



BERUFSZIEL INFORMATIKERIN ODER PFLEGEFACHMANN?

Geschlechtersegregation in Ausbildungs- und Berufsverläufen in der Schweiz.

Ergebnisse des NFP60-Projekts: „Kontinuität und Wandel von Geschlechterungleichheiten in den Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz“

Projektteam: Prof. Dr. Andrea Maihofer, Prof. Dr. Manfred Max Bergman, Dr. Sandra Hupka, Dr. Nina Wehner, Dr. Karin Schwiter, Dr. Evéline Huber und Dr. Shireen Kanji, Zentrum Gender Studies und Seminar für Soziologie der Universität Basel

Von Prof. Dr. Andrea Maihofer, Dr. Nina Wehner, Dr. Karin Schwiter, Dr. Sandra Hupka (von links nach rechts)

Im europäischen Vergleich verlaufen Ausbildungs- und Berufsbiografien in der Schweiz noch immer besonders ausgeprägt in geschlechtstypischen Bahnen. Auch heute noch werden Frauen hierzulande selten Informatikerinnen und nur wenige Männer lassen sich zu Pflegefachmännern ausbilden. Als siebenköpfige Forschungsgruppe am Zentrum Gender Studies und dem Seminar für Soziologie der Universität Basel unterzogen wir diese fortbestehenden Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 60 einer detaillierten Analyse. Wir identifizierten eine Reihe von Mechanismen, die für die fortbestehende horizontale Geschlechtersegregation in der Berufswelt verantwortlich sind und können auf dieser Grundlage Hinweise geben, wo Ansatzpunkte für deren Überwindung liegen.

Worin liegt die ausgeprägte Geschlechtersegregation im Schweizerischen Ausbildungs- und Berufssystem begründet? Und warum erweist sie sich als so ausgesprochen beharrlich? Um Aufschluss über diese Fragen zu erhalten, untersuchten wir gegenwärtige geschlechtsspezifische Ausbildungs- und Berufsverläufe junger Frauen und Männer in der Schweiz.

Dazu kombinierten wir quantitative und qualitative Forschungsmethoden: Für die quantitativen Analysen wurde der Datensatz der TREE-Studie (Transition von der Erstausbildung ins Erwerbsleben) verwendet. Die TREE-Studie (<http://tree.unibas.ch>) ist die erste repräsentative nationale Längsschnittuntersuchung zum Übergang Jugendlicher von der Schule ins Erwerbsleben in der Schweiz. Die Stichprobe umfasst rund 6000 Jugendliche, die im Jahr 2000 an der PISA-Studie teilnahmen und im selben Jahr als rund 16-Jährige die obligatorische Schulpflicht beendeten. Die Jugendlichen wurden seither in ungefähr jährlichen Abständen zu ihrem weiteren beruflichen Werdegang befragt. Zusätzlich führten wir mit 33 ausgewählten Personen aus der TREE-Stichprobe rund 10 Jahre nach Schulabschluss rückblickende biografische Interviews zu ihren Ausbildungs- und Berufsverläufen.

Den Forschungsergebnissen zufolge ist der Handlungsbedarf seitens der Politik und Berufsbildung im Bereich der horizontalen beruflichen Geschlechtersegregation noch dringlicher als ohnehin schon bekannt. Es zeigte sich nämlich, dass die Segregation auch in der Generation der heute Mitte-Zwanzigjährigen nicht im Schwinden begriffen ist. Vielmehr kann eine ganze Reihe von Mechanismen identifiziert werden, die zu ihrer Aufrechterhaltung beitragen. Sie zu überwinden, stellt eine beträchtliche gesellschaftliche Herausforderung dar.

Geschlechtsuntypische Ausbildungs- und Berufsverläufe sind nach wie vor selten

Wie die Projektergebnisse sichtbar machen, unterscheiden sich die Ausbildungswege von Frauen und Männern noch immer deutlich. In den schulischen Ausbildungen überwiegen die Frauen, in der betrieblichen Berufsbildung die Männer. Auch in der Kohorte der heute Mitte-Zwanzigjährigen sind geschlechtsuntypische Ausbildungsverläufe ausgesprochen selten: Lediglich 3% der jungen Frauen und Männer möchten als 16-Jährige einen Beruf ergreifen, in dem ihr Geschlecht weniger als 30% der Beschäftigten ausmacht, und sind sieben Jahre später auch in einem solchen geschlechtsuntypischen Berufsfeld tätig.¹

Frauen streben häufiger geschlechtsuntypische Ausbildungswege an als Männer. Es gelingt ihnen jedoch seltener, sich in diesen Berufsfeldern tat-

¹⁾ Die in der Stichprobe enthaltenen Studierenden konnten hierbei nicht berücksichtigt werden, da sie im bisherigen Beobachtungszeitraum noch nicht auf dem Arbeitsmarkt Fuss gefasst haben. Die Angaben beziehen sich also auf junge Erwachsene, die nach Abschluss der Sek. II erwerbstätig sind.

sächlich zu etablieren, obwohl sie im Schnitt bessere schulische Voraussetzungen mitbringen. In diesem Ergebnis wird die Hierarchisierung der Berufswelt nach Geschlecht deutlich. Da männertypische Berufe tendenziell einen höheren Status haben, sind sie attraktiver und werden entsprechend häufiger angestrebt. Gleichzeitig sind sie für Frauen schwieriger zu erreichen als die tendenziell statistiefern frauentypischen Berufsfelder. Insgesamt dokumentieren unsere statistischen Analysen der Ausbildungsverläufe das Fortbestehen einer ausgeprägten horizontalen beruflichen Segregation in der Schweiz.

Zusätzliche Segregation innerhalb der Berufe

Die berufsbiografischen Interviews lieferten darüber hinaus Hinweise, dass das effektive Ausmass der Geschlechtersegregation in der Berufswelt noch stärker ausfällt als statistisch nachweisbar. Bei einigen als «geschlechtsuntypisch» ausgewählten Fällen fanden sich Männer in frauentypischen Berufen oft in «Männernischen» wieder und Frauen in den männertypischen Berufen in «Frauennischen». So findet sich unter den Interviewten beispielsweise eine Frau, die als Montagearbeiterin der Metallverarbeitungsbranche zugeordnet ist, in der entsprechenden Firma jedoch hauptsächlich Sekretariatsarbeiten erledigt. Eine Konstrukteurin betreut in ihrer Firma die Messestände und gleich mehrere interviewte Pflegefachmänner arbeiten nicht in der Pflege am Krankenbett, sondern als Berufsbildner oder Anästhesieassistenten.

Da diese geschlechtstypischen Nischen sich als so häufig erwiesen, war es trotz der grossen Ausgangsstichprobe schwierig, überhaupt genügend untypische Fälle für die Interviews zu finden. Aufgrund dieser zusätzlichen Segregation, welche in statistischen Daten unsichtbar bleibt, ziehen wir den Schluss, dass die Zahl der Personen mit geschlechtsuntypischer Berufstätigkeit überschätzt wird.

Frühe Notwendigkeit sich für einen Beruf zu entscheiden und wenig Spielraum für spätere Wechsel im Schweizer Ausbildungssystem

Welche Mechanismen tragen zu dieser ausgeprägten Segregation bei? Ein erstes Ursachenbündel bildet das Ausbildungssystem selbst: Erstens findet die zentrale berufsbiografische Weichenstellung im Schweizer Ausbildungssystem im internationalen Vergleich zu einem sehr frühen Zeitpunkt statt. Beim Übergang von der obligatorischen Schule in die berufsbildenden oder allgemeinbildenden Ausbildungsgänge der Sekun-



darstufe 2 sind die Jugendlichen erst 15 bis 16 Jahre alt. In dieser Lebensphase orientieren sich die meisten Jugendlichen stark an Geschlechterstereotypen und wagen es nur selten, Geschlechtergrenzen zu überschreiten. Zweitens belegen die Analysen der Ausbildungsverläufe, dass die Ausbildungsberufe in der Schweiz eng an die späteren Erwerbsberufe gekoppelt sind. Dies macht es schwierig, von einmal eingeschlagenen Ausbildungswegen später noch abzuweichen. Diese beiden Merkmale des dualen Ausbildungssystems der Schweiz identifizieren wir als erste Schlüsselmechanismen, die zu einer ausgeprägten beruflichen Geschlechtersegregation beitragen.

Untypische Berufe kommen nicht ins Blickfeld – auch nicht in der Berufsberatung

In den Interviews wurde zudem deutlich, dass die befragten Frauen und Männer in ihrer bisherigen Bildungsbiografie kaum je mit der Möglichkeit, einen geschlechtsuntypischen Beruf zu ergreifen, in Kontakt kommen. Wie die Befragten erzählen, nannten sie bereits als Kinder geschlechtsadäquate Wunschberufe. Auch während der Schulzeit und in Schnupperpraktika hätten sie geschlechtsuntypische Berufsfelder für sich selbst gar nie in Erwägung gezogen. Zum Zeitpunkt, in dem die Jugendlichen beginnen, sich konkret mit möglichen Berufen auseinanderzusetzen,

zen, ist ihr Blick in vielen Fällen bereits ausschliesslich auf geschlechtstypische Berufe eingeengt und blendet andere Interessen und Talente systematisch aus. Auch der Berufsberatung kommt in diesem Prozess eine geringe Bedeutung zu; die Befragten betrachten sie rückblickend als bedeutungslos für ihre eigene Berufsfindung. Die Beratungssituationen werden lediglich als punktuelle, einmalige Ereignisse erinnert, die keine nachhaltige Wirkung entfaltet haben und auch zu keiner Erweiterung der bis dahin vorhandenen Berufsorientierung führten. In dieser von Anfang an bestehenden Einschränkung der in Betracht gezogenen Berufe lokalisieren wir einen weiteren Mechanismus, der für die ausgeprägte Geschlechtstypik der Ausbildungswege mitverantwortlich ist.

Junge Erwachsene in untypischen Berufen haben höhere Ressourcen

Angesichts dieser Erkenntnisse stellt sich die Frage, welche Jugendlichen trotz dieser Ausgangslage den Weg in geschlechtstypische Berufe finden. Wie wir feststellen, bringen diejenigen Männer und Frauen, die als 16-Jährige einen geschlechtstypischen Beruf antizipiert haben und sich sieben Jahre danach in einem solchen Beruf wiederfinden, eine höhere Ressourcenausstattung mit als ihre Alterskolleginnen und -kollegen in geschlechtstypischen Berufen. Überdies weisen sie eine leicht geschlechtstypische Ressourcenkombination auf, indem Männer in geschlechtstypischen Berufen im PISA-Test etwas höhere Lesekompetenzen und Frauen im männerdominierten Beruf etwas bessere Mathematikleistungen haben als ihre gleichaltrigen Kolleginnen und Kollegen, die geschlechtstypische Ausbildungswege aufgenommen haben. Darüber hinaus zeichnen sie sich durch eine überdurchschnittliche Selbstwirksamkeit aus und ihre Eltern besitzen einen höheren Sozialstatus und mehr kulturelle Güter, wie Bücher und Kunstgegenstände. Es sind folglich nicht die schwachen Schülerinnen und Schüler, die in untypische Berufe abgedrängt werden, weil sie anderenorts den Einstieg nicht schaffen. Im Gegenteil: Wer als Mann einen frauentypischen oder als Frau einen männertypischen Beruf anstrebt und verwirklichen kann, bringt überdurchschnittliche Ressourcen mit. Wir interpretieren diesen Befund als Hinweis, dass es nach wie vor voraussetzungsvoller ist und deshalb mehr Ressourcen braucht, einen geschlechtstypischen Beruf zu erlernen als einen geschlechtstypischen.

In den Interviews berichten die jungen Erwachsenen mit untypischen Verläufen zudem von einem hohen Mass an Unterstützung und Bestätigung

aus ihrem Umfeld. Positive Rückmeldungen von Eltern, Geschwistern und anderen nahestehenden Personen sowie von Lehrpersonen, Ausbilderinnen und Ausbildnern sind zentral, damit ein geschlechtstypischer Weg nicht nur begonnen wird, sondern auch gelingt. Diese positiven Feedbacks bilden einen weiteren zentralen Faktor, welcher die voraussetzungsreicheren geschlechtstypischen Verläufe ermöglicht.

Untypische Berufsverläufe «lohnen» sich nicht für alle gleichermaßen

Des Weiteren zeigt die Studie: Einen geschlechtstypischen Beruf zu ergreifen lohnt sich für Männer und Frauen nicht gleichermaßen. Wie der Vergleich des antizipierten mit dem sieben Jahre später tatsächlich erreichten Berufsstatus sichtbar macht, hat ein Wechsel in einen frauentypischen Beruf den grössten Statusverlust, jener in einen männertypischen Beruf als einziger einen Aufstieg zur Folge. Höhere Statuswerte erreichen in erster Linie junge Frauen, die sich in neutralen oder männertypischen Berufsfeldern etablieren können. Eine Abweichung von geschlechtstypischen Ausbildungswegen ist für Frauen folglich lohnenswert. Für Männer mit konstant untypischen Verläufen ist die Bilanz hingegen negativ. Sie weisen sieben Jahre nach Schulabschluss trotz ihrer überdurchschnittlichen Ressourcenausstattung von allen Verlaufsgruppen den tiefsten Berufsstatus auf. Besonders frappierend sind die Analyseresultate jedoch generell bei den jungen Frauen und Männern, die frauentypische Berufe antizipieren und realisieren. Bei ihnen fällt nicht nur ihr tiefer erreichter Berufsstatus auf, sondern auch der geringe antizipierte Status, der mit frauentypischen Berufen verbunden ist. Einen frauentypischen Beruf zu ergreifen zahlt sich folglich weder für Frauen noch für Männer aus. Die darin sichtbar werdende Hierarchisierung der männler- und frauentypischen Berufe erachten wir als einen der Mechanismen, der insbesondere junge Männer von vornherein davon abhält, frauentypische Berufsfelder in Betracht zu ziehen.

Inkompatibilität von Familie und Beruf

Ein weiterer Segregationsmechanismus zeigt sich bei den jungen Erwachsenen mit geschlechtstypischen Berufen im Zusammenhang mit einer späteren Familiengründung. Männer wie Frauen fragen sich, wie sie ihren geschlechtstypischen Beruf mit ihren Familienplänen in Einklang bringen sollen. Mehrere Männer in frauentypischen Berufen thematisieren die Schwierigkeit, in ihrem Beruf genügend zu verdienen, um später eine Familie ernähren zu können. Frauen in männertypischen Berufen erwäh-

nen demgegenüber in erster Linie das Problem, zukünftige Familienarbeit mit einer Berufstätigkeit zu vereinbaren, in welcher Vollzeitarbeit gefordert ist. Sie befürchten, dass sie nach einer Familiengründung ihre heutige Arbeit aufgeben und auf weniger herausfordernde Tätigkeiten ausweichen müssen.

Doch die erwartete Unvereinbarkeit von Beruf und Familie kommt nicht erst dann zum Tragen, wenn ein Kinderwunsch tatsächlich realisiert wird. Sie kann Jugendliche mit geschlechtsuntypischen beruflichen Interessen und Fähigkeiten von vornherein davon abhalten, diese weiter zu verfolgen. Wie die statistischen Analysen belegen, wünschen sich Frauen, die eigenen Kindern bereits als 16-Jährige eine hohe Bedeutung zuweisen, häufiger frauentypische Berufe und sind sieben Jahre später auch häufiger in frauentypischen Berufen tätig.

Aufgrund dieser Ergebnisse betrachten wir die erwartete Inkompatibilität der Arbeitsorganisation und Entlohnung in geschlechtsuntypischen Berufen mit späteren familiären Verpflichtungen als einen weiteren Schlüsselmechanismus zur Erklärung der geschlechtsspezifischen Segregation in der Ausbildungs- und Berufswelt.

Wie Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen vermindern?

Die Ursachen für die Reproduktion der Geschlechtersegregation sind komplex und vielschichtig. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie machen deutlich, wie wichtig es ist, Berufsfindung nicht als punktuellen Entscheidungsmoment zu verstehen sondern als langfristigen biografischen Prozess. Berufsfindung muss als Verlauf gesehen werden, der in frühesten Kindheit beginnt und sich im Sinne einer durchgängigen geschlechtsspezifischen Sozialisation durch das gesamte Jugendalter weiter fortsetzt. Mit lediglich punktuell ansetzenden Sensibilisierungsmassnahmen ist die Überwindung ihrer Geschlechtsspezifität nicht zu erreichen. Das Problem erfordert weitreichende gesellschaftliche und politische Veränderungen. Aufgrund der Erkenntnisse aus dem Projekt lassen sich insbesondere drei konkrete Handlungsfelder identifizieren:

Es bedarf **erstens** einer wirksamen geschlechtersensiblen Begleitung junger Erwachsener in ihrem Berufsorientierungsprozess. Diese Begleitung sollte anders als die bisherige Berufsberatung oder auch der Berufswahl-

unterricht nicht lediglich punktuell, sondern langfristig stattfinden und inhaltlich breiter im Sinne einer Lebensplanung angelegt sein. Das beinhaltet, die Perspektive der jungen Erwachsenen auf geschlechtsuntypische Berufsfelder zu erweitern. Zudem gilt es, stets auch ihre antizipierten Familienrollen in die Diskussion einzubeziehen und Alternativen zu einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung auszuloten. Dies erfordert, sämtliche genannten Schlüsselpersonen (Lehrpersonen, Berufsberaterinnen, Erzieher, Jugendarbeiterinnen, Lehrmeister, Berufsbildnerinnen etc.) für ihre wichtige Rolle als Gatekeeper und Mentorinnen zu sensibilisieren.

Zweitens gilt es, beim Ausbildungs- und Berufssystem selbst anzusetzen: Ausbildungswege zu frauen- und männertypischen Berufen müssen äquivalent ausgestaltet werden. Berufe für beide Geschlechter attraktiv zu



machen, beinhaltet unter anderem, die Trennung in männertypische berufsbildende und frauentypische allgemeinbildende Ausbildungsgänge aufzulösen. Dazu gehört unter anderem, die räumliche und organisatorische Trennung von frauen- und männertypischen Ausbildungsgängen aufzubrechen. Geteilte Schulhäuser und gemeinsam besuchte allgemeinbildende Fächer würden es verhindern, dass sich junge Erwachsene in untypischen Ausbildungsgängen in ihren Klassen und Schulhäusern als kleine Minderheiten exponiert fühlen. Zudem sind die in frauentypischen Berufen häufig geforderten Mindestalter und Praktika vor Ausbildungsbeginn, sowie die teilweise fehlende Entlohnung während der Ausbildungszeit zu hinterfragen. Darüber hinaus ist die horizontale Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Berufsfeldern zu verbessern, damit Berufswechsel auch zu späteren Zeitpunkten in Ausbildungsverläufen leichter gelingen. Hierzu gilt es sämtliche Ausbildungswege systematisch auf geschlechtersegregierende Effekte zu prüfen und diese schrittweise abzubauen. Insbesondere sind Reformen und Neuschaffungen von Ausbildungsgängen zu nutzen, um solche Effekte zu reduzieren und die horizontale Durchlässigkeit von Ausbildungswegen zu verbessern.

In Bezug auf den Arbeitsmarkt schliesslich besteht die sehr grundlegende Herausforderung **drittens** darin, Berufe von ihrer Entlohnung und ihrer Arbeitsorganisation her so auszugestalten, dass sie nicht einen bestimmten vergeschlechtlichten Lebensentwurf aufzwingen. Dies bedarf einer Anpassung der Entlohnung in vielen frauentypischen Berufen und die Ermöglichung von flexiblen Arbeitszeiten, variablen Arbeitspensen und Erwerbsunterbrüchen in männertypischen Berufen, um eine Vielfalt an Lebensverläufen zu ermöglichen – für Frauen wie für Männer.

Auf unserer Homepage können die Zusammenfassungen sowie aus dem Projekt entstandene Publikationen eingesehen/heruntergeladen werden: genderstudies.unibas.ch/forschung/forschungsprojekte/geschlechter-ungleichheiten-in-ausbildungs-und-berufsverlaeufen

Prof. Dr. Andrea Maihofer ist Leiterin des Zentrum Gender Studies der Universität Basel.

Dr. Sandra Hupka-Brunner ist Senior Researcher am Seminar für Soziologie der Universität Basel und Co-Leiterin der TREE-Studie.

Dr. Karin Schwiter ist Oberassistentin am Geographischen Seminar der Universität Zürich.

Dr. Nina Wehner ist Forschungsassistentin am Zentrum Gender Studies der Universität Basel.