

Burschen und Care-Berufe: Geschlechtersegregation, Barrieren und bewährte Praktiken

1 Einleitung

Im folgenden Beitrag findet eine eingehende Auseinandersetzung der Autorin¹ mit der Frage statt, was Burschen und junge Männer möglicherweise daran hindert, sich in der Berufswahl für so genannte »Care-Berufe« – gemeint sind weiblich dominierte Berufe in den Bereichen von Erziehung, Betreuung bzw. Fürsorge – zu entscheiden. Abschließend werden bewährte Praktiken vorgestellt, die neue Perspektiven in der Berufswahl und Lebensplanung junger Männer eröffnen können, und zwar abseits der mittlerweile »Ausgetretenen Pfade« traditioneller Männlichkeit.

Dabei wird auf die Ergebnisse einer von der Europäischen Kommission² in Auftrag gegebenen EU-weiten Studie Bezug genommen, in welcher erstmals die Rolle von Männern im Prozess der Geschlechtergleichstellung in systematischer Weise in allen EU- und EFTA-Ländern erfasst und einer vergleichenden Analyse unterzogen wurde. Die »Study on the Role of Men in Gender Equality«³ wurde in den Jahren 2011/2012 u. a. unter maßgeblicher Beteiligung österreichischer Partnerorganisationen umgesetzt.⁴ Die Ergebnisse wurden in Form eines umfassenden Berichtes⁵ veröffentlicht und für Österreich in einer gesonderten Publikation nutzbar gemacht.⁶ Diese Publikation gewährt detaillierte Einblicke in die Situation von Männern im Wandel der Geschlechterverhältnisse in Österreich und ermöglicht eine Verortung im internationalen Vergleich.

2 Status quo: Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt – Fokus »Men & Care« – Österreich im EU-Vergleich

Im Bereich der Erwerbsarbeit beispielsweise verstärkte sich in den letzten Dekaden der Trend zur Abkehr vom traditionellen

»Ernährer-Modell«. Sowohl die Verschiebung der Bedeutung von Sektoren als auch Globalisierung und Flexibilisierung haben dazu beigetragen, dass sich die Erwerbsmuster von Frauen und Männern einander annähern (Arbeitszeitmuster, Arbeitszeitpräferenzen etc.). Vor allem jungen Männern eröffnen sich dadurch neue, nicht nur auf die Erwerbsarbeit fokussierte Lebensperspektiven. Gleichzeitig zeigen die vorliegenden Befunde, dass diese Gruppe auch stärker von prekären Erwerbsverhältnissen betroffen ist.

Ein Blick auf die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt zeigt eines deutlich: Diese hält sich hartnäckig! Sowohl EU-weit als auch in Österreich war im Bereich der so genannten »Horizontalen Segregation« bzw. »Vertikalen Segregation« am Arbeitsmarkt in den letzten Jahren kaum Bewegung spürbar. Vielmehr scheint es so zu sein, dass ungeachtet vielfältiger Veränderungen am Arbeitsmarkt, die »männlich« bzw. »weiblich« konnotierten Berufsfelder (inkl. der entsprechenden Hierarchiemuster) weiter Bestand haben.

In einer im Rahmen der Studie »Role of Men in Gender Equality« gebildeten Typologie des »Segregationsausmaßes« (des Anteiles von Frauen und Männern an jeweils untypischen Berufsfeldern) bildete Österreich gemeinsam mit Ländern wie Dänemark, Deutschland, Spanien oder Großbritannien im Ländergruppenvergleich die »highly segregated group«,⁷ also jene Ländergruppe, die sowohl bezogen auf die Konzentration von Männern in so genannten »Männerberufen« als auch von Frauen in so genannten »Frauenberufen« die höchsten Segregationswerte aufweist (siehe Abbildung 1). Im Unterschied dazu finden sich in der »less segregated group«⁸ vor allem post-sozialistische Länder wie Bulgarien, Ungarn, Rumänien oder Slowenien.

Der seit langem anhaltende Strukturwandel am Erwerbsarbeitsmarkt hat weitreichende Konsequenzen für alle Beschäftigten. Insbesondere Beschäftigte im Produktionssektor (und hier vor allem niedrigqualifizierte Personen) sind stark davon betroffen. Dabei handelt es sich um einen Sektor, der kontinuierlich an Bedeutung verliert und in der letzten Wirtschaftskrise erneut eine Erschütterung in vielen europäischen Ländern erfahren hat. Der

1 Elli Scambor ist Leiterin des Institutes für Männer- und Geschlechterforschung in Graz (www.genderforschung.at).

2 Generaldirektion Justiz, Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern.

3 http://ec.europa.eu/justice/events/role-of-men/index_en.htm

4 L&R Sozialforschung (Projektkoordination), Institut für Männer- und Geschlechterforschung (wissenschaftliche Koordination), ab2*austria (Politiktransfer).

5 Vgl. Scambor/Wojnicka/Bergmann 2013.

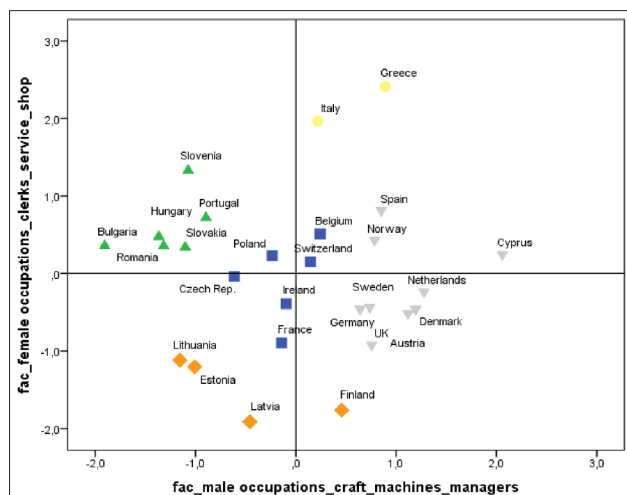
6 Vgl. Bergmann/Scambor/Scambor 2014.

7 Scambor/Wojnicka/Bergmann 2013, Seite 53.

8 Ebenda, Seite 52.

Bedeutungsverlust des Produktionssektors hat vor allem zu einem Wegbrechen männlich konnotierter Beschäftigungsbereiche beigetragen,⁹ weil dieser Sektor bislang von männlichen Beschäftigten dominiert war. Diese Entwicklung wird häufig mit einer »Krise der Männlichkeit« in Zusammenhang gebracht, wobei in dieses Bild von »Männlichkeit« implizit eine auf Erwerbszentrierung ausgerichtete Identität eingelassen ist.

Abbildung 1: Ländergruppen mit horizontaler Segregation: Männeranteil in männer- und frauendominierten Berufen, 2010

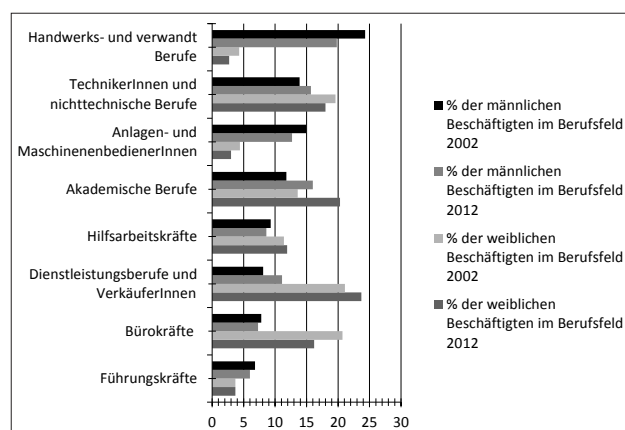


Quelle: Eurostat, LFS, 2011; »factor 1 (fac_male occupations) has been calculated with the variables male participation in the fields »craft and related trades workers, »plant and machine operators and assemblers and »legislators, senior officials and managers; factor 2 (fac_female occupations) has been calculated with the variables »clerks and »service workers and shop and market sales workers«. On each factor, smaller (negative) values represent lower percentage of men, higher (positive) values represent higher percentages of men. With these two factors a scatter plot has been drawn and the country groups have been calculated with a cluster analysis; method used: Ward, 5 solutions, own calculations.« (Scambor / Wojnicka / Bergmann 2013, Seite 52) Die horizontale Achse (fac_male occupations) zeigt den Männeranteil in männerdominierten Berufen (Handwerks- und verwandte Berufe, Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, Führungskräfte); die vertikale Achse (fac_female occupations) zeigt den Männeranteil in frauendominierten Berufen (Büroangestellte, Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen). Ein niedriger Wert repräsentiert jeweils einen niedrigen Männeranteil. Ein hoher Wert repräsentiert jeweils einen hohen Männeranteil.

Wie die folgende Abbildung 2 zeigt, ist der Anteil männlicher Beschäftigter in Handwerks- und verwandten Beruf sowie in Anlagen- und Maschinenbedienungsberufen in der EU deutlich rückläufig: Im Jahr 2002 sind noch knapp über 30 Prozent aller männlichen Beschäftigten in beiden Berufsgruppen anzutreffen (2002 waren es noch fast 40 Prozent). Im Unterschied dazu haben akademische Berufe für alle Beschäftigten an Bedeutung gewonnen. Die Zunahme war bei Frauen etwas deutlicher als bei Männern.

Für Österreich zeigt sich ein ähnliches Bild, wenngleich auf eine relativ größere Bedeutung traditioneller Beschäftigungsbereiche für Männer hingewiesen werden muss: Handwerks- und verwandte Berufe machen beispielsweise in Österreich im Jahr 2012 noch 26 Prozent aller männlich besetzten Arbeitsplätze aus, im EU-Vergleich sind dies 20 Prozent.

Abbildung 2: Anteil unterschiedlicher Berufsgruppen (nach der ISCO88-Systematik) bei männlichen und weiblichen Beschäftigten in der EU-27, in %, 2002 und 2012



Quelle: Eurostat, LFS (online data code: lfsa_eegais); 8. Oktober 2013 (Bergmann / Scambor / Scambor 2014, Seite 72)

Gleichstellungspolitische Ansätze zur Reduzierung der horizontalen Geschlechtersegregation waren bislang weitgehend darauf ausgerichtet, Frauen den Zugang zu »männlich« dominierten Berufsfeldern zu erleichtern, insbesondere besser bewerteten (und entlohnten) Berufsfeldern im technischen Bereich. Programme wie FEMtech (Frauen in Technologie und Forschung) oder FiT (Frauen in Handwerk und Technik) verfolgen die Unterstützung der Qualifizierung von Frauen in handwerklich-technischen Berufen sowie die Förderung der Karrierewege von Frauen in diesen Berufsfeldern.¹⁰ Ähnliche Programme und Zugänge lassen sich heute in vielen Ländern Europas finden.

Umgekehrt sind Programme zur Unterstützung von Männern in so genannten »Care-Berufen« (weiblich dominierte Berufsfelder, die auf Erziehung, Betreuung bzw. Fürsorger ausgerichtet sind) in europäischen Ländern kaum anzutreffen, was sich nicht zuletzt in den aktuellen wissenschaftlichen Befunden ablesen lässt (siehe Abbildung 3). Die so genannten »Care-Berufe« sind im Zusammenhang mit der horizontalen Geschlechtersegregation in zweifacher Weise bedeutsam: Einerseits ist der Betreuungs- und Pflegebereich ein Bereich mit langfristigen Berufsperspektiven. Andererseits kommt diesem Bereich vor allem mit Blick auf alternative Männlichkeitsentwürfe (»Caring Masculinity«¹¹) eine gewisse Bedeutung zu. Wie die nachfolgende Abbildung zeigt, ist der Männeranteil in den Care-Berufen in mehr als der Hälfte der abgebildeten EU- und EFTA-Ländern leicht rückläufig und bleibt insgesamt auf einem vergleichsweise niedrigem Niveau (EU-27: 14 Prozent, Österreich: 15 Prozent im Jahr 2009). Dieser Trend ist vor allem auf eine Ausweitung der Beschäftigung von Frauen in diesem Bereich zurückzuführen.¹²

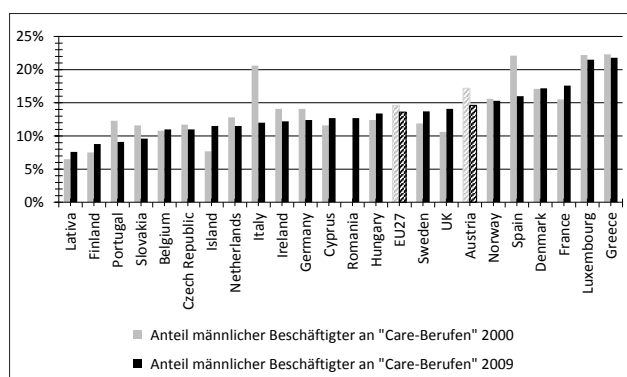
9 Allerdings sei darauf hingewiesen, dass längerfristige Budgetsanierungsmaßnahmen, die mit Einsparungen im öffentlichen Sektor einhergehen, überproportional weibliche Beschäftigte treffen.

10 Vgl. Bergmann / Scambor / Scambor 2014; Bergmann / Sorger 2009; Bergmann / Riesenfelder / Sorger 2009; Grasenick / Kupsa / Warthun 2011.

11 Der Begriff »Caring Masculinity« bezieht unterschiedliche Dimensionen mit ein: sich sorgen / kümmern um Kinder, ältere Menschen, KollegInnen, sich selbst, die soziale, politische, physische Umwelt etc., im Sinn eines weitreichenden Bezogen-Seins.

12 Für Österreich vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2013.

Abbildung 3: Anteil männlicher Beschäftigter an Pflege- und Betreuungsberufen, EU- und EFTA-Länder, 2000 und 2009



Quelle: Eurostat, Labour Force Survey, LFS 2000 Q4 (with the following exceptions: Cyprus, Iceland, Luxembourg, Sweden 2000 Q2, Germany 2002 Q2 and France 2000 Q1) and 2009 Q4; »care workers« calculated from the following occupations and the respective ISCO-88 3-digit-numbers: Nursing and midwifery professionals (223), primary and pre-primary education teaching professionals (233), special education teaching professionals (234), nursing and midwifery associate professionals (323), primary education teaching associate professionals (331), pre-primary education teaching associate professionals (332), special education teaching associate professionals (333), other teaching associate professionals (334), social work associate professionals (346), personal care and related workers (513). (Bergmann / Scambor / Scambor 2014, Seite 75).

Bei den abgebildeten Dienstleistungs- und Care-Berufen handelt es sich um Berufe, die insbesondere in zentraleuropäischen Ländern einem Beschäftigungssegment mit hohem Frauenanteil zugeordnet sind. Anders stellt sich diese Situation in südeuropäischen Ländern dar: Dort sind die abgebildeten Berufsfelder nicht zwangsläufig »weiblich« konnotiert. Der Soziologin und Geschlechterforscherin Wetterer zufolge existieren keine »männlichen« oder »weiblichen« Berufsfelder, vielmehr würden Berufsfelder erst dazu »gemacht«. Die Herstellung der Geschlechterdifferenz passiert dergestalt, dass das, »(...) was Frauen und Männer tun, nur irgendwie verschieden ist, verschieden heißt oder verschieden platziert ist in der Berufslaufbahn oder der Organisation des Betriebes.«¹³

3 Gründe für ein hartnäckiges Merkmal

Was hindert Burschen und junge Männer daran, sich für Care-Berufe zu entscheiden? Sind es geringe Löhne und mangelnde Aufstiegschancen? Ist es die Orientierung am männlichen Ernährer-Modell?

Im Folgenden werden sieben unterschiedliche Gründe skizziert, die einer Entscheidung für einen Beruf im Care-Bereich im Wege stehen können. Basis dieser Analyse bilden u.a. die Befunde der eingangs skizzierten »Study on the Role of Men in Gender Equality«¹⁴ sowie die Publikation »Bewegung im Geschlechterverhältnis? Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich.«¹⁵

3.1 Kultur der Zweigeschlechtlichkeit und »Gleichheitstabu«

Kinder und Jugendliche entwickeln ihre Positionen, Einstellungen und Haltungen in einer Kultur der Zweigeschlechtlichkeit, die

zwei (und nur zwei) Ausprägungen von Geschlecht festgelegt hat (Mann und Frau) und die diese zwei Geschlechter als grundsätzlich voneinander verschieden polarisiert.¹⁶

Die gegenseitige Bezugnahme vollzieht sich über das Moment des heterosexuellen Begehrens, durch welches, so die implizite Annahme, die beiden Geschlechter im jeweils anderen Geschlecht ihre vollkommene Ergänzung finden (sollten).¹⁷ Mit dieser binären Zuteilung gehen oftmals essentialistische Zuschreibungen über »weibliche« und »männliche« Eigenschaften sowie biologistische Argumentationen über die Determination des Geschlechts einher, die Subjektpositionen, Interessen und Haltungen in hohem Maße auf die vorgesehenen Attribute und Eigenschaften reduzieren: »Damit werden die Möglichkeiten der Entwicklung geschlechtlicher Identität kulturell zweigeschlechtlich begrenzt. Die Identitätsentwicklung verläuft zwangsläufig in Abgrenzung zum anderen Geschlecht. Unter diesen Rahmenbedingungen müssen zentrale Fragen in der Entwicklung geschlechtlicher Identität folglich lauten: »Wodurch unterscheide ich mich vom anderen Geschlecht?« und »Wie kann ich diesen Unterschied sichtbar machen?«¹⁸

Die Kultur der Zweigeschlechtlichkeit gibt dem deutschen Politologen und Mitarbeiter der Koordinationsstelle Männer in Kitas Jens Krabel (2006) zufolge den Jugendlichen ein »Gleichheitstabu« mit auf den Lebensweg: Dabei werden bestimmte Handlungsmuster, Gefühle und Interessen ausgeschlossen, damit eine Trennlinie zum »anderen« Geschlecht gezogen werden kann. Dieses »Gleichheitstabu« zeigt sich beispielsweise an geschlechtertypischen Handlungsweisen bzw. Tabus ebenso wie an einem geschlechtlich segregierten Arbeitsmarkt, der »Männerberufe« und »Frauenberufe« hervorgebracht hat.¹⁹

3.2 Rahmenbedingungen und Ernährer-Modell

Mit der zunehmenden Partizipation von Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt entstand nicht eine gemischt Arbeitswelt, vielmehr fand eine numerische und in der Regel auch kulturelle Feminisierung einzelner Berufe statt. Davon waren vor allem erzieherische und pflegerische Berufe betroffen (z.B. VolksschullehrerInnen), wohingegen vor allem technische und handwerkliche Berufe (Maschinenschlosser etc.) »männliche Festungen«²⁰ blieben. Die Geschlechterdifferenz war und blieb ein charakteristisches Merkmal der Erwerbsarbeit. Die Mechanismen der Konstruktion von Geschlechterunterschieden in der Arbeitswelt²¹ zeigen sich u.a. in besseren Rahmenbedingungen männlich konnotierter Beschäftigungsbereiche sowie in positiven Attributen, die damit in Verbindung gebracht werden.²² Im Vergleich dazu erscheinen Einkommen, Aufstiegschancen und Arbeitsbedingungen in den von Frauen dominierte Berufsfeldern (z.B. Pflege- und Erziehungsbereich) in den meisten europäischen Ländern wenig attraktiv.

Es mag deshalb nicht verwundern, dass seitens junger Männer in der Phase der Berufsorientierung wenig Motivation und Anreiz besteht, einen »männeruntypischen« Beruf in Betracht zu

13 Wetterer 2009, Seite 46f.

14 http://ec.europa.eu/justice/events/role-of-men/index_en.htm

15 Bergmann / Scambor / Scambor 2014.

16 Vgl. Scambor 2010, 2013, 2014; Scambor / Seidler 2013.

17 Vgl. Krabel, 2006

18 Scambor 2010, Seite 8.

19 Vgl. Scambor 2010; Krabel 2006.

20 Maruani 1997, Seite 54.

21 Vgl. Maruani 1997.

22 Vgl. Böhnisch 2004.

ziehen. Dies gilt umso mehr, wenn sich junge Männer am Modell des »Männlichen Ernährers« orientieren, ein erwerbszentriertes Modell, das Analysen zufolge für junge Männer noch immer eine höhere Relevanz hat als für (junge) Frauen.²³

Einer im Jahr 2004 durchgeführten Studie mit jungen Erwachsenen in Österreich (18 bis 25 Jahre) zufolge stellen Jugendliche geschlechtertypische Arbeitsteilungen zunehmend in Frage. Trotzdem bevorzugt ein Viertel der befragten jungen Männer das Ernährer-Modell, und ca. 20 Prozent präferieren das »ZuverdienerInnen«-Modell (in der Mann-Vollzeit-/Frau-Teilzeit-Variante), während sich etwa zwei Drittel der befragten Frauen für das Modell der partnerschaftlichen Aufteilung der Familienarbeit ausspricht.²⁴ Folglich haben ein hohes Einkommen sowie Karriereoptionen für junge erwerbszentrierte Männer noch immer einen höheren Stellenwert als für (junge) Frauen.

3.3 »Weil dort nur Frauen arbeiten«

Der eklatant niedrige Männeranteil in der Elementarpädagogik – dieser betrug in den letzten zehn Jahren in den meisten Ländern Europas weniger als fünf Prozent – hat dazu beigetragen, dass sowohl Forschungsprojekte als auch Initiativen, die auf eine Erhöhung des Männeranteiles in diesem Bereich ausgerichtet waren, breite Unterstützung fanden.²⁵ In Österreich wurde beispielsweise in den Jahren 2008 bis 2010 ein Forschungsprojekt an der Universität Innsbruck durchgeführt, das sich mit Lebens- und Ausbildungswegen von Burschen und Männern beschäftigte und dabei u.a. die Perspektiven von SchülerInnen erfasste:²⁶ »Über ein Viertel der befragten Burschen (26,3 %) sind an Berufen im Bereich Bildung und Erziehung sehr interessiert oder interessiert. Damit liegt das Interesse über dem Interesse an Berufen im Pflege- und Gesundheitsbereich (19,3 %) und deutlich unter dem Interesse für technische und handwerkliche Berufe (57,8 %). Der Anteil der Burschen, die sich grundsätzlich für Berufe im Bereich »Bildung und Erziehung« interessieren, ist etwa halb so groß wie jener der Mädchen in diesem Bereich (52,3 %).«²⁷

Die befragten männlichen Schüler nannten einige wesentliche Gründe, die ihrem Eindruck nach den geringen Männeranteil im Kindergarten erklären: Männer würden »in diesem Beruf oft belächelt« (85 %), hätten »andere Jobmöglichkeiten« (85 %) und das »Gehalt [sei] zu niedrig« (80 %), sagten die befragten Jugendlichen. »Auch der Aussage »weil dort nur Frauen arbeiten« stimmt eine Mehrheit der Befragten zu (63 %).«²⁸

3.4 »Generalverdacht«

Hinzu kommt, dass Männer in den genannten Berufsfeldern zuweilen mit Vorurteilen und Unsicherheiten konfrontiert sind, die den Einstieg in diese Berufe mit hoher Wahrscheinlichkeit erschweren. So sehen sich beispielsweise Männer im Bereich der Elementarpädagogik häufig mit erhöhtem Misstrauen konfrontiert (z.B. kein »richtiger« Mann), das manchmal im »General-

verdacht« mündet, möglicherweise pädophil oder ein potenzieller Sexualstraftäter zu sein:²⁹ »Männlichkeiten, die nicht der in einer Gesellschaft dominierenden Form hegemonialer Männlichkeit entsprechen, werden abgewertet.«³⁰

3.5 Geschlechterterritorien

Insbesondere Betreuungs- und Erziehungsarbeit ist nach wie vor stark mit Frauen assoziiert – dies betrifft die bezahlte und unbezahlte Arbeit gleichermaßen. Entsprechend war ein Großteil des fachspezifischen Bildungs- und Arbeitsmarktsegmentes (Pädagogik, Gesundheits- und Sozialwesen) bislang auf Mädchen und Frauen ausgerichtet. Geschlechterbezogene Annahmen und Erwartungen, tief in die Organisationskulturen eingelassen,³¹ werden in der Regel transparent, sobald sich junge Männer (und Frauen) in zunehmendem Maße für bis dato geschlechtertypische Ausbildungen und Berufe interessieren. Damit gerät das Geschlechterregime ins Wanken.³² Geschlechterregime sind Connell (1996) zufolge Manifestationen von Geschlechterbeziehungen auf institutioneller Ebene, die symbolisch unterfüttert sind. So werden beispielsweise schulische Fachkulturen gegensätzlich konstruiert (sprachliche vs. naturwissenschaftliche Fächer) und mit Genderattributen (»weiche« vs. »harte« Fächer) belegt.³³ Diese Fachkulturen sind genau genommen geschlechtlich hochaufgeladene und tradierte Territorien.³⁴

Studien, die sich mit geschlechterrelevanten Strukturen im Hochschulwesen beschäftigen, kommen zu dem Ergebnis, dass eine »atmosphäre of dominant masculinity«³⁵ der Integration von Frauen in männlich dominierten Ausbildungen im Wege steht.³⁶ Ein ähnlicher Mechanismus dürfte in Ausbildungen und Berufen wirken, die hauptsächlich von Frauen frequentiert werden.³⁷

3.6 Einfluss im sozialen Nahraum

Darüber hinaus darf der Einfluss von nahen Bezugspersonen (Eltern, LehrerInnen und Peers) im Kontext der Bildungs- und Berufswahl nicht übersehen werden. Jüngere Studien zeigen,³⁸ dass Erwartungen und Haltungen der Eltern Entscheidungen für untypische Berufe häufig hinderlich im Wege stehen. Yryonides (2007) weist darüber hinaus darauf hin, dass geschlechtergerechte Haltungen der Eltern nicht zwangsläufig zu ebensolchen Handlungen führen müssen. Dies zeigt sich u.a. daran, dass viele Eltern mehr in die Bildung ihrer Söhne als in die Bildung ihrer Töchter investieren, auch dann, wenn ihre Einstellungen in Richtung einer Geschlechtergerechtigkeit weisen.³⁹

3.7 Berufsberatung

In vielen Ländern Europas wird der niedrige Anteil von Burschen im weiblich dominierten Bildungssegment (insbesondere Pädagogik, Gesundheits- und Sozialwesen) zudem ursächlich mit

23 Vgl. Cremers/Puchert/Mauz 2008; Puchert/Gärtner/Höyng 2005; Bergmann et al. 2004; Puchert/Höyng 2000.

24 Vgl. Scambor/Kirchengast 2014; Schlaffer et al. 2004.

25 Vgl. z.B. Cremers/Krabel/Calmbach 2010; Rohrmann 2006; Stuve/Krabel/Kasiske/Schädler 2004; Cameron/Moss/Owen 1999.

26 Vgl. Projekt »elementar«, www.uibk.ac.at/psyko/forschung/elementar/

27 Koch 2011, Seite 147

28 Koch 2011, Seite 153

29 Vgl. Cremers/Krabel 2012.

30 Cremers 2007, Seite 43.

31 Vgl. Acker 2006, 1992.

32 Vgl. Holter/Riesenfelde/Scambor 2005.

33 Vgl. Willems 2007.

34 Vgl. Budde/Venth 2010.

35 Sagebiel/Dahmen 2006, Seite 6.

36 Vgl. Lynch/Feeley 2009

37 Vgl. Scambor/Wojnicka/Bergmann 2013.

38 Vgl. Lynch/Feeley 2009, aber auch Eccles/Wigfield 2002.

39 Vgl. Lynch/Feeley 2009.

geschlechtertypischer Berufsberatung sowie einem Mangel an männlichen Vorbildern in Verbindung gebracht. Geschlechterreflektierende Angebote im Kontext von Bildungs- und Berufswahl existieren in manchen europäischen Staaten, sind aber zumeist auf Mädchen ausgerichtet. Hier stellt Österreich (gemeinsam mit Deutschland) mit dem Boys' Day ein spezielles Angebot für Burschen in untypischen Berufen zur Verfügung, das international Beachtung erfährt.⁴⁰

4 Boys' Day – Bewährte Praktiken und Erkenntnisse

Abschließend sollen Denkanstöße dazu gegeben werden, wie sich neue Perspektiven in den Berufs- und Lebenswege von Burschen und jungen Männern eröffnen können, Perspektiven abseits traditioneller Männlichkeitsnormen und tradierter Berufswahlentscheidungen.

Evaluierungen der Angebote im Rahmen des so genannten »Boys' Day – Jungen-Zukunftstag« in Deutschland kommen zu dem Ergebnis, dass männliche Normalbiographien bei Jungen immer noch einseitig auf Erwerbszentrierung und Karriere ausgerichtet sind, obwohl aktuelle Studien belegen, dass Erwerbsarbeit bei Männern zugunsten der privaten Lebenswelt und zugunsten der Freizeit in den letzten Dekaden an Stellenwert verloren hat.⁴¹

Geschlechtergerechtigkeit lässt sich Nancy Fraser zufolge über die nachholende Arbeitsmarktintegration von Frauen (und die Aufwertung von frauendominierten Berufen) herstellen (»Universal Breadwinner Model«), über die Aufwertung familiärer Arbeit (»Caregiving Parity Model«) oder über den Weg »(...) to make women's current life patterns the norm.«⁴² Die »Study on the Role of Men in Gender Equality« kommt zum Ergebnis, dass diesem dritten Weg entscheidende Bedeutung zukommt, wenn es darum geht, Prozesse geschlechtergerechter Teilhabe voranzubringen. Dies hat Konsequenzen für die Aufteilung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit, und es hat Konsequenzen für die Geschlechtersegregation am Erwerbsarbeitsmarkt.⁴³

Dieser Einsicht folgend wurden thematische Schwerpunktsetzungen zum Zwecke der Erweiterung männlicher Perspektiven in der Berufs- und Lebensplanung mittlerweile breiter angelegt. Jungenpädagogische Angebote müssen den EvaluatorInnen des Boys' Day in Deutschland zufolge die folgenden Aspekte in das Zentrum stellen, wollen sie tatsächliche Änderungen bewirken:

- »(...) die Erweiterung von Optionen in der Berufs- und Lebensplanung,
- die Vervielfältigung von Männlichkeitsvorstellungen,
- de(n) Ausbau sozialer Kompetenzen.«⁴⁴

Im Rahmen des »Boys' Day – Jungen-Zukunftstag in Deutschland« finden mittlerweile Workshops, Exkursionen und (Einzel-) Schnupperpraktika in schulischen bzw. außerschulischen Kontexten statt, in welchen Burschen die Möglichkeit geboten wird, sich

in Reflexionsräumen mit ihrer Lebensplanung auseinanderzusetzen sowie kritisch über tradierte Männlichkeitsvorstellungen zu reflektieren und soziale Kompetenzen zu erwerben. Dabei gilt: »Je konkreter und je näher am eigenen gegenwärtigen Leben, desto offener können Jungen über Fragen nachdenken, die Männlichkeits- oder Geschlechtervorstellungen betreffen.«⁴⁵

Debus/Stuve/Budde, die im Jahr 2013 eine Praxishandreichung für die Schule vorgelegt haben, verweisen darin auf die pädagogische Aufgabe, die »(...) Vielfalt der individuellen Wünsche und Fähigkeiten der Jungen in den Blick zu bekommen (...)«,⁴⁶ und zwar ebenso wie die Konsequenzen traditioneller Handlungsweisen zu reflektieren, ohne den Burschen dadurch eventuell klassische Berufsorientierungen abzusprechen. Daraus erwachsen konkrete Erfordernisse und Ansprüche an pädagogische Fachkräfte, vor allem mit Blick auf deren Bilder von Burschen: Vorstellungen, die männliche Jugendliche in ihrer Vielfältigkeit wahrnehmen, zugleich aber die Handlungsbeschränkungen einer zweigeschlechtlichen Kultur ernst nehmen, haben sich in den Evaluierungen der Boys' Day Angebote in Deutschland als besonders produktiv erwiesen. Es gilt, für die Interessen der Burschen offen zu sein, ohne dabei gleich festgelegt zu werden. Als kontraproduktiv haben sich hingegen Vorstellungen erwiesen, die Burschen Interessen zuschreiben oder ihnen Interessen absprechen. Zudem verweisen die AutorInnen auf die Gefahren männlich konnotierter Spaßpraktiken, die von Wettbewerb geprägt sind: Diese verstärken einerseits die Verliererposition jener Burschen, die dem Bild der führenden männlichen Kultur in der Gruppe nicht entsprechen. Darüber hinaus steht die Orientierung an »Spaß« einer ernsthaften Auseinandersetzung mit der eigenen Zukunft oft hinderlich im Wege.

Einer der Fallstricke geschlechtergetrennter Gruppen wird in der in der Literatur als »Dramatisierung von Geschlecht« beschrieben.⁴⁷ Wird die Kategorie »Geschlecht« zur Grundlage von Gruppenteilung, dann rückt diese Kategorie als relevantes Unterscheidungsmerkmal ins Zentrum. Bleibt die Geschlechtertrennung unkommentiert, dann machen sich die Jugendlichen in der Regel selbst auf die Suche nach Wesensunterschieden. Dies führt zu folgendem »Lernerfolg«: Jungs brauchen etwas anderes als Mädchen, und das ist gut so! Debus/Stuve/Budde führen dazu aus: »Fatal wirkt eine solche an sich »sinnvolle Dramatisierung«, wenn die anschließende Entdramatisierung misslingt, da dann leicht das Bild stehen bleibt, Jungen und Mädchen bzw. Frauen und Männer seien wesenhaft verschieden und bevorzugten deshalb quasi natürlicherweise unterschiedliche berufliche Felder.«⁴⁸

Den AutorInnen zufolge stellt die »Dramatisierung von Geschlecht« erst in Verknüpfung mit einer thematischen Auseinandersetzung mit »Geschlecht« (Normierung, Ungleichstellung etc.) einen ersten wertvollen Schritt dar. Dabei geht es nicht um eine Homogenisierung der Geschlechtergruppen. Vielmehr stellt die »Entdramatisierung«⁴⁹ einen notwendigen zweiten Schritt dar, durch welchen die soziale Vielfalt und Unterschiedlichkeit in der Burschengruppe sichtbar gemacht werden kann:⁵⁰ »Ge-

40 Vgl. Scambor/Bergmann/Wojnicka 2013.

41 Vgl. Scambor/Kirchengast 2014; Volz/Zulehner 2009.

42 Fraser 1994, Seite 611.

43 Vgl. Scambor/Wojnicka/Bergmann, 2013.

44 Debus/Stuve/Budde 2013, Seite 5.

45 Debus/Stuve/Budde 2013, Seite 7.

46 Ebenda, Seite 7.

47 Vgl. Budde/Faulstich-Wieland 2005.

48 Debus/Stuve/Budde 2013, Seite 12.

49 Vgl. Budde 2006.

50 Vgl. Scambor 2014, 2013; Scambor/Seidler 2013.

schlechterkompetenz wird dementsprechend nicht als das Wissen darüber begriffen, wie Jungen und Mädchen sind, sondern als Reflexionswissen, das in der Kenntnis gesellschaftlicher Geschlechternomen Anhaltspunkte zur Interpretation stereotyper Verhaltensweisen gibt.⁵¹

Der Boys' Day⁵² in Österreich – eine bundesweite Initiative der Männerpolitische Grundsatzabteilung im BMASK – ist ebenfalls auf die Erweiterung des Berufswahlspektrums bei Burschen ausgerichtet. Ziel dieser Initiative ist es, die Potenziale und Fähigkeiten männlicher Jugendlicher für Care-Berufe sichtbar zu machen und dabei sowohl die Burschen selbst, aber auch deren Eltern und AusbilderInnen und die Öffentlichkeit dafür zu sensibilisieren. Im Rahmen des Boys' Day finden deshalb alljährlich Einzelschnuppertage, Workshops und Exkursionen in Kindergärten, Krankenhäuser, Altersheime und andere Organisationen statt, in welchen Burschen die Möglichkeit geboten wird, sowohl das Arbeitsfeld als auch männliche Vorbilder in Care-Berufen kennenzulernen.

Den Evaluationsergebnissen der Boys'-Day-Aktivitäten in der Steiermark im Jahr 2010 zufolge ist das Feedback der Burschen auf die Angebote durchwegs positiv ausgefallen, wobei die Kombination von geschlechterreflektierenden Workshops und Exkursionen die beste Bewertung erzielte. Differenziert nach Berufsfeldern wurden Exkursionen in Kindergärten und zu den Bundesbildungsanstalten für Kindergartenpädagogik am besten bewertet, besser als Krankenhäuser und Altersheime. Von Exkursionen zu Schulen und institutionellen Betreuungseinrichtungen für Kinder sind nach Ansicht der durchführenden ExpertInnen die stärksten Effekte für die berufliche Orientierung der Burschen zu erwarten.⁵³

Zugleich zeigen die Evaluationsergebnisse, dass Kindererziehung und Pflege von kranken oder älteren Menschen von den befragten Jugendlichen als relevante Kompetenzen betrachtet werden, auch dann, wenn die Möglichkeit, selbst in entsprechenden Bereichen tätig zu sein, nicht in Betracht gezogen wird. Dies stellt nach Ansicht der ExpertInnen eine wichtige Rahmenbedingung für eine Lockerung von Geschlechtsstereotypen im Bereich der Berufswahl dar, weil von Burschen, die untypische Berufswahlen abwerten, hemmende Effekte für andere zu erwarten sind, die eine solche Wahl treffen wollen.

Obwohl »Gute Bezahlung«, »Spaß« und »Aufstiegsmöglichkeiten« für die befragten Schüler die wichtigsten Kriterien darstellen, die ein Job erfüllen soll, wird dennoch das Item »Mein späterer Beruf sollte es möglich machen, dass ich mich um den Haushalt und/oder die Kinder kümmern kann« für »eher wichtig« erachtet. Diese Ergebnisse korrespondieren mit den Evaluationsergebnis-

sen des Boys' Day 2012 in Deutschland, wonach Spaß am Beruf, Einkommenschancen und Karrieremöglichkeiten bei den befragten Schülern weit vorne rangieren, während die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als weniger wichtig erachtet wird. Hier liegt den ExpertInnen zufolge ein wichtiger Ansatzpunkt für künftige Entwicklungen des Boys' Day.

Die Evaluationsergebnisse der Boys'-Day-Angebote in Deutschland und Österreich kommen darüber hinaus übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass es für manche Schüler durchaus auch frustrierend sein kann, einen Care-Beruf für sich zu entdecken, diesen aber mit dem zu erwartenden Abschluss nicht erreichen zu können.⁵⁴

Im EU-Vergleich erweisen sich Initiativen wie der Boys' Day in Österreich und Deutschland sowie »Neue Wege für Jungs« in Deutschland als vorbildliche Praktiken im Bestreben, die horizontale Geschlechtersegregation zu durchdringen. Gerade bei burschenspezifischen, also geschlechtergetrennten Angeboten erweisen sich dabei solche Zugänge als produktiv, die Geschlechterkompetenz und Männlichkeitsexpertise integrieren, um Stereotype und geschlechtliche Zweiteilung in Richtung Vielfalt männlicher bzw. geschlechtlicher Lebensentwürfe hin zu verändern.

Dennoch sei darauf hingewiesen, dass von einzelnen Strategien wie dem Boys' Day keine grundlegenden strukturellen Veränderungen zu erwarten sind, solange sich an den Arbeitsbedingungen in typischen »Frauenberufen« nichts ändert. Derzeit entscheiden sich Burschen, die einen Care-Beruf anstreben, gleichzeitig für ein vergleichsweise niedriges Einkommen und einen ebensolchen Status im Berufsranking. Grundlegende Änderungen sind an flankierende Maßnahmen geknüpft, die auf eine Restrukturierung dieser Berufe ausgerichtet sein müssen.⁵⁵

5 Literatur

- Acker, J. (1992): Gendering Organizational Theory. In: Mills A.J./Tancred P. (1992): Gendering Organizational Analysis. Sage. London. pp 248–260.
- Acker, J. (2006): Class Questions Feminist Answers. The Gender Lens Series. Rowman & Littlefield. Maryland.
- Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.) (2013): Gender und Arbeitsmarkt. Geschlechtsspezifische Informationen nach Berufsbereichen. Download unter www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Gender_AM_fuer%20FN_%20aktualisierter%20Endbericht.pdf
- Bergmann, N./Scambor, C./Scambor, E. (2014): Bewegung im Geschlechterverhältnis? Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich. Wiener Beiträge zur empirischen Sozialwissenschaft, Band 5. LIT Verlag. Münster/Wien.
- Bergmann, N./Sorger, C. (2009): AMS report 77: »Man muss 120 Prozent leisten, dann hat man keine Schwierigkeiten«. Studie zur Situation von Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich. Studie im Auftrag des AMS Oberösterreich. Linz. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

51 Debus/Stuve/Budde 2013, Seite 11.

52 www.boysday.at

53 Vgl. Männerberatung Graz 2010. Das Programm des Boys' Day in der Steiermark im Jahr 2010 beinhaltete beispielsweise Informationsveranstaltungen zu BAKIP's, die Möglichkeit, in Übungskindergärten zu schnuppern, Exkursionen in Landeskrankenhäuser, Kindergärten, SeniorInnenzentren und Pflegeheime, zu Streetwork-Einrichtungen und an die Höhere Bundeslehranstalt & Fachschule für Mode Graz. Zudem wurde die Möglichkeit des Einzelschnupperns in sozialen Einrichtungen angeboten. Der Boys' Day wird gut angenommen: Im Jahr 2013 haben 322 Burschen im Rahmen des Boys' Day in der Steiermark Betreuungs- bzw. Erziehungseinrichtungen besucht, 99 Burschen haben von der Möglichkeit des Einzelschnupperns Gebrauch gemacht, und 210 Burschen haben bei Workshops teilgenommen. http://vmg-steiermark.at/sites/maennerberatung.mur.at/files/materialpdf/taetigkeitsbericht_2013_o.pdf [22.1.2015] Die Zahlen für das Jahr 2014 liegen vor (463 Burschen bei Einrichtungsbesuchen, 105 Burschen bei Einzelschnuppern und 182 Workshop-Teilnehmer), sind bislang aber unveröffentlicht.

54 Vgl. Debus/Stuve/Budde 2013.

55 Vgl. Bergmann/Scambor/Scambor 2014.

- Bergmann, N./Riesenfelder, A./Sorger, C. (2009): Evaluierung des FiT-Programms österreichweit. Studie im Auftrag des AMS Österreich. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Bergmann, N./Gutknecht-Gmeiner, M./Wieser, R./Willsberger, B. (2004): AMS report 38: Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Böhnisch, L. (2004): Die Entgrenzung der Männlichkeit und der Wandel der männlichen Perspektive. In: Hartmann, J. (2004): Grenzverwischungen. Vielfältige Lebensweisen im Gender-, Sexualitäts- und Generationendiskurs. Studia Universitätsverlag. Innsbruck. Seite 123–136.
- Budde, J. (2006). Dramatisieren – Differenzieren – Entdramatisieren. In: Der Deutschunterricht, H.1. Seite 71–83.
- Budde, J./Faulstich-Weiland, H. (2005): Jungen zwischen Männlichkeit und Schule. In King, V./Flaake, K. (Hg.): Männliche Adoleszenz. Sozialisation und Bildungsprozesse zwischen Kindheit und Erwachsensein. Campus Verlag. Frankfurt am Main. Seite 37–56.
- Budde, J./Venth, A. (2010): Genderkompetenz für lebenslanges Lernen. Bildungsprozesse geschlechterorientiert gestalten. Bertelsmann Verlag. Bielefeld.
- Cameron, C./Moss, P./Owen, C. (1999): Men in the Nursery: Gender and Caring Work. Paul Chapman Publishing Ltd. London.
- Cremers, M./Krabel, J. (2012): Generalverdacht und sexueller Missbrauch in Kitas: Bestandsanalyse und Bausteine für ein Schutzkonzept. In: Cremers, M./Höyng, S./Krabel, J./Rohrmann, T. (Hg.) (2012): Männer in Kitas. Verlag Barbara Budrich. Opladen/Berlin/Toronto. Seite 265–288.
- Cremers, M./Krabel, J./Calmbach, M. (2010): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.
- Cremers, M. (2007): Neue Wege für Jungs?! Ein geschlechtsbezogener Blick auf die Situation von Jungen am Übergang Schule – Beruf. Kompetenzzentrum Technik-Diversity Chancengleichheit e.V. Bielefeld.
- Connell, R. (1996): Teaching the Boys: New Research on Masculinity, and Gender Strategies for Schools. Download unter <http://xyonline.net/sites/default/files/Connell,%20Teaching%20the%20Boys%20096.pdf> [20.1.2015].
- Cremers, M./Puchert, R./Mauz, E. (2008): So gelingt aktive Jugendförderung. Neue Wege für Jungs startet Netzwerk zur Berufs- und Lebensplanung. Bericht der wissenschaftlichen Begleitforschung. Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V. Bielefeld.
- Debus, K, Stuve, O. & Budde, J. (2013). Erweiterung der Perspektiven für die Berufs- und Lebensplanung von Jungen. Eine Praxishandreichung für die Schule. Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V. Bielefeld.
- Eccles, J.S./Wigfield, A. (2002): Motivational Beliefs, Values and Goals. Annual Review of Psychology, 53. pp 109–132.
- Fraser, N. (1994): After the Family Wage. Gender Equity and the Welfare State. Political Theory, Vol. 22 (4). pp 591–618.
- Grasenick, K./Kupsa, St./Warthun, N. (2011): Evaluierung des Programms FEMtech. Im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT). Download unter www.bmvit.gv.at/innovation/humanpotenzial/downloads/femtech_evaluierung_zusammenfassung.pdf [20.1.2015]
- Holter, O.G./Riesenfeld, V./Scambor, E. (2005): »We don't have anything like that here!« – Organisation, Men and Gender Equality. In: Puchert, R./Gärtner, M./Höyng, S. (Hg.): Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms. Barbara Budrich Publishers. Opladen. pp 73–104.
- Koch, B. (2011): Männer in Österreichs Kinderbetreuungseinrichtungen. Profil, Erfahrungen und Faktoren zur Erhöhung ihres Anteils am Gesamtpersonal. Dissertation, Leopold-Franzens Universität Innsbruck. Download unter www.uibk.ac.at/psyko/forschung/elementar/literatur/dissertation_koch_druckfassung_mit_titel.pdf [20.1.2015].
- Krable, J. (2006): Jungenarbeit ist JungenBILDung. Einführungsreferat im Rahmen der Berliner Fachtagung Jungenarbeit. Dokumentation. Berlin. Download unter www.berlin.de/ba-charlottenburg-wilmersdorf/verwaltung/aemter/jugendamt/jugendliche/mdb-doku_1.berliner_fachtag_jungenarbeit.pdf [20.1.2015].
- Lynch, K./Feeley, M. (2009): Gender and Education (and Employment). Gendered Imperatives and their Implications for Women and Men. Lessons from Research for Policy Makers. An Independent Report Submitted to the European Commission by the NESSE networks of experts. Download unter www.nesse.fr/nesse/activities/reports [15.2.2014].
- Männerberatung Graz (Hg.) (2010): Boys' Day Abschlussbericht 2010. Graz. Download unter http://vmg-steiermark.at/sites/mannerberatung.mur.at/files/forschungdownloads/boys_day_bericht_2010.pdf [20.1.2015].
- Maruani, M. (1997): Die gewöhnliche Diskriminierung am Arbeitsmarkt. In: Döllinger, I./Krais, B. (Hg.) (1997): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Suhrkamp Verlag. Frankfurt am Main. Seite 48–72.
- Puchert, R./Höyng, S. (2000): Die Ausbremsen. Wie Männer die Gleichstellung verhindern. Kreuz Verlag. Zürich.
- Puchert, R./Gärtner, M./Höyng, S. (2005): Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms. Barbara Budrich Publishers. Opladen.
- Rohrmann, T. (2006): Männer in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen. Bestandsaufnahme und Perspektiven. In J. Krabel & O. Stuve (Hg.): Männer in »Frauen-Berufen« der Pflege und Erziehung. Verlag Barbara Budrich. Opladen. Seite 111–134.
- Sagebiel, F./Dahmen, J. (2006): Masculinities in Organisational Cultures in Engineering Education in Europe: Results from the European Union Project WomEng. European Journal of Engineering Education, 31(1). pp 5–14.
- Scambor, E. (2014): Sind alle Burschen Bildungsverlierer? Erhellende Einblicke auf Basis einer intersektionalen Analyse der Early School Leavers. In: Erziehung und Unterricht, Jänner/Februar 1–2/2014. Seite 106–114.
- Scambor, E./Kirchengast, A. (2014): Gleichberechtigte Teilhabe. Zur Wahlfreiheit von Frauen und Männern in der Übernahme von Betreuungsaufgaben. Im Auftrag des Landes Steiermark, Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 6 Bil-

- dung und Gesellschaft, Referat Frauen, Gleichstellung und Integration. Download unter www.verwaltung.steiermark.at/cms/beitrag/12103499/109255607/ [20.1.2015].
- Scambor, E. (2013): Sind Burschen Bildungsverlierer? Eine Diskussion am Beispiel der Early School Leavers. *Jugend Inside* 3/2013. Seite 3–5. Download unter www.dv-jugend.at/fileadmin/user_upload/Pdfs/jugendinside_sept_13.pdf [20.1.2015].
- Scambor, E. / Seidler, V. (2013): Boys in Education in Europe: Theoretical Reflections and the Case of Early School Leaving. *THYMOS: Journal of Boyhood Studies*, 7 (1). pp 3–20.
- Scambor, E. / Wojnicka, K. / Bergmann, N. (ed.) (2013): Study on the Role of Men in Gender Equality. Prepared for the European Commission. Written by Sophia Belghiti-Mahut, Nadja Bergmann, Marc Gärtner, Jeff Hearn, Øystein Gullvåg Holter, Majda Hrženjak, Ralf Puchert, Christian Scambor, Elli Scambor, Hartwig Schuck, Victor Seidler, Alan White & Katarzyna Wojnicka. Download unter http://ec.europa.eu/justice/events/role-of-men/index_en.htm [20.1.2015].
- Scambor, E. (2010): Boys don't cry? Girls don't swear? Repräsentationen von Männlichkeiten und Weiblichkeiten. In: Geschlechtsbezogene Zugänge in der Offenen Jugendarbeit. Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit. Seite 8–12. Download unter www.genderwerkstaette.at/gw-home/angebote/downloads-gw/finish/21-broschueren/110-geschlechtsbezogene-jugendarbeit-2010 [20.1.2015].
- Schlaffer, E. / Benard, C. / Brlica, N. / Handler, M. / Kasbauer, E. / Smioski, A. (2004): Jugendliche Familienfähigkeit mit besonderer Berücksichtigung der Väterthematik. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. Wien.
- Stuve, O. / Krabel, J. / Kasiske, J. / Schädler, S. (2004): Zur Situation von Männern in »Frauen-Berufen« der Pflege und Erziehung in Deutschland. Eine Überblicksstudie. Bildungsnetz Berlin. Berlin. Download unter www.dissens.de/de/dokumente/pubs/maenner_in_erzieher_u_pflegerberufen.pdf [20.1.2015].
- Volz, R. / Zulehner, P.M. (2009): Männer in Bewegung: Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland. Nomos Verlag. Baden-Baden. www.ekd.de/download/maennerstudie2009-03-18.pdf [20.1.2015].
- Wetterer, A. (2009): Arbeitsteilung & Geschlechterrekonstruktion – Eine theoriegeschichtliche Rekonstruktion. In: Aulenbacher, B. / Wetterer, A. (Hg.): Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Westfälisches Dampfboot. Münster. Seite 42–63.
- Willems, K. (2007): Schulische Fachkulturen und Geschlecht. Physik und Deutsch – natürliche Gegenpole? transcript Verlag. Bielefeld.
- Yryonides, M. (2007): Struggling between Tradition and Modernity. Gender and Educational Choice Making in Contemporary Cyprus. *Gender and Education*, 19 (1). pp 93–107. 

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der Autorin

Mag.^a Elli Scambor
 Dietrichsteinplatz 15/8. Stock, 8010 Graz
 Tel.: 0316 831414, Fax: 0316 831414-11, E-Mail scambore@genderforschung.at
 Internet: www.genderforschung.at

Publikationen der Reihe **AMS info** können als PDF über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at oder **www.ams.at** – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des **AMS info** werden als Langfassung in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report – Einzelbestellungen

€ 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten)

AMS report – Abonnement

€ 48,- (10 Ausgaben zum Vorteilspreis, inkl. MwSt. und Versandkosten)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen (schriftlich) bitte an:
 Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5,
 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43

September 2015 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

