen Fähigkeiten nutzen können um ihre Anliegen zu artikulieren, sich in der Öffentlichkeit darzustellen und sich im berufs- und Gesellschaftsleben einzubringen. Sie gibt einen Überblick über alle in Österreich tätigen Frauennetzwerke, Gruppen und Vereine.   |
| Frauensache(n) im Netz<br>www.frauensache.at/beruf.html  | Institut für Frauenspezifische Psychotherapie, Supervision, Coaching und Weiterbildung (bietet Seminare an – z. B. Zeitmanagement für Frauen; Überblick über arbeitsmarktpolitische Beratungsstellen)   |
| Kinderbetreuung<br>www.kinderbetreuung.at  | Überblick über Einrichtungen in ganz Österreich, die sich mit Kinderbetreuung beschäftigen  |
| Kontaktstelle für Alleinerziehende<br>www.alleinerziehen.at  | Dabei handelt es sich um eine umfassende Service, Beratungs- und Vernetzungsstelle für Alleinerziehende und ihre Kinder mit folgenden Schwerpunkten/Zielsetzungen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• bei der Bewältigung von Lebensfragen und akuten Schwierigkeiten durch Information, Beratung und praktische Hilfe unterstützen,</li> <li>• ein Netz von Kontaktmöglichkeiten und verlässlichen Beziehungen untereinander aufbauen helfen,</li> <li>• helfen das natürliche Selbstwertgefühl zu stärken,</li> <li>• Möglichkeiten zur persönlichen Weiterbildung und Weiterentwicklung anbieten.</li> </ul> |
| KLARA! Netzwerk für Equal Pay und Gleichstellung am Arbeitsmarkt<br>www.netzwerk-frauenberatung.at/klara   | Projekt im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL (07/2005 – 06/2007) mit dem Ziel der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern („Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“) und der Gendergleichstellung am Arbeitsmarkt.  |
| NORA Netzwerk neue Berufsperspektiven für Frauen<br>www.netzwerk-frauenberatung.at/NORA                    | Förderung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt   |
| Orientierungsseminare<br>www.orientierungsseminare.at  | Hier sind Informationen zum Thema Karenz Teilzeit zu finden. Eine gezielte Suche nach Ausbildungen, Seminaren, Jobs und Nebenjobs, IT-Trainings sowie Fortbildungen wird angeboten.   |
| WOMANAGER<br>www.womanager.com   | Privatinitiative, die sich primär an Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen richtet und Tipps und Infos für das persönliche und berufliche Erfolgsmanagement gibt.   |
| womenbasic : DIE Frauenplattform<br>www.womenbasic.com   | Hat die Förderung von Eigenständigkeit der Frauen in den Bereichen Erziehung, Ausbildung, Weiterbildung, Beruf, Alltag, Freizeitgestaltung und künstlerische Tätigkeiten zum Ziel.  |
| WWFF (Wirtschafts Förderungs Fonds) Frauenservice<br>www.wfff.gv.at/wfff.aspx unter Service/ Frauenservice | Das WWFF-Frauenservice begleitet Gründerinnen und Jungunternehmerinnen auf dem Weg in die Selbstständigkeit. Das Angebot reicht von der Erstberatung über die Hilfe bei der Erstellung von Unternehmensstrategien bis hin zur Vermittlung von günstigen Büros. Darüber hinaus wird auch Beratung über Finanzierungs- und Förderungsmöglichkeiten angeboten.   |

## 6.1.4 Regionale Initiativen und Angebote

|                          |  |   |
|--------------------------|--|---|
| <b>BURGENLAND</b>        | Mädchen online Austria Netzwerk (Burgenland)<br><a href="http://www.mona-net.at">www.mona-net.at</a>   | MonA-Net ist ein Online-Netzwerk, das vor allem Mädchen und junge Frauen im Burgenland anspricht und ihnen die Möglichkeit gibt sich hier zielgruppengerecht u.a. zu den Themen Ausbildung und Beruf zu informieren.  |
| <b>KÄRNTEN</b>           | Mädchenzentrum Klagenfurt<br><a href="http://www.maedchenzentrum.at">www.maedchenzentrum.at</a>  | Wissenswertes über Berufsorientierung (Einzelberatung, Schnupperkurse, Workshops ...); Projekte: mut (Mädchen und Technik) und spACe (Assessment Center schafft Raum und Zeit zur beruflichen Orientierung von Frauen und Mädchen)  |
| <b>NIEDER-ÖSTERREICH</b> | Beratungsstelle Klosterneuburg<br><a href="http://www.beratungsstelle-klosterneuburg.net">www.beratungsstelle-klosterneuburg.net</a>   | Wieder-/Einstieg ins Berufsleben für arbeitslose Frauen. Information, Beratung, Orientierung für erwerbslose Frauen, die beim AMS arbeitslos gemeldet sind.   |
|                          | Beratungsstelle UNIDA-Coaching<br><a href="http://www.unida.at">www.unida.at</a>   | unida ist aus Mitteln des AMS und ESF finanziert wird und unterstützt Frauen beim Wiedereinstieg in das Berufsleben und bei der dauerhaften Integration in den Arbeitsmarkt. Das Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekt für am Arbeitsmarkt benachteiligte Frauen bietet – begleitet mit einer sozialpädagogischen Betreuung – für eine maximale Beschäftigungsdauer von einem Jahr 16 Arbeitsplätze in den Bereichen: Büro-, Bügel- und Haushaltsservice, Gartenpflege, Secondhand-Shop, Sozialarbeit und Outplacement.        |
|                          | Verein zur Unterstützung der beruflichen Orientierung Arbeit suchender Mädchen und Frauen<br><a href="http://members.aon.at/alfa">http://members.aon.at/alfa</a>   | Der von AMS und ESF finanzierte Verein bietet Coachings, Supervision, Kurse für Wiedereinsteigerinnen etc.  |
|                          | Frauenforum Gänserndorf<br><a href="http://www.frauenforum-gsdf.at">www.frauenforum-gsdf.at</a>  | Beratungsstelle & Kurszentrum für erwerbslose Frauen und Familienangelegenheiten. Unterstützung bei Wiedereinstieg, Weiterbildung, Berufswahl, Bewerbung, Schwierigkeiten am Arbeitsplatz   |
| <b>OBER-ÖSTERREICH</b>   | Frauenberatungsstelle BABSI<br><a href="http://www.babsi-frauenberatungsstelle.at">www.babsi-frauenberatungsstelle.at</a>  | Beratungsangebot für Frauen mit beruflichen Plänen, in bewegten Lebenssituationen und in rechtlichen Fragen.  |
|                          | Frauenstiftung Steyr<br><a href="http://www.frauenstiftung.at">www.frauenstiftung.at</a>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung praxisnaher und bedarfsorientierter Ausbildungen in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft</li> <li>• Schaffung neuer Möglichkeiten für Frauen in Berufsfeldern, die von der regionalen Wirtschaft nachgefragt werden</li> <li>• Höherqualifizierung und Erschließung „nicht-traditioneller“ Berufsfelder für Frauen</li> <li>• Zukunftsorientierte, existenzsichernde Beschäftigung von Frauen</li> <li>• Förderung der Chancengleichheit</li> <li>• Gender Mainstreaming</li> </ul> |
|                          | woman – die Frauenberatung<br><a href="http://www.vsg.or.at/woman/src/woman_index.htm">www.vsg.or.at/woman/src/woman_index.htm</a>   | Kostenloses Beratungsangebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zu möglichen Ausbildungswegen, zur Planung des Berufseinstiegs, zu Fördermöglichkeiten und Kinderbetreuung sowie Unterstützung bei der Arbeitssuche.  |
| <b>STIERMARK</b>         | Mafalda<br><a href="http://www.mafalda.at">www.mafalda.at</a>  | Verein zur Förderung und Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen (13 – 22 Jahre).   |
|                          | Mürztal individuell (ZAM –Zentrum für Ausbildungsmanagement)<br><a href="http://www.zambruck.at/F%FCr%20Frauen.html">www.zambruck.at/F%FCr%20Frauen.html</a>   | Kostenlose Beratung zu beruflichen Perspektiven und Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten; Kurse zur Interessens- und Fähigkeitenanalyse, zur Erweiterung beruflicher Perspektiven sowie zur Erweiterung der sozialen Kompetenzen; Kurse zur gezielten Planung und Umsetzung von beruflichen Perspektiven sowie Hilfe bei der Suche nach geeigneten Ausbildungsbetrieben und Unterstützung bei der Finanzierung von Ausbildungen   |
|                          | QualiLeo<br><a href="http://www.wbi-leoben.at/index.php?option=com_content&amp;task=view&amp;id=22&amp;Itemid=61">www.wbi-leoben.at/index.php?option=com_content&amp;task=view&amp;id=22&amp;Itemid=61</a> | Regional orientierte Beratung und Unterstützung von Frauen mit Interesse an einer beruflichen Aus- oder Weiterbildung. Entwicklung von Ausbildungen gemeinsam mit UnternehmerInnen und Ausbildungsinteressentinnen. Förderung des Zugangs zu Branchen, in denen Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind.  |
|                          | Verein Frauenservice Graz<br><a href="http://www.frauenservice.at">www.frauenservice.at</a>  | Beratung, Bildung, Projekte und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Frauen mit dem Fokus auf frauenspezifische Anliegen und Bedürfnisse sowie auf die Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten bei Benachteiligungen.   |

|                    |  |  |
|--------------------|--|--|
| <b>VOR-ARLBERG</b> | FEMAIL<br><a href="http://www.femail.at">www.femail.at</a>   | Informations- und Servicestelle für Frauen sowie Plattform für innovative Ideen in Frauen- und Genderfragen in Vorarlberg  |
|                    | Verein Mädchenzentrum AMAZONE<br><a href="http://www.amazone.or.at">www.amazone.or.at</a>  | Schaffung von Freiräumen, in denen Mädchen und junge Frauen ihre selbstbestimmte und eigenständige Persönlichkeit entfalten können sowie Unterstützung und Förderung der Stärken und Fähigkeiten von Mädchen und jungen Frauen   |
| <b>WIEN</b>        | Amandas Matz (Waff)<br><a href="http://www.waff.at/service-fuer-beschaefigte/angebote-fuer-maedchen">www.waff.at/service-fuer-beschaefigte/angebote-fuer-maedchen</a>  | Amandas Matz bietet Mädchen und jungen Frauen von 15 bis 25 Jahren Beratung bei Fragen zur Berufswahl, Einstieg ins Berufsleben und Weiterbildung:<br><ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufsorientierung und Lebensplanung</li> <li>• Berufs- und Bildungsberatung</li> <li>• Bewerbungstraining</li> <li>• Unterstützung beim Ein- und Wiedereinstieg ins Berufsleben</li> <li>• Lernhilfe und vieles mehr</li> </ul>  |
|                    | FITWien – Frauen in die Technik<br><a href="http://www.fitwien.at">www.fitwien.at</a>  | Jährlich stattfindende Veranstaltung zur Berufsorientierung und zum Kennenlernen von naturwissenschaftlichen und technischen Ausbildungen.   |
|                    | FRECH – Frauen ergreifen Chancen (Waff)<br><a href="http://www.waff.at/service-fuer-beschaefigte/angebote-fuer-frauen">www.waff.at/service-fuer-beschaefigte/angebote-fuer-frauen</a>                                | Programm für berufstätige Wienerinnen, die sich grundlegend beruflich verändern wollen. Bietet Unterstützung bei<br><ul style="list-style-type: none"> <li>• der Entwicklung neuer Berufsperspektiven,</li> <li>• der Klärung von Chancen und Risiken einer beruflichen Veränderung,</li> <li>• Fragen zur Vereinbarkeit der beruflichen Ziele mit dem privaten Umfeld (z. B. Familie),</li> <li>• der Klärung, ob die derzeitigen Qualifikationen ausreichen, um die jeweiligen Ziele zu verwirklichen,</li> <li>• Unterstützung bei der Wahl von Aus- und Weiterbildungskurse (Bildungsplan).</li> </ul> |
|                    | NOVA – Für Frauen und Männer mit Betreuungspflichten, die zurück ins Berufsleben wollen (Waff)<br><a href="http://nova.waff.at">http://nova.waff.at</a>  | Persönliche Beratung zur Unterstützung von berufstätigen Männern und Frauen vor, während und nach der Karenz (auch Pflegekarenz).  |
|                    | Interface – Verein zur Förderung integrationsrelevanter Bildungsprojekte<br><a href="http://www.interface.or.at">www.interface.or.at</a>   | Der Verein agiert im Rahmen der neuen Diversitätspolitik für MigrantInnen der Stadt Wien aufgenommen. Interface bietet für Burschen und Mädchen in mehreren Muttersprachen: Deutsch- und EDV-Kurse, kreatives Lernen, betreutes e-learning, Schul- und Bildungsberatung, Informationsveranstaltungen und ein regelmäßiges Jugendtreff.   |
|                    | wienXtra Jugendinfo<br><a href="http://www.wienextra.at/jugendinfo/t-arbeit.asp?er=2">www.wienextra.at/jugendinfo/t-arbeit.asp?er=2</a>  | Die Jugendinfo gibt neben vielen anderen Themen (z. B. Freizeit, Schule, ...) auch Auskunft zum Thema Arbeit/Bildung.  |
|                    | Werkstätten und Kulturhaus (WUK); Projekt MATADITA<br><a href="http://www.wuk.at/index.php/sozial/projekt/0/projekt_ausbildung_radita.html">www.wuk.at/index.php/sozial/projekt/0/projekt_ausbildung_radita.html</a> | MATADITa unterstützt und motiviert Mädchen und junge Frauen von 15 bis 21 Jahren bei der Suche nach dem bestgeeigneten Beruf und Ausbildungsplatz. Ein positiver Hauptschulabschluss, eine Vormerkung beim AMS, Interesse an einer Lehrstelle im Bereich Technik und Handwerk oder eine zweite Muttersprache sind Voraussetzungen für die Teilnahme.   |
|                    | Die Technik ist weiblich (FH-campus Wien)<br><a href="http://www.die-technik-ist-weiblich.at">www.die-technik-ist-weiblich.at</a>  | Die Homepage des Fachhochschul-Campus Wien sensibilisiert durch diverse Angebote zur Vernetzung, Berufsorientierung und Information AHS und BHS Schülerinnen für die Möglichkeiten einer naturwissenschaftlichen oder technischen Karriere. Praxisorientiert, gendersensibel und im gesamtgesellschaftlichen Kontext wird die Information angeboten.   |
|                    | Wiener Töchterttag (Frauenbüro der Stadt Wien)<br><a href="http://www.toechterttag.at">www.toechterttag.at</a>   | „Die Eltern in die Arbeit begleiten, Jobs ausprobieren, Spaß haben ...“ – diese Möglichkeit haben Mädchen von 11–16 Jahren alljährlich an einem Tag im Frühjahr in Unternehmen, die sich am Töchterttag beteiligen.  |

## 6.1.5 Frauennetzwerke<sup>96</sup>

| Bereiche                         | Name   | Internetadresse   |
|----------------------------------|--|---|
| <b>BERUFS-<br/>BRANCHEN</b>      | Designerinnen Forum  | www.designerinnen-forum.org                                 |
|                                  | Frauen Netzwerk Medien   | www.frauennetzwerk.at                                       |
|                                  | Grafikerinnenstammtisch  | www.remaprint.at  |
|                                  | IT-Salon Pour Elle – Österreichische Computergesellschaft (OCG)              | www.ocg.at/it4her/it-salon/index.html                       |
|                                  | Manz Netzwerk – women spezial (Recht, Steuer, Wirtschaft)                    | http://netzwerk.manz.at                                     |
|                                  | OMC-Officemanagerinnencircle   | www.omc-portal.com  |
|                                  | Österreichischer Verband für Sekretariat und Büromanagement                  | www.oesbm.at  |
|                                  | Verein Österreichischer Juristinnen  | oesterreichischejuristinnen.twoday.net                      |
|                                  | w-fORTE Contact Point  | www.w-forte.at  |
| <b>BUSINESS</b>                  | Aurora FrauenNetzWerk  | www.aurora.at   |
|                                  | bfc – business frauen center   | www.bfc.at  |
|                                  | BPW – Business & Professional Woman – Austria                                | www.bpw.at  |
|                                  | Femity – the female business community                                       | www.femity.net  |
|                                  | FIRST  | www.first-frauen.at   |
|                                  | Frau im ÖGV  | www.frau-im-ogv.at  |
|                                  | LADIES BIZ 2006  | www.jkeventSeitecom   |
|                                  | Ladies Circle Austria  | www.ladiescircle.at   |
|                                  | Women Talk Business  | www.symfony.at  |
| <b>FEMINISMUS</b>                | ceiberweiber   | www.ceiberweiber.at   |
|                                  | Frauenhetz   | www.frauenhetz.at   |
|                                  | FemÖk  | www.economics.uni-linz.ac.at/weichsel/femoek                |
|                                  | Verband feministischer Wissenschaftlerinnen                                  | www.vfw.or.at   |
|                                  | Wolfsmutter.com – Abenteuer Feminismus                                       | www.wolfsmutter.com   |
| <b>FRAUENVEREINE<br/>+ CLUBS</b> | Club alpha   | www.alphafrauen.org   |
|                                  | Club der Managerinnen  | E-Mail: inligua@salzburg.at                                 |
|                                  | Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen                | www.netzwerk-frauenberatung.at                              |
|                                  | Wiener Philosophinnen Club   | philosophinnenclub.net                                      |
| <b>HOCHSCHULE</b>                | arge Universitätsfrauen  | www.kfunigraz.ac.at/akglwww/arge1/arge.htm                  |
|                                  | Frauennetzwerk THEANO  | www.donau-uni.ac.at/de/universitaet/frauen/theano/index.php |
|                                  | UFO – UniFrauenOrt   | ufo.frauenweb.at  |
| <b>INTERNATIONAL</b>             | EPWN – European Professional Women's Network                                 | www.europeanpwn.net   |
|                                  | EWMD – European Women's Management Development International Network Austria | www.ewmd.org  |
|                                  | Frauen ohne Grenzen  | www.frauen-ohne-grenzen.org                                 |
|                                  | Landfrauen.at  | www.landfrauen.at   |
|                                  | Observatoria Netzwerk  | www.netzwerk-frauenberatung.at                              |
|                                  | Österreichische Frauenföderation für den Weltfrieden                         | www.herzundhand.at  |
|                                  | Saba Vienna – Internationales Frauennetzwerk                                 | www.sabavienna.com  |
|                                  | Soroptimist International  | www.soroptimist.at  |
|                                  | VAÖ – Verband der Akademikerinnen Österreichs                                | www.vaoe.at   |
|                                  | WAVE – Women Against Violence Europe   | www.wave-network.org  |
|                                  | WCN – Women's Career Network   | www.wcnvienna.org   |
|                                  | WIDE – Netzwerk Women in Development Europe                                  | www.oneworld.at/wide  |
|                                  | Zonta  | www.zonta.at<br>www.zonta.org                               |

96 Eine ausführliche inhaltliche Beschreibung der Netzwerke ist bei Sonja Ruß 2004 zu finden.



|                         |   |  |
|-------------------------|---|--|
| <b>KUNST UND KULTUR</b> | FIFTITU% – Vernetzungsstelle von Frauen in Kunst und Kultur in OÖ   | www.kuenstlerinnen.at                            |
|                         | FrauenNetworkKulturManagement   | www.kulturmanagerinnen.at                        |
|                         | Interfemme  | www.interfemme.at                                |
| <b>MÜTTER</b>           | Business Mamas – Lebendiges Netzwerk Businessmütter   | www.business-mamas.at                            |
| <b>MEDIZIN</b>          | FFM – Frauen Forum Medizin  | E-Mail: christine.marosi@meduniwien.ac.at        |
|                         | Frauen für Frauen – Gesundheit im Brennpunkt  | www.frauenfuerfrauen.org                         |
|                         | Possaner-Ärztinnen-Netzwerk   | possanner.ethik.ac.at                            |
| <b>VERSCHIEDENES</b>    | Femanet – work@professional/femanet – Das Frauen-Kompetenz-Netzwerk   | www.interesse.at                                 |
|                         | frauenweb.at  | www.frauenweb.at                                 |
|                         | HOSI-Wien (Lesbengruppe)  | www.hosiwien.at/m_frauen/lesben.html             |
|                         | MentoringCenter   | www.mentoringcenter.at                           |
|                         | Sektion Feministische Theorie und Geschlechterforschung in der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie (ÖGS) | www.univie.ac.at/bwl/soc/sektionff/sektionff.htm |
|                         | Österreich VITA – Verein zur Förderung gehörloser und schwerhöriger Frauen  | www.vita-verein.com                              |
|                         | Webwomen – Verein zur Förderung von Frauen im Internet  | www.webwomen.at                                  |
| <b>WIRTSCHAFT</b>       | Arge Wirtschaftsfrauen  | www.arge-wirtschaftsfrauen.org                   |
|                         | Frau in der Wirtschaft  | frauinderwirtschaft.at                           |

## 6.2 Zum Thema „Berufs- und Arbeitsmarktorientierung“

|  |                                    |
|--|------------------------------------|
| Arbeitsmarktservice Österreich:                    | www.ams.at                         |
| AMS-BerufsInfoBroschüren                           | www.ams.at/berufsinfo              |
| AMS-Berufslexikon online                           | www.berufslexikon.at               |
| AMS-Berufskompass (Online Berufsneigungsanalyse)   | www.berufskompass.at               |
| Berufsorientierungstest (Lehrlingskompass)         | www.berufsdatenbank.at/lehre       |
| AMS-Qualifikations-Barometer                       | www.ams.at/qualifikationsbarometer |
| AMS-Weiterbildungsdatenbank                        | www.weiterbildungsdatenbank.at     |
| Your choice – Berufs- und Bildungsdatenbank        | www.yourchoiceinfo.at              |
| AMS-Forschungsnetzwerk                             | www.ams-forschungsnetzwerk.at      |
| Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg         | www.bifo.at                        |
| Berufsinformationscomputer                         | www.bic.at                         |
| Berufsinformation der Wirtschaftskammer Österreich | www.berufsinfo.at                  |
| Berufsinformation der Wiener Wirtschaft            | www.biwi.at                        |
| BeSt – Die Messe für Beruf und Studium             | www.bestinfo.at                    |
| BerufsDiagnostik Austria                           | www.berufsdagnostik.at             |

## 6.3 Zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“

|  |               |
|--|---------------|
| Europäisches Service für Personalvermittlung und Unternehmensgründung (EUSPUG) | www.euspug.at |
|--|---------------|

## 6.4 Zum Thema „Unternehmensgründung“

|  |  |
|--|--|
| Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs   | <a href="http://www.gruenderservice.net">www.gruenderservice.net</a>   |
| Service Unternehmensgründung im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit                                | <a href="http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Service/Unternehmensgruendung">www.bmwa.gv.at/BMWA/Service/Unternehmensgruendung</a> |
| Unternehmensgründungsprogramm (UGP) des AMS  | <a href="http://www.ams.or.at/neu/1155_10435.htm">www.ams.or.at/neu/1155_10435.htm</a>                                   |
| Help.gv.at (Amtshelfer im Internet); Stichwort Unternehmensgründung  | <a href="http://www.help.gv.at">www.help.gv.at</a>   |
| Nachfolgebörse für JungunternehmerInnen der Wirtschaftskammern Österreichs                                 | <a href="http://www.nachfolgeboerse.at">www.nachfolgeboerse.at</a>   |
| ÖSB Consulting; Österreichweit vertretene Unternehmensberatung mit dem Schwerpunkt Frauen und Gründerinnen | <a href="http://www.oesb.at">www.oesb.at</a>   |

## 6.5 Zum Thema „Job und Karriere“

### Karriereplanung und Bewerben

|  |  |
|--|--|
| <a href="http://www.ams.at">www.ams.at</a> bzw. <a href="http://www.jobroom.at">www.jobroom.at</a><br><a href="http://arbeitslos.twoday.net">arbeitslos.twoday.net</a><br><a href="http://www.arbeiterkammer.com">www.arbeiterkammer.com</a><br><a href="http://www.austropersonal.com">www.austropersonal.com</a><br><a href="http://www.berufsstart.de">www.berufsstart.de</a><br><a href="http://www.bewerben.at">www.bewerben.at</a><br><a href="http://www.derstandard.at/Karriere">www.derstandard.at/Karriere</a><br><a href="http://www.derstellenmarkt.info">www.derstellenmarkt.info</a><br><a href="http://www.europa.eu.int/eures">www.europa.eu.int/eures</a><br><a href="http://www.job.at">www.job.at</a> | <a href="http://www.jobboerse.at">www.jobboerse.at</a><br><a href="http://www.jobbox.at">www.jobbox.at</a><br><a href="http://www.jobcenter.at">www.jobcenter.at</a><br><a href="http://www.jobcenter.at">www.jobcenter.at</a><br><a href="http://www.jobfinder.at">www.jobfinder.at</a><br><a href="http://www.jobnews.at">www.jobnews.at</a><br><a href="http://www.jobpilot.at">www.jobpilot.at</a><br><a href="http://www.jobsearch.at">www.jobsearch.at</a><br><a href="http://www.mitarbeiterboerse.at">www.mitarbeiterboerse.at</a><br><a href="http://www.wifi.at">www.wifi.at</a> |
|--|--|

### Jobbörsen im Internet

|  |  |
|--|--|
| <a href="http://www.ams.at">www.ams.at</a> bzw. <a href="http://www.jobroom.at">www.jobroom.at</a><br><a href="http://www.jobs.at">www.jobs.at</a><br><a href="http://www.jobmonitor.com">www.jobmonitor.com</a><br><a href="http://www.jobnews.at">www.jobnews.at</a><br><a href="http://www.stepstone.at">www.stepstone.at</a><br><a href="http://www.jobscout24.at">www.jobscout24.at</a><br><a href="http://www.oeh.jobfinder.at/data/index.php">www.oeh.jobfinder.at/data/index.php</a> | <a href="http://www.jobcenter.at">www.jobcenter.at</a><br><a href="http://www.jobpilot.at">www.jobpilot.at</a><br><a href="http://www.jobsearch.at">www.jobsearch.at</a><br><a href="http://www.jobfinder.at">www.jobfinder.at</a><br><a href="http://www.jobboerse.at">www.jobboerse.at</a><br><a href="http://www.derstellenmarkt.info">www.derstellenmarkt.info</a><br><a href="http://www.jobs.fhf.at">www.jobs.fhf.at</a> |
|--|--|

### Jobs in Zeitungen

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| Karrieren- Standard             | <a href="http://www.derstandard.at/karriere">www.derstandard.at/karriere</a>                               |
| Jobbörse der Presse             | <a href="http://www.stellen.diepresse.dermarkt.at">www.stellen.diepresse.dermarkt.at</a>                   |
| Jobbörse des Kurier             | <a href="http://www.kurier.at/jobmedia">www.kurier.at/jobmedia</a>   |
| Wiener Zeitung                  | <a href="http://www.wienerzeitung.at">www.wienerzeitung.at</a>   |
| Kleine Zeitung                  | <a href="http://www.kleinezeitung.at/allgemein/jobkarriere">www.kleinezeitung.at/allgemein/jobkarriere</a> |
| Kronen Zeitung                  | <a href="http://www.krone.at">www.krone.at</a>   |
| Kärntner Landeszeitung          | <a href="http://www.ktn.gv.at/landeszeitung/news.shtml">www.ktn.gv.at/landeszeitung/news.shtml</a>         |
| Oberösterreichische Nachrichten | <a href="http://www.nachrichten.at/karriere">www.nachrichten.at/karriere</a>                               |
| Salzburger Nachrichten          | <a href="http://www.stellen.salzburg.dermarkt.at">www.stellen.salzburg.dermarkt.at</a>                     |
| Bazar                           | <a href="http://www.bazar.at">www.bazar.at</a>   |

## Jobbörsen Ausland

|   |  |
|---|--|
| Die Euro-Job-Information im Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport veröffentlicht jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen der EU-Institutionen. Das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten veröffentlicht ebenfalls jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen von Internationalen Organisationen. | <a href="http://www.wienerzeitung.at/frameless/jobs.htm?ID=M10/">www.wienerzeitung.at/frameless/jobs.htm?ID=M10/</a> |
| Europaweite Arbeitsvermittlung EURES  | <a href="http://www.europa.eu.int/eures">www.europa.eu.int/eures</a>   |
| Internationale Arbeitsmarktverwaltungen   | <a href="http://www.ams.at/amsallg/txt700.htm">www.ams.at/amsallg/txt700.htm</a>                                     |
| Stellenangebote der Europäischen Union  | <a href="http://www.europa-kontakt.de">www.europa-kontakt.de</a>   |
| Academic Transfer – Jobs an Unis in den Niederlanden  | <a href="http://www.academictransfer.org">www.academictransfer.org</a>   |
| Computerjobs in Deutschland   | <a href="http://www.computerjobs.de">www.computerjobs.de</a>   |
| Jobbörse für Deutschland, Europa-/Weltweit sowie Praktika   | <a href="http://www.aolportal.monster.de">www.aolportal.monster.de</a>   |
| Jobbörse rund um die Themen Arbeitsplätze + berufl. Bildung   | <a href="http://www.jobcafe-online.de">www.jobcafe-online.de</a>   |
| Jobs.ie – Vermittlungsagentur in Dublin   | <a href="http://www.jobs.ie">www.jobs.ie</a>   |

## PersonalberaterInnen

|  |   |
|--|---|
| Albrecht Business Coaching               | <a href="http://www.albrechtbusinesscoaching.at">www.albrechtbusinesscoaching.at</a>  |
| CATRO Personalsuche und –auswahl         | <a href="http://www.catro.com">www.catro.com</a>  |
| Creyf's Select                           | <a href="http://www.creyfs.at">www.creyfs.at</a>  |
| Dr. Pendl & Dr. Piswanger                | <a href="http://www.pendlpiswanger.at">www.pendlpiswanger.at</a>  |
| effect Personalmanagement                | <a href="http://www.effect.at">www.effect.at</a>  |
| HILL International                       | <a href="http://www.hill-international.com">www.hill-international.com</a>  |
| IVENTA                                   | <a href="http://www.iventat.com">www.iventat.com</a>  |
| LGS Personal Unternehmensgruppe          | <a href="http://www.lgs-personal.at">www.lgs-personal.at</a>  |
| Mercuri Urval                            | <a href="http://www.mercuriurval.com">www.mercuriurval.com</a>  |
| MRI Worldwide                            | <a href="http://www.gruber-consulting.com">www.gruber-consulting.com</a>  |
| Otti & Partner                           | <a href="http://www.otti.at">www.otti.at</a>  |
| Ratio                                    | <a href="http://www.ratio.at">www.ratio.at</a>  |
| Stummer & Partner                        | <a href="http://www.stummer-partner.at">www.stummer-partner.at</a>  |
| Ward Howell                              | <a href="http://www.wardhowell.at">www.wardhowell.at</a>  |
| Trenkwalder                              | <a href="http://www.trenkwalder.com">www.trenkwalder.com</a>  |
| CATRO                                    | <a href="http://www.cfr-group.com">www.cfr-group.com</a>  |
| Jordan-Loos Management Consulting GmbH   | <a href="http://www.jordan-loos.com">www.jordan-loos.com</a>  |
| Managementberatung Walter Wohlmuth       | Tel.: 01 5952685 oder 0664 3566410,<br>E-Mail: <a href="mailto:management.ber.wohlmuth@chello.at">management.ber.wohlmuth@chello.at</a> |
| Alexander Plitmann Management Consulting | Tel.: 01 6049712-0, E-Mail: <a href="mailto:office@plitmann.com">office@plitmann.com</a>  |
| Wels Consulting Group                    | <a href="http://www.welsconsulting.com">www.welsconsulting.com</a>  |
| Chladek                                  | <a href="http://www.chladek.at">www.chladek.at</a>  |
| Dr. Georg Postl                          | <a href="http://www.postl-consult.at">www.postl-consult.at</a>  |
| Duftner & Partner                        | <a href="http://www.duftner.at">www.duftner.at</a>  |
| Eurojobs GmbH                            | <a href="http://www.eurojobs.at">www.eurojobs.at</a>  |
| Hödl Consulting                          | <a href="http://www.hoedl-consulting.at">www.hoedl-consulting.at</a>  |
| JL Personalmanagement                    | <a href="http://www.jlp.at">www.jlp.at</a>  |
| Motiv                                    | <a href="http://www.motiv.cc">www.motiv.cc</a>  |
| müller, rehl & partner                   | <a href="http://www.jobfinden.info">www.jobfinden.info</a>  |
| PEG Linz                                 | <a href="http://www.peg-linz.at">www.peg-linz.at</a>  |
| Robert Fitzthum                          | <a href="http://www.rfmc.at">www.rfmc.at</a> <a href="http://www.aravati.com">www.aravati.com</a>                                       |
| Take it                                  | <a href="http://www.neumann-inter.com">www.neumann-inter.com</a>  |

|  |  |
|--|--|
| Wentner-Havranek                       | <a href="http://www.wentner-havranek.at">www.wentner-havranek.at</a>   |
| ePunkt Internet Recruiting             | <a href="http://www.ePunkt.net">www.ePunkt.net</a>   |
| IRH-Personalberatung                   | <a href="http://www.irh-personal.at">www.irh-personal.at</a>   |
| Lehner Executive Partners              | <a href="http://www.lehnerexecutive.com">www.lehnerexecutive.com</a>   |
| MRI Executive Search                   | <a href="http://www.mriww.de">www.mriww.de</a>   |
| SOURCE4U Consulting GmbH               | Tel.: 01 87041-0, E-Mail: <a href="mailto:office@source4u.at">office@source4u.at</a>   |
| Arthur Hunt                            | <a href="http://www.arthur-hunt.com">www.arthur-hunt.com</a>   |
| Consent                                | <a href="http://www.consent.at">www.consent.at</a>   |
| Dr. Mayr et Partners                   | <a href="http://www.drmayr-personal.at">www.drmayr-personal.at</a>   |
| Eblinger & Partner                     | <a href="http://www.eblinger.at">www.eblinger.at</a>   |
| Fabian Personalberatung                | <a href="http://www.fabian.at">www.fabian.at</a>   |
| IMS.                                   | <a href="http://www.ims-management.com">www.ims-management.com</a>   |
| it-jobs/sales-jobs/executive-jobs      | <a href="http://www.it-jobs.com">www.it-jobs.com</a> , <a href="http://www.sales-jobs.at">www.sales-jobs.at</a> , <a href="http://www.executive-jobs.at">www.executive-jobs.at</a> ,<br><a href="http://www.jobs-personalberatung.com">www.jobs-personalberatung.com</a> |
| Mag. Horst Kondert Personalberatung    | <a href="http://www.kondert.at">www.kondert.at</a>   |
| MPPM                                   | <a href="http://www.MPPM.at">www.MPPM.at</a>   |
| Neumann International AG               | <a href="http://www.neumann-inter.com">www.neumann-inter.com</a>   |
| Percon                                 | <a href="http://www.percon.at">www.percon.at</a>   |
| Schulmeister Management Consulting OEG | <a href="http://www.schulmeister-consulting.at">www.schulmeister-consulting.at</a>   |
| UNITIS Personalberatung                | <a href="http://www.unitis.at">www.unitis.at</a>   |
| Wieringer                              | <a href="http://www.wieringer.at">www.wieringer.at</a>   |
| EUSEC                                  | <a href="http://www.eusec.at">www.eusec.at</a>   |
| Jmconnections Ltd                      | <a href="http://www.jmconnections.co.uk">www.jmconnections.co.uk</a>   |
| Mag. Franz Kaiser                      | <a href="http://www.beratung-kaiser.at">www.beratung-kaiser.at</a>   |
| P! Personal Partner                    | <a href="http://www.personal-partner.at">www.personal-partner.at</a>   |
| Steps GmbH                             | <a href="http://www.steps.de">www.steps.de</a>   |

## 6.6 Zum Thema „Weiterbildung“

### Weiterbildungsdatenbanken

|  |   |
|--|---|
| bib-atlas – Atlas zur Berufs- und Bildungsberatung in Österreich – Überblick über Informations-, Beratungs- und Orientierungsangebote für Beruf und Bildung in Österreich. | <a href="http://www.bib-atlas.at">www.bib-atlas.at</a>  |
| Weiterbildungsdatenbank des AMS  | <a href="http://www.weiterbildungsdatenbank.at">www.weiterbildungsdatenbank.at</a><br>bzw. <a href="http://www.ams.at/berufsinfo">www.ams.at/berufsinfo</a> |
| Weiterbildungsdatenbank Wien – Umfassende, überinstitutionelle Datenbank des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)   | <a href="http://www.weiterbildung.at">www.weiterbildung.at</a>  |
| Verband Wiener Volksbildung – Beratung über den Zweiten Bildungsweg und Weiterbildungsmöglichkeiten  | <a href="http://www.vhs.at">www.vhs.at</a>  |
| Informationsportal des BMUKK zur Erwachsenenbildung in Österreich – bietet einen umfassenden Überblick über die Bildungsangebote in Österreich sowie zahlreiche Links      | <a href="http://www.erwachsenenbildung.at">www.erwachsenenbildung.at</a>  |
| WIFI der Wirtschaftskammer Österreich – Online-Kursbuch für alle Bundesländer  | <a href="http://www.wifi.at">www.wifi.at</a>  |
| Bfi Österreich – Österreichweites Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten  | <a href="http://www.bfi.or.at">www.bfi.or.at</a>  |
| Checklist Weiterbildung – Kriterienkatalog für die Auswahl eines Bildungsangebots  | <a href="http://www.checklist-weiterbildung.at">www.checklist-weiterbildung.at</a>  |
| ECDL – Europäischer Computerführerschein – Produktpalette des Europäischen Computerführerscheins   | <a href="http://www.ecdl.at">www.ecdl.at</a>  |
| SuchdiensteduVISTA – Metasuchmaschine zur Recherche in verschiedenen Bildungsdatenbanken   | <a href="http://www.eduvista.com">www.eduvista.com</a>  |
| Bildung4You – Die Niederösterreichische Bildungsplattform – Überblick über das Bildungsangebot in Niederösterreich   | <a href="http://www.bildung4you.at">www.bildung4you.at</a>  |

|  |  |
|--|--|
| Weiterbildung in Vorarlberg – Überblick über Kurse und Lehrgänge in Vorarlberg   | <a href="http://www.pffiffikus.at">www.pffiffikus.at</a>   |
| Salzburger Bildungsnetz – Salzburger Weiterbildungsdatenbank   | <a href="http://www.bildung.salzburg.at/weiterbildungsdatenbank.htm">www.bildung.salzburg.at/weiterbildungsdatenbank.htm</a> |
| eb-stmk – Informations- und Kommunikationsnetzwerk der Steirischen Erwachsenenbildung  | <a href="http://www.eb-stmk.at">www.eb-stmk.at</a>   |
| FEN Forum Erwachsenenbildung Niederösterreich – Suchmaschine zur Recherche von Bildungsangeboten in Niederösterreich   | <a href="http://www.fen.at">www.fen.at</a>   |
| ARGE Tiroler Erwachsenenbildung – Kursdatenbank, Bildungsberatung, Information zu Förderungsmöglichkeiten  | <a href="http://www.weiterbildung-tirol.at">www.weiterbildung-tirol.at</a>   |
| Portal für Weiterbildung und Beratung – Seminarshop-Weiterbildungsdatenbank (Suchmaschine)   | <a href="http://www.seminar-shop.com">www.seminar-shop.com</a>   |
| Erwachsenenbildung Oberösterreich – Datenbank des Erwachsenenbildungsforums OÖ zu Angeboten der im EB-Forum zusammengeschlossenen oberösterreichischen Bildungseinrichtungen | <a href="http://www.eb-ooe.at">www.eb-ooe.at</a>   |
| Bildungsinformation Burgenland   | <a href="http://www.bildungsinformation-burgenland.at">www.bildungsinformation-burgenland.at</a>                             |
| Ausbildungszentrum des AMS Niederösterreich  | <a href="http://www.abz-zistersdorf.at">www.abz-zistersdorf.at</a>   |

## Internetseiten zu Förderungsmöglichkeiten in der Weiterbildung

|   |  |
|---|--|
| Die AMS Förderung – Förderungen im Bereich Umschulung und berufliche Weiterbildung für Erwachsene   | <a href="http://www.ams.at">www.ams.at</a>   |
| Das Weiterbildungskonto WAFF – Unterstützung der Wiener ArbeitnehmerInnen bei ihrer Aus- und Weiterbildung  | <a href="http://www.waff.at">www.waff.at</a>   |
| Bildungsgutschein der Arbeiterkammer – 100 Euro-Bildungsgutschein für AK Wien-Mitglieder und zusätzlich 50 Euro Karenz Extra für Eltern in Karenz | <a href="http://www.arbeiterkammer.at">www.arbeiterkammer.at</a>                                   |
| Bildungszuschuss Vorarlberg – Informationen über die verschiedenen Förderungsmöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen in Vorarlberg                    | <a href="http://www.bildungszuschuss.at">www.bildungszuschuss.at</a>                               |
| Tiroler Bildungsförderung; Bildungsgeld, Bildungsbeihilfen, Bildungsdarlehen  | <a href="http://www.tirol.gv.at/arbeitsmarktfoerderung">www.tirol.gv.at/arbeitsmarktfoerderung</a> |
| Kursförderung Die Datenbank zu Ihrer Kursförderung; umfangreiche Auflistung von Weiterbildungsförderungen in Österreich                           | <a href="http://www.kursfoerderung.at">www.kursfoerderung.at</a>                                   |

## 6.7 Zum Thema „Beratung“

|  |  |
|--|--|
| Informationsnetzwerk für BildungsberaterInnen – Datenbank mit Bildungsberatungseinrichtungen und Kontaktadressen zu BildungsberaterInnen in Österreich   | <a href="http://www.bib-infonet.at">www.bib-infonet.at</a>                   |
| Die Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK) bietet in den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Beratungsangebote an; nähere Infos über die jeweiligen Angebote auf der Homepage der AK (Menüpunkte „Bildung“ bzw. „Bildungsberatung“)   | <a href="http://www.arbeiterkammer.at">www.arbeiterkammer.at</a>             |
| Bildungsberatung WIFI – Beratungsgespräche; Psychologische Tests   | <a href="http://www.wifi.at">www.wifi.at</a>                                 |
| BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS – Information und Unterstützung bei der Aus- und Weiterbildung bzw. Arbeitssuche   | <a href="http://www.ams.at/berufsinfo">www.ams.at/berufsinfo</a>             |
| Beratungsstelle für berufliche Entwicklungschancen – Kostenlose Beratungsgespräche für berufstätige WienerInnen: Entwicklung beruflicher Ziele; Erarbeitung von Umsetzungsstrategien   | <a href="http://www.waff.at">www.waff.at</a>                                 |
| Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen – Beratung und Betreuung für ausländische Arbeitskräfte sowie deren Familienangehörige und für ausländische Frauen; Berufs- und Bildungsberatung für Asylberechtigte in Wien; Tätigkeiten im Rahmen der Europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL (z. B. „Qualifikation stärkt“, „Midas“, „InterCulturExpress“) | <a href="http://www.migrant.at">www.migrant.at</a>                           |
| EQuality – Agentur für Gender Mainstreaming – Mit dem Ziel ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis auf Führungsebene zu schaffen, bietet die Agentur für Unternehmen die Methode „Gute Nachreder“ an.  | <a href="http://www.gendermainstreaming.com">www.gendermainstreaming.com</a> |
| E-Quality-Management EAF – Der Service informiert und berät rund um das Thema betriebliche Gleichstellung und wendet sich mit seinen Angeboten vor allem an kleine und mittlere Unternehmen.   | <a href="http://www.e-quality-management.de">www.e-quality-management.de</a> |
| Verein Multikulturell – Gemeinnütziger Verein mit interkultureller Ausrichtung und dem Hauptziel der Förderung des interkulturellen Dialogs. Bietet mehrsprachige Berufs- und Bildungsberatung für MigrantInnen, für Jugendliche und Studierende (Innsbruck)   | <a href="http://www.migration.cc">www.migration.cc</a>                       |

## 7 Materialien des AMS Österreich

### 7.1 Broschüren und Informationen für Mädchen und Frauen

| Was?                                     | Wo?  |
|--|--|
| Mädchen können mehr                      | <a href="http://www.ams.at/neu/maedchen.pdf">www.ams.at/neu/maedchen.pdf</a>   |
| Die andere Laufbahn                      | <a href="http://www.ams.at/neu/laufbahn.pdf">www.ams.at/neu/laufbahn.pdf</a>   |
| Zurück in den Beruf                      | <a href="http://www.ams.at/neu/zib.pdf">www.ams.at/neu/zib.pdf</a>   |
| Perspektive Beruf                        | <a href="http://www.ams.at/neu/001_PerspektiveBeruf04_1104.pdf">www.ams.at/neu/001_PerspektiveBeruf04_1104.pdf</a>                       |
| Schwanger. Und was kommt danach?         | <a href="http://www.ams.at/neu/001_infoschwangere.pdf">www.ams.at/neu/001_infoschwangere.pdf</a>   |
| AMS-Angebote für Frauen                  | <a href="http://www.ams.at/neu/001_ams-fuer-frauen_060704.pdf">www.ams.at/neu/001_ams-fuer-frauen_060704.pdf</a>                         |
| Frauen mit Zukunft                       | <a href="http://www.ams.or.at/neu/frauen_mit_zukunft.pdf">www.ams.or.at/neu/frauen_mit_zukunft.pdf</a>                                   |
| Fit in die Zukunft (Migrantinnen)        | <a href="http://www.ams.at/neu/001_Fit_in_die_Zukunft_Migrantinnen_06.pdf">www.ams.at/neu/001_Fit_in_die_Zukunft_Migrantinnen_06.pdf</a> |
| Infoblatt Frauen in Handwerk und Technik | <a href="http://www.ams.at/neu/001_FIT_Info_0406.pdf">www.ams.at/neu/001_FIT_Info_0406.pdf</a>   |
| Tipps für Wiedereinsteigerinnen          | <a href="http://www.ams.at/neu/001_Tipps_Wiedereinstieg0406.pdf">www.ams.at/neu/001_Tipps_Wiedereinstieg0406.pdf</a>                     |
| Warum Gleichstellung? Zahlen, Fakten     | <a href="http://www.ams.at/neu/001_warum_gleichstellung_kurz0406.pdf">www.ams.at/neu/001_warum_gleichstellung_kurz0406.pdf</a>           |
| Atypische Beschäftigungsverhältnisse     | <a href="http://www.ams.at/neu/001_AtypischeBesch_0406.pdf">www.ams.at/neu/001_AtypischeBesch_0406.pdf</a>                               |
| Gender Mainstreaming im AMS              | <a href="http://www.ams.at/neu/6656.htm?parent=1378 6656">www.ams.at/neu/6656.htm?parent=1378 6656</a>                                   |

### 7.2 Broschüren bzw. Internet-Tools für Bewerbung und Arbeitsuche

| Was?  | Wo?  |
|---|--|
| Praxismappe: Anleitung zur Jobsuche                       | <a href="http://www.ams.at/neu/001_Praxismappe_gesamt_2007.pdf">www.ams.at/neu/001_Praxismappe_gesamt_2007.pdf</a>                                 |
| E-Jobroom des AMS   | <a href="http://www.jobroom.at">www.jobroom.at</a>   |
| AMS-Bewerbungscoach                                       | <a href="http://www.ams.at/bewerbungscoach">www.ams.at/bewerbungscoach</a> bzw. <a href="http://www.bewerbungscoach.at">www.bewerbungscoach.at</a> |
| JobCheck. Ihre Vorbereitung für das AMS-Beratungsgespräch | <a href="http://www.ams.at/neu/jobcheck.pdf">www.ams.at/neu/jobcheck.pdf</a>   |
| Infoblatt Europaweite Jobsuche                            | <a href="http://www.ams.at/neu/001_sfa-eures_1004.pdf">www.ams.at/neu/001_sfa-eures_1004.pdf</a>   |
| Stelleninserat erstellen                                  | <a href="http://www.ams.at/neu/001_Erstellung-Stelleninserat.pdf">www.ams.at/neu/001_Erstellung-Stelleninserat.pdf</a>                             |

### 7.3 Informationen für AusländerInnen

| Was?   | Wo?  |
|--|--|
| Information für neue EU-BürgerInnen zur EU-Osterweiterung                                      | <a href="http://www.ams.at/neu/001_AN-Info-EU-Osterweiterung-deutsch_1104.pdf">www.ams.at/neu/001_AN-Info-EU-Osterweiterung-deutsch_1104.pdf</a>         |
| Informacja dotycz_ca rozszerzenia Unii dla nowych obywateli UE (Infoblatt EU polnisch)         | <a href="http://www.ams.at/neu/001_AN-Info-EU-Osterweiterung-polnisch_1104.pdf">www.ams.at/neu/001_AN-Info-EU-Osterweiterung-polnisch_1104.pdf</a>       |
| Informacija za nove dravljanke/dravljanke EU v raz_irjeni EU (Infoblatt EU slowenisch)         | <a href="http://www.ams.at/neu/001_AN-Info-EU-Osterweiterung-slowenisch_1104.pdf">www.ams.at/neu/001_AN-Info-EU-Osterweiterung-slowenisch_1104.pdf</a>   |
| Informácie pre nov_ch občanov/nové občianky EÚ k roz_íreniu únie (Infoblatt EU slowakisch)     | <a href="http://www.ams.at/neu/001_AN-Info-EU-Osterweiterung-slowakisch_1104.pdf">www.ams.at/neu/001_AN-Info-EU-Osterweiterung-slowakisch_1104.pdf</a>   |
| Informace pro nové občany/občianky EU po roz_írení EU (Infoblatt EU Tschechisch)               | <a href="http://www.ams.at/neu/001_AN-Info-EU-Osterweiterung-tschechisch_1104.pdf">www.ams.at/neu/001_AN-Info-EU-Osterweiterung-tschechisch_1104.pdf</a> |
| Információ új EU-állampolgárok számára az EU bővítésével kapcsolatban (Infoblatt EU Ungarisch) | <a href="http://www.ams.at/neu/001_AN-Info-EU-Osterweiterung-ungarisch_1104.pdf">www.ams.at/neu/001_AN-Info-EU-Osterweiterung-ungarisch_1104.pdf</a>     |

## 8 Literatur

- AK Mädchenarbeit im Verbundsystem „Arbeitsmarktintegration Benachteiligter“ der Region Trier (1999): Methoden der Berufsorientierung in der Mädchenarbeit, Trier.
- Aliagla, Christel (2005): Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Unterschiede zwischen Frauen und Männern, in: Statistik kurz gefasst, Bevölkerung und soziale Bedingungen, 4/2005, Luxemburg.
- Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen des AMS (Hg.) (2006): „Mitgemeintsein“ ist zu wenig! 60 % der AMS-Bediensteten sind weiblich. Ein Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern, Wien. [www.ams.at/neu/001\\_leitfaden\\_sprachliche\\_GB\\_2006.pdf](http://www.ams.at/neu/001_leitfaden_sprachliche_GB_2006.pdf) [8.1.2007].
- Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.) (2005): Perspektive Beruf. Ein Arbeits- und Serviceheft für arbeitslose Frauen zur Planung des Wiedereinstiegs nach der Karenz. Horn.
- Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.) (2006): Perspektive Beruf. Ein Arbeits- und Serviceheft für arbeitslose Frauen zur Planung des Wiedereinstiegs nach der Karenz. Wien.
- Angelo, Silvia/Moritz, Ingrid/Pirklbauer, Sybille/Schlager, Christa et al. (2006): AK-Frauenbericht 2006. Arbeit – Chancen – Geld, Wien.
- Barz, Monika (2001): Experiment Anna, in: Burbach, Christiane/Schlottau, Heike (Hg.): Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining, Göttingen, Seite 172–177.
- Becker-Schmidt, Regina/Axeli-Knapp, Gudrun (2000): Feministische Theorie, eine Einführung, Hamburg.
- Benard, Cheryl/Schlaffer, Edit (1989): Rückwärts auf Stöckelschuhen ... Können Frauen so viel wie Männer, Köln.
- Bergmann, Nadja/Gutknecht-Gmeiner, Maria/Wieser, Regine/Willsberger, Barbara (2002): Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt – Empirische Erhebungen zum Berufswahlprozess von Mädchen, Band I der Studie „Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich, Wien.
- Bergmann, Nadja/Gutknecht-Gmeiner, Maria/Wieser, Regine/Willsberger, Barbara (2002a): Geteilte (Aus-)Bildung und geteilter Arbeitsmarkt in Fakten und Daten, Band II der Studie „Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich, Wien.
- Birkenbihl, Michael (2003): Train the Trainer. Arbeitsbuch für Ausbilder und Dozenten mit 21 Rollenspielen und Fallstudien. Landsberg/Lech.
- Birkner, Monika (2006): Kurswechsel im Beruf. Erfolgreicher sein, sich nicht verbiegen, Praxisratgeber für die Neuorientierung in der Lebensmitte, Regensburg/Berlin.
- Blumberger, Walter/Dornmayr, Helmut/Heilbrunner, Christina/Moser, Christa (2000): Evaluierung der Gründerinnenförderungsmaßnahmen Seitens des AMS, Wien.
- Bolles, Richard Nelson (2004): Durchstarten zum Traumjob. Das Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger. Frankfurt/Main.
- Born, Claudia/Krüger, Helga (2001) Das Lebenslaufregime der Verflechtung: Orte, Ebenen und Thematisierungen. In: Dies. (Hg.): Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime, Weinheim und München, Seite 11–26.
- Breiter, Marion (2003): Grundlagen weiblicher Sozialisation und Vergesellschaftung, Netzwerk Österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen (NORA) (Hg.), Wien.
- Breiter, Marion (2003a): CURRICULUM für den Lehrgang „Frauzentrierte Laufbahnberatung“ [www.netzwerk-frauenberatung.at/nora/dokumente/curriculum\\_frauzentr\\_laufbahnberatung.pdf](http://www.netzwerk-frauenberatung.at/nora/dokumente/curriculum_frauzentr_laufbahnberatung.pdf) [8.1.2007].
- Burbach, Christiane (2001): Erzählwerkstatt, in: Burbach, Christiane/Schlottau, Heike (Hg.): Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gender Training, Göttingen, Seite 146–148.
- Burbach, Christiane/Schlottau, Heike (Hg.): Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gender Training, Göttingen.

- Burkard, Irene/Hartmann, Birte (1995): *Kopf – Karriere – Kompliment. Frauen machen sich selbständig. Ein Ratgeber*, Dettelbach.
- Collmer, Sabine (2001): „Wie Gender in die Technik kommt – Computerkompetenz für Frauen“, Vortrag am 15. März 2001 in der Frauenakademie in München (F.A.M.), abrufbar unter: [www.frauenakademie.de/veranst/vortrag/img/collmer.pdf](http://www.frauenakademie.de/veranst/vortrag/img/collmer.pdf) [06.11.2006].
- Derichs-Kunstmann, Karin/Auszra, Susanne/Müthing, Brigitte (1999): *Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtergerechten Didaktik*, Bielefeld.
- Dichatschek, Günther (2003): *Berufswahl heute – Schulische Berufsorientierung von Mädchen*, in: *ibw-Mitteilungen*, Oktober 2003.
- Fischer, Lisa/Witt-Löw, Kerstin (2002): *Karrierebaum statt Karriereleiter. Arbeitsmarktpolitische Perspektiven unter dem Gender-Aspekt*, Wien.
- Dietsche; Chris/Westernhagen, Jutta von (1995): *Frauen machen Geschäfte, Der Weg zur beruflichen Selbständigkeit*, München.
- Dowling, Colette (1987): *Der Cindarella-Komplex. Die heimliche Angst der Frauen vor der Unabhängigkeit*, Frankfurt/Main.
- El Hachimi, Mohammed/Stephan, Liane (2000): *SpielArt, Konzepte systemischer Supervision und Organisationsberatung, Instrumente für TR und Berater, Mappe 1*, Unterbrecher, Vanderhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- El Hachimi, Mohammed/Stephan, Liane (2000): *SpielArt, Konzepte systemischer Supervision und Organisationsberatung, Instrumente für TR und Berater, Mappe 3*, Kreative Kommunikation, Vanderhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- El Hachimi, Mohammed/Stephan, Liane (2000): *SpielArt, Konzepte systemischer Supervision und Organisationsberatung, Instrumente für TR und Berater, Mappe 4*, Charakterspiele, Vanderhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- El Hachimi, Mohammed/Stephan, Liane (2000): *SpielArt, Konzepte systemischer Supervision und Organisationsberatung, Instrumente für TR und Berater, Mappe 6*, Expressives Gestalten, Vanderhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- El Hachimi, Mohammed/Stephan, Liane (2000): *SpielArt, Konzepte systemischer Supervision und Organisationsberatung, Instrumente für TR und Berater, Mappe 8*, Gruppendynamik dynamisch, Vanderhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Elkeles, Thomas/Kirschner, Wolf (2004): *Arbeitslosigkeit und Gesundheit – Interventionen durch Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement, Befunde und Strategien*, Bundesverband der Betriebskrankenkassen (Hg.), Berlin.
- Feigl, Susanne/Kartusch, Angelika/Lukas, Karin/Weyss, Birgit (2006): *Ihr gutes Recht. Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft*, Wien.
- Feldhoff, Kerstin (1998): *Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit*, Baden-Baden.
- Frauenabteilung der Stadt Offenbach am Main/INBAS – Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik GmbH (2006): *Lebensentwürfe junger Migrantinnen im Berufsorientierungsprozess, Qualitative und quantitative Erforschung ihrer Lebenssituation bezogen auf die Stadt Offenbach am Main*. Offenbach.
- Geissler, Birgit/Oechsle, Mechthild (1996): *Lebensplanung junger Frauen: zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe*, Weinheim.
- Gregoritsch, Petra/Kalmár, Monika/Kernbeiß, Günter/Lehner, Ursula (2002): *Die Stellung der Frauen im österreichischen Erwerbsleben. Schwerpunktbericht zur Trendanalyse des Nationalen Aktionsplanes für das Umsetzungsjahr 2000*, Wien.
- Groner-Zilling, Birgit (2001a): *Zufällig weiblich – Biographischer Zugang zum Thema Sozialisation*, in: Burbach, Christiane/Schlottau, Heike (Hg.): *Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining*, Göttingen, Seite 149–150.
- Groner-Zilling, Birgit (2001b): *Korsett und Krawatte*, in: Burbach, Christiane/Schlottau, Heike (Hg.): *Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining*, Göttingen, Seite 178–181.



- Hardarson, Omar (2006): People outside the labour force: Female inactivity rates down, in: *Statistics in focus, Population and social conditions*, 18/2006.
- Hartmann, Jutta (2006): Differenz, Kritik, Dekonstruktion, Impulse für eine mehrperspektivische Gender-Didaktik, in: Mörth, Anita/Hey, Barbara, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz (Hg.): *geschlecht + didaktik*. Graz.
- Hempel, Marlies (1995): Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Mädchen und Jungen an den Grundschulen des Landes Brandenburg, in: Hempel, Marlies (Hg.): *Verschieden und doch gleich. Schule und Geschlechterverhältnisse in Ost und West*, Bed Heilbrunn, Seite 94–120.
- Hesse, Jürgen/Schrader, Hans Christian (2004): *Was steckt wirklich in mir? Der Potenzialanalyse-Test*, Frankfurt am Main.
- Hidenius, Birgit (1997): *Weibliche Selbständigkeit: Gratwanderung zwischen Programmatik und Pragmatik*. In: Thomas, Michael (1997): *Selbständige – Gründer – Unternehmer. Passagen und Passformen im Umbruch*, Berlin.
- Hofstadter, Douglas R. (1994): *Metamagicum. Fragen nach der Essenz von Geist und Struktur*. München
- Hoppler, Ariane (2001a): Botschaften für das Leben, in: Burbach, Christiane/Schlottau, Heike (Hg.): *Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining*, Göttingen, Seite 155–157.
- Hoppler, Ariane (2001b): Körpersprache und Sprachverhalten von Männern und Frauen, in: Burbach, Christiane/Schlottau, Heike (Hg.): *Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining*, Göttingen, Seite 161–164.
- Hopson, Barrie/Mike Scally (2004): *Build Your Own Rainbow, A Workbook for Career and Life Management*. Management Books 2000 Ltd. Gloucestershire.
- Hönig, Barbara/Kreimer, Margareta (2003): *Towards a Closing of the Gender Pay Gap – Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede in drei Berufsgruppen. Länderbericht Österreich. Arbeitspapier 2/2003*, Graz.
- Kessels, Ursula (2005): *Zeitweilige Trennung im Unterricht – Warum?* In: Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.): *Schule im Gender Mainstream: Denkanstöße – Erfahrungen – Perspektiven*, Düsseldorf, Seite 158–162.
- Kirleis, Edda (2001): *Makulinität und Femininität in Organisationen*, in: Burbach, Christiane/Schlottau, Heike (Hg.): *Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gender Training*, Göttingen, Seite 99–102.
- Klees, Renate/Marburger, Helga/Schumacher, Michaela (2004): *Mädchenarbeit – Praxishandbuch für die Jugendarbeit Teil 1*, Weinheim und München.
- Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Westpfalz (2000): *Top-Bewerbung für Frauen – Warten Sie nicht, bis Sie entdeckt werden ...*, Kaiserslautern.
- Kreimer, Margareta/Leitner, Andrea (2002): *Jenseits von Gleichheit – Fragestellungen einer chancengleichheitsorientierten Arbeitsmarktpolitik aus feministisch-ökonomischer Perspektive*. In: *Kurswechsel, Feministische Ökonomie*, Heft 1/2002, Wien, Seite 66–76.
- Krelhaus, Lisa (2004): *Wer bin ich – wer will ich sein? Ein Arbeitsbuch zur Selbstanalyse*, Frankfurt am Main.
- Leitner, Andrea (2001): *Frauenberufe – Männerberufe. Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation*. IHS Reihe Soziologie 47, Wien.
- Longson, Sally (1999): *Women Returning to Work. How to work out what you want and then go out and get it*, Pathways UK.
- Lorber, Judith (2003): *Gender-Paradoxien*, Opladen.
- Lutz, Hedwig (2003): *Verdienstentgang von Frauen mit Kindern*, WIFO-Monatsberichte 10/2003, Wien.
- Lutz, Hedwig (2004): *Wiedereinstieg und Beschäftigung von Frauen mit Kleinkindern – Ein Vergleich der bisherigen Karenzregelung mit der Übergangsregelung zum Kinderbetreuungsgeld*, Wien.
- Mühlen-Achs, Gitta (1998): *Geschlecht bewusst gemacht. Körpersprachliche Inszenierungen*. Ein Bilder- und Arbeitsbuch, München.
- Poggensee, Heike (2001): *Peter und Petra*, in: Burbach, Christiane/Schlottau, Heike (Hg.): *Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining*, Göttingen, Seite 151–152.

- Prammer-Waldhör, Michaela (2005): Erwerbsaktiv nach der Elternkarenz – Befunde zum Jahr 2004, Kurzbericht 2/05, Wien.
- Prenner, Peter/Steiner, Peter M.: Der Wandel der Qualifikationsstruktur der österreichischen Beschäftigung 1991–2001. Die Berufstätigen nach Wirtschaftsklassen, Ausbildung und Geschlecht, in: Mesch, Michael (Hg.): Der Wandel der Beschäftigungsstruktur in Österreich, Wien 2005
- Prinz, Christopher/Thalhammer, Eva (1999): Vereinbarkeit im Querschnitt: Neue Ergebnisse auf Basis des Mikrozensus 1996. In: Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (Hg.): Österreichischer Familienbericht 1999, Band 2: Familien- und Arbeitswelt: Partnerschaften zur Vereinbarkeit und Neuverteilung von Betreuungs- und Erwerbstätigkeit, Wien, Seite 119–124.
- Regionalstelle frau & beruf – hagen/ennepe-ruhr (o.J.): Bewerbungsleitfaden für Frauen (nicht nur) im öffentlichen Dienst.
- Rogall, Renate (2001): Dementi-Übung – Wahrnehmung von Frauen und Männern, in: Burbach, Christiane/Schlottau, Heike (Hg.): Abenteuer FairnesSeite Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining, Göttingen, Seite 144–145.
- Ruß, Sonja (Hg.) (2004): frauenfakten – Netzwerke, Organisationen, Institutionen, Wien.
- Scheidt, Brigitte (2005): Neue Wege im Berufsleben. Ein Ratgeber-, Kurs-, und Arbeitsbuch zur beruflichen Neuorientierung, Bielefeld.
- Schmidt, Sabine (o.J.): Freie Berufswahl der Mädchen? Wunsch und Wirklichkeit, Düsseldorf.
- Schneider, Claudia/Tanzberger, Renate/Besenbäck, Irene (2003): Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern – Informationen und Anregungen zur Umsetzung ab der 5. Schulstufe, Wien.
- Schneider, Claudia (2006): Vom „heimlichen Lehrplan“ zu gender-fairen Unterrichtsmaterialien: Über Eisberge, Haltungen, pädagogische Standards und good practice. in: Mörth, Anita/Hey, Barbara, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz (Hg.): geschlecht + didaktik. Graz.
- Schwanzer, Susanne (2004): Gender Didaktik- Gleichstellungsorientierung im Training, AMS Österreich (Hg.): Umsetzen der Gender Mainstreaming-Strategie im eigenen Tätigkeitsbereich, Wien.
- Schwanzer, Susanne (2005): Gender-Didaktik – gendersensibles Arbeiten in Training und Beratung – Prinzipien und praktische Beispiele Schwerpunkte AMS-Kurse, AMS Österreich (Hg.): Umsetzen der Gender Mainstreaming-Strategie im eigenen Tätigkeitsbereich, Wien.
- Seiwert, Lothar J. (2005): Wenn du es eilig hast, gehe langsam. Mehr Zeit in einer beschleunigten Welt. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Sellner, Marie (2003): Studieren mit Kind – Chancen und Risiken. Eine theoretische und empirische Untersuchung über „Studieren mit Kind“ als Lebensmodell in seiner Bedeutung für die Studienzeit und den Berufsverlauf. Frankfurt: Peter Lang.
- Spieß, Gesine (2006): Voll gesellschaftsfähig! – mit einer gendersensiblen Lehre. Eine Materialsammlung. in: Mörth, Anita/Hey, Barbara, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz (Hg.): geschlecht + didaktik. Graz.
- Statistik Austria (2002): Geschlechtsspezifische Disparitäten, Wien.
- Steiner, Karin/Mosberger, Brigitte/Leuprecht, Eva/Angermann, Andrea/Zdrahal-Urbanek, Julia (2006): Praxishandbuch: Methoden der allgemeinen Berufs- und Arbeitsmarktorientierung. Herausgegeben vom AMS Österreich ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation gemeinsam mit abif – analyse beratung und interdisziplinäre forschung, Wien. Abrufbar unter: [www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=442&look=4&strJahr=&hb=1](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=442&look=4&strJahr=&hb=1) [28.8.2006].
- Stiftinger, Anna (2005): Gender in der IKT-Weiterbildung – ein Handbuch zur Qualitätssicherung in der Erwachsenenbildung, Salzburg. <https://www.wien.gv.at/ma57/forms/pdf/genderiktweiterbildung.pdf> [10.1.2007].
- Tüchthuisen, Ruth/Böckenhüser, Erich (1996): Elly und Erno, Köln.
- Willems, Katharina (2005): Welche Bedeutung hat Geschlecht im schulischen Alltag? Vortrag auf der Fachtagung „Wie kommt Gender in die Berufsorientierung“ am 24.2.2005 in Berlin. Download unter: [www.pfefferwerk.de/mezen/gm/pdf/vortrag\\_willems](http://www.pfefferwerk.de/mezen/gm/pdf/vortrag_willems)

World Economic Forum (2006): The Global Gender Gap Report 2006, Genf.

Wroblewski, Angela/Leitner Andrea (2004): Benchmarking Chancengleichheit: Österreich im EU-Vergleich. IHS Reihe Soziologie 67, Wien.

## Weiterführende Literatur zum Downloaden

- Bergmann, Nadja/Pimminger, Irene (2004): Toolbox Gender Mainstreaming. L&R Sozialforschung. Wien [www.lrsocialresearch.at/files/Toolbox\\_Gesamt.pdf](http://www.lrsocialresearch.at/files/Toolbox_Gesamt.pdf) [10.1.2007].
- Bican-Zehetbauer, Margarete/Oswald, Barbara (2002): Mädchen können mehr! Schritt für Schritt, Tipps für eine gelungene Berufswahl. Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.) Wien [www.ams.or.at/neu/maedchen.pdf](http://www.ams.or.at/neu/maedchen.pdf) [10.1.2007].
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.) (2003): Unterrichtsprinzip „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ Informationen und Anregungen zur Umsetzung ab der 5. Schulstufe. Wien [www.bmbwk.gv.at/medienpool/10634/PDFzuPubID76.pdf](http://www.bmbwk.gv.at/medienpool/10634/PDFzuPubID76.pdf) [10.1.2007].
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.) (2003): Leitfaden zur Darstellung von Männern und Frauen in Unterrichtsmitteln [www.bmbwk.gv.at/medienpool/10336/PDFzuPubID290.pdf](http://www.bmbwk.gv.at/medienpool/10336/PDFzuPubID290.pdf) [10.1.2007].
- Erziehungsdirektion des Kantons Bern (Hg.) (1999): 8-ung Mädchen, 8 Arbeitsblätter für die Berufsberatung und Berufswahlvorbereitung von jungen Frauen: ein Hilfsmittel für Berufsberater und Berufsberaterinnen, für Lehrerinnen und Lehrer. Schweizerischer Verband für Berufsberatung (SVB) Bern
- Fischer, Sigrid/Scambor, Christian (2002): Impulse für gendergerechte Bildungsarbeit. Graz [www.jugendnetzwerk.at/foto/Impulse%20f%C3%BCr%20gendergerechte%20Bildungsarbeit%2001\\_03.pdf](http://www.jugendnetzwerk.at/foto/Impulse%20f%C3%BCr%20gendergerechte%20Bildungsarbeit%2001_03.pdf) [10.1.2007].
- Frauenbüro der Stadt Wien (2001): ITech Women. Meeting Tomorrow, Dokumentation der Internationalen Konferenz vom 22–23. Oktober 2001 im Wiener Rathaus. Wien <https://www.wien.gv.at/ma57/forms/pdf/011210-konferenzbericht-deutsch.pdf> [10.1.2007].
- Frauenrat Baselland (Hg.) (2000): Gretel und Hänsel, Leitfaden zu einer geschlechtergerechten Schule. Basel [www.baselland.ch/docs/fkd/gleich/publi/gretel-haensel.pdf](http://www.baselland.ch/docs/fkd/gleich/publi/gretel-haensel.pdf) [10.1.2007].
- Rathmanner, Elisabeth/Trenner-Moser, Eveline (2002): Vorbereitung auf die Arbeits- und Berufswelt „Lets talk about future ...“ Leitfaden für den Einstieg in den Berufsorientierungsunterricht in der AHS (Heft 1 in der Reihe „Berufsorientierung“). Wien [http://wien.arbeiterkammer.at/pictures/importiert/AHS\\_BO\\_Leitfaden.pdf](http://wien.arbeiterkammer.at/pictures/importiert/AHS_BO_Leitfaden.pdf) [30.1.2007].