



Persistenz und Wandel von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen. Eine Mixed-Methods-Studie

Gleichstellungspolitische Herausforderungen

Projektteam:

Prof. Andrea Maihofer, Prof. Max Bergman, Dr. Evéline Huber, Dr. Sandra Hupka-Brunner, Dr. Shireen Kanji, Dr. Robin Samuel, Dr. Karin Schwiter, Dr. Nina Wehner

Kontakt:

Prof. Andrea Maihofer
Zentrum Gender Studies
Universität Basel
Steinengraben 5
4051 Basel
T: +41 61 267 08 75
andrea.maihofer@unibas.ch

November 2014



Gleichstellungspolitische Erfolge und Errungenschaften aufgrund der Studienergebnisse

Als zentrale gleichstellungspolitische Errungenschaft erachten wir, dass auch junge Frauen heute mit grosser Selbstverständlichkeit eine berufliche Identität entwickeln und diese auch ausleben. Ihre Ausbildung und ihre Erwerbstätigkeit verstehen sie nicht (mehr) als Übergangsbeschäftigung bis zu einer allfälligen Familiengründung und Mutterschaft, sondern sie bilden selbstverständliche und langfristige Bestandteile ihrer Lebensentwürfe und ihrer Identitätskonstruktionen. Erwerbstätigkeit ist auch für ihre Identität eine zentrale Identifikationsdimension geworden. Dieses (neue) Selbstverständnis junger Frauen deuten wir als eine bedeutsame historische Verschiebung in den Lebensentwürfen von jungen Frauen und Männern.

Trotz diesem Wandel der Geschlechterverhältnisse bleibt eine Hierarchie darin bestehen. Wie unsere Analysen dokumentieren, besteht insbesondere die Geschlechtsspezifik von Ausbildungs- und Erwerbsverläufen unvermindert fort. Bei der horizontalen beruflichen Geschlechtersegregation lassen sich kaum Fortschritte erkennen. Dieser auch aus anderen Studien zur Situation der Schweiz bekannte Befund bestätigt sich in unseren Resultaten. Geschlechtsuntypische Ausbildungs- und Berufsverläufe sind auch in der Generation der Mitte Zwanzigjährigen selten.

Als weitere gleichstellungspolitische Errungenschaft lässt sich die Art und Weise interpretieren, wie junge Erwachsene, die *geschlechtsuntypische* Ausbildungswege einschlagen – bestärkt durch positive Rückmeldungen von Personen und Institutionen – auch als kleine Minderheit in ihren Berufen eine stabile berufliche Identität entwickeln können. Sie wirken als Vorbilder für nachfolgende junge Erwachsene, indem sie Kinderbetreuer, Pfleger, Elektrikerin oder Kapitänin überhaupt erst als mögliche Berufsperspektiven sichtbar machen.

Gleichstellungspolitische Herausforderungen aufgrund der Studienergebnisse

Die ausgeprägte horizontale Geschlechtersegregation in der Berufswelt besteht auch in jener Generation fort, die gerade erst in den Arbeitsmarkt eintritt. Die bisherigen Anstrengungen zur Verminderung der Geschlechtsspezifik von Ausbildungs- und Berufsverläufen haben folglich bei weitem noch nicht zum gewünschten Erfolg geführt. Die fortbestehende berufliche Segregation ist in mehrerer Hinsicht problematisch:

- *Erstens* stellt die fortbestehende Geschlechtersegregation in der Berufswelt auf einer ganz grundlegenden Ebene ein Problem dar: Die ausgeprägte Geschlechtstypik von Berufen hält junge Erwachsene des jeweilig anderen Geschlechts davon ab, sich für diese Berufe zu interessieren und sie zu ergreifen. Sie schränkt sie dadurch ein, geschlechtsuntypische Fähigkeiten und Interessen überhaupt erst zu entwickeln, diese zu verfolgen und weiter zu stärken. Dadurch geht der Gesellschaft ein grosses Potenzial an Talenten verloren.
- Fähigkeiten aufgrund von vergeschlechtlichten Berufstypisierungen brach liegen zu lassen, ist *zweitens* auch aus Sicht des Arbeitsmarktes hochproblematisch. So zeichnet sich ausgerechnet in eini-



gen stark vergeschlechtlichten Berufsfeldern wie den technischen, IT- und Ingenieurberufen einerseits und den Pflege- und Erziehungsberufen andererseits ein sich verschärfender Fachkräftemangel ab. Damit ist es nicht zuletzt von volkswirtschaftlichem Interesse, vermehrt auch Nachwuchs aus dem jeweilig untervertretenen Geschlecht zu rekrutieren.

- *Drittens* müssen junge Erwachsene, die geschlechtsuntypische Ausbildungen anstreben, aufgrund der Geschlechterkonnotation ihrer Berufe überdurchschnittliche Voraussetzungen mitbringen, beziehungsweise zusätzliche Hürden überwinden, um sich in ihren Wunschberufen erfolgreich zu etablieren. In unseren Resultaten zeigt sich dies in der überdurchschnittlichen Ressourcenausstattung der geschlechtsuntypischen Verlaufsgruppen.
- Und *viertens* zeichnen sich Berufsfelder mit hohen Frauenanteilen in der Tendenz durch tiefere Entlohnung, geringere gesellschaftliche Anerkennung, beschränktere Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie generell schlechtere Arbeitsbedingungen aus als vergleichbare Berufe mit hohen Männeranteilen. In unseren Resultaten wird dies in der Auswertung des erreichten Berufsstatus sieben Jahre nach Schulabschluss sichtbar. Während Frauen in männertypischen Berufsfeldern einen vergleichsweise hohen Berufsstatus erreichen, verzeichnen sowohl Frauen als auch Männer in frauentypischen Berufsfeldern einen ausgesprochen tiefen Berufsstatus. Die horizontale berufliche Geschlechtersegregation führt durch ihre Verknüpfung mit der vertikalen Stratifizierung der Berufswelt in tendenziell statushöhere männertypische Berufe und statustiefere frauentypische Berufe folglich zu einer Reihe weiterer vergeschlechtlichter Chancenungleichheiten.
- *Fünftens* zeichnet die arbeitsorganisatorische und entlohnungsbezogene Ausgestaltung für männertypische und frauentypische Berufe ganz bestimmte Lebensentwürfe vor. Männertypische Berufe sehen meist eine ununterbrochene Vollzeitbeschäftigung vor, die es verunmöglicht, Erwerbsarbeit mit der Betreuung von Kindern oder Familienangehörigen zu vereinbaren. Frauentypische Berufe erlauben zwar Unterbrüche und Teilzeitbeschäftigung, können jedoch aufgrund ihrer tiefen Entlohnung und fehlenden Weiterqualifikationsmöglichkeiten oft keine unabhängige Existenzsicherung garantieren.
- Dieser Zuschnitt der Berufe auf geschlechterdifferente Arbeitszeit-, Entlohnungs- und Karrieremodelle ist *sechstens* auch deshalb problematisch, weil er zur Persistenz vergeschlechtlichter Arbeitsteilungsmodelle in Familien beiträgt. So zwingt er Paare in geschlechtstypischen Berufen in vielen Fällen dazu, sich bei der Ausgestaltung ihrer familiären Arbeitsteilung am Ernährer-Hausfrau-Modell zu orientieren. Er trägt damit zur Aufrechterhaltung einer aus gleichstellungspolitischer Sicht problematischen Ungleichheit bei der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit bei.

Die Persistenz der horizontalen Geschlechtersegregation in der Berufswelt stellt damit eine der zentralsten gleichstellungspolitischen Herausforderungen dar, die sich der Gesellschaft derzeit stellen. Sollen die mit ihr verbundenen Chancenungleichheiten wirkungsvoll vermindert werden, bedarf es in diesem Bereich verstärkter gleichstellungspolitischer Anstrengungen.



Rahmenbedingungen bisheriger Gleichstellungsmassnahmen

Die berufliche Geschlechtersegregation lässt sich nicht auf einen einzelnen dominanten Einflussfaktor oder einen entscheidenden biografischen Moment zurückführen. Es ist vielmehr das Zusammenspiel vieler verschiedener Faktoren und Mechanismen auf individueller, institutioneller und geschlechternormativer Ebene über den gesamten berufsbiografischen Verlauf hinweg, welche für die (Re)Produktion der Geschlechtersegregation massgeblich sind. Unsere Ergebnisse machen sichtbar, wie stark nach wie vor – entgegen der häufig suggerierten „freien Wahl“ – die bestehenden Bildungsinstitutionen und herrschenden Geschlechternormen die jeweiligen Berufsbiografien beeinflussen. Es ist daher aus unserer Sicht zentral, konkret nachvollziehbar zu machen, dass Berufsbiografien keineswegs das Ergebnis individueller freier Entscheidungen sind, sondern Resultat eines langfristigen, sehr komplexen Prozesses, der bereits in der Kindheit beginnt. Nur so lässt sich die Berufsfindung von einer rein individualisierten Perspektive lösen und als ein gesellschaftliches und damit historisch kontingentes Phänomen verstehen.

Aufgrund unserer Resultate lassen sich einige zentrale Mechanismen identifizieren, die massgeblich zur (Re)Produktion der Geschlechtersegregation beitragen. Wir wollen an dieser Stelle fünf davon ins Zentrum stellen:

- 1) Bei vielen jungen Erwachsenen kommen geschlechtsuntypische Berufe zu gar keinem Zeitpunkt ihres Berufsfindungsprozesses ins Blickfeld. Auch dem schulischen Berufsorientierungsunterricht und der Berufsberatung gelingt es in ihrer gegenwärtigen Ausgestaltung nicht, die enge Perspektive der jungen Erwachsenen auf geschlechtsuntypische Berufe auszuweiten.
- 2) Daneben zeigen unsere Ergebnisse, wie geschlechtsuntypische Ausbildungsverläufe zwar eine höhere Ressourcenausstattung erfordern, aber durch Bestärkungen und positive Rückmeldungen begünstigt werden können. Diese Feedbacks sind entscheidend, damit sich junge Erwachsene mit untypischen Verläufen in ihren Berufsfeldern etablieren und eine stabile berufliche Identität entwickeln können.

Um in einem ersten Schritt das Berufsspektrum der Jugendlichen zu erweitern und sie in einem zweiten Schritt in allfälligen geschlechtsuntypischen Berufsaspirationen zu bestärken, sind sämtliche Akteursgruppen angesprochen, die Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene auf ihren Ausbildungs- und Berufswegen begleiten: Erziehungs- und Lehrkräfte, Eltern und weitere Vertrauenspersonen, Lehrmeister- und Lernendenbetreuer_innen ebenso wie Berufsberater_innen. Sie alle können als Bezugspersonen und Mentor_innen zur Ausbildung und Stärkung einer geschlechtsuntypischen Berufsidealität beitragen oder ein schlummerndes Interesse an einem solchen Berufsfeld überhaupt erst wecken.

- 3) Wie unser Vergleich des aspirierten Berufs bei Schulabschluss im Jahr 2000 mit dem erreichten Beruf im Jahr 2007 demonstriert, lohnt sich ein geschlechtsuntypischer Weg aus Sicht des erreichten Berufsstatus zwar für Frauen, nicht aber für Männer. Die Ungleichheit zwischen frauen- und männertypischen Berufen in gesellschaftlicher Anerkennung und Entlohnung stellt für eine Reduktion der



Geschlechtersegregation ein massgebliches Hindernis dar. Die Anreize einen frauentypischen Beruf zu ergreifen sind zu schwach, die individuell benötigten Ressourcen und damit die Kosten eines solchen Berufs zu hoch. Dies hält, wie wir aufgrund unserer Ergebnisse vermuten, gerade junge Männer von vornherein davon ab, frauentypische Berufe in Betracht zu ziehen.

4) Bei den Frauen in männertypischen Berufen finden wir Hinweise darauf, dass sie aufgrund der diesen Berufsfeldern oft fehlenden Möglichkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren, grosse Probleme in ihrer weiteren beruflichen Entwicklung antizipieren. Hier zeichnet sich die dringende Notwendigkeit ab, arbeitsorganisatorische Veränderungen herbeizuführen, welche die Verbindung von Familien- und Berufsarbeit auch in männertypischen Berufsfeldern ermöglichen.

5) Die Verlaufsanalysen zeigen zudem, dass die im Bildungssystem sehr früh institutionalisierte fachliche Segregation in Kombination mit der ausgeprägten Pfadabhängigkeit der weiteren Ausbildungs- und Berufswege geschlechtstypische Verläufe begünstigt und spätere Wechsel in allfällige geschlechtsuntypische Berufsfelder nur schwer möglich sind. Hier gilt es die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Ausbildungswegen zu verbessern. Während in Bezug auf die vertikale Durchlässigkeit bereits einige Fortschritte erzielt und in vielen Berufen Weiterqualifikationsmöglichkeiten eröffnet wurden, besteht insbesondere bei der horizontalen Durchlässigkeit grosser Handlungsbedarf. Um der ausgeprägten Geschlechtersegregation entgegenzuwirken, müssen frühe geschlechtstypische Berufsentscheide im weiteren Ausbildungsverlauf bei Bedarf durch den Wechsel in andere Berufsfelder korrigiert werden können, ohne dass bereits erworbene Qualifikationen verfallen und der neue Ausbildungsweg ganz von vorne beschritten werden muss.

Die zentralen Akteursgruppen, die durch diese drei Reproduktionsmechanismen der Geschlechtersegregation angesprochen werden, sind vielfältig. Sie beinhalten unter anderem Lehrmeister_innen, Berufsbildungsfachleute und alle weiteren Personengruppen und Institutionen, die an der Ausgestaltung von Ausbildungswegen beteiligt sind. Weitere zentrale Schlüsselpersonen sind Arbeitgebende, Personalverantwortliche und weitere Personen mit Leitungsfunktionen in Verwaltung und Privatwirtschaft, die Einfluss auf Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen und Lohnstrukturen in ihren Berufsfeldern nehmen können. Daneben übernehmen Gewerkschaften, Parteien und insbesondere auch Gleichstellungsfachleute eine zentrale Rolle in den gesellschaftspolitischen Verhandlungen um die Institutionalisierung und Ausgestaltung von Ausbildungsgängen und Arbeitsstellen.

Die drei letztgenannten Mechanismen machen unter anderem auch die Grenzen bisheriger Gleichstellungsmassnahmen deutlich: Werbekampagnen und Projekte, die darauf abzielen, Frauen für MINT-Fächer und Männer für Erziehungs- und Pflegeberufe zu gewinnen, können nur beschränkt erfolgreich sein, solange Ausbildungswege, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen und Entlohnung in diesen Berufen einseitig auf geschlechtsspezifische Lebensentwürfe zugeschnitten sind. All diese punktuellen Interventionen können nicht greifen, solange in den obengenannten Bereichen keine grundlegenden Veränderungen geschehen. Sie müssen Bestandteil eines eingebetteten Massnahmenpakets sein, welches die vergeschlechtlichten Wirkungsweisen sämtlicher Sozialisationsinstanzen und gesellschaftlicher Institutionen grundlegend hinterfragt und integral reformiert.



Gesellschaftlicher und politischer Handlungsbedarf aufgrund der Studienergebnisse

Wie bereits dargestellt, sind die Ursachen für die Reproduktion der Geschlechtersegregation komplex und vielschichtig. Mit lediglich punktuell ansetzenden Sensibilisierungsmassnahmen ist ihre Überwindung nicht zu erreichen. Das Problem erfordert weitreichende gesellschaftliche und politische Veränderungen:

Schlüssel zur Überwindung der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt und den damit verbundenen Chancenungleichheiten bildet unserer Ansicht nach eine geschlechtergerechtere Verteilung familiärer und beruflicher Aufgaben. Diese erfordert jedoch weitreichende Umgestaltungen der Ausbildungs- und Berufssphäre.

Wie unsere Forschungsergebnisse verdeutlichen, verläuft die Antizipation von späterer Berufstätigkeit in Kombination mit familiären Aufgaben derzeit noch ausgesprochen geschlechtsspezifisch. Daraus ergibt sich ein grundsätzlicher Veränderungsbedarf in der zeitlichen und finanziellen Ausgestaltung von Ausbildungswegen, Berufen und Karriereverläufen. Um Männern und Frauen hinsichtlich ihrer Lebensentwürfe echte Wahlfreiheiten zu ermöglichen, müssen sie beide in sämtlichen Berufsfeldern als potentielle Eltern mit jeweils finanziellen und zeitlichen Verpflichtungen behandelt und angesehen werden.

Dies beinhaltet erstens Saläre, die in Ausbildung und Beruf grundsätzlich existenzsichernd ausgestaltet sind. Die Entlohnung muss es zumindest perspektivisch erlauben, finanziell eigenständig einen (Familien-)Haushalt führen zu können. Dies ist bei derzeit bei zahlreichen frauentypischen Berufen beispielsweise im Bereich der persönlichen Dienstleistungen oder der Erziehungsberufe nicht gegeben, was die Abhängigkeit vom Einkommen weiterer Personen (Eltern, (Ehe-)Partner) zwingend erforderlich macht und in der Ausgestaltung des Berufs bereits angelegt ist.

Alle Berufe müssen zweitens so ausgestaltet werden, dass sie auch in Teilzeit und mit Unterbrechungen ausübbar werden, und zwar für beide Geschlechter. Hier besteht in erster Linie bei männertypischen Berufen grosser Handlungsbedarf, welche gegenwärtig männliche Normalarbeitsverhältnisse vorsehen und kaum Abweichungen davon zulassen. Die gegenwärtige Konzeption von frauentypischen Berufen als Teilzeitberufe und männertypischen Berufen als Vollzeitberufe zementiert die gegenwärtige Aufteilung familialer Aufgaben, gemäss derer Männer als Väter darauf festlegt werden, hauptsächlich berufstätig sein zu müssen und Frauen als Mütter höchstens in Teilzeit erwerbstätig sein können.

Diese hier skizzierte grundsätzliche Umgestaltung der Ausbildungs- und Erwerbswelt sehen wir als Voraussetzung für die Überwindung der Geschlechtersegregation und der damit verbundenen Geschlechterungleichheiten.

Handlungsempfehlungen

Entsprechend den zuvor beschriebenen Schlüsselmechanismen und Herausforderungen lassen sich aus unserer Sicht insbesondere drei konkrete Handlungsfelder identifizieren:



Erstens braucht es eine wirksamere Begleitung der jungen Erwachsenen in ihrem Berufsorientierungsprozess, die nicht nur die Perspektive der jungen Erwachsenen auf geschlechtsuntypische Berufsfelder erweitert, sondern auch ihre antizipierten Familienrollen in die Diskussion einbezieht und Alternativen zu einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung aufzeigt. Sämtliche genannten Schlüsselpersonen, welche Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene als Bezugspersonen begleiten, müssen für ihre wichtige Rolle als Gatekeeper und Mentor_innen sensibilisiert werden. Das bedeutet, die Problematik der beruflichen Geschlechtersegregation und die damit verbundenen Chancenungleichheiten, sowie mögliche Praktiken dieser entgegenzutreten, muss integraler Bestandteil der Ausbildung dieser Fachpersonen – sprich Lehrpersonen, Berufsberater_innen, Erzieher_innen, Jugendarbeiter_innen, Lehrmeister_innen, Berufsbildner_innen, etc. werden.

Unter anderem beinhaltet das, diesen Fachpersonen qualitativ hochwertige Materialien und Best-Practice Beispiele zur Verfügung zu stellen, die sie dabei unterstützen, die Thematik wirkungsvoll und nachhaltig in ihre Arbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu integrieren. Dabei ist es aufgrund unserer Erkenntnisse entscheidend, dass sich die Thematisierung nicht auf punktuelle Sensibilisierungsprogramme, wie Mädchentage, MINT-Wochen oder Werbebroschüren für männliche Pfleger und Kinderbetreuer beschränkt, sondern integraler Teil des Schul- und Berufsfindungsunterrichts sowie der Betreuungs- und Begleitungsarbeit von Jugendlichen wird.

In vielen Bereichen wurden hier bereits innovative Ansätze und Materialien entwickelt, die zur Umsetzung dieser Handlungsempfehlung eingesetzt werden können. So existieren beispielsweise in der Berufsberatung geschlechtersensible Beratungsansätze. Sie sensibilisieren junge Männer und Frauen für eine umfassendere Lebensplanung, die neben der Findung des eigenen zukünftigen Berufs immer schon miteinbeziehen, welche Funktion die Erwerbsarbeit im späteren Lebensverlauf haben soll und wie sie mit familialen Zukunftsplänen zusammengeht.

Zweitens gilt es, beim Ausbildungs- und Berufssystem selbst anzusetzen: Ziel einer solchen Reform des Ausbildungssystems ist es, Ausbildungswege zu frauen- und männertypischen Berufen äquivalent auszugestalten, damit sie in allen Berufen für beide Geschlechter attraktiv sind (berufsbildende vs. Allgemeinbildende Ausbildungswege; Abschaffung von Warteschleifen und Praktika vor Ausbildungsbeginn, Entlohnung während der Ausbildungszeit, etc.). Zudem ist die horizontale Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Berufsfeldern zu verbessern, sodass Berufswechsel auch zu späteren Zeitpunkten im Ausbildungsverläufen nicht mehr so hohe Hürden entgegenstehen. 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. Eine Schlüsselrolle kommt bei dieser Handlungsempfehlung dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, den kantonalen Bildungsämtern und -institutionen, sowie Branchenverbänden und weiteren an der Ausgestaltung von Ausbildungswegen beteiligten Personengruppen und Institutionen zu.



Im Bezug auf den Arbeitsmarkt schliesslich besteht die sehr grundlegende Herausforderung *drittens* darin, Berufe von ihrer Entlohnung wie auch von ihrer Arbeitsorganisation her so auszugestalten, dass sie nicht einen bestimmten vergeschlechtlichten Lebensentwurf aufzwingen, sondern eine Vielfalt an Lebensverläufen ermöglichen – für Frauen genauso wie für Männer. Dies bedarf unter anderem einer Anpassung der Entlohnung in einigen frauentypischen Berufen und die Ermöglichung von Teilzeitarbeit und Erwerbsunterbrüchen in männertypischen Berufen. Neben Arbeitgebenden der Privatwirtschaft, Gewerkschaften, Parteien und Gleichstellungsfachpersonen sind hierbei auch die öffentliche Verwaltung und verwaltungsnahe Betriebe als Arbeitgebende angesprochen. Auch in diesem Bereich bestehen bereits viele best-practice Ansätze, die von Unternehmen und Verwaltungen zur Umsetzung dieser Handlungsempfehlung herangezogen werden können.