

**Projekt ,Die Macht der Vorurteile:
Diversity und Unconscious Bias in Schule und Beruf‘**

Impulspapier

Dr. Irina Gewinner
Lea Kolb
Mara Esser
Josina Heidel

Institut für Soziologie
Leibniz Universität Hannover

Gefördert durch das niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK)

- Förderinitiative ,Zukunftsdiskurse‘ -

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung: aktuelle Diskurse rund um Diversität und Vorurteile	...3
2	Lösungsansätze für eine vorurteilsfreie/diversitätsoffene Schule	...4
3	Lösungsansätze für vorurteilsfreie Berufswahl	...6
4	Sollen traditionelle Rollenbilder denn aufgebrochen werden?	...10
5	Perspektive: Vision einer diversitätsoffenen Schule	...11
6	Perspektive: Vision einer diversitätsoffenen Berufswahl	...13
7	Literaturverzeichnis	...16

1. Einleitung

Verallgemeinerungen, Vereinfachungen und Pauschalisierungen sind unverzichtbar, um die Fülle alltäglicher Reize aus der Umwelt aufzunehmen sowie Bekanntes von Unbekanntem zu unterscheiden. Denn in erster Linie helfen sie dabei, Informationen zu strukturieren und das kognitive System der Menschen zu entlasten. Verallgemeinerungen in Form von Vorurteilen und Stereotypen werden dann zu einer gesellschaftlichen Herausforderung, wenn sie die Benachteiligung sozialer Gruppen¹ zur Folge haben. Denn wenn die von Vorurteilen geprägte Wahrnehmung auf die Handlungsebene übertragen wird, handelt es sich um Diskriminierung. Die zugrundeliegenden positiven wie negativen Stereotype sind dabei selten individuell, sondern werden in Sozialisationsprozessen übernommen.

In einer zunehmend globalisierten Gesellschaft gewinnt der Umgang mit Vielfalt, mit dem vermeintlich „Fremden“ immer mehr an Bedeutung. In einer vielfältigen Gesellschaft wird es zunehmend wichtig, allen sozialen Gruppen eine Stimme zu geben und diese somit zu repräsentieren. Soziale Partizipation ist ein fester Bestandteil einer nachhaltigen Gesellschaft, die vorurteilsfreie Meinungsbildung erfordert sowie Diversität als Norm akzeptiert. So werden sowohl auf wissenschaftlicher, als auch auf politischer und gesellschaftlicher Ebene Themen wie Diskriminierung oder gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit kontrovers diskutiert. Wie ist umzugehen mit einer immer größer werdenden gesellschaftlichen Vielfalt?

Der Macht der Vorurteile als Hindernisse für die Diversität widmet sich das Projekt, das an der Leibniz Universität Hannover 2020-2021 mit Unterstützung vom niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) durchgeführt wurde. Es zielte darauf ab, eine Reflexion über die alltäglichen Stereotypisierungen durch wissenschaftliche Expertise anzustoßen und in der Öffentlichkeit für das Thema zu sensibilisieren. Der Fokus wurde auf Vorurteile und Handlungsoptionen zwecks Stiftung der Diversität in Schule und Beruf gelegt, da die letzteren die zentralen Sozialisationsinstanzen im Leben eines jeden Individuums darstellen.

¹ Diese Gruppen werden im wissenschaftlichen Diskurs anhand sogenannter Differenzkategorien unterschieden. Der Begriff Differenzkategorie beschreibt, dass feststellbare Unterschiede sozial konstruiert sind, also durch soziale Interaktionen entstehen (vgl. Bräu & Schlickum 2015). Sind diese Interaktionen durch negative Vorurteile beeinflusst, wirkt sich dies negativ für die Schüler:innen aus (vgl. Fereidooni & Zeoli 2016).

Um sich mit den aktuellen Diskursen auseinanderzusetzen, wurde der wissenschaftliche Diskurs zu den beiden Themen analysiert und für eine breite und vielfältige Öffentlichkeit zugänglich und verständlich gemacht, um so einen Beitrag zur gesellschaftlichen Debatte auf verschiedenen Ebenen zu leisten. Zusätzlich wurde der öffentliche Diskurs in die Analyse einbezogen, was in Form einer Untersuchung der Zeitungsartikel erfolgte. Mittels einer Diskursanalyse wurden im Teilbereich ‚Schule‘ 91 wissenschaftliche Referenzen aus der Zeitperiode 2010-2020 ausgesucht. Im öffentlichen Diskurs wurden 110 relevante Artikel aus „Der Tageszeitung“ (TAZ) sowie „Frankfurter Allgemeinen Zeitung“ (FAZ) ausgesucht. Um ein Abbild im Teilbereich ‚Berufswahl‘ zu erhalten, wurden bei der Recherche wissenschaftlicher Literatur 85 Referenzen aus den Jahren 2010 bis 2020 herausgearbeitet. Die Angaben zum öffentlichen Diskurs beziehen sich auf die Ergebnisse einer Zeitungsrecherche. Dabei wurden 28 thematisch relevante Artikel aus „Der Tageszeitung“ (TAZ) sowie 29 Artikel aus der „Frankfurter Allgemeinen Zeitung“ (FAZ), alle im Zeitraum von 2017 bis 2020 veröffentlicht, ausgewählt.

2. Lösungsansätze für eine vorurteilsfreie/diversitätsoffene Schule

Sowohl der wissenschaftliche, als auch der öffentliche Diskurs setzen sich mit der Problematik der Vorurteile – deren Entstehung, Reproduktion und Persistenz – im schulischen Bereich auseinander. Der öffentliche Diskurs bezieht sich an zahlreichen Stellen auf Erkenntnisse aus dem wissenschaftlichen Bereich. Zum einen wird auf wissenschaftliche Studien und Berichte verwiesen, zum anderen bilden die letzteren in einigen Fällen sogar den Anlass einer Auseinandersetzung mit dem Themenbereich. Deutlich werden die Verknüpfungen an Zeitungsinterviews mit Expert:innen aus der Wissenschaft, welche somit Teil beider Diskurse sind. Unterschiede zwischen den Diskursen lassen sich vor allem hinsichtlich der Schwerpunktsetzung erkennen. Während in der Wissenschaft Vorurteile im schulischen Kontext vor allem auf die Differenzkategorien Geschlecht, Nationalität und soziale Herkunft (Ditton 2010) zurückgeführt werden, befasst sich der aktuelle öffentliche Diskurs überwiegend mit den Merkmalen ‚Migrationshintergrund‘ und ‚Religion‘ bzw. den mit diesen verbundenen Diskriminierungsformen des Rassismus und Antisemitismus. Zudem nimmt der öffentliche Diskurs meist Bezug auf aktuelle, oft eindrücklich dargestellte Begebenheiten und Momentaufnahmen, wohingegen sich der wissenschaftliche Diskurs meist auf länger angelegte Beobachtungen oder Studien bezieht.

In den Zeitungsartikeln lässt sich eine klare diversitätsbefürwortende Haltung erkennen. Dies zeigt sich zum einen an der kritischen Auseinandersetzung mit politischen Vorschlägen und Maßnahmen, die die Diversität an Schulen einschränken. Zudem werden gruppenbezogene diskriminierende Handlungen und Äußerungen – sowohl von Schüler:innen oder Lehrkräften innerhalb der Schule, als auch in der Gesamtgesellschaft – im öffentlichen Diskurs klar als problematisch dargestellt. Nichtsdestotrotz wird Diversität an einigen Stellen (vgl. FAZ 02.02.2019; FAZ 01.10.2020) als Herausforderung wahrgenommen. Oft wird sie in Verbindung mit einer Überforderung von Lehrkräften oder des Schulsystems im Allgemeinen gebracht, auch aus dem Empfinden heraus, dass die Umsetzung der diversitätsstiftenden Konzepte in den Zuständigkeitsbereich der Schulen fallen und somit den ohnehin ambitionierten gesellschaftlichen Auftrag überspannen.

Bemerkenswert ist, dass sowohl im wissenschaftlichen, als auch im öffentlichen Diskurs nicht nur aktuelle Probleme in Bezug auf Vorurteile im schulischen Bereich, sondern auch Lösungsansätze und konkrete Maßnahmen, die zu einem gelingenden und diskriminierungsfreien Umgang mit Diversität in Schulen führen sollen, diskutiert werden. Diese Orientierung deutet auf einen bewussten Umgang mit Vorurteilen hin, stellt allerdings jeweils einen anderen Blickwinkel auf Diversität in den Vordergrund. Die Lösungsansätze lassen sich in folgende drei Handlungsrichtungen aufgliedern:

- a *Reaktive Lösungsansätze* diskutieren ein wirksames und nachhaltiges Vorgehen gegen diskriminierende Vorkommnisse und setzen dabei an verschiedenen Instanzen bzw. bei verschiedenen Akteur:innen an.
- b *Präventive Lösungsansätze* widmen sich der Überlegung, wie Diversität in Bildung und Schule so thematisiert, eingebunden und gelebt werden kann, dass stereotype Vorurteile von Seiten der Lehrer:innen und Schüler:innen schon bevor sie eine negative Wirkung entfalten beseitigt oder gar nicht erst entwickelt werden können.
- c *Gerechtigkeitsstiftende Lösungsansätze* zielen darauf ab, einen Weg zu finden, wie unterschiedliche Voraussetzungen für den persönlichen, schulischen oder beruflichen Werdegang vorurteilsfrei im Sinne von „equity“ im Schulalltag berücksichtigt werden können.

3. Ergebnisse: Lösungsansätze für vorurteilsfreie Berufswahl

Mit dem Begriff ‚Berufswahl‘ soll dabei ein breites Spektrum, das sowohl den Bereich der Berufswahl, als auch den Bereich der Studienfachwahl umfasst, abdeckt werden. Beide Bereiche werden im deutschen Gebrauch wegen der unterschiedlichen Bildungslaufbahnen, mit denen sie verbunden sind, normalerweise getrennt behandelt. Für die ganzheitliche Betrachtung der beiden Teilbereiche spricht, dass es sich mit dem Bezug auf den ‚Beruf‘ um eine langfristige Perspektive für eine Person in der Findungsphase handelt. Sie wählt – unter Einfluss gesellschaftlicher Parameter – einen Beruf, im Sinne einer Tätigkeit, die sie auf dem Arbeitsmarkt nach einer Ausbildung oder einem Studium ausüben will, weshalb die Studienfachwahl eine ‚Berufswahl‘ mit impliziert. Außerdem lässt sich argumentieren, dass bei Berufs- und Studienfachwahl ähnliche sozialstrukturelle und kulturell bedingte Mechanismen zum Tragen kommen. Die Berufswahl in ihrer Gesamtheit ist – bedenkt man, dass ein Mensch häufig den Großteil seines Lebens einer beruflichen Tätigkeit nachgeht – sowohl von persönlicher Relevanz, als auch – denke man beispielsweise an die Auswirkungen von Personalmangel in bestimmten Branchen - von gesamtgesellschaftlichen Interesse.

Ähnlich wie beim thematischen Fokus ‚Schule‘ behandeln sowohl die aktuelle Forschung, als auch die öffentliche Debatte die Berufswahl und einhergehende Vorurteile. Allerdings werden im wissenschaftlichen und öffentlichen Diskurs Diversität und Berufswahl unzureichend zusammengedacht. Die Auseinandersetzung mit Diversität geschieht hauptsächlich über die Negativ-Komponente, indem die Beschreibung von Vorurteilen, die bei der Berufswahl zum Tragen kommen und aufgrund derer eine Auseinandersetzung mit Diversität relevant wird, in den Vordergrund tritt. Die Vorurteile setzen dabei an verschiedenen Stellen – dem Beruf selbst, den Personen, die einen Beruf ausüben oder Personen, die einen Beruf potenziell ausüben könnten – an. Am stärksten ausgeprägt ist die Verbindung zum Diversitäts-Gedanken bei Vorurteilen, die Menschen an einer freien Berufswahl hindern oder sie dahingehend einschränken. Diversität wird dabei im Sinne fehlender Diskriminierung einzelner Personengruppen verstanden.

Die Vorurteile über einen Beruf an sich sind inhaltlicher Natur und richten sich an die konkreten Tätigkeiten, die ein Beruf erfordert, die herrschenden Arbeitsbedingungen oder die Ausbildung bzw. das Studium, das zu diesem führt. Als Beispiele hierfür werden im öffentlichen Diskurs unter anderem die Vorstellungen genannt, dass es Informatikstudium nur um das

Programmieren gehe (vgl. FAZ 21.04.2018), das Influencer:innen-Dasein kaum mit Arbeit, dafür aber mit Luxus verbunden sei (vgl. FAZ 08.12.2018) oder Verwaltungsangestellte ausschließlich dem Willen der Politik unterlägen (vgl. TAZ 06.12.2020). Die Vorurteile werden allerdings meist entkräftet. Dies zeigt, dass ein realistisches Bild von einem Beruf bei der Berufswahl unabdingbar ist, um diese für die Betroffenen und die Arbeitgebenden erfolgreich zu gestalten. Hier ist es wichtig, jungen Menschen schon möglichst bald auf ihren Weg in die Erwerbstätigkeit zu begleiten, ihnen verschiedene Berufe vorzustellen und ihnen Orientierungshilfen zu geben. Außer bereits bestehenden Maßnahmen können mehrere kurze Praktika in der Übergangsphase zwischen Schule und weiteren Bildungsstätten einen besonderen Platz einnehmen, wodurch die jungen Menschen verschiedene berufliche Tätigkeiten kennen lernen können.

Die Vorurteile über die Menschen, die einen Beruf ausüben beziehen sich auf deren erwartete Persönlichkeitseigenschaften, ihren sozialen Status oder auf Vorstellungen über ihr Privatleben. Beispiele hierfür sind die Annahmen, dass Boxer:innen „dumm“ seien (vgl. FAZ 28.01.2021), Reinigungskräfte ihren Job nur aufgrund von Armut ausüben würden (vgl. TAZ 05.07.2020) oder Grundschullehrer:innen selbst besonders viele Kinder hätten (vgl. FAZ 15.05.2017). Andere Berufsgruppen, wie die der Sexarbeiter:innen sind mit schwerwiegenden Stigmata verbunden (vgl. TAZ 22.07.2019). Aber nicht nur die Ausübung einer Erwerbstätigkeit, sondern auch das Fehlen einer solchen ist, wie durch Studien gezeigt werden konnte, mit Vorurteilen belegt. Besonders Bezieher:innen von Hartz-IV werden dabei mit der gesellschaftlich weit verbreiteten Vorstellung, dass sie „nicht arbeiten wollen“, verbunden – ein Klischee, das empirisch widerlegbar ist.

Die Vorurteile, die über bestimmte Menschengruppen bestehen und sie in ihrer Berufswahl, ihrem Berufseinstieg und in ihrer Berufslaufbahn einschränken, stehen im Zusammenhang mit den (diskriminierenden) Vorurteilen, die auch unabhängig von der Berufs-Thematik in vielen Gesellschaftsbereichen wirksam sind. Häufig richten sie sich vor allem gegen marginalisierte Gruppen und lassen sich auf verschiedene Differenzkategorien beziehen.

Der öffentliche Diskurs widmet sich dieser Kategorie der Vorurteile, ebenso wie der wissenschaftliche Diskurs, vor allem mit Blick auf die Differenzkategorie ‚Geschlecht‘ und thematisiert in diesem Kontext hauptsächlich, weshalb Frauen in bestimmten Berufsfeldern bzw. beruflichen Positionen unterrepräsentiert sind und kritisiert dies zumeist scharf. Dass auch Menschen mit Migrationshintergrund – oder z.B. aufgrund ihres Namens als solche gelesene – auf dem

Arbeitsmarkt benachteiligt werden und bei der Besetzung von Führungspositionen benachteiligt werden, geht unter anderem aus dem „Berichte der Antidiskriminierungsstelle des Bundes über die Benachteiligung von Migranten auf dem Arbeitsmarkt“ hervor (vgl. FAZ 08.02.2020). Diskutiert und problematisiert wird in diesem Kontext besonders die Beschäftigung von geflüchteten Menschen (vgl. TAZ 05.07.2020). Im Bereich ‚Behinderung‘ liegt das Hauptaugenmerk auf den ungleichen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt. Nach dem „Inklusionsbarometer Arbeit“ der Aktion Mensch sind „Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt noch nicht recht angekommen“ und der Prozentsatz der Arbeitslosen liegt bei ihnen doppelt so hoch, wie bei der Gesamtbevölkerung (11249_Zeit für neue Denkmuster, Absatz 11).

Insgesamt zeigt sich, dass die Berufswahl weiterhin stark an ein traditionelles Rollenverständnis gebunden ist. Damit Stereotype in der beruflichen Welt beseitigt werden können, muss eine Lösung auch im Privaten, wo das traditionelle Familienbild, welches vorrangig Frauen bei einer Unvereinbarkeit von Beruf und Familie in ihrer Karriere einschränkt, weiter dominant ist (vgl. FAZ 21.04.2018) ansetzen. Damit mehr Frauen in Führungspositionen kommen, braucht es einen Wandel im Privaten bzw. einen Wandel durch das Zusammenspiel von Privaten, Staat und Unternehmen (vgl. TAZ 13.01.2019). Diese Transformation muss sowohl von den Frauen, als auch von den Männern getragen werden (vgl. FAZ 21.04.2018). Der gesamtgesellschaftliche Anspruch an Änderungsprozesse lässt sich auch auf den Bereich der Inklusion von Menschen mit Behinderung übertragen. ‚Inklusionsfirmen‘ sind zwar erste Schritte, um die Benachteiligung am Arbeitsmarkt zu bekämpfen, müssen Barrieren jedoch in einer Vielzahl von Gesellschaftsbereichen abgebaut werden und Vorstöße auf politischer Ebene erfolgen (vgl. TAZ 03.12.2020).

In den Diskursen zur ‚Berufswahl‘ sind eindeutige – teils überschneidende – Schwerpunktsetzungen zu erkennen. Zum einen bezieht sich vor allem der wissenschaftliche Diskurs im Bereich der eingangs definierten ‚Berufswahl‘ vornehmlich auf den Unterpunkt der Studienfachwahl. Dieser Fokus lässt sich im öffentlichen Diskurs insofern wiederfinden, dass hauptsächlich Berufe, für deren Ausübung eine hohe Qualifizierung notwendig ist und die somit häufig das Resultat einer Studienfachwahl darstellen, in den Blick genommen werden. Es entsteht der Eindruck, dass vergleichsweise privilegierte Menschen – wie Journalist:innen, Politiker:innen oder Akademiker:innen – ein größerer Raum in der gesellschaftlichen Auseinandersetzung mit der Berufswahl eingeräumt wird und sie in der Position sind die Diskurse selbst verstärkt zu prägen.

Berufsgruppen, deren Tätigkeiten gesellschaftlich niedriger angesehen werden, bekommen auch in den Diskursen weniger Gehör und sind z.T. vollständig von Überlegungen zur Diversität exkludiert. Diese Beobachtung ist auch insofern interessant, dass in Deutschland das Ausbildungssystem im Vergleich zu anderen Ländern weiter präsent ist.

An zweiter Stelle richten sich auch die Überlegungen zu Vorurteilen und Stereotypen, die ihre Wirkung durch oder in der Berufswahl entfalten, nicht an alle Differenzkategorien gleichermaßen. Sowohl im öffentlichen, als auch im wissenschaftlichen Diskurs ist Geschlecht die mit Abstand am häufigsten diskutierte Kategorie. Andere Größen werden hingegen kaum oder gar nicht angesprochen. Problematisch ist neben der fehlenden Vielfalt innerhalb der Diversitätsdebatte, dass auch innerhalb der Kategorie Geschlecht ein einseitiger Fokus auf der Berufswahl von Frauen liegt. Die durchwegs als Problem thematisierte Tatsache, dass Frauen in MINT-Berufen und in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, wird dabei in den Blick genommen und in Appelle an Frauen umformuliert, ohne die sich daraus ergebenden Implikationen für die Berufswahl von männlichen oder diversen Jugendlichen zu betrachten.

Ansätze, die diskutieren, wie eine Entkopplung von Vorurteilen und Berufswahl und somit eine Stärkung der Diversität in diesem Bereich stattfinden kann, werden in den Diskursen zwar ergänzend zu den Problembeschreibungen hinzugezogen, nehmen jedoch vergleichsweise wenig Raum an und es bleibt bei oberflächlichen Überlegungen. Zu den meist rezipiertesten Lösungsansätzen zählt zum einen das Erlangen eines realistischen Bildes von Berufen. Konkret kann dieses im Rahmen der Schulbildung, durch die Berufsberatung oder die gezielte Thematisierung im Alltag (z.B. in den Medien) erfolgen. Weiter werden die Arbeitgeber:innen in die Verantwortung genommen und eine Veränderung der Unternehmenskultur als Schlüssel zu einer diversitätsfreundlicheren Arbeitswelt gesehen. Verbesserungsmöglichkeiten werden unter anderem bei den Bewerbungsverfahren und bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen (z.B. hinsichtlich der Arbeitszeit und des Arbeitsortes) verortet. Zuletzt gilt ein Aufbrechen, der in der gesamten Gesellschaft wirksamen Stereotype als Ausgangspunkt von Veränderungen in der Arbeitswelt, da sich Ungleichheiten im beruflichen Kontext aktuell häufig auf Ungleichheiten im privaten Raum zurückführen lassen. Diese Lösungsansätze können auf allen Handlungsebenen umgesetzt werden – makro (verbreitete Stereotype und Vorurteile), meso (Unternehmenskultur) sowie mikro (individuelle Vorstellungen von bestimmten Berufen).

Analog zu den defizitorientierten Ausführungen, beziehen sich auch die Maßnahmenpakete schwerpunktmäßig auf die Kategorie Geschlecht – ein Fokus der auch in der Praxis zu beobachten ist. Dabei würde es sich durchaus lohnen den Diversitätsaspekt bei der Berufswahl in seiner Gesamtheit zu denken und auch andere soziale Gruppen, die Benachteiligungen erfahren, gezielt zu berücksichtigen. Als Ausgangspunkte bieten sich die Lösungsvorschläge aus dem wissenschaftlichen und öffentlichen Diskurs dafür durchaus an – sie müssen allerdings weitergedacht und konkretisiert werden. Kann beispielsweise der in Bezug auf Geschlecht eingebrachte Vorschlag, eine atypische Berufswahl durch gezieltes Werben zu unterstützen auch für Kinder und Jugendliche bestimmter sozialer Schichten funktionieren? Oder ließe sich die Idee einer Vorgeschriebenen Quote von Frauen in Parteien auch auf Menschen verschiedener ethnischer Herkunft übertragen? Um diesen Fragen nachzugehen, braucht es einen stärker nach vorne gewandten Blick. Einzelne Unternehmen und Institutionen, aber auch die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit, müssen sich fragen, wie die Berufswelt der Zukunft aussehen soll und wie die ohnehin ablaufenden Wandlungsprozesse gezielt gesteuert werden können, um einen Mehrwert für möglichst viele Akteur:innen zu erzielen. Kritisch muss dabei hinterfragt werden, aus welcher Motivation heraus ‚Diversität‘ angestrebt wird und was von einzelnen Personen oder Unternehmen schlussendlich darunter verstanden wird. Von den Diskursen wird ‚Diversität‘ häufig als in sich logische Zielformulierung übernommen, ohne die Lesenden in die Überlegungen, weshalb Vielfältigkeit bei der Berufswahl und in der Berufswelt ein relevanter Faktor ist, mitzunehmen. Eine Auseinandersetzung mit den Vorzügen von Diversität jenseits ihrer aktuellen Bedeutung für das Image einer Organisation könnte dabei durchaus neue Diskussionen anstoßen, neue Akteur:innen mit einbeziehen und schließlich die Diversität als Einflussfaktor bei der Berufswahl stärker in den Fokus rücken.

4. Müssen die alten Rollenbilder aufgebrochen werden?

Rollenbilder von Frauen und Männern sind in unserer Gesellschaft fest verankert, sie begegnen uns im Schul-, Berufs-, und Privatleben. Durch Rollenbilder bzw. Geschlechterrollen werden bestimmte Verhaltensweisen oder Verhaltenserwartungen an die Geschlechter gerichtet, wie Frauen und Männer sind bzw. zu sein haben (vgl. Eckes 2010).

Die aktuellen wissenschaftlichen, sowie öffentlichen Diskurse konzentrieren sich hauptsächlich auf die traditionellen Rollenbilder der Frauen und die Abschaffung dieser. In diesen

Diskursen findet sich häufig wieder, dass Frauen verstärkt für technische Berufe begeistert werden sollen, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschaffen werden soll und weibliche Karrieren stärker gefördert werden sollen. So sind Diskussionen über den *Gender Pay Gap* und Frauen in Führungspositionen bei der Geschlechterpolitik allgegenwärtig (s. u.a. Maaß 2016; Sturn 2011; Thiessen & Villa 2010). Dabei stellt sich die Frage, ob und inwieweit das Aufbrechen von Rollenbildern als Lösungsansatz tatsächlich sinnvoll ist.

In den letzten Jahren entwickelte sich ein Diskurs zur Gleichstellung von Frauen und allgemein einer Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Boll 2020; Wanger 2015). Im Zuge dessen wird immer wieder betont: „Die Gleichberechtigung gelingt nur dann, wenn tradierte Rollenbilder aufgebrochen werden“ („Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen“ (BAG) - Frauenbeauftragte) (klischee-frei.de 2019). Durch höhere Bildungsabschlüsse und einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen folgte eine Abkehr vom Modell des traditionellen männlichen Familienernährers (vgl. Klenner & Klammer 2008). Frauen finden sich demnach verstärkt zwischen Familie UND Beruf wieder. Gleichzeitig wird jedoch dieses „UND“ zunehmend kritisiert (Menz & Thon 2016). So schrieb Nataly Bleuel beispielweise in der Süddeutschen von „Schrecklich perfekten Frauen“. Dabei betont sie „[...] den Selbstoptimierungsdruck junger Frauen, deren Selbstkontrolle und das Streben danach, die perfekte Mutter, die perfekte Arbeitnehmerin, die perfekte Liebhaberin zu sein und den perfekten Körper zu haben“ (Menz & Thon 2016: 155). Auf der anderen Seite wird also ein Diskurs deutlich, bei dem eine ideale Elternschaft bzw. die „perfekte Mutter“ und Kinderzentrismus im Vordergrund stehen (s. u.a. Böllert 2010; Menz & Thon 2016; Gerlach 2017; Bertram 2017). Diese widersprüchlichen Anforderungen sowohl eine ‚gute Mutter‘ als auch eine ‚gute Erwerbstätige‘ zu sein, stellen vor allem für Frauen mit Kindern eine Herausforderung dar, diese zu erfüllen. Aufgrund dieser parallelen und zugleich konkurrierenden Diskurse, wird somit das Aufbrechen traditioneller Rollen(bilder) fast unmöglich gemacht. Anstatt Rollenbilder aufzubrechen, sollte daher vielmehr ein bewusster Umgang mit diesen geschaffen werden. So sollten bereits Mädchen und Jungen beispielsweise über die schlechtere Bezahlung von Frauen, die geringeren Karrierechancen mit Kindern und damit einhergehenden Schwierigkeiten bei der Zurückführung auf den Arbeitsmarkt, sowie eine Unerwünschtheit einer Elternzeit von Vätern seitens der Unternehmen, aufgeklärt werden.

5. Vision einer diversitätsoffenen Schule

In den Diskursen, die im Laufe der Forschungsarbeit im Projekt analysiert wurden, liegt der Fokus ganz klar auf dem Ist-Zustand der Schulen in Deutschland. Ausgangspunkt der Auseinandersetzungen sind dabei in vielen Fällen Problembeschreibungen und Kritik an aktuellen Zuständen. Das Problembewusstsein für diskriminierende bzw. diversitätseinschränkende Handlungen im Schulkontext tritt sowohl bei den wissenschaftlichen, als auch den für Zeitungen tätigen Autor:innen deutlich hervor. Es herrscht ein breiter Konsens darüber, dass Berichte über Ausgrenzungserfahrungen von Schüler:innen oder Lehrer:innen aufgrund ihrer sozialen Gruppe oder menschenfeindliche Aussagen im Klassenraum der Vergangenheit angehören sollten. Klar scheint dabei zu sein, was sich wissenschaftlicher und öffentlicher Diskurs *nicht* für die Akteur:innen im Schulsystem wünschen. Dementsprechend folgen in den Diskursverläufen auf die Problembeschreibungen Lösungsvorschläge, die es sich zum Ziel gesetzt haben den negativ konnotierten Ist-Zustand zu beseitigen (siehe 2.). Der Schritt, der in den Diskursen letztendlich fehlt, ist die Bezugnahme auf die Zukunft und somit die Antwort auf die Frage, was folgt, wenn die negativ bewerteten Zustände in der Schule dank der vorgeschlagenen Maßnahmenpakete abgelöst wurden. Es sind ‚Visionen‘, die im Duden als „in jemandes Vorstellung besonders in Bezug auf Zukünftiges entworfenes Bild[er]“ (Duden 2021) definiert werden, die die Zielvorstellungen in eine konkretere Form bringen können. Denn auch die Negativformulierungen in den Diskursen laufen schlussendlich zu einer Zielvision zusammen – nämlich einem positiven Zusammenspiel von Schule und Diversität. Schulen und ihre Schüler:innen sollen auf Diversität vorbereiten sein, angemessen mit vorhandener Diversität umgehen können und diese, wenn notwendig, verteidigen. Die in den Diskursen dargestellten Probleme treten in einer idealen Zukunftsvision nicht auf, da die Gesamtgesellschaft ein positives Verhältnis zu Diversität hat. Vielfalt wird in einer Vielzahl gesellschaftlicher Bereiche – wie in der Erziehung oder in den Medien – in einem so ausreichenden Maße thematisiert, dass ein notwendiges Wissen über und ein Verständnis für verschiedene Lebensläufe und Lebensentwürfe bei allen Gesellschaftsmitgliedern vorhanden ist. Die Schule vermag es, als wichtige Sozialisationsinstanz dabei eine führende Rolle einzunehmen.

Zusätzlich zu einer diversitätsfreundlichen Sozialisation erhalten angehende Lehrer:innen eine Ausbildung, nach der sie über ein vertieftes Diversitäts-Wissen verfügen, ihre eigene Position im Gesellschaftsgefüge reflektieren können und Diskriminierungen als solche erkennen. Im Lehrplan

ist politische Bildung ein fester Bestandteil und Schüler:innen und Lehrer:innen kommen miteinander in den gesellschaftlichen Austausch. Ergänzend zum Schulunterricht werden externe Organisationen, die zusätzliche Gesellschaftsbereiche abbilden können, in den Schulalltag integriert. Jugendlichen bzw. jungend Erwachsenen, die das Schulsystem verlassen, können stereotype Vorurteile und Diskriminierungen schließlich als solche erkennen, ihr eigenes Handeln und Denken hinsichtlich dieser reflektieren und mit ihrem Wissen über Diversität adäquat auf Vielfalt, mit der sie in ihrem weiteren (beruflichen) Leben konfrontiert werden, reagieren. Um im Sinne der Diversität zu sozialisieren, wird auch innerhalb der Institution Schule ein positiver Umgang mit Heterogenität innerhalb des Klassenraums gepflegt. Schüler:innen aus unterschiedlichsten sozialen Kontexten werden im Lehrplan und bei der Unterrichtsgestaltung berücksichtigt und im Sinne eines gesellschaftlich geteilten Gerechtigkeitsverständnisses von den Lehrkräften, die ebenfalls verschiedenste soziale Merkmale haben, gleich behandelt. Diversität innerhalb der Schüler:innenschaft wird dabei als gewinnbringend empfunden und von den einzelnen Schulen in Zusammenarbeit mit den Eltern aktiv gefördert. Diskriminierung und von stereotypen Vorurteilen gehandeltes Verhalten gehört in der Vision einer diversitätsoffenen Schule der Vergangenheit an, sollte aber unter Bezugnahme auf diese weiterhin thematisiert werden und nicht als ausgeschlossen gelten. Tritt Diskriminierung – in welcher Form auch immer – auf, sollten Betroffene auf ein breit aufgestelltes Netzwerk an Reaktionsmöglichkeiten zurückgreifen können. Dabei ist sowohl im schulischen, als auch im gesamtgesellschaftlichen Kontext klar festgelegt, was als diskriminierend zu bewerten ist und welche rechtlichen bzw. schulinternen Konsequenzen dies für die Täter:innen zur Folge haben wird. Personen, denen diskriminierendes Verhalten entgegengebracht wurde, können sich an niedrigschwellige Anlauf- und Beratungsstellen innerhalb und außerhalb der Schule wenden und werden gezielt empowert.

Der hier vorgenommene Versuch, eine diversitätsoffene Schule zu beschreiben, basiert auf dem präventiven Lösungsansatz und umfasst eine Reihe von Handlungsoptionen, die systematisch umgesetzt werden können. Die geschilderten Verbesserungen stellen jedoch einen Idealtypus dar und sollen einer Utopie nicht gleichgesetzt werden.

6. Vision einer diversitätsoffenen Berufswahl

Für die diskursive Auseinandersetzung mit der ‚Berufswahl‘ gilt dabei im Grunde dasselbe, wie für die Thematisierung von Schule im Zusammenhang mit Diversität: Der Fokus liegt auf der als

problematisch angesehenen Gegenwart, die Zukunft soll das Ergebnis von Änderungsprozessen sein, doch wohin diese konkret führen, bleibt unklar. Das Formulieren von Visionen bietet sich somit auch hier als Ergänzung an. Spinnt man die Vision einer diversitätsoffenen Schule weiter, dürfte klar sein, dass sich das idealerweise in der Schule angeeignete Bewusstsein und der gesicherte Umgang mit Diversität auch auf das weitere Leben der Akteur:innen und somit auf den Prozess der ‚Berufswahl‘ auswirken wird. Verschiedene Instanzen, die bei der ‚Berufswahl‘ eine Rolle spielen – wie Führungskräfte, Kolleg:innen oder die sich in der Findungsphase befindende Person – sind Diversität gegenüber im Idealfall so positiv gestimmt, dass ein vorurteilsfreie Belegung von Studiums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen keine Fragen des Wollens, sondern nur noch eine Frage der dafür nötigen Mechanismen ist. Bei der Wahl eines Berufes bzw. einer beruflichen Tätigkeit müssen die Schulabgänger:innen dabei zunächst auf ein realistisches Bild über verschiedene Berufe zurückgreifen können. Schon zu Schulzeiten werden die Schüler:innen dafür mit Informationen zu verschiedenen Berufen konfrontiert – sei es im Rahmen des Schulunterrichts, auf Berufsmessen, durch Praktika oder Medieninhalte. Zusätzliche Unterstützung bei der Entscheidung für einen Beruf erhalten die jungen Menschen durch eine Berufsberatung, die sich an ihren Interessen und Stärken orientiert und somit gleichermaßen als ‚Lebensplanungsberatung‘ fungiert. Im Findungsprozess wird dabei besonders Wert darauf gelegt, Einflussfaktoren, wie stereotype Vorstellungen von Menschen, die einen bestimmten Beruf ausüben (können) oder (Geschlechter)rollen, auszuschalten. Der Fokus der Lebensplanungsberatung wird außerdem nicht auf den herkömmlichen Test der ‚Präferenzen‘ und ‚fachlichen Stärken‘ gelegt, sondern auf die ganzheitliche Lebensplanung der betroffenen Person, basierend auf deren Geschlechterrollenvorstellungen, Lebenszielen sowie Werten. Die Komponente der ‚Aufklärung‘ bzw. der Information über verschiedene berufliche Möglichkeiten nimmt hierbei eine wichtige Rolle ein.

Um den Einfluss von Rollenbildern zu beseitigen, ist auch im Hinblick auf die Gesamtgesellschaft ein Aufbrechen dieser im Gange. Zusätzlich werden Menschen, die eine für ihre soziale Gruppe atypische ‚Berufswahl‘ treffen wollen, besonders in ihrer Entscheidung unterstützt. Durch eigens zugeschnittene Initiativen, wie Weiterbildungen oder Mentoring-Programme und weitere Hilfenetzwerke, wird ihnen der Weg zu einer freien ‚Berufswahl‘ geebnet. Die ‚Berufswahl‘ wird dadurch vollständig von sozialen Merkmalen entkoppelt und es kommt zu einer größeren Homogenität innerhalb der Berufsgruppen. Gestützt wird dies durch Unternehmen und

Organisationen, die einem diversen Pool an Personen das Arbeiten bei ihnen ermöglichen. Dafür werden Auswahlverfahren so gestalten, dass Bewerber:innen gleicher Eignung unabhängig ihrer sozialen Merkmale die gleichen Chancen auf den Arbeitsplatz haben. Die Aufnahme der Erwerbsarbeit bezüglich der Arbeitsbedingungen muss dabei allen Personengruppen gleichermaßen möglich sein. Dies wird dadurch gewährleistet, dass die Unternehmen und Organisationen individuelle und flexibel auf die verschiedenen Voraussetzungen und Bedürfnisse (potenzieller) Arbeitnehmer:innen eingehen und sich die Unternehmenskultur offen für verschiedene Formen von Arbeit – z.B. bezogen auf Ort und Zeit – zeigt. Die Arbeitgebenden verstehen es dabei, Diversität innerhalb der Belegschaft zu ihrem Vorteil zu nutzen und sie profitieren von den unterschiedlichen Erfahrungshorizonten, Perspektiven und Fähigkeiten.

Gerade aber eine diversitätsoffene, vorurteilsfreie Berufswahl stellt eine gesellschaftliche Herausforderung dar, weil sie mit individuellen Werten und Biographien eng im Zusammenhang steht. In einer Gesellschaft, die sich als demokratisch und vielfältig versteht, ist ein einheitlicher Weg zur Befreiung von Vorurteilen im Bereich ‚Berufswahl‘ komplex und mühsam. Die Diskursanalyse demonstriert, dass sich sowohl die wissenschaftliche, als auch die öffentliche Debatte oft problemorientiert gestalten, während lösungsorientierte Argumentationen noch wenig Platz finden. Umso wichtiger war es für die Projektgruppe, die Lösungen zusammenzuführen und in einer Vision über die zukünftige Berufswahl zu beschreiben.

Literaturverzeichnis

Bertram, H. (2017): Kinder – Mütter – Väter: Care im Wandel – 80-Stunden-Woche, Supermom, normierte Kindheit und Marginalisierung der Väter. In: Schlemmer, E., Lange, A. & Kuld, L. (Hrsg.): *Handbuch Jugend im demografischen Wandel: Konsequenzen für Familie, Bildung und Arbeit*. Beltz, S. 44-71.

Boll, C. (2020): Gleichberechtigung: Salto vorwärts oder rückwärts?, Wirtschaftsdienst, Heidelberg: Springer Verlag, 100 (5), S. 309.

Böllert, K. (2010): Frauen in Familienverhältnissen: Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, In: Böllert, K. (Hrsg.): *Frauenpolitik in Familienhand? Neue Verhältnisse in Konkurrenz, Autonomie oder Kooperation*, S. 99-110.

Bräu, K., & Schlickum, C. (2015). Einleitung in den Sammelband. In K. Bräu & C. Schlickum (Eds.), *Soziale Konstruktionen in Schule und Unterricht: Zu den Kategorien Leistung, Migration, Geschlecht, Behinderung, Soziale Herkunft und deren Interdependenzen* (pp. 11–16). Barbara Budrich.

Daubner, L. (2020, December 6). Klimakids, geht in die Verwaltung! TAZ.

Ditton, H. (2010). Der Beitrag von Schule und Lehrern zur Reproduktion von Bildungsungleichheit. In R. Becker & W. Lauterbach (Eds.), *Bildung als Privileg: Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit* (pp. 247–276). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Duden (2021): Vision, die. URL: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Vision> [Zugriffsdatum: 02.11.2021].

Eckes, T. (2010): Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorien, Methoden, Empirie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Ehrhardt, C. (2018, December 8). Karriere rund ums Ich. *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, C1.

Fereidooni, K., & Zeoli, A. P. (2016). Managing Diversity-Einleitung. In K. Fereidooni & A. P. Zeoli (Eds.), *Managing Diversity: Die diversitätsbewusste Ausrichtung des Bildungs- und Kulturwesens, der Wirtschaft und Verwaltung* (pp. 9–18). Springer VS.

Fromm, A., & Kruse, J. (2019, January 13). “Rabenmutter? Was soll das sein?” TAZ.

Gerlach, I. (2017): Elternschaft und Elternpflichten im Spannungsfeld zwischen Leitbildern und Alltag. In: Gerlach, I. (Hrsg.): Elternschaft: Zwischen Autonomie und Unterstützung. Springer VS., S. 21-48.

Hecht, P. (2019, July 22). Lovemobil mit Rotlichtalarm. *TAZ*.

Hecker, A. (2021, January 28). "Boxer sind nicht dumm, im Gegenteil." *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 27.

Heinemann, M. (n.d.). Zeit für neue Denkmuster. *TAZ*.

Janert, J. (2018, April 21). "Wir brauchen neue Rollenbilder." *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, C1.

Janert, J. (2020, February 8). Nomen mit Omen. *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, C1.

Kalarickal, J. (2020, December 3). "Werkstätten fehlt der Mindestlohn." *TAZ*.

Klenner, C. & Klammer, U. (2009): Weibliche Familienernährerinnen in West- und Ostdeutschland – Wunschmodell oder neue Prekarität? In: *Forschung Gleichstellung: Bd. 8. Rollenleitbilder und -realitäten in Europa: Rechtliche, ökonomische und kulturelle Dimensionen; Dokumentation des Workshops, 20. - 22. Oktober 2008* (1. Aufl.). Nomos-Verl, S. 58-80.

Klischee-frei.de (21.02.2019): „Die Gleichberechtigung gelingt nur dann, wenn tradierte Rollenbilder aufgebrochen werden“. URL: https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_92316.php [Zugriffsdatum: 02.11.2021]

Kusicke, S. (2019, February 2). Brennpunkt Schule. *FAZ.NET*.

Lang, S. (2020, July 5). "Sauberes Gefühl." *TAZ*.

Maaß, K. (2016): Frauenquote oder das Märchen von der Gleichberechtigung. In: Buchenau P. (Hrsg.) Chefsache Frauenquote. Springer Gabler, Wiesbaden.

Menz; M. & Thon, C. (2016): Familie und Beruf – oder? Hegemoniale Diskurse, (un)zureichende Alternativen und die Suche nach dem ‚guten Leben‘. In: Budde, Jürgen, Offe; Susanne; Tervooren, Anja (Hrsg.): Das Geschlecht der Inklusion. Opladen. Berlin: Toronto: Verlag Barbara Budrich - (Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft; 12), S. 155-177.

Putzfrauen haben viele Kinder. (2017, May 15). *FAZ.NET*.

Steppat, T. (2020, October 1). Schule in herausfordernder Lage. *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 3.

Sturn, R. (2011): Familienpolitik zwischen Krise und Paradigmenwechsel. In: Kreimer, M. (Hrsg.): *Paradigmenwechsel in der Familienpolitik* (1. Aufl.). VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 7-32.

Thiessen, B. & Villa, P. I. (2010). Entweder – oder? Mutterschaft zwischen Fundamentalismen und vielschichtigen Praxen. Vorab-Onlinepublikation. (Querelles-net, Jg. 11, Nr. 2 (2010): Familie).

Wanger, S. (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet, IAB-Kurzbericht, No. 4/2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.