

Geschlechtersegregation in der Berufsbildung

Der Beruf stiftet Identität – auch bezüglich des Geschlechts

Von Irene Kriesi und Miriam Grønning

Viele Jugendliche in der Schweiz absolvieren eine Ausbildung, die für ihr Geschlecht typisch ist. Auch später arbeiten Frauen und Männer mehrheitlich in unterschiedlichen Berufen. Das wirkt sich auf ihre gesamte berufliche Laufbahn aus und hat Folgen für die Betriebe. Doch warum wählen die Jugendlichen so? In der Forschung gibt es dafür unterschiedliche Erklärungsansätze.

Im Jahr 2019 haben Berufe in der Schweiz noch ganz klar ein Geschlecht – und die Mehrheit der Jugendlichen orientiert sich daran. Die meisten jungen Frauen und Männer wählen nach wie vor einen Beruf, der zahlenmässig vom eigenen Geschlecht dominiert wird, wie neue Studien von Melina Heiniger und Christian Imdorf sowie Jürg Schweri und Andreas Kuhn zeigen. Dieses Verhalten lässt sich bei Jugendlichen in der Berufsbildung noch in deutlich stärkerem Ausmass beobachten als bei Studierenden an den Universitäten. So absolvieren 65 Prozent der jungen Männer und 42 Prozent der jungen Frauen die Lehre in einem Beruf, der fast ausschliesslich vom eigenen Geschlecht erlernt wird (siehe S. 4–5 in diesem Heft).

Für die meisten von uns liegt es auf der Hand, dass junge Frauen und Männer oft unterschiedliche Berufswünsche haben. Wir sind damit aufgewachsen, dass die Krankenschwester eine Frau und der Schreiner ein Mann ist. Dass solche Unterschiede nicht nur mit natürlichen Geschlechterunterschieden zu tun haben, fällt erst auf, wenn die Geschlechterzusammensetzung der Berufe ländervergleichend oder aus historischer Perspektive angeschaut wird.

Obwohl in den meisten Ländern Männer häufiger technische und Frauen soziale Berufe erlernen, sind die Unterschiede nicht überall so ausgeprägt wie in der Schweiz. Zudem zeigt eine Reihe von Beispielen, dass sich der Geschlechtstyp eines Berufs auch ändern kann. Zu denken ist etwa an den Beruf des Primarlehrers, der bis Anfang des 20. Jahrhunderts eine Männerdomäne war. Auch die weiblich konnotierte Krankenpflege hat sich, wie Claudia Bischoff in ihren Arbeiten aufgezeigt hat, erst in der zwei-

ten Hälfte des 19. Jahrhunderts zu einer Frauendomäne entwickelt.

Wie kommt die ausgeprägte Aufteilung der Berufe in typische Frauen- und Männerdomänen – auch berufliche Geschlechtersegregation genannt – zustande? In der sozialwissenschaftlichen Forschung sind dafür verschiedene Erklärungsansätze zu finden, mit denen sich ein Artikel von Irene Kriesi und Christian Imdorf befasst, der kürzlich in einem Forschungshandbuch für Bildungssoziologie publiziert wurde.

Geschlechtstypische Berufswahl als rationaler Entscheid

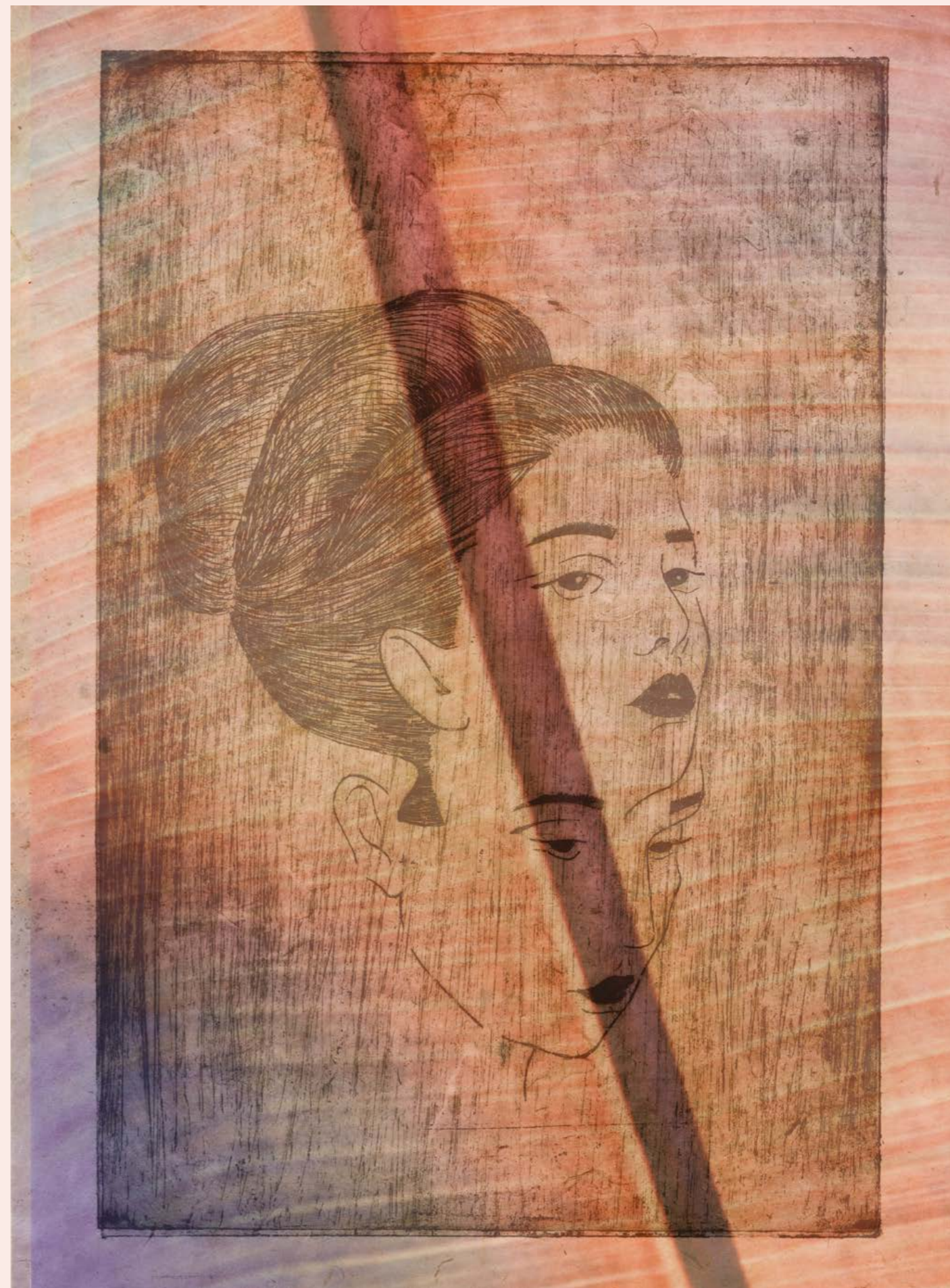
Ein Ansatz sieht die Hauptursache darin, dass es für Mädchen und Buben rational sei, geschlechtstypische Ausbildungen zu wählen, weil diese langfristig punkto Erwerbschancen und Einkommen den grössten Nutzen bieten würden. Frauendominierte Berufe bieten mehr Teilzeitmöglichkeiten und bessere Chancen für den Wiedereinstieg nach einem Erwerbsunterbruch. Männerdominierte Berufe hingegen zeichnen sich durch höhere Löhne aus. Für junge Frauen und Männer, die traditionelle Geschlechterrollen antizipieren, ist die Wahl eines geschlechtstypischen Berufs deshalb von Vorteil.

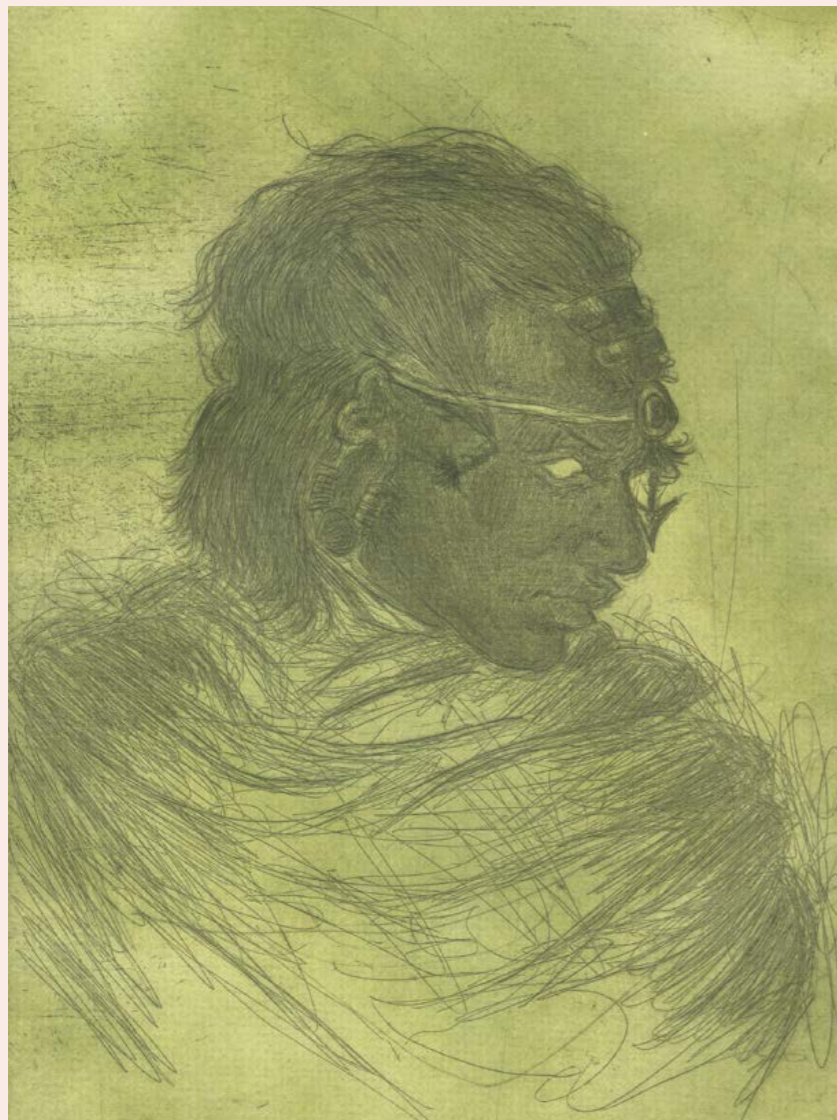
Dieser Erklärungsansatz betont auch Kompetenzunterschiede zwischen Frauen und Männern. Er postuliert, dass sich die relativen durchschnittlichen Leistungen von jungen Frauen und Männern sowohl bezüglich Sprache, Kommunikation und der sozialen Fähigkeiten als auch bezüglich Mathematik und der technischen Fähigkeiten unterscheiden. Da kommunikative und soziale Fähigkeiten in vielen Frauenberufen und mathematisch-technische Fähigkeiten in vielen Männerberufen erforderlich sind, lohne es sich für die Mehrheit der Frauen und Männer, geschlechtstypische Berufe zu wählen.

Die verfügbaren Studien können zeigen, dass vor allem der unterschiedlichen Arbeitszeitregelung Erklärungskraft zukommt: Frauen achten auf Teilzeitmöglichkeiten und die Gepflogenheiten in Bezug auf Überstunden. Der Unterschied zwischen den Fähigkeiten von

Wir sind damit aufgewachsen, dass die Krankenschwester eine Frau und der Schreiner ein Mann ist.

→ Illustration von **Alessandra Sassi** und **Lara Müller**, Abteilung für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano





↑ Illustration von **Lisa Marazzi**, Abteilung für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

Frauen und Männern jedoch ist zu gering, um die unterschiedliche Berufswahl zu erklären.

Stereotype als prägender Faktor

Ein anderer Erklärungsansatz stellt die kulturellen Vorstellungen bezüglich der Eigenschaften von Frauen und Männern sowie von Berufen ins Zentrum. Frauen gelten demnach als besonders geeignet, um Frauenberufe auszuüben, da ihnen soziale, emotionale und kommunikative Kompetenzen zugeschrieben werden. Diese Attribute sind auch in die Berufsbilder von Frauenberufen eingelagert. Umgekehrt gelten Männer als mathematisch und technisch begabter als Frauen, wobei diese Eigenschaften mit den Berufsbildern von vielen Männerberufen assoziiert werden. Solche Geschlechterstereotype verstärken die geschlechtstypische Berufswahl durch drei Hauptmechanismen.

Erstens führen sie dazu, dass Mädchen und Buben unterschiedlich sozialisiert werden und unterschiedliche

Interessen entwickeln. Geschlechterstereotype prägen aber auch die Wahrnehmung der eigenen Kompetenzen. Mädchen nehmen ihre mathematischen und technischen Fähigkeiten als deutlich schlechter wahr als Buben mit vergleichbaren Fähigkeiten. Folglich trauen sie es sich weniger zu als Buben, einen Beruf zu ergreifen, für den diese Fähigkeiten wichtig sind.

Zweitens beeinflussen Geschlechterstereotype die Fremdwahrnehmung von Eltern, Lehrpersonen, Berufsberater/innen sowie Berufsbildungsverantwortlichen in den Betrieben. Dies schlägt sich in geschlechtstypischen Ratschlägen zur Berufswahl nieder und lässt Betriebe bei Ausbildungsberufen, die stark von einem Geschlecht dominiert sind, manchmal zögern, Lernende mit dem «falschen» Geschlecht zu rekrutieren.

Dem dritten Mechanismus schliesslich wird in der Forschung grosses Gewicht beigemessen. Er postuliert, dass die geschlechtstypische Berufswahl in wohlhabenden und stark individualisierten Ländern als Mittel dient, um die eigene Geschlechtsidentität zu entwickeln und zu stabilisieren. Die Berufswahl wird demnach nicht in erster Linie von ökonomischen Überlegungen geleitet. Sie dient vielmehr der Selbstverwirklichung und hilft den Jugendlichen, die eigene Geschlechtsidentität auszudrücken.

Dies erklärt auch, warum die berufliche Geschlechtersegregation in Ländern mit einer starken Berufsbildung besonders hoch ist. In

diesen Ländern muss sich die Mehrheit der Jugendlichen im selben Alter für einen Erstberuf entscheiden, in dem auch die Geschlechtsidentität entwickelt wird. Da der Zugang zu den meisten qualifizierten Berufen in der Schweiz stärker an eine spezifische formale Berufsausbildung geknüpft ist, als dies beispielsweise in den angelsächsischen Ländern der Fall ist, bleibt die starke Geschlechtersegregation, die das Ausbildungssystem prägt, später auch im Arbeitsmarkt bestehen.

Gemischte Teams arbeiten besser

Warum ist das Ausmass der geschlechtstypischen Berufswahl überhaupt wichtig? Auf den ersten Blick scheint es wenig problematisch, dass junge Frauen und Männer verschiedene Interessen haben und unterschiedliche Berufe wählen. Die Forschung zeigt allerdings auf, dass eine starke Geschlechtersegregation sowohl individuelle Bildungs- und Berufslaufbahnen als auch die Leistung von Betrieben beeinflusst. Deshalb kann eine ungleiche

Verteilung von Frauen und Männern in der Ausbildung und im Arbeitsmarkt problematisch sein.

Neuere Studien, beispielsweise von Julia B. Bear und Anita Williams Woolley, zeigen, dass die Produktivität und der Erfolg von Arbeitsgruppen mit der Geschlechterzusammensetzung in einem Beruf in Verbindung stehen. Arbeitsteams in Berufen, die Frauen und Männer ungefähr zu gleichen Teilen ausüben, leisten bessere Arbeit. Das liegt zum Teil daran, dass die Leistung von Frauen in gemischten Berufen besser anerkannt wird. Zusätzlich ist die Kommunikation in gemischtgeschlechtlichen Gruppen besser. Das bedeutet beispielsweise, dass die Redezeiten ausgeglichener sind und die Entscheidungsprozesse im Team demokratischer ablaufen. Die bessere Zusammenarbeit optimiert die Ergebnisse von Arbeitsgruppen und führt beispielsweise zu einer besseren Qualität der Produkte, höheren finanziellen Erträgen oder auch zu einer besseren subjektiven Einschätzung des Erfolgs.

Schlechtere Perspektiven

Beschäftigte in typischen Frauenberufen haben oft weniger Aufstiegsmöglichkeiten als Erwerbstätige in geschlechtsneutralen Berufen oder typischen Männerberufen. Dies liegt einerseits an betrieblichen Strukturen, die sich teilweise unterscheiden. Eine Fachfrau Betreuung in einer Kindertagesstätte oder eine medizinische Praxisassistentin haben zum Beispiel weniger Karrieremöglichkeiten als ein Multimediaelektroniker oder ein Informatiker, die oft auch in grösseren Betrieben mit internen Aufstiegsmöglichkeiten arbeiten. Andererseits sind die Weiterbildungsmöglichkeiten in vielen frauentypischen Berufen schlechter als in Berufen mit einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis oder einem hohen Männeranteil. Dies wirkt sich auf die Berufsverläufe von Frauen und Männern aus, denn sich weiterzubilden, ist oft eine wichtige Voraussetzung, um sich beruflich entwickeln zu können.

Die Forschung zeigt auch, dass der Geschlechtstyp eines Berufs mit dem Lohn zusammenhängt. Diesen Zusammenhang weist eine neue Studie von Irene Kriesi, Miriam Grønning und Stefan Sacchi insbesondere auch für junge Berufstätige mit einer beruflichen Grundbildung nach. Die Ergebnisse machen deutlich, dass junge Erwerbstätige in frauentypischen Berufen pro Jahr im Durchschnitt 5800 Franken weniger verdienen als Erwerbstätige in Berufen, die vor allem Männer erlernen.



↑ Illustration von **Alison Antonioli**, Abteilung für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

Als typische Frauenberufe gelten in der Studie Berufe, in denen mindestens 70 Prozent der Beschäftigten Frauen sind, während typische Männerberufe maximal einen Anteil von 30 Prozent Frauen aufweisen.

Frauen verdienen generell weniger

Diese grossen Unterschiede könnten im Prinzip auch darauf zurückzuführen sein, dass sich die Erwerbstätigen und die Betriebe in frauendominierten, männerdominierten und geschlechterintegrierten Berufen bezüglich wichtiger Merkmale, wie etwa der Berufserfahrung oder der Betriebsgrösse, unterscheiden. Um solche Ursachen für Lohnunterschiede auszuschliessen, wurde der Lohn in den drei Berufstypen anhand von Regressionsanalysen untersucht. Die Ergebnisse sind in der Abbildung auf Seite 10 dargestellt.

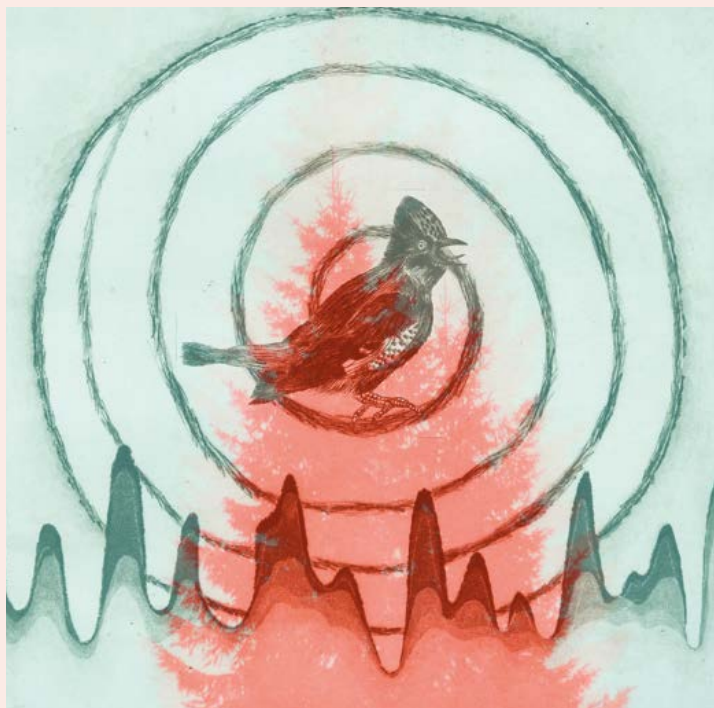
Sie bestätigen erstens, dass Personen in frauentypischen Berufen auch bei vergleichbarer Qualifikation generell weniger verdienen als Personen in männertypischen Berufen. So werden beispielsweise Maurer besser

entlohnt als Dentalassistentinnen. Zudem macht die Abbildung deutlich, dass Frauen in männerdominierten und geschlechterintegrierten Berufen signifikant weniger verdienen als ihre gleich qualifizierten Kollegen. Das bedeutet beispielsweise, dass Malerinnen weniger verdienen als Maler. In typischen Frauenberufen ist der Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern klein und statistisch nicht signifikant.

Warum diese Lohnunterschiede?

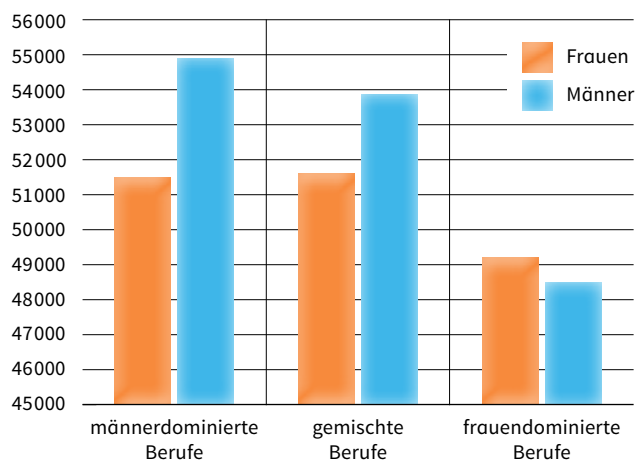
In der Forschung werden verschiedene Ursachen für diese Unterschiede diskutiert. Der generell tiefere Lohn in vielen frauentypischen Berufen wird oft damit erklärt, dass diese Berufe einen geringeren Status haben als männertypische oder integrierte Berufe. Den Eigenschaften, die mit den Berufsbildern von typischen Frauenberufen assoziiert werden, wird ein geringerer Wert beigemessen, was sich auch im Lohn widerspiegelt. Dies erklärt allerdings nicht, warum Frauen in männerdominierten und integrierten Berufen weniger verdienen als ihre gleich qualifizierten Kollegen. Neuere Studien legen den Schluss nahe, dass der Arbeit von Frauen unabhängig vom Berufstyp weniger Wert beigemessen wird als jener von Männern. Diese abwertende Haltung kann den Lohnunterschied zwischen frauentypischen und männertypischen Berufen wiederum verstärken.

Als weitere mögliche Ursache für den Lohnunterschied wird die Art der Kenntnisse diskutiert, die in typischen frauen- und männerdominierten Ausbildungsberufen vermit-



↑ Illustration von **Giulia Ferrario** und **Lara Müller**, Abteilung für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

Jährliches Bruttoerwerbseinkommen in Franken



Quelle: Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2003–2016; die Zahlen beruhen auf eigenen Regressionsanalysen mit erwerbstätigen Personen mit einer beruflichen Grundbildung und maximal zehn Jahren Berufserfahrung. Grafik: EHB

telt werden. Männertypische Ausbildungsberufe lehren mehr berufsspezifisches Fachwissen als Frauenberufe, die mehr berufsübergreifendes Allgemeinwissen vermitteln. Der Lohnunterschied wird darauf zurückgeführt, dass Fachwissen in der frühen Berufslaufbahn höher entlohnt wird als Allgemeinwissen. Obwohl frauentypische Berufsausbildungen in der Schweiz im Schnitt tatsächlich weniger berufsfachliche Kenntnisse vermitteln als männertypische Ausbildungen, kann dieser Unterschied gemäss unserer Studie nur einen sehr kleinen Teil des Lohnunterschieds zwischen männer- und frauendominierten Berufen erklären. Vielmehr scheinen sich in diesem Unterschied kulturell geprägte und historisch gewachsene Vorstellungen vom Wert «weiblicher» Arbeit und «männlicher» Arbeit zu spiegeln, die sich auch heute noch hartnäckig halten.

▪ Prof. Dr. Irene Kriesi, Co-Leiterin Forschungsschwerpunkt Steuerung der Berufsbildung, EHB ▪ Miriam Grønning, MA, wissenschaftliche Mitarbeiterin Forschungsfeld Institutionelle Bedingungen der Berufsbildung, EHB

Literatur

- Grønning, M., Kriesi, I. & Sacchi, S. (in Vorbereitung). *Skill specificity of upper-secondary training occupations and the gender pay gap*. Erscheint voraussichtlich 2020 in der *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie; Sonderheft Berufe und soziale Ungleichheit*.
- Heiniger, M. & Imdorf, C. (2018). *The role of vocational education in the transmission of gender segregation from education to employment: Switzerland and Bulgaria compared*, *Journal for Labour Market Research*, 52(1).
- Kriesi, I. & Imdorf, C. (2019). *Gender Segregation in Education*. Seiten 193–212 in R. Becker (Ed.), *Research Handbook of Sociology of Education*. Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing.
- Bear, J. B. & Woolley, A. W. (2011). *The role of gender in team collaboration and performance*. *Interdisciplinary Science Reviews*, 36(2), 146–153.

- ▶ www.ehb.swiss/forschungsfeld-32-projekte
- ▶ www.ehb.swiss/forschungsfeld-32-publikationen