
Der Weg in geschlechtsuntypische Berufe

Dr. Nina Wehner Zentrum Gender Studies Universität Basel



Rahmendaten zum Forschungsprojekt

- ▶ Teil des „Nationalen Forschungsprogramms 60“ (NFP 60) zur Gleichstellung der Geschlechter
- ▶ Laufzeit 2010-2013
- ▶ Mixed-Methods-Studie
- ▶ Projektteam: Andrea Maihofer, Karin Schwiter, Nina Wehner (Zentrum Gender Studies, Universität Basel)
Max Bergman, Sandra Hupka-Brunner, Shireen Kanji, Eveline Huber (Seminar für Soziologie, Universität Basel)

Forschungsfragen

- ▶ Wie gestalten sich geschlechtsspezifische Ausbildungs- und Berufsverläufe junger Frauen und Männer in der Schweiz?
- ▶ Welche Faktoren und Mechanismen erklären diese jeweils im Zeitverlauf?

Methodisches Vorgehen

- ▶ **Quantitative Analysen von längsschnittlichen berufsbiographischen Verlaufsdaten der TREE-Befragung, welche 6000 Jugendliche in der ganzen Schweiz ab Abschluss der obligatorischen Schule während 10 Jahren begleitete**
- ▶ **Qualitative teilnarrative Interviews mit 33 ausgewählten Personen aus der TREE-Befragung über ihre Ausbildungs- und Berufsbiographien, 10 Jahre nach Abschluss der obligatorischen Schule**

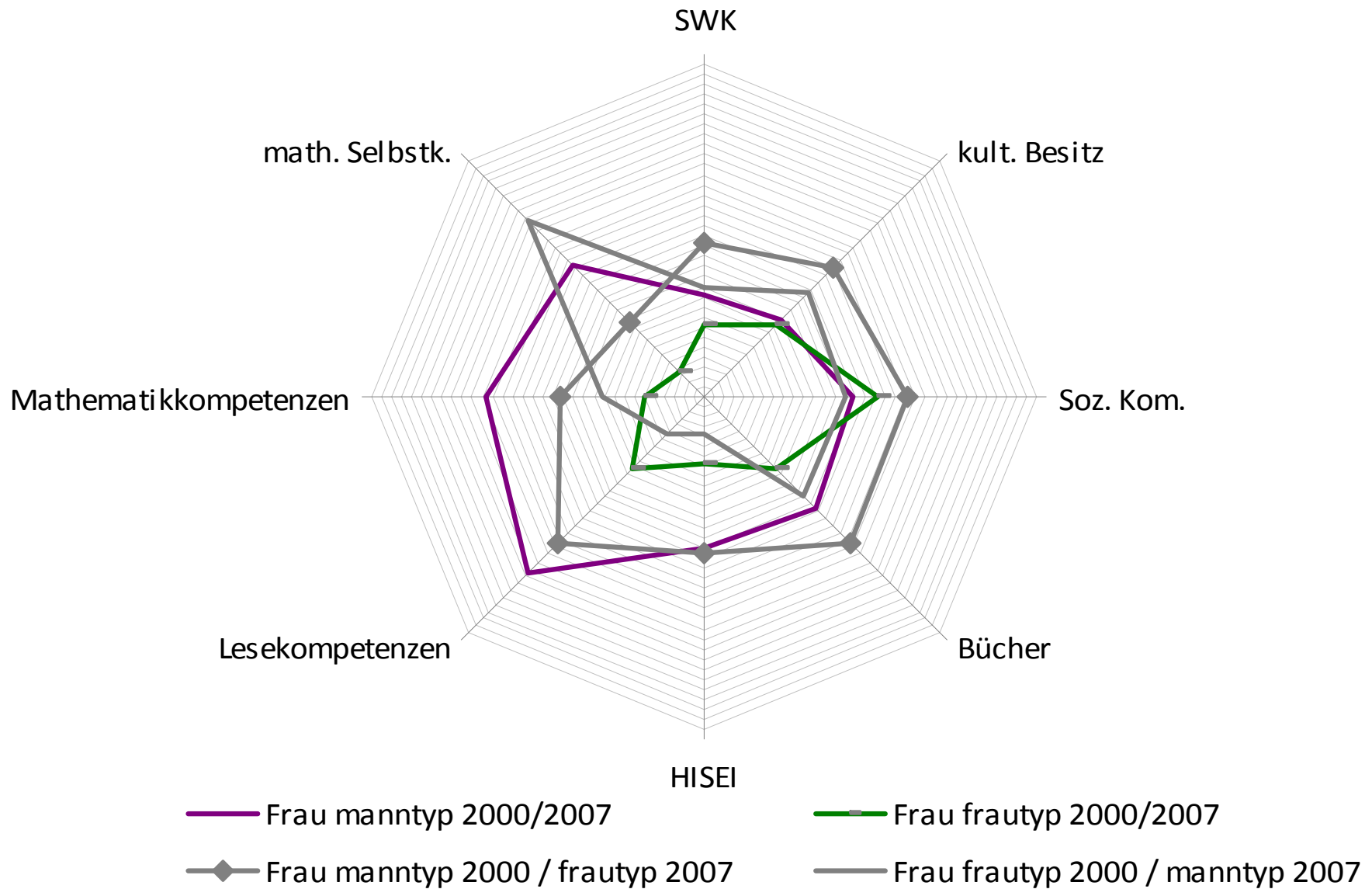
Geschlechtstypik der Ausbildungen & Berufe

TREE-Befragte, 7 Jahre nach Abschluss der obligatorischen Schule

Ausbildung / Beruf	Männer	Frauen
Männertypisch (> 70 % Männer)	650	135
Neutral	354	523
Frauentypisch (> 70 % Frauen)	201	838

- ▶ Ausbildungen & Berufe junger Erwachsener zeigen nach wie vor ein vergeschlechtlichtes Muster.

Ressourcen nach Verlaufstyp und Geschlecht: Frauen



Ergebnisse der Verlaufsanalysen

Junge Erwachsene mit geschlechtsuntypischen Ausbildungs- und Berufsverläufen ...

- ▶ sind sehr selten.
- ▶ arbeiten häufig in geschlechtstypischen Nischen.
- ▶ verfügen über eine bessere Ressourcenausstattung als ihre Peers.

Berufsorientierung als biografischer Prozess

- ▶ Beginnt bereits ab früher Kindheit (Kinderwunschberufe)
- ▶ Setzt sich in Kindheit und Jugendalter weiter fort
- ▶ Wird durch Schule eher noch verstärkt
- ▶ Berufsberatung weitgehend wirkungslos

„Familienberuf“ als Vorbild

Kathrin, Elektrikerin:

„mein Vater ist ja auch Elektriker, wie ich auch, und da war ich schon immer auf der Baustelle <lacht> und darum wollte ich mal noch Maurer werden und dann, irgendwann habe ich mich dann für den Elektriker entschieden.“

Bestärkung durch AusbilderInnen/ Lehrpersonen

Kathrin, Elektrikerin:

„Der Lehrmeister meinte, er wolle es mal probieren, mit einer Frau.“

-
- ▶ Geschlechtsuntypische Verläufe sind noch immer selten und sehr voraussetzungsvoll
 - ▶ Sie bedürfen einem hohem Maß an Bestärkung und Unterstützung (Eltern, FreundInnen, Lehrpersonen, AusbilderInnen..)
 - ▶ Die wenigen, die tatsächlich einen geschlechtsuntypischen Beruf ausüben, laufen spätestens mit der (antizipierten) Familiengründung Gefahr, ihren Beruf zu wechseln.

Antizipierte Mutterschaft als „Klippe“ für Frauen in männerdominierten Berufen

Frauen in männerdominierten Berufen...

- ▶ erwarten, dass Teilzeit in ihrem Beruf schwierig bis unmöglich sein wird
- ▶ Vorbilder fehlen
- ▶ kein Rechtsanspruch auf Teilzeit

Fazit: Sie antizipieren die Notwendigkeit ihren Beruf zu wechseln oder ganz aufzugeben

Antizipierte Elternschaft als „Klippe“ für Untypische

Kathrin, Elektrikerin:

„wenn man weiss man erwartet ein Kind, also muss man dann irgendwie, kann man nicht mehr auf dem Bau arbeiten. Also ist das sicher dann, steht man vor einer grossen Entscheidung. Und dann muss man dann entscheiden, wie weiter, also eben, genau so weiter gehen, wenn Kinder da sind, kann es nicht. Weil ist nicht möglich. ... eben vielleicht dann irgendwie noch Teilzeit was machen, vielleicht im Lager oder irgendwie im Büro oder irgendwas.“

Neues Projekt: Antizipierte Elternschaft und Berufsvorstellungen

Empfehlungen aus unserem Projekt

1. **Berufsberatung** und Berufswahlunterricht stärken und inhaltlich ausweiten – Lebensberatung statt “nur” Berufsplanung
2. **Schlüsselpersonen** sensibilisieren
(Lehrpersonen, Berufsberatende, Arbeitgebende, BerufsbildnerInnen, Eltern, ...)
3. **Ausbildungswege** zu frauen- und männertypischen Berufen äquivalent ausgestalten
4. **Arbeitsorganisation & Entlohnung** in allen Berufsfeldern auf frauen- und männertypische Biographien ausrichten