



Geschlechtergerechte Berufsorientierung in Schulbüchern

Evaluation ausgewählter Schulbücher in Baden-Württemberg

von
Claudia Wiepcke
und
Nadine Pickard

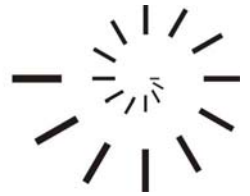
Schriftenreihe

des Instituts für Gesellschaftswissenschaften der
Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd

Nr. 3

Schriftenreihe des Instituts für Gesellschaftswissenschaften
der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd
Nr. 3

Herausgegeben von
Hans-Jürgen Albers, Gerhard Fritz, Burkard Richter, Lothar Rother,
Helmar Schöne und Claudia Wiepcke



Geschlechtergerechte Berufsorientierung in Schulbüchern

Evaluation ausgewählter Schulbücher in Baden-Württemberg

von
Claudia Wiepcke
und
Nadine Pickard

Institut für Gesellschaftswissenschaften der
Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd

2011

Impressum

Alle Rechte vorbehalten

© Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd,
Institut für Gesellschaftswissenschaften

2011_(Nr. 3)

Inhalt

1	Geschlechterspezifische Determinanten des Arbeitsmarktes	7
2	Statistische Belege von berufsspezifischer Segregation	8
3	Erklärungsansätze für Segregation	10
3.1	Zum Begriff Segregation	10
3.2	Arbeitsangebotsseitige Theorien der Berufswahl	10
3.2.1	Humankapitaltheorie	10
3.2.2	Unterschiedliche Präferenzen bei der Berufswahl	11
3.2.3	Unterschiedliche Fähigkeiten und Fertigkeiten	12
3.3	Arbeitsnachfrageseitige Theorien der Segregation	13
3.3.1	Humankapitalerwägungen seitens der Arbeitgebenden	13
3.3.2	Diskriminierungstheorien	13
3.4	Sozialisation	14
4	Geschlechtersensible Berufsorientierung zur Förderung einer gleichberechtigten Partizipation am Arbeitsmarkt	15
4.1	Berufsorientierung als Gleichstellungsstrategie	15
4.2	Berufsorientierung und ihre Aufgaben	15
4.3	Berufs- und Geschlechterorientierung in der Kritik	17
4.4	Die Bedeutung von Schulbüchern im Rahmen der Berufsorientierung	17
5	Geschlechterspezifische Schulbuchanalyse	18
5.1	Konzeption und Durchführung der Evaluation	18
5.2	Schulbuchevaluation	21
5.3	Auswertung der geschlechterspezifischen Schulbuchevaluation	26
6	Schlussbetrachtung	29
	Quellenverzeichnis	30

Abstract

Arbeitsmarkt und Berufsorientierung sind Kernthemen ökonomischer Bildung. Zu den dauerhaftesten soziostrukturellen Merkmalen eines geschlechterspezifischen Arbeitsmarktes zählt die Trennung von Männerberufen und Frauenberufen, die sogenannte geschlechterspezifische Segregation. Zwar ist auf dem europäischen Arbeitsmarkt seit mehreren Jahren eine steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen zu verzeichnen, die jedoch durch schlechtere Arbeitsmarktbedingungen (im Vergleich zu Männern) gekennzeichnet ist. Der Beitrag stellt das Ausmaß der berufs- und branchenspezifischen Segregation dar und gibt einen Überblick über Theorien geschlechterspezifischer Segregation. Darauf aufbauend wird ein Bezug zur ökonomischen Bildung hergestellt und diskutiert, wie Wirtschaftsdidaktik eine geschlechtergerechte Berufsorientierung fördern kann. Eine Einflussgröße auf das Berufswahlverhalten von Schülerinnen und Schülern bildet das klassische Schulbuch. Eine abschließende Schulbuchanalyse ausgewählter Schulbücher der Sekundarstufe I in Baden-Württemberg soll aufzeigen, in wie weit diese geschlechtersensibel aufbereitet sind und somit die geschlechterspezifische Arbeitsmarktsegregation minimieren bzw. verstärken.

1 Geschlechterspezifische Determinanten des Arbeitsmarktes

Eine bemerkenswerte Entwicklung auf dem europäischen Arbeitsmarkt ist die seit mehreren Jahren steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen. Die stärkere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt bedeutet jedoch nicht, dass Frauen den Männern im Berufsleben gleichgestellt sind. Im Gegenteil: ein Großteil der Beschäftigungsgewinne der Frauen basiert darauf, dass sie zu anderen Bedingungen beschäftigt werden als Männer (Maier 1998: 19). So kann konstatiert werden, dass Frauen im Vergleich zu Männern mehr von Arbeitsplatzverlusten und Dequalifizierungsprozessen betroffen sind, sie nach wie vor seltener erwerbstätig, häufiger in Teilzeit beschäftigt und trotz kontinuierlich steigender Beschäftigungsquoten überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen sind (Wiepcke 2010: 48). Zudem kommt die EU-Kommission zu dem Ergebnis, dass sich Frauen auf wesentlich weniger Berufe konzentrieren als Männer, diese weniger angesehen sind und geringer vergütet werden, als diejenigen, in denen überwiegend Männer tätig sind. Frauen sind in leitenden Positionen unterrepräsentiert, häufiger überqualifiziert beschäftigt und verdienen in den selben Berufen weniger als Männer (KOM 2007: 3 – 6).

Anhand der Ausführung wird deutlich, dass der Arbeitsmarkt geschlechterspezifisch differenziert und hierarchisiert ist. Im Folgenden soll zunächst das Ausmaß der berufs- und branchenspezifischen Segregation dargestellt werden. Es wird dargelegt, was unter Segregation zu verstehen ist und anhand welcher Theorien sie erklärt werden kann. Darauf aufbauend wird ein Bezug zur Berufsorientierung hergestellt und diskutiert, welche aktuellen und geschlechterspezifischen Anforderungen an einen Berufsorientierungsunterricht gestellt werden. Abschließend werden ausgewählte Schulbücher der Sekundarstufe I aus Baden-Württemberg auf eine geschlechtersensible Umsetzung der Berufsorientierungsthematik analysiert.

2 Statistische Belege von berufsspezifischer Segregation

Eine Klassifikation der Berufe nach dem Geschlecht nimmt das Statistische Bundesamt (2008) vor. Es differenziert zwischen 2287 Berufsklassen, die 369 Berufsordnungen zugeordnet werden. Die darin zusammengefassten Berufe „sind nach dem Wesen ihrer Berufsaufgabe und Tätigkeit gleichartig“ (ebd.: 116). Tabelle 1 zeigt die zehn am stärksten weiblich bzw. männlich dominierten Berufsordnungen.

Die zehn am stärksten weiblich bzw. männlich dominierten Berufsordnungen	
Weiblich dominierte Berufsordnungen	Männlich dominierte Berufsordnungen
1. Bürofachkräfte / Kaufmännische Angestellte	1. Berufskraftfahrer
2. Gebäudereinigerin / Raumpflegerin	2. Bürofachkräfte / kaufmännische Angestellte
3. Verwaltungsfachleute (mittlerer Dienst)	3. Unternehmer / Geschäftsführer
4. Krankenschwestern / Hebammen	4. Soldaten/ Grenzschutz / Polizeibedienstete
5. Sprechstundenhelferin	5. Kraftfahrzeug- und Zweiradmechaniker
6. Verkäuferin	6. Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe
7. Nahrungs- und Genussmittelverkäuferin	7. Elektriker / Elektroinstallateure
8. Erzieherin	8. Verwaltungsfachleute (mittlerer Dienst)
9. Büro- und kaufmännische Sachbearbeiterin	9. Lager- und Transportarbeiter
10. Altenpflegerin	10. Konstruktionsmechaniker

Tabelle1: Die zehn am stärksten weiblich bzw. männlich dominierten Berufsordnungen Quelle: (Statistisches Bundesamt Datenreport 2008, Daten aus 2006: 116)

Die Übersicht verdeutlicht, dass der deutsche Arbeitsmarkt berufsspezifisch segregiert ist. Nach Auswertung der geschlechterspezifischer Segregation kommt Binder (2007: 149 – 178) zu dem Ergebnis, dass sich die erwerbstätigen Frauen in Deutschland auf viel weniger Berufe verteilen, als die erwerbstätigen Männer. Dies verdeutlicht auch die Wahl der Ausbildungsberufe bei Mädchen und Jungen. Der Berufsbildungsbericht des BMBF (2007: 106 – 111) sowie die Bundesagentur für Arbeit (BA 2010) stellen heraus, dass sich Mädchen von ca. 400 Ausbildungsberufen auf nur

zehn konzentrieren¹. Diese Berufe zeichnen sich durch geringere Zukunftsperspektiven aus, wodurch es zu einer Beeinträchtigung der Lebensgestaltung kommen kann. Faulstich-Wieland (2004 : 2) bezeichnet diese Berufe als „Sackgassenberufe“, da sie nur wenige Karrieremöglichkeiten bieten sowie schlechte Aufstiegschancen und Entwicklungsmöglichkeiten ermöglichen. Zudem herrscht innerhalb dieser Berufe eine starke Konkurrenz unter den Bewerbenden, welche insbesondere jungen Frauen den Übergang in das Berufsleben erschweren kann.

¹ Dazu gehören Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau, medizinische Fachangestellte, Verkäuferin, Friseurin, Industriekauffrau, Lebensmittelfachverkäuferin, zahnmedizinische Fachangestellte, Kaufrau für Bürokommunikation und Hotelfachfrau (BA 2010).

3 Erklärungsansätze für Segregation

3.1 Zum Begriff Segregation

Zu den dauerhaftesten soziostrukturellen Merkmalen eines geschlechterspezifischen Arbeitsmarktes zählt die Trennung von Männerberufen und Frauenberufen, die sogenannte geschlechterspezifische Segregation (Heinz et al. 1997 : 135).

Segregation bezeichnet generell ein Muster der Verteilung von sozialen Gruppen auf Einheiten wie z. B. Sozialräume (Städte, Regionen) oder auf Kategorien wie z. B. Berufe. Je ungleicher Personengruppen auf die Einheiten verteilt sind, desto stärker sind sie segregiert, je gleichmäßiger sie verteilt sind, desto stärker sind sie integriert (Achaz 2008 : 276). Im Zusammenhang mit den Geschlechterstrukturen von Arbeitsmärkten bezeichnet der Begriff die Tendenz von Frauen und Männern, in verschiedenen Arbeitsstellen, Berufen oder auch Berufsfeldern beschäftigt zu sein.

Geschlechterspezifische Arbeitsmarktsegregation kann in einer horizontalen, beziehungsweise vertikalen Dimension verlaufen. Die vertikale Dimension illustriert die hierarchische Stellung von Frauen und Männern im Beruf, die horizontale Segregation greift die Spaltung von geschlechtergeprägten Berufen oder Berufsfeldern auf (Dressel / Wanger 2010 : 484). Nach Heintz et al. (1997 : 16) und Dressel/ Wanger (2010: 485) gilt ein Beruf als geschlechterspezifisch segregiert, wenn der Anteil des anderen Geschlechtes unter 30 Prozent liegt.² Segregation entsteht aufgrund der Unterschiedlichkeit von Arbeitskräften hinsichtlich ihrer Fähigkeiten, Bildung, Erfahrungen und vieler weiterer individueller Merkmale. Ebenso unterscheiden sich Berufe voneinander, indem sie spezielle Fähigkeiten und Fertigkeiten bedingen.

Theorien, die den Anspruch haben die Segregation zu erklären, müssen aussagen, warum das Merkmal Geschlecht in Berufen und Branchen unterschiedlich angesiedelt ist. Diese Theorien werden in der Literatur sowohl angebots- als auch nachfrage-seitig erklärt.

3.2 Arbeitsangebotsseitige Theorien der Berufswahl

3.2.1 Humankapitaltheorie

Im Sinne der Humankapitaltheorie wählen Individuen ihren Beruf auf Basis einer Kosten-Nutzen-Kalkulation (Heinz et al. 1997 : 28). Jeder Beruf verlangt unterschiedliche Investitionen, bietet wiederum auch unterschiedliche, daraus zu erwartende, Renditen. Individuen wählen demnach den Beruf, in dem sie ihren Nutzen maximieren können. Die Nutzenmaximierung kann auf zweierlei Begründung basieren. Zum einen können aufgrund individueller komparativer Vorteile unterschiedliche Kosten zur Erlangung der notwendigen Fähigkeiten und Fertigkeiten anfallen. Zum anderen wird der Nutzen der unterschiedlichen Berufe von den Individuen different bewertet.

² In der wissenschaftlichen Literatur ist man sich einig, dass eine geschlechterspezifische Unausgewogenheit vorliegt, wenn der Anteil der Frauen bzw. Männer unter 30 %, beziehungsweise über 70 % liegt. Eine Begründung dieser Klassifikation ist jedoch nicht vorzufinden (vgl. Achaz 2008: 276; Dressel / Wanger 2010 : 485).

Die Nutzenbewertung erfolgt jedoch nicht ausschließlich auf Basis individueller Präferenzen, sondern bezieht die ökonomische Theorie der Familie mit ein. Diese Theorie geht von der Annahme aus, dass eine Familie eine gemeinsame Nutzenfunktion hat und dass der Nutzen innerhalb der Familie bei Arbeitsteilung am höchsten ist. Arbeitsteilung unterstellt laut Paglin und Rufolo (1990: 124 –130), dass ein Ehepartner seine Arbeitskraft überwiegend am Markt zur Verfügung stellt, während der andere überwiegend Hausarbeit verrichtet. Nach der Theorie der komparativen Vorteile wird derjenige Ehepartner seine Arbeitskraft dem Markt zur Verfügung stellen, der relativ ein höheres Einkommen erzielen kann. Im Haushalt wird derjenige arbeiten, der in diesem Bereich relativ produktiver ist. Paglin und Rufolo kritisieren, dass die ökonomische Theorie der Familie nicht erklärt, warum es meistens Frauen sind, die im Haushalt arbeiten. Sie verweisen auf andere Theorien wie Diskriminierung, Tradition, Präferenzen, die die unterschiedlichen komparativen Vorteile erklären.

Ein weiterer Aspekt der Berufswahl nach der Humankapitaltheorie ist die unterschiedliche Investition in das berufsspezifische Humankapital bei Männern und Frauen (Heinz et al. 1997 : 28). Frauen achten wegen antizipierter Beschäftigungspause bei der Berufswahl tendenziell darauf, dass ihre Investitionen ins berufsspezifische Humankapital möglichst nicht veralten. Berufe, bei denen schon kurze Berufspausen implizieren, dass die Arbeitsmarktchancen bei einem gewünschten Wiedereinstieg sinken, werden von Frauen dem entsprechend als weniger geeignet erachtet. Diese Berufe zeichnen sich durch weniger Dynamik im berufsspezifischen Wissen sowie geringeren technischen Fortschritt aus. Sie erfordern relativ wenig oder breit anwendbares Humankapital, so dass ein Wiedereinstieg in den Beruf flexibel möglich ist. Wegen der familiären Verantwortung wählen Frauen Berufe, die weniger Ausbildung erfordern, schon zu Beginn ein höheres Einkommen garantieren und Teilzeit zulassen. Demnach investieren Frauen weniger in ihr Humankapital als Männer und können während ihres Berufsverlaufes ihr Einkommen nur wenig steigern (Heinz et al. 1997 : 28).

Die Theorie der Arbeitsteilung kann den Teil der Arbeitsmarktsegregation erklären, bei denen Männer und Frauen ihre Berufe aufgrund ihrer Wiedereinstiegsmöglichkeiten und somit einhergehenden Investitionen ins berufsspezifische Humankapital wählen. Sie erklärt jedoch nicht, warum viele Frauenberufe mehr Erfahrung und spezifischeres Wissen voraussetzen als viele Männerberufe und warum (unverheiratete) Frauen ohne Kinderwunsch ebenso häufig in Frauenberufen vorzufinden sind.

3.2.2 Unterschiedliche Präferenzen bei der Berufswahl

Im Rahmen dieser Theorie wird an das Kosten-Nutzen-Kalkül angeknüpft, jedoch der immaterielle Nutzen stärker betont. Dabei wird der unterschiedlich hohe Nutzen bei der Berufsausübung von Individuen durch ihre Präferenzen ausgedrückt. Neben dem Einkommen (Humankapitaltheorie) haben bei der Berufswahl die Arbeitszufriedenheit und die Identifikation mit dem Beruf eine hohe Bedeutung. Als Basis für die geschlechterschiedenen Präferenzen dienen die genetischen Unterschiede von Männern und Frauen. Diese Unterschiede können bedingen, dass Frauen eher empathisch sind (Baron-Cohen 2003: 11) und somit soziale, helfende und haushaltsnahe Berufe bevorzugen. Männliche Dispositionen können dagegen auf das Begreifen und den Aufbau von Systemen ausgerichtet sein. Sie bevorzugen daher Be-

rufe mit Anwendung analytischer Verfahrensweisen und erfolgs- und wettbewerbsorientierter Strategien (Baron-Cohen 2003 : 13). Bezogen auf den Nutzen bedeutet dies, dass Frauen im stärkeren Maße Berufe nach Interesse (immaterieller Nutzen) und Männer nach Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten (materieller Nutzen) wählen. Die erfolgs- und wettbewerbsorientierte Präferenz bei Männern steht einer möglichen Wettbewerbsaversion von Frauen gegenüber. Niederle und Vesterlund (2007: 1097) stellen für eine Untersuchung die These auf, dass unterschiedliche Präferenzen zu geschlechterspezifische Herangehensweisen im Umgang mit Wettbewerbssituationen führen. Das Berufswahlverhalten ist demnach bei Männern durch wettbewerbsfreudige und bei Frauen durch wettbewerbsvermeidende Strategien begründet. Dies führt laut Binder (2007 : 135) dazu, dass sich Frauen eher als Männer dafür entscheiden, nicht am Arbeitsmarkt teilzunehmen und dass Frauen kleine Betriebe und Berufe in einer Umgebung mit weniger (männlicher) Konkurrenz bevorzugen. Berufsbiografische Studien verdeutlichen, dass wettbewerbsmindernde oder -verstärkende Entwicklungen die Geschlechtersegregation beeinflussen. Einst frauendominierte Berufe wurden bei steigendem Interesse der Männer (und somit höherem Wettbewerb) zu männerdominierten Berufen. Umgekehrt konnten Frauen in männerdominierten Berufen reüssieren, wenn das Interesse der Männer an dem Beruf sank. Die Feminisierung eines Berufes wurde durch eine damit einhergehende Statusminderung, die Vermännlichung eines Berufes mit einem Statusgewinn verstärkt (Wetterer 1995 : 208).

3.2.3 Unterschiedliche Fähigkeiten und Fertigkeiten

Die Theorie der unterschiedlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten unterstellt, dass Geschlechterunterschiede angeboren, d. h. biologisch bedingt sind (Baron-Cohen 2003).³ Aus der Differenz der Körper (u.a. der Gene und Hormone) und des biologischen Geschlechts werden ein spezifischer weiblicher und männlicher Lebenszusammenhang sowie spezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten von Frauen und Männern abgeleitet (Huschke 2002 : 60).⁴ Nach dieser Theorie zeichnen sich Frauen durch eine geringe physische Stärke aus, sie gelten als sprachbegabt, lesefreudig, kommunikationstalentiert, kreativ und teamfähig. Ihre Stärken liegen in sozialen Kompetenzen und feinmotorischen Fähigkeiten. Männern wird hingegen „männliche“ Stärke, mathematische, analytische, technische und naturwissenschaftliche Begabung sowie eine höhere Sachbezogenheit unterstellt (Anker 1997 : 324 – 328).

Die unterschiedlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Geschlechter werden weiterhin mit dem Kosten-Nutzen-Kalkül von Individuen in Verbindung gebracht. Demnach wählen Männer und Frauen jene Berufe, bei denen sie einen komparativen Vorteil

³ Der These der realen Geschlechterdifferenz steht in der wissenschaftlichen Literatur das Faktum der Gleichheitsthese gegenüber (vgl. Huschke 2002 : 59 und Wiepcke 2006 : 19f.) Die Gleichheitsthese geht davon aus, dass Männer und Frauen gleich geboren sind und erst durch kulturelle und gesellschaftliche Einflüsse differenzierende Eigenschaften erfahren.

⁴ So belegt beispielsweise eine Studie von Baron-Cohen (2003 : 11), dass bereits vor der Geburt im menschlichen Gehirn die Weiche für einen männlichen oder einen weiblichen Typus gestellt wird. Das weibliche Gehirn ist so konstruiert, dass es überwiegend auf Empathie ausgerichtet ist, das Männliche hingegen auf das Begreifen und den Aufbau von Systemen.

hinsichtlich der Ausbildung und der Ausübung der Tätigkeit haben. Anker (1997 : 326) zweifelt den Bestand dieser Theorie zu Recht an: Würden Frauen und Männer Berufe auf Basis ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten wählen und somit einen komparativen Vorteil erlangen, würden Männer in typischen Männerberufen und Frauen in typischen Frauenberufen höhere Einkommen erzielen. Dies ist jedoch nicht der Fall, denn Männer verdienen in allen Berufen mehr.

3.3 Arbeitsnachfrageseitige Theorien der Segregation

3.3.1 Humankapitalerwägungen seitens der Arbeitgebenden

Auch auf der Seite der Arbeitsnachfrage stehen Überlegungen aus humankapitaltheoretischer Sicht im Vordergrund. Da Arbeitsplätze möglichst optimal auf die Produktivität von Stelleninhabern besetzt sein sollen, stellt sich in Bezug auf die geschlechterspezifische Arbeitsmarktsegregation die Frage, ob Kosten-Nutzen-Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen. Kostenüberlegungen bei Frauen von Seiten der Unternehmen beziehen sich auf ihre erwartete Betriebszugehörigkeitsdauer, die Abwanderungsgefahr und ihren Absentismus⁵ (Anker 1997 : 319). Nach diesen Kriterien haben Betriebe weniger Anreize in das Humankapital zu investieren, wenn sich diese Investitionen bei zu kurzer Verweildauer nicht rentieren. Auf Stellen, die betriebsspezifisches Humankapital und Erfahrungen erfordern, werden Unternehmen bevorzugt Männer einsetzen, da diesen eine höhere Betriebsbindung und einer geringere Wahrscheinlichkeit für eine Familienpause nachgesagt wird. Ferner sind in gehobenen Positionen die Kosten durch Abwanderung höher, was ebenfalls eine bevorzugte Einstellung von Männern in diesen Stellungen begründet (Anker 1997 : 319).

3.3.2 Diskriminierungstheorien

Nach den Diskriminierungstheorien ist die Nachfrage nach Beschäftigten durch geschlechtsbezogene Präferenzen der Arbeitgebenden geleitet. Diskriminierung kann sich dabei in zu geringen Löhnen bei diskriminierten Personen äußern. Dies kann zu sich selbst verstärkenden Segregationseffekten führen, da potenziell von Diskriminierung bedrohte Personengruppen Arbeitgeber bzw. Branchen meiden, von denen sie Diskriminierung erwarten. Binder (2007 : 140) unterstellt dabei, dass die Präferenzen der Arbeitgebenden mit der Branche, in dem das Unternehmen angesiedelt ist, zusammenhängen.

Eine weitere Art der Diskriminierung (und somit auch Segregation) kann durch Informationsasymmetrien entstehen. Auf Basis unvollkommener Informationen werden Rückschlüsse auf Eigenschaften und Produktivitätsmerkmale von Personen gezogen. Ohne genaue Kenntnis der tatsächlichen Leistungsfähigkeit werden Personen bestimmte Eigenschaften zugeschrieben (Wiepcke 2009 : 220-222). Wenn Frauen in diesem Zusammenhang hinsichtlich ihrer Produktivität schlechter bewertet werden

⁵ Der Begriff „Absentismus“ stammt aus dem Lateinischen und bedeutet Abwesenheit. Ihr wird ein Fehlen zugrunde gelegt, dass durch private Umstände oder motivationalen Aspekten bedingt ist. Krankheitsbedingte Ursachen werden hierbei nicht berücksichtigt (Bartscher 2011).

bzw. aufgrund ihres Geschlechtes ein vermeintlich größeres Risiko für Arbeitgebende bergen, dann werden sich Unternehmen bei bestimmten Berufen bzw. Positionen eher für den Mann entscheiden.

Eine weitere Präferenztheorie (Pollution-Theorie / Machttheorie), die Informationsasymmetrien einbezieht unterstellt, dass Männer eine Degradierung des Status und des Prestiges typischer Männerberufe befürchten, wenn Frauen diese ergreifen (Goldin 2002 : 1 – 9). Das Prestige der Männerberufe basiert nach diesem Ansatz auf produktivitätsbezogenen Eigenschaften, wie z. B. Körperstärke oder eine spezielle Ausbildung. Eine Entmachtung erfolgt dadurch, dass eine Person aus einer bestimmten kulturellen Gruppe, die in der Gesellschaft hinsichtlich der produktivitätsrelevanten Merkmale nur aufgrund des Gruppendurchschnitts und nicht aufgrund individueller Merkmale, beurteilt wird. Liegt der Gruppendurchschnitt in Bezug auf dieses Merkmal unter dem der „weißen“ Männer, so ist die Aufnahme der anderen Kultur in diesem Beruf ein Signal, dass sich die Anforderungen an diesen Beruf verringert haben. Dies führt zu einem Prestigeverlust der Berufes (Binder 2007 : 141).

Demnach werden Frauen, auch wenn sie überdurchschnittlich qualifiziert sind, von Männern abgelehnt. Der Gesellschaft bleibt verborgen, dass diese Frauen über dem Gruppendurchschnitt liegen, Frauen mit hohem Humankapital sind demnach besonders benachteiligt. Nach Goldin können Frauen ihr Know-how hervorheben, indem sie es mit Zertifikaten bzw. Einstellungstests belegen.

3.4 Sozialisation

Die Sozialisationstheorien können sowohl angebots- als auch nachfrageseitige Segregation erklären. Theorien der Sozialisation gehen davon aus, dass Frauen und Männer durch kulturelle und gesellschaftliche Einflüsse differenzierende Eigenschaften erfahren. Jede Gesellschaft hat eine Vorstellung von dem, was als männlich und was als weiblich zu akzeptieren ist. Diese Normen werden bereits dem heranwachsenden Kind durch Erziehung, Medien, Werbung und viele andere Bereiche des öffentlichen und privaten Lebens vermittelt (Huschke 2002 : 59). Angebotsseitig wird hier unterstellt, dass Frauen aufgrund ihrer Sozialisation aus Tradition typische Frauenberufe wählen, da die Berufe Frauen seit langem offen stehen, passend erscheinen und Frauen häufig der Mut fehlt, in neue Berufsfelder einzusteigen (Wiepcke 2006 : 19). Nachfrageseitig wird argumentiert, dass sich Unternehmen die gesellschaftliche Sozialisation von Frauen zu Nutze machen, indem sie sie auf solche Stellen einsetzen, auf denen geschlechterspezifisches Wissen und Fähigkeiten besonders nützlich erscheinen. Betriebe bilden spezielle Frauenberufe heraus, in denen Elemente des weiblichen Humankapitals sowie ihre Einstellung zur Arbeit genutzt werden kann. Dies bringt wiederum ökonomische Vorteile, da Frauen in diesen Berufen besonders effizient arbeiten. Die nachfrageseitige geschlechterspezifische Arbeitsteilung wird stetig reproduziert, da der Sozialisationsprozess von Frauen sowie die Einsatzinteressen von Unternehmen bewirken, dass sowohl Frauen sich selbst für typische Frauenberufe entscheiden als auch Unternehmen diese Berufswahl unterstützen (Binder 2007 : 147).

4 Geschlechtersensible Berufsorientierung zur Förderung einer gleichberechtigten Partizipation am Arbeitsmarkt

4.1 Berufsorientierung als Gleichstellungsstrategie

Die Erklärungsansätze für das geschlechterspezifische Verhalten im Rahmen des Berufswahlverhaltens zeigen, dass es zahlreiche theoretische Begründungen für Geschlechterdifferenzen gibt. Dabei entstehen Präferenzen auf Basis unterschiedlicher Perspektiven. Die europäischen Regierungen haben zahlreiche Maßnahmen eingeleitet, um Normen für soziale Handlungen zu kodifizieren. Zu nennen sind z. B. die Etablierung des Gender Mainstreaming-Prinzips in den beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU sowie die Verankerung von Frauenrechten im Europarecht (MGFFI 2008). Die EU will folglich auf Werte und Dispositionen Einfluss nehmen und verfolgt damit einen pädagogisch-psychologischen Ansatz.

Aus ökonomischer Sicht ist dieses Vorgehen fragwürdig, da Anreize und verfügbare Informationen unberücksichtigt bleiben. Das Vorgehen der EU setzt voraus, dass Menschen nur aufgrund von Normen und Werten darauf verzichten, ihren Nutzen zu maximieren. Die Förderung gleicher Chancen am Arbeitsmarkt und die darauf bezogene Berufsorientierung an Schulen sollte vielmehr auf Rahmenbedingungen (wie Strukturen, Informationsverfügbarkeit oder Anreize) einwirken, damit die gewünschten Handlungen eintreten (Mittelstädt / Wiepcke 2008 : 47). Wie in den verschiedenen Erklärungsansätzen dargestellt, ist das Berufswahlverhalten von zahlreichen geschlechterspezifischen Irrationalitäten geprägt:

- Festhalten an tradierten Rollenbildern trotz veränderter Rahmenbedingungen,
- Zuschreibung der Ernährer- und Versorgerrolle als maskuline Aufgabe,
- Zuschreibung bestimmter Berufe bzw. Tätigkeitsfelder auf ein Geschlecht,
- nicht leistungsorientierte Diskriminierung.

Es stellt sich somit die Frage, wie ein Ausweg aus ökonomischer Perspektive zur Vermeidung von Irrationalitäten gefunden werden kann? Eine Möglichkeit liefert der Einbezug der Geschlechterperspektive in die Lernprozesse der ökonomischen Bildung.

4.2 Berufsorientierung und ihre Aufgaben

Die Berufsorientierung umfasst zahlreiche Begriffsverständnisse. Bis zu den 1970er Jahren beinhaltete Berufsorientierung die Fähigkeit, zu einem bestimmten Zeitpunkt, unter Berücksichtigung persönlicher Interessen und des regionalen Ausbildungsplatzangebotes die richtige Berufswahl für den „Lebensberuf“ treffen zu können (Famulla 2008 : 65). Dieses Begriffsverständnis resultiert u.a. aus der gesetzlichen Regelung des § 33 Sozialgesetzbuch (SGB III), nach dem die Agenturen für Arbeit die Berufsorientierung als eigenständigen Aufgabenbereich wahrnehmen und Individuen Informationen über Berufe, deren Anforderungen und Entwicklungen liefern.

Aufgrund der die Erwerbsarbeit und Arbeitsbiografien durchdringenden und verändernden Trends impliziert die Berufswahl einen lebenslangen Arbeits- und Berufsfindungsprozess (Jung / Oesterle 2009 : 163). Aus diesem Zusammenhang heraus

hat sich in den letzten Jahren ein neues Begriffsverständnis entwickelt. Nach Beinke ist Berufsorientierung die gezielte Beschäftigung mit den Möglichkeiten einer Vorbereitung auf den Beruf (Beinke 1999 : 110). Im Gegenzug zu dem recht allgemein gehaltenen Begriffsverständnis präzisieren Famulla und Butz Berufsorientierung als „einen Prozess der Annäherung und Abstimmung zwischen Interessen, Wünschen, Wissen und Können des Individuums auf der einen und Bedarf und Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt auf der anderen Seite.“ (Famulla / Butz 2005).

Jung und Oesterle (2009 : 164) betonen, dass ein zeitgemäßes integrales Konzept von Berufsorientierung nicht auf eine kompetenztheoretische Begründung verzichten darf. Berufsorientierung als didaktische Gesamtaufgabe hat nachhaltig auf das Verhalten, die Entscheidungen und praktischen Fähigkeiten von Individuen einzuwirken. Sie beinhaltet demnach nicht nur fachliches, methodisches sowie strategisches Wissen und Können, sondern aktiviert und zielt auf den Erwerb von Ausbildungs-, Berufs- und Arbeitsfähigkeit. Berufsorientierung umfasst also im engeren Sinne die Entwicklung von Arbeits- und Berufskompetenz, die laut Jung und Oesterle (ebd.) eine bedeutende Teilmenge einer umfassenden Berufsorientierungskompetenz darstellt. Damit verbunden ist eine Fokussierung auf den Bildungs-Output und eine Verhaltensorientierung, die nicht nur Kognition, sondern auch emotionale und volitionale Aspekte umfasst, d.h. Ziele, Motive, Einstellungen und Werthaltungen (Wiepcke / Mittelstädt 2010).

Butz (2008 : 49) formuliert aus diesem erweiterten Begriffsverständnis folgende Aufgaben für die Berufsorientierung:

- Förderung von lebenslangem Lernen aufgrund von andauernden Veränderungen im Bereich von Berufsbildern und Technik,
- entsprechendes Verhalten im Falle von Erwerbslosigkeit und Karrierebrüchen,
- Individualisierung sowie steigende Privatisierung der sozialen Sicherung als auch die Repräsentation der Interessen von Angestellten,
- zunehmendes und detaillierteres Angebot an Bildungs- und Berufswegen,
- Bedarf an genereller Eigeninitiative auf dem Arbeitsmarkt (Beschäftigungsfähigkeit),
- Konsequenzen, die aus dem Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenzuweisungen auf dem Arbeitsmarkt, in der Familie und der Gesellschaft hervorgehen,
- Anerkennung und Anwendung von unentgeltlichen Arbeitsformen,
- steigende Bereitschaft zu ökonomischem und ökologischem Handeln im Betrieb sowie
- Beschäftigung mit anderen Kulturen im Bezug auf den globalisierten Arbeitsmarkt.

4.3 Berufs- und Geschlechterorientierung in der Kritik

Auch wenn der Berufsorientierungsunterricht in den letzten Jahrzehnten immer mehr an Bedeutung gewonnen hat, ist eine unzureichende Aufklärung von Ausbildungsmöglichkeiten und dem tatsächlichen Arbeitsmarkt zu konstatieren. Dementsprechend findet eine geringe Vorbereitung im Hinblick auf anpassungsfähige und geschlechterspezifische Berufsbiografien statt. Es werden nach wie vor Denkweisen über Normalarbeitsverhältnisse vermittelt. Möglichkeiten von Berufswechsel, Weiterbildungsmaßnahmen oder eventuell eintretender Arbeitslosigkeit werden außer Acht gelassen (Butz 2008 : 4). Lemmermöhle kritisiert, dass im Unterricht zum Teil traditionelle Rollenmuster im Zuge der Berufsorientierung vermittelt werden, indem ledigliche Erwerbsarbeit und Produktion behandelt werden. Dadurch tritt die Bewertung und Mitgestaltung von gesellschaftlicher Arbeit in den Hintergrund und die Entwicklungen individueller Berufsbiografien wird so vernachlässigt. Unerlässlich für eine biografische Lebensplanung ist deshalb ein Zugewinn an Produktions- und Reproduktionsvermögen der Jugendlichen anhand berufsorientierenden Unterrichts. Nur so können geschlechterspezifische Ansichten thematisiert und traditionelle Rollenmuster verringert werden (Lemmermöhle 2002 : 130 – 137).

4.4 Die Bedeutung von Schulbüchern im Rahmen der Berufsorientierung

Der Berufswahlunterricht ist durch den Einsatz verschiedener Medien wie Flyer, Broschüren, Schulbücher, Kurzfilme und zunehmend durch Informationen aus dem Internet gekennzeichnet (Beinke 2008 : 43 – 46). Schiller betont, dass das Schulbuch nach wie vor am häufigsten Anwendung findet und daher als zentrales Arbeitsmittel gilt (vgl. Schiller 2005 : 200). Schulbücher sind Druckwerke, die den Schülern und Schülerinnen vorrangig für ihre Schulzeit zur Verfügung stehen. Auch Lehrpersonen nutzen Schulbücher als zentrales Arbeitsmittel, da sie so auf Material, das sich an Lehr- und Bildungsplänen orientiert, zurückgreifen können. Als positive Argumente für die Nutzung von Schulbüchern nennt Schiller (ebd. : 200) ihre universelle Nutzung in jeder Unterrichtsphase, die Möglichkeit, darauf aufbauend Hausaufgaben zu vergeben sowie die Verwendung als Lerngrundlage für Leistungsnachweise wie Tests oder Klassenarbeiten. Sie werden häufig herangezogen, um Kapitel zu durchdringen und zu verstehen. In der Vor- und / oder Nachbereitungsphase lässt sich mit dessen Hilfe ein eigenständiger Lernvorgang organisieren, so dass eine Festigung der Lerninhalte langfristig gewährleistet werden kann. Als Printmedium ist es verhältnismäßig preiswert sowie unabhängig von Ort und Zeit einsetzbar. Darüber hinaus ist dessen Funktionalität gesichert, da es keinerlei technische Hilfsmittel benötigt.

Die Vorteile verdeutlichen, dass Schulbücher im Rahmen des Berufsorientierungsunterrichts eine herausragende Rolle spielen. Durch sie nehmen Schüler und Schülerinnen ihre Gesellschaft wahr und reagieren dementsprechend darauf. Sie entwickeln durch sie ein Verständnis über die Arbeitswelt, den Arbeitsmarkt, Lebensbiografien und Rollenzuweisungen (Kaiser 2002 : 160). Aus diesem Grund gilt es insbesondere für Schulbücher, dass sie geschlechtersensibel aufbereitet sind und Lehrpersonen bei der Durchführung einer geschlechtergerechten Berufsorientierung unterstützen.

5 Geschlechterspezifische Schulbuchanalyse

5.1 Konzeption und Durchführung der Evaluation

Das Bildungssystem erfährt in den letzten Jahren eine Neuorientierung von ehemals ausschließlich inputorientierten Steuerungsgrößen (Stoffkategorien / kategoriale Didaktik)⁶ hin zu outputorientierten Elementen der Qualitätssicherung. Der Paradigmenwechsel von der Input- zur Outputorientierung wird mit Hilfe von Bildungsstandards umgesetzt. Bildungsstandards⁷ sollen Maßstäbe für das Ergebnis von Bildungsprozessen festlegen. Sie sollen als Instrument der Qualitätssicherung dienen, die Vergleichbarkeit der Abschlüsse verbessern und die Durchlässigkeit des Bildungswesens fördern. Im Zuge dieser Bildungsreform wurden in Baden-Württemberg im Jahr 2004 neue Bildungspläne für die Sekundarstufe I eingeführt, die neben den Inputs (Inhalte, Richtlinien) Ergebnisse formulieren, die von den Schülerinnen und Schülern am Ende des Lernprozesses erreicht werden sollen. Darauf aufbauend sind Schulbücher mit dem Ziel konzipiert worden, bei Lernenden den gewünschten Kompetenzerwerb zu induzieren.

Schulbücher werden von Autoren und Autorinnen unterschiedlich verfasst. Häufig kommt es vor, dass neue Lehrwerke aus Alten entstehen (Schiller 2005) und die Neuorientierung an den Bildungsstandards nur zum Teil umsetzen. Aus diesem Grund werden im Folgenden zwei Schulbücher der Sekundarstufe I in Baden-Württemberg auf ihre geschlechtergerechte Konzeption im Bereich der Berufsorientierung evaluiert.

An Schulbücher besteht der Anspruch, dass sie die in Kapitel 4.2 formulierten Aufgaben und Ziele eines zeitgemäßen Berufsorientierungsunterrichtes erfüllen. Aus diesem Grund wird analysiert, ob sich das jeweilige Buch zur geschlechtersensiblen Unterrichtsgestaltung eignet, ob es zeitgemäß aufbereitet ist und in weit es dazu beitragen kann, die geschlechterspezifische Segregation am Arbeitsmarkt abzubauen.

⁶ Stoffkategorien bzw. ökonomische Grundkategorien stellen das „auf das Stoffallgemeine, das heißt auf Einsichten in die Grundstrukturen, reduzierte wirtschaftliche Bildungsgut“ dar (May 2008 : 388). Sie klassifizieren Inhaltsbereiche innerhalb der ökonomischen Bildung und erfassen das Sachallgemeine des wirtschaftlichen Bildungsgutes. (Ausführlich zu den ökonomischen Stoffkategorien siehe Kruber 1997 : 61f und May 2008 : 388). Im Vordergrund der kategorialen Bildung steht das Lernziel. Um dieses zu erreichen werden Inhalte aus den entsprechenden Inhaltsefeldern / Kategorien ausgewählt und strukturiert. Ziel sind Lernende mit einem bestimmten Endverhalten. Kritisiert wird bei der kategorialen Bildung, dass das Endverhalten der Lernenden nicht kontrolliert wird.

⁷ „Bildungsstandards formulieren fachliche und fachübergreifende Basisqualifikationen, die für die weitere schulische und berufliche Ausbildung von Bedeutung sind und die anschlussfähiges Lernen ermöglichen. Die Standards stehen im Einklang mit dem Auftrag der schulischen Bildung. Sie zielen auf Persönlichkeitsentwicklung und Weltorientierung, die sich aus der Begegnung mit zentralen Gegenständen unserer Kultur ergeben.“ (KMK 2003). Ferner sollen sich Bildungsstandards auf bereichsspezifische Kompetenzen beziehen. Als Mindeststandards erfüllen sie grundlegende fachliche, personale und soziale Kompetenzen, die am Ende des Bildungsprozesses erreicht werden sollen. Abschlussbezogene Bildungsstandards für die ökonomische Bildung hat die Deutsche Gesellschaft für ökonomische Bildung e.V. (DeGÖB 2004) formuliert.

Bezugnehmend auf die Erklärungsansätze für Segregation (Kapitel 3) ist es nicht Aufgabe der Berufsorientierung, sich einer der beschriebenen Positionen anzuschließen. Vielmehr ist zu eruieren, wie Berufsorientierung den in diesen tradierten Theorien, die Segregation und Ungleichheit hervorbringen, entgegenwirken kann. Die Realisierung einer geschlechtersensiblen Berufsorientierung erfordert Lehr- und Lernarrangements, die die Geschlechterperspektive als Querschnittsaufgabe in Lernprozessen berücksichtigt. Zu diesem Zweck entwickelte Wiepcke (2010) eine geschlechtersensible Didaktik, die sich aufbauend auf den drei Phasen einer Bildungsmaßnahme (Planung/ Entwicklung; Gestaltung / Durchführung; Bewertung) an den Eckpunkten Zielgruppe, Rahmenbedingungen, Ziele (abgeleitet von Bildungsstandards), Inhalte, Methoden und Medien, Messung des Lernerfolges und Leitungshandeln orientiert.⁸ Wiepcke (ebd.) kommt zu dem Ergebnis, dass die Eckpunkte einer geschlechtersensiblen Didaktik unterschiedliche Herangehensweisen erfordern. Während die Formulierung der Lernziele, die inhaltliche Ausrichtung und die Messung des Lernerfolges die Dekonstruktion des Geschlechts einfordern, verlangen die Berücksichtigung der Zielgruppe und Rahmenbedingungen, die methodische und mediale Ausrichtung sowie das Leitungshandeln der Lehrkräfte eine bewusste Konstruktion und Nutzbarmachung des Geschlechts (doing gender / einbeziehende Erziehung), in dem man gezielt auf weibliche und männliche Verhaltensweisen eingeht (vgl. Abbildung 1).

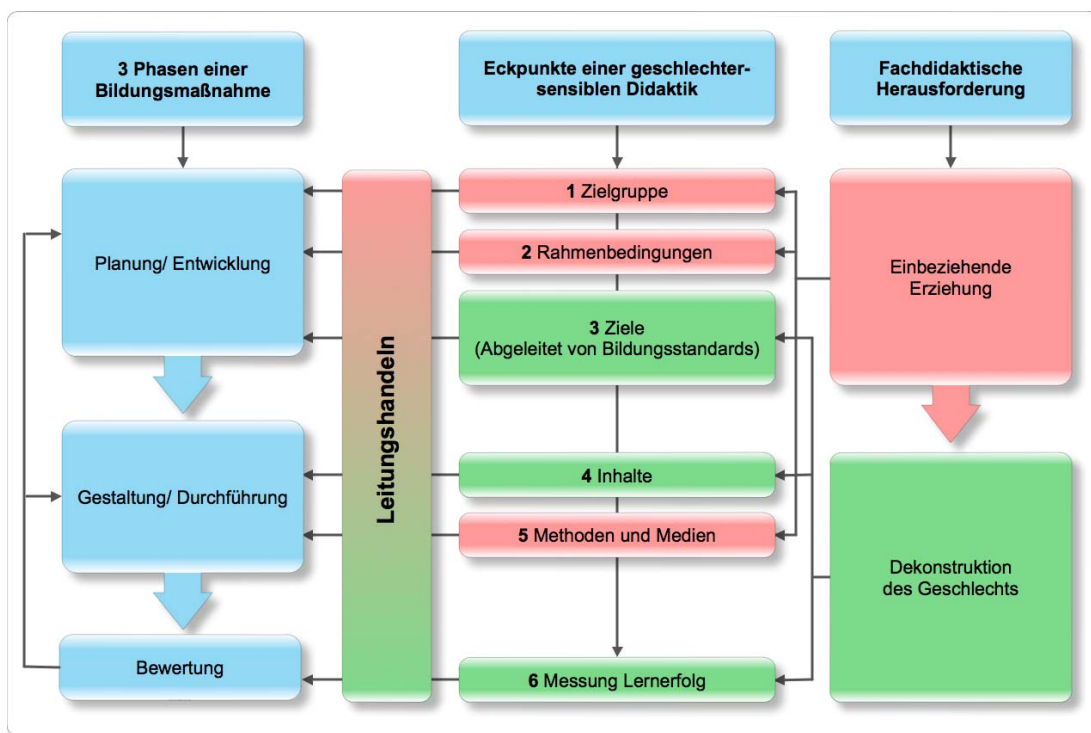


Abbildung 1: Kontroversen einer geschlechtersensiblen Didaktik (Wiepcke 2010 : 55)

⁸ Ausführlich zur Berücksichtigung des Geschlechts in den einzelnen Eckpunkten siehe Wiepcke 2010.

In der folgenden Schulbuchevaluation wurden die Eckpunkte Zielgruppe, Rahmenbedingungen und Inhalte auf Geschlechtersensibilität sowie der Konstruktion und Deonstruktion untersucht.

Zielgruppe:

In Bezug auf die Lernenden gilt es, einzelne Individuen separat zu berücksichtigen und nicht die Lerngruppe als geschlossenes Konstrukt zu betrachten. Folgende Fragen werden analysiert:

- Werden Jungen und Mädchen durch eine gezielte Gesprächskultur berücksichtigt?
- Werden Jungen und Mädchen gleichermaßen einbezogen?
- Wird Bezug auf die heterogenen Lebenswelten der Lernenden genommen, damit gewährleistet wird, dass ihre Interessen wahrgenommen werden?

Rahmenbedingungen:

Die Rahmenbedingungen des Berufsorientierungsunterrichts spiegeln die Lebensbedingungen von Mädchen wie Jungen wider. Folgende Fragen wurden analysiert:

- Werden geschlechtersensible Ansprachekonzepte, Beispiele und Abbildungen verwendet?
- Werden Beispiele und Dekorationselemente aus den Erfahrungswelten beider Geschlechter gewählt?
- Wird eine nichtstereotype Darstellungsweise von Männern und Frauen durch Veranschaulichung beider Geschlechter in untypischen Berufen, Situationen und Positionen sowie durch das Vermeiden von Klischees und veralteten Rollenbildern vorgenommen?

Inhalte

Die Inhalte sind in Bezug auf die Thematisierung der Geschlechterverhältnisse und verschiedener Lebenswelten und -situationen zu untersuchen. Folgende Aspekte wurden analysiert:

- Werden fachwissenschaftliche Erkenntnisse der geschlechterspezifischen Arbeitsmarktsegregation thematisiert und auf das geschlechtstypische bzw. - untypische Berufswahlverhalten bezogen?
- Werden veraltete Rollenbilder (z. B. die Frau als Zuverdienerin) korrigiert und moderne Lebensbiografien von Jungen und Mädchen thematisiert?
- Werden beiden Geschlechtern realitätsnahe Eindrücke zu den Arbeitsmarktbedingungen veranschaulicht und entsprechend dargestellt?
- Werden den Lernenden verschiedene Perspektiven der Berufswahl verdeutlicht?
- Werden anhand der von lebens- und praxisnahen Lerninhalten personenbezogene Kompetenzen der Lernenden gefördert?
- Sind die Inhalte aufgrund ihrer Verständlichkeit und möglichen Erklärungen für das Unterrichtsgeschehen geeignet?

5.2 Schulbuchevaluation

Tabelle 2: Bibliografische Angaben zum untersuchten Schulbuch Nr. 1

Schulbuchtitel	Nah dran ..., WAG Wirtschaft – Arbeit – Gesundheit, Band 2	
Schulbuchautoren	Brenner, Sandra Dümmel, Dorothea Frank, Ulrike Henzler, Jürgen Klüppel, Ulrike	Sautter, Jürgen Tripodi, Gerhard Walser-Bizerle, Irene Wolf, Heinz-Ulrich Zeeb, Annely
Erscheinungsjahr	2005	
Auflage	1. Aufl.	
Erscheinungsort	Braunschweig	
Verlag	Schroedel	
Id-Nr.	978-3-507-46311-0	
Schulart	Hauptschule	
Klasse	7 – 9	
Gesamtseitenzahl	224	
Anzahl der Kapitel	4	
Titel des evaluierten Kapitels	Kapitel 3: Wege zum Beruf	
Anzahl der evaluierten Seiten	33	

Tabelle 3: Zielgruppenanalyse zu Schulbuch Nr. 1

	trifft absolut nicht zu	trifft kaum zu	teils/ teils	trifft fast zu	trifft völlig zu
Wird in der Schreibweise vorwiegend die maskuline Form verwendet ⁹ ?				✓	
Werden alternativ zur gendersensiblen Schreibweise geschlechtsneutrale Bezeichnungen gewählt ¹⁰ ?				✓	
Werden beide Geschlechter visuell in der Häufigkeit gleichermaßen dargestellt?		✓			
Werden die Geschlechter visuell in stereotypischen Situationen abgebildet?				✓	

⁹ Ein Bsp. für maskuline Schreibweise ist: Schüler anstatt Schülerinnen.

¹⁰ Geschlechtsneutrale Bezeichnung meint bspw.: Lernende anstatt Schüler und Schülerinnen.

Tabelle 4: Analyse der Rahmenbedingungen zu Schulbuch Nr. 1

	trifft absolut nicht zu	trifft kaum zu	teils/ teils	trifft fast zu	trifft völlig zu
Werden beim Einsatz von Beispielen ¹¹ beide Geschlechter berücksichtigt?				✓	
Werden bei der Darstellung von Vorbildern Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt?				✓	
Werden bei der Themenwahl die Erfahrungswelten beider Geschlechter berücksichtigt ¹² ?			✓		
Existieren klischeehafte Darstellungen ¹³ ?					✓

Tabelle 5: Inhaltsanalyse zu Schulbuch Nr. 1

	trifft absolut nicht zu	trifft kaum zu	teils/ teils	trifft fast zu	trifft völlig zu
Erhalten die Lernenden einen realistischen Eindruck über den Arbeitsmarkt ¹⁴ ?					✓
Erkennen die Schüler und Schülerinnen die Möglichkeiten ¹⁵ zur Berufswahl?				✓	
Verläuft die inhaltliche Vermittlung so, dass die Jugendlichen die Sachverhalte aus verschiedenen Blickwinkeln betrachten können?				✓	

¹¹ Zur Analyse dieses Kriteriums werden Statistiken und Fallbeispiele berücksichtigt.

¹² Erfahrungswelten der Lernenden könnten sein: Sportarten, Dienstleistungsbereiche, etc.

¹³ Zu klischeehaften Darstellungen werden Bilder von Friseurinnen und Bauarbeitern etc. gezählt.

¹⁴ Diese Frage zielt darauf ab, zu überprüfen inwiefern Beispiele und Sachverhalte benannt werden, die den Lernenden plausibel erscheinen und nachvollziehbar sind.

¹⁵ Messinstrumente für dieses Kriterium zielen darauf ab, inwiefern Lernenden Quellen zur Informationsbeschaffung (bspw. Internetadressen) und Vorgehensmaßnahmen (bspw. Betriebsbesichtigung etc.) benannt werden.

Können die dargestellten Inhalte auf andere Sachverhalte übertragen werden?					✓
Können die Lernenden durch die Inhalte ihre Persönlichkeit ¹⁶ stärken?					✓
Sind die Lerninhalte lebens- und praxisnah?					✓
Ist die Konzeption der Lerninhalte offen und für den Einsatz in heterogenen Klassen ¹⁷ geeignet?					✓
Sind die Inhalte gut verständlich und gegebenenfalls erklärt?					✓
Werden Erkenntnisse der geschlechterspezifischen Arbeitsmarktsegregation thematisiert und auf das Berufswahlverhalten von Jungen und Mädchen bezogen?	✓				
Werden veraltete Rollenbilder korrigiert und moderne Lebensbiografien von Jungen und Mädchen thematisiert?	✓				

¹⁶ Zu den persönlichkeitsstärkenden Inhalten zählen: Bewerbungstraining, Rhetorik, Selbstvermarktung (vgl. ebd.).

¹⁷ Zu den Merkmalen einer heterogenen Klasse gehören unterschiedliche: Alterstufen, Leistungsniveaus, Verhaltensformen. Weitere Kennzeichen sind: gesundheitliche, geschlechterspezifische, migrationsbedingte, sprachliche und sozialkulturelle Unterschiede zwischen den Schülern und Schülerinnen (vgl. Wenning 2007 : 25 f.).

Tabelle 6: Bibliografische Angaben zum untersuchten Schulbuch Nr. 2

Schulbuchtitel	WAG plus, Fächerverbund Wirtschaft – Arbeit – Gesundheit, Band 2	
Schulbuchautoren	Heinemann, Karin Keuneke, Liesel Runge, Axel	Schulle, Frank Vogt, Torsten
Erscheinungsjahr	2006	
Auflage	1. Aufl.	
Erscheinungsort	Hamburg	
Verlag	Handwerk und Technik	
Id-Nr.	978-3-582-07203-0	
Schulart	Hauptschule, Mittelschule, Werkrealschule	
Klasse	7/8	
Gesamtseitenzahl	224	
Anzahl der Kapitel	4	
Titel des evaluierten Kapitels	Kapitel 3: Vom Schülerdasein in die Berufstätigkeit	
Anzahl der evaluierten Seiten	37	

Tabelle 7: Zielgruppenanalyse zu Schulbuch Nr. 2

	trifft absolut nicht zu	trifft kaum zu	teils/ teils	trifft fast zu	trifft völlig zu
Wird in der Schreibweise vorwiegend die maskuline Form verwendet ¹⁸ ?					✓
Werden alternativ zur gendersensiblen Schreibweise geschlechtsneutrale Bezeichnungen gewählt ¹⁹ ?		✓			
Werden beide Geschlechter visuell in der Häufigkeit gleichermaßen dargestellt?		✓			
Werden die Geschlechter visuell in stereotypischen Situationen abgebildet?					✓

¹⁸ Ein Bsp. für maskuline Schreibweise ist: Schüler anstatt Schülerinnen.

Tabelle 8: Zielgruppenanalyse zu Schulbuch Nr. 2

	trifft absolut nicht zu	trifft kaum zu	teils/ teils	trifft fast zu	trifft völlig zu
Werden beim Einsatz von Beispielen ²⁰ beide Geschlechter berücksichtigt?					✓
Werden bei der Darstellung von Vorbildern Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt?		✓			
Werden bei der Themenwahl die Erfahrungswelten beider Geschlechter berücksichtigt ²¹ ?					✓
Existieren klischeehafte Darstellungen ²² ?					✓

	trifft absolut nicht zu	trifft kaum zu	teils/ teils	trifft fast zu	trifft völlig zu
Erhalten die Lernenden einen realistischen Eindruck über den Arbeitsmarkt ²³ ?					✓
Erkennen die Schüler und Schülerinnen die Möglichkeiten ²⁴ zur Berufswahl?				✓	
Verläuft die inhaltliche Vermittlung so, dass die Jugendlichen die Sachverhalte aus verschiedenen Blickwinkeln betrachten können?				✓	
Können die dargestellten Inhalte auf andere Sachverhalte übertragen werden?					✓

¹⁹ Geschlechtsneutrale Bezeichnung meint bspw.: Lernende anstatt Schüler und Schülerinnen.

²⁰ Zur Analyse dieses Kriteriums werden Statistiken und Fallbeispiele berücksichtigt.

²¹ Erfahrungswelten der Lernenden könnten sein: Sportarten, Dienstleistungsbereiche, etc.

²² Zu klischeehaften Darstellungen werden Bilder von Friseurinnen und Bauarbeitern etc. gezählt.

²³ Diese Frage zielt darauf ab, zu überprüfen inwiefern Beispiele und Sachverhalte benannt werden die den Lernenden plausibel erscheinen und nachvollziehbar sind.

²⁴ Messinstrumente für dieses Kriterium zielen darauf ab, inwiefern Lernenden Quellen zur Informationsbeschaffung (bspw.: Internetadressen) und Vorgehensmaßnahmen (bspw.: Betriebsbesichtigung etc.) benannt werden.

Können die Lernenden durch die Inhalte ihre Persönlichkeit ²⁵ stärken?					✓
Sind die Lerninhalte lebens- und praxisnah?					✓
Ist die Konzeption der Lerninhalte offen und für den Einsatz in heterogenen Klassen ²⁶ geeignet?					✓
Sind die Inhalte gut verständlich und gegebenenfalls erklärt?					✓
Werden Erkenntnisse der geschlechterspezifischen Arbeitsmarktsegregation thematisiert und auf das Berufswahlverhalten von Jungen und Mädchen bezogen?	✓				
Werden veraltete Rollenbilder korrigiert und moderne Lebensbiografien von Jungen und Mädchen thematisiert?	✓				

5.3 Auswertung der geschlechterspezifischen Schulbuchevaluation

Die Analyse der Schulbücher zu den ausgewählten Eckpunkten (Zielgruppe, Rahmenbedingungen und Inhalte) hat ergeben, dass die ausgewählten Schulbücher nur zu geringen Teilen geschlechtersensibel konzipiert sind.

²⁵ Zu den persönlichkeitsstärkenden Inhalten zählen: Bewerbungstraining, Rhetorik, Selbstvermarktung (vgl. ebd.).

²⁶ Zu den Merkmalen einer heterogenen Klasse gehören unterschiedliche: Alterstufen, Leistungsniveaus, Verhaltensformen. Weitere Kennzeichen sind: gesundheitliche, geschlechterspezifische, migrationsbedingte, sprachliche und sozialkulturelle Unterschiede zwischen den Schülern und Schülerinnen (vgl. Wenning 2007 : 25 f.).

Die Zielgruppenanalyse zeigt, dass kaum geschlechtersensible Ansprachekonzepte verwendet werden. Die Schreibweise findet vorwiegend in männlicher Form statt (z. B. Seiten 93 und 100 im Buch Nah dran).²⁷ In wenigen Fällen sind geschlechtsneutrale Formulierungen wie „Jugendliche“ und „Arbeitskräfte“ auszumachen (im Buch WAG Plus lediglich ein Mal). In Beispielen ist ebenfalls eine leichte Bevorzugung des männlichen Geschlechts feststellbar. Es kann konstatiert werden, dass Jungen und Mädchen ungleichmäßig in der Buchausrichtung einbezogen werden. Auf die heterogenen Lebenswelten der beiden Geschlechter wird zwar Bezug genommen, jedoch ergibt die **Analyse der Rahmenbedingungen**, dass Jungen und Mädchen in vielen Fällen klischeehaft dargestellt werden. Mädchen bzw. Frauen werden durchaus in technischen Berufen ausgebildet, jedoch werden diese Berufe für Mädchen als „unnormale“ bezeichnet, was bestehende Klischees sowie die geschlechterspezifische Arbeitsmarktsegregation eher verstärkt als mindert, wie folgendes Zitat zeigt:

„Fliesen-, Platten- und Mosaikleger ist ein körperlich anstrengender Beruf. Die schweren Stein- und Keramikplatten müssen getragen und gehoben werden und meistens wird kniend und in gebückter Haltung gearbeitet. Leonie hat sich in den Kopf gesetzt, diesen Beruf zu erlernen, da sie am liebsten mit Jungs zusammen ist und ein normaler Frauenberuf für sie nicht infrage kommt. Ihre Eltern möchten sie nun überzeugen, einen anderen Ausbildungsberuf zu wählen, da sie befürchten, die körperlichen Belastungen können zu schwer für ihre Tochter werden.“ (Nah dran 2005 : 132).

Die Erfahrungswelten beider Geschlechter werden gleichermaßen einbezogen. Ferner wird deutlich, dass bei der Darstellung der Geschlechter auf statischen Medien (Fotos) eine Ungleichverteilung vorherrscht, indem Medien die das männliche Geschlecht darstellen dominieren (Schulbuch Nr. 1 Nah dran: männliches Geschlecht = 230 Mal / weibliches Geschlecht = 198 Mal; Schubuch Nr. 2 WAG Plus: männliches Geschlecht = 287 Mal/ weibliches Geschlecht = 237 Mal). Dabei werden die Geschlechter häufig in stereotypen Situationen abgebildet (z.B. Mädchen als Verkäuferinnen, Jungen als Schweißer und Gärtner im Schulbuch Nr. 1 Nah dran Seite 134 und Männer als Bauarbeiter im Schulbuch Nr. 2 WAG Plus Seiten 109 und 117). Eine Untermauerung des Informationsgehalts mit Abbildungen kann im Schubuch Nr. 1 Nah dran nicht bestätigt werden, da Abbildungen zu großen Teilen lediglich Personen, keine Sachverhalte darstellen. Bestimmte Themengebiete werden somit wenig visuell veranschaulicht.²⁸

²⁷ Psychologische Experimente zeigen, dass die Wahl einer geschlechtersensiblen Ansprache Konsequenzen auf die Wahrnehmung der Zuordnung der Geschlechter in den jeweiligen Situationen hat. So bringt die Aufforderung, die zehn besten Leistungssportler oder die zehn bekanntesten Schriftsteller zu nennen, gegenüber der Alternative, 10 beste Sportler **und** Sportlerinnen oder 10 bekannteste Schriftstellerinnen **und** Schriftsteller zu nennen, andere Ergebnisse hervor, d. h. es werden andere mentale Bilder hervorgerufen, je nachdem, wie die Formulierung lautet (Heise 2000). Wird die weibliche Anrede explizit ausgedrückt, ruft dies deutlich mehr Frauennamen als Antworten hervor, als wenn Frauen nur implizit mit gemeint sind.

²⁸ Eine Visualisierung kann zu einem besseren inhaltlichen Verständnis beitragen. Sie bildet eine bedeutende Funktion zwischen Begriff und Realität. Dadurch wird die Lern- und Lebenssituation besser miteinander verbunden und ein Bezug zur Praxis hergestellt (vgl. Wiepcke 2006 : 226 f.).

Die nicht geschlechtersensible Sprache sowie die stereotypen Darstellungsweisen von weiblichen und männlichen Berufsbezeichnungen bewirkt, dass Klischees aufrecht erhalten werden.

Die **Analyse der Lerninhalte** ergab, dass die Einbettung der Inhalte in authentische Situationen die realen Lebenswelten der Jugendlichen durchaus widerspiegeln. Dadurch werden den Schülern und Schülerinnen realitätsnahe Eindrücke zu den Arbeitsmarktbedingungen veranschaulicht. Zu bemängeln ist jedoch, dass die Berufsorientierung in den untersuchten Schulbüchern nur eindimensional dargestellt wird. Anknüpfend an das aktuelle Begriffsverständnis von Berufsorientierung in Kapitel 4.2 werden nur die Interessen, Wünsche sowie die Stärken der Lernenden eruiert, nicht jedoch der Bedarf und die Anforderungen des Arbeitsmarktes thematisiert. So wird die Berufswahl der Jugendlichen in den zehn beliebtesten Ausbildungsberufen verstärkt (siehe Kapitel 2). Es wird auf Berufe für Frauen wie Kauffrau für Bürokommunikation, Lebensmittelfachverkäuferin und Hotelfachfrau (vgl. Schulbuch Nr. 1 Nah dran Seiten 133 und 134) verwiesen, die am Arbeitsmarkt überlaufen sind. Auf Berufe in denen ein Fachkräftemangel vorherrscht (wie z. B. der Pflegeberuf) wird nicht hingewiesen.

Auch werden in den untersuchten Schulbüchern keinerlei fachwissenschaftliche Erkenntnisse der geschlechterspezifischen Arbeitsmarktsegregation thematisiert. Aktuelle Themen wie die Zunahme der Einpersonenhaushalte in Deutschland, die stetig steigende Scheidungsquote, die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt und daraus resultierende Konsequenzen für die Lebens- und Berufsbiografie der Jugendlichen bleiben unberücksichtigt. Den Kompetenzzielen des Bildungspans WAG Hauptschule (2004 : 128 ff.) welche Biografien im beruflichen Bereich sowie eine geschlechtersensible Berufsorientierung einfordern, wird nicht Rechnung getragen.

6 Schlussbetrachtung

Insgesamt kann resümiert werden, dass trotz der steigenden Bedeutung der Berufsorientierung bei Jugendlichen die zwei untersuchten Schulbücher nach wie vor, Mädchen und Jungen nicht ausreichend über ihre Möglichkeiten am Arbeitsmarkt aufklären. Da Schulbücher im Rahmen des Berufsorientierungsunterrichts ein zentrales Arbeitsmittel darstellen, an dem sich sowohl Lehrkräfte als auch Lernende orientieren (vgl. Schiller 2005 : 200), sollten sie aktuellen Anforderungen an eine geschlechtersensible Berufsorientierung im besonderen Maße gerecht werden. Die vorliegenden Schulbücher

- bilden die Vielfalt der Ausbildungsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt nicht ab,
- zeigen keine längerfristigen Prognosen über die Entwicklung des Arbeitsmarktes und einzelner Berufsfelder (z. B. Berufsfelder in denen ein Fachkräftemangel vorherrscht bzw. zu erwarten ist),
- stellen die sich stetig verändernden Qualifikationsanforderungen sowie die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens nicht dar,
- greifen neben den standardisierten Erwerbsbiografien keine modernen Muster der Lebensführung sowie diskontinuierliche Berufsbiografien auf,
- thematisieren keine Verhaltensoptionen für die Fälle der Erwerbslosigkeit und Karrierebrüche und
- zeigen nach wie vor Frauen und Männer in tradierten und stereotypen Situationen bzw. Berufen.

Obwohl die hier untersuchten Schulbücher auf Basis der Einführung der neuen Bildungspläne in Baden-Württemberg im Jahr 2004 verfasst worden sind, greifen sie nach wie vor tradierte Konzepte der Berufswahl auf und entsprechen somit nicht der aktuellen Realität von Berufsfindungsprozessen (vgl. Oechsle 2009 : 28). Zudem wird der Einfluss des Geschlechts auf Berufsfindungsprozesse nur marginal aufgegriffen.

Quellenverzeichnis

- Achaz, Juliane 2008: Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. In: Abraham, Martin ed. Arbeitsmarktsoziologie. Wiesbaden: Verlag Sozialwissenschaften, S. 263 – 294.
- Anker, Richard 1997: Theories of Occupational Segregation by Sex. An Overview. In: International Labour Review Vol. 136, No. 3, 315 – 339.
- BA (Bundesagentur für Arbeit) (Hg.) 2010: Runder Tisch zum Übergang-Schule-Beruf. Online: <http://www.arbeitsagentur.de>, Stand: 31.12.2010.
- Baron-Cohen, Simon 2003: The essential Difference: The Truth about the Male and Female Brain, New York: Perseus Books.
- Bartscher, Thomas. 2011: Absentismus. Online: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/86546/absentismus-v5.html>, Stand: 14.05.2011.
- Beinke, Lothar 1999: Berufswahl. Der Weg zur Berufstätigkeit, Bad Honnef.
- Beinke, Lothar 2008: Das Internet – ein Instrument zur Berufsorientierung Jugendlicher? Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Binder, Nicole 2007: Zwischen Selbstselektion und Diskriminierung. Eine empirische Analyse von Frauenbenachteiligung am deutschen Arbeitsmarkt anhand alternativer Indikatoren unter besonderer Berücksichtigung der Berufswahl, Berlin: Duncker & Humblot.
- BMBF 2007: Berufsbildungsbericht. Online: http://www.bmbf.de/pub/bbb_07.pdf, Stand: 20.01.2011.
- Butz, Bert 2008: Grundlegende Qualitätsmerkmale einer ganzheitlichen Berufsorientierung. In: Famulla, Gerd-E. (Hg.) et al.: Berufsorientierung als Prozess. Persönlichkeit fördern, Schule entwickeln, Übergang sichern, Hohengehren: Schneider Verlag, S. 42 – 62.
- DEGÖB 2004: Kompetenzen der ökonomischen Bildung für allgemeinbildende Schulen und Bildungsstandards für den mittleren Schulabschluss. (www.degoeb.de) published 2004.
- Dressel, Kathrin / Wanger, Susanne 2010: Erwerbsarbeit: Zur Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. In: Becker, Ruth/ Kortendiek, Beate ed.: Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, Wiesbaden: Verlag Sozialwissenschaften, S. 481 – 490.
- Famulla, Gerd-E. 2008: Berufsorientierte Bildung. In: Hedtke, Reinhold / Weber, Birgit (Hg.): Wörterbuch Ökonomische Bildung, Schwalbach / Ts.
- Famulla, Gerd-E. / Butz, Bert 2005: Berufsorientierung. Stichwort im Glossar. Bielefeld, Flensburg 2005, Online: http://www.swa-programm.de/texte_material/glossar, Stand: 06.10.2009.
- Faulstich-Wieland, Hannelore 2004: Geschlechteraspekte in der Bildung. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): Online: <http://www.bpb.de/files/55B5YQ.pdf>, Stand: 12.02.2011, Bonn.

- Goldin, Claudia 2002: A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupation and Earnings. In: NBER Working Paper No. 8985, National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- Heintz, Bettina et al. 1997: Ungleich unter Gleichen – Studien zur geschlechterspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes, Frankfurt am Main: Campus-Verlag.
- Heise, Elke 2000: Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen. In: Zeitschrift für Sprache und Kognition, 19, (1/2), 3 – 13.
- Höpflinger, Francois et al. 1991: Familienleben und Berufsarbeit – Zum Wechselverhältnis zweier Lebensbereiche, Zürich: Seismo-Verlag.
- Huschke, Jenny 2002: Gender Mainstreaming. Eine neue frauenpolitische Initiative der EU oder nur ein weiteres Schlagwort? Osnabrück: Der Andere Verlag.
- Jung, Eberhard/ Oesterle, Aline 2009: Von der Problemstellung zum Forschungsdesign: Die Entwicklung der Ausbildungsfähigkeit und beruflich orientierter Selbstkonzepte. In: Seeber, Günther (Hg.): Forschungsfelder der Wirtschaftsdidaktik, Schwalbach / Ts., S. 161 – 178.
- Kaiser, Astrid 2002: Berufsorientierung in der Grundschule. In: Schudy, Jörg (Hg.): Berufsorientierung in der Schule. Grundlagen und Praxisbeispiele. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 157 – 174.
- Keddi, Barbara / Nissen, Ursula / Pfeil, Patricia 2003: Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Erklärungsansätze und empirische Befunde, Opladen: Verlag Leske + Budrich.
- KMK 2003: Kultusministerkonferenz, Vereinbarung über Bildungsstandards für den Mittleren Schulabschluss. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 04.12.2003.
- KOM 2007. Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, Brüssel.
- Krafft, Dietmar; Wiepcke, Claudia 2005: Gender Mainstreaming durch ökonomische Bildung. In: Weitz, Bernd. O. ed.: Standards in der ökonomischen Bildung. Bergisch Gladbach: Thomas Hobein, 313 – 332.
- Kruber, Klaus-Peter 1997: Stoffstrukturen und didaktische Kategorien zur Gegenstandsbestimmung ökonomischer Bildung. In: Ders. (Hg.): Konzeptionelle Ansätze ökonomischer Bildung, Bergisch Gladbach.
- Lemmermöhle, Doris 2002: Arbeitslehre und berufsorientierende Bildung aus der Geschlechterperspektive. In: Schudy, Jörg (Hg.): Berufsorientierung in der Schule. Grundlagen und Praxisbeispiele. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 125 – 142.
- Maier, Friederike 1998: Konvergenz oder Divergenz. Zur Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in der Europäischen Union. In: Regenhard, Ulla ed.: Die männliche Wirtschaft, Berlin: Ed. Sigma, S. 19 – 44.

- May, Hermann 2008: Lexikon der ökonomischen Bildung, Stichwort ökonomische Grundkategorien, Oldenbourg-Verlag München.
- MGFFI 2008: Frauen verändern EUROPA verändert Frauen. Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen.
- Ministerium für Kultus und Sport Baden-Württemberg (Hg.) 2004: Bildungsplan für die Hauptschule. (Hauptschule und Hauptschule mit Werkrealschule). Lehrplanheft 2, Villingen-Schwenningen: Neckar-Verlag, S. 242 – 247.
- Mittelstädt, Ewald/ Wiepcke, Claudia 2008: Lernentwöhnte im demografischen Fokus und die Ökonomik ihrer Diskriminierung. In: Unterricht Wirtschaft 33 / 2008. S. 46 – 49.
- Nah dran...2006, WAG Wirtschaft – Arbeit – Gesundheit, Band 2, Braunschweig: Schroedel Verlag.
- Niederle, Muriel; Vesterlund, Lise 2007: Do women shy away from competition? Do men compete too much? In: Quarterly Journal of Economics 2007, S. 1067 – 1101.
- Paglin, Morton; Rufolo, Anthony 1990: Heterogeneous Human Capital, Occupational Choice and Male-Female Earnings Differences. In: Journal of Labor Economics, Vol. 8/1990, S. 123 – 144.
- Schiller, Günter 2005: Mit dem Schulbuch arbeiten. Online: http://www.sowi-online.de/methoden/dokumente/schulbuch_schiller.htm. Stand: 22.11.2010.
- Statistisches Bundesamt 2008: Datenreport. Online: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/Datenreport/Downloads/Datenreport2008Arbeitsmarkt.property=file.pdf>, Stand: 28.04.2011.
- WAG Plus 2006: Fächerverbund Wirtschaft – Arbeit – Gesundheit, Klasse 7/8, Band 2, Hamburg: Handwerk und Technik Verlag.
- Wenning, Norbert 2007: Heterogenität als Dilemma für Bildungseinrichtungen. In: Boller, Sebastian / Rosowski, Elke / Stroot, Thea (Hg.): Heterogenität in Schule und Unterricht. Handlungsansätze zum pädagogischen Umgang mit Vielfalt. Weinheim und Basel: Beltz Verlag, S. 21 – 31.
- Wetterer, Angelika 1995: Das Geschlecht (bei) der Arbeit. In: Pasero, Ursula; Braun, Friederike eds.: Konstruktion und Geschlecht, Pfaffenweiler: Centaurus-Verlag, S. 199 – 224.
- Wiepcke, Claudia 2006: Computergestützte Lernkonzepte und deren Evaluation in der Weiterbildung. Blended Learning zur Förderung von Gender Mainstreaming. Hamburg: Kovac.
- Wiepcke, Claudia 2009: Kulturelle Diversität als Handlungsfeld ökonomischer Bildung. Personen mit Migrationshintergrund und die Ökonomik ihrer Diskriminierung. In: Seeber, Günther ed.: Forschungsfelder der Wirtschaftsdidaktik, Schwalbach/Ts.: Wochenschau-Verlag, S. 217 – 226.

Wiepcke, Claudia 2010: Gender-Didaktik und Berufsorientierung – Förderung von Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt. In: Journal Netzwerk Frauenforschung 26/2010, Dortmund, S. 48 – 57.

Wiepcke, Claudia / Mittelstädt, Ewald 2010: Geschlechtersensible Förderung der Finanzkompetenz unter besonderer Berücksichtigung von Bildungsstandards. In: Hauswirtschaft und Wissenschaft 2/10. S. 60 – 68.