

GENDER UND BERUF

MINT-Berufe sind verschieden –

- ▶ MINT-Berufe sind verschieden –
Frauen auch

Männer in Care-Berufen: Fürsorgliche
Männlichkeiten in Sicht?

▶ Geschlechtsspezifische Bildungseffekte
beim Übergang in den Ruhestand

Ihre Zeitschrift. Ihre Empfehlung.

Empfehlen Sie die BWP weiter und
sichern Sie sich eine attraktive Prämie!

Leser
werben
Leser

Schlaglichter zur Berufsbildung

Jede Ausgabe widmet sich einem Themenschwerpunkt, der vielschichtig und fundiert aufbereitet wird. Dabei werden nicht nur nationale, sondern auch internationale Entwicklungen berücksichtigt. Die Zeitschrift enthält außerdem weitere Beiträge zu aktuellen Themen aus Forschung & Praxis und der Welt der Berufe.

Verfolgen Sie mit der BWP den Austausch zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis in der Berufsbildung – regelmäßig und aktuell, 4 Mal im Jahr!

Im Jahr 2022 u.a. zu folgenden Themen

- Fachkräftemigration
- Digital Lernen
- Ausbilderqualifizierung

Für Ihre Empfehlung bedanken wir uns mit einer attraktiven Prämie

Pelikan-Roller "Twist"



Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.)

4 Ausgaben pro Jahr

Bezugspreis jährlich € 48,- [D] zzgl. € 15,80 [D] Versandkosten*

ISSN 0341-4515

Bestellen Sie noch heute!

www.steiner-verlag.de/bwp

oder per E-Mail: service@steiner-verlag.de

oder per Telefon 0711 2582-450

* Versandkosten innerhalb Deutschlands. Preise inklusive MwSt. (D).
Stand der Preise: 1.1.2021.



Franz Steiner
Verlag

Franz Steiner Verlag

Birkenwaldstr. 44 • 70191 Stuttgart

Telefon 0711 2582-450 | Telefax 0711 2582-408

service@steiner-verlag.de | www.steiner-verlag.de

bibb Bundesinstitut für
Berufsbildung

Den Gendergap überwinden – was die Berufsbildung dazu beitragen kann



HUBERT ERTL
Prof. Dr., Forschungsdirektor und
Ständiger Vertreter des Präsidenten
des BIBB

Liebe Leserinnen und Leser,

der Blick in die Praxis und die einschlägige Forschung zeigt deutlich, dass sich Bildungs- und Berufsentscheidungen von Frauen und Männern unterscheiden. Diese Unterschiede setzen sich in Karrierewegen fort und führen letztendlich zu ungleich verteilten Chancen in der Arbeitswelt.

Die BWP-Ausgabe setzt sich mit diesem Themenkreis auseinander, indem sie zum einen den aktuellen Forschungsstand aufzeigt und zum anderen genderspezifische Kontexte in der beruflichen Praxis beleuchtet. Ziel ist es, Antworten auf die Fragen zu suchen, wie es zu Geschlechterunterschieden im Entscheidungsverhalten kommt und welche Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsleben beitragen können.

Geschlechterspezifische Ungleichheiten im Erwerbsleben

Geschlechterspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt sind in der Forschung seit Langem gut dokumentiert. Während die Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen ist, hat sich an den Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern wenig geändert. Dies hängt u. a. damit zusammen, dass die Berufswelt in vielen Feldern durch Geschlechtersegregation gekennzeichnet ist, d. h. Berufe einen sehr hohen Frauen- oder Männeranteil aufweisen und dies mit unterschiedlichen Einkommens- und Karriereoptionen einhergeht. Die zu beobachtenden Muster erwiesen sich in der Vergangenheit als weitgehend stabil. Zu den Ursachen dieser Geschlechterunterschiede ist die Befundlage jedoch nach wie vor uneindeutig.

Da eindeutige Kausalitäten fehlen – z. B. zwischen Einkommenshöhe und Arbeit in Teilzeit – fällt es schwer, Maßnahmen zu ergreifen, die für mehr Gerechtigkeit im Erwerbsleben sorgen könnten. Der mäßige Erfolg von Initiativen und Projekten in diesem Bereich belegt diese Schwierigkeiten und wirft weitere Fragen auf, insbesondere, welchen Beitrag die Berufsbildung zum Abbau der Gendersegregation und der ungleichen Chancenverteilung zu leisten vermag.

Die Rolle der Berufsbildung

Eine qualifizierte Ausbildung kann dazu beitragen, geschlechterspezifische Einkommensunterschiede zu reduzieren. So verringert sich der Gender-Pay-Gap für Frauen mit Berufsausbildung im Vergleich zum Durchschnitt aller Erwerbstätigen, allerdings ohne dass sich der Einkommensunterschied in diesem Qualifikationssegment ganz auflösen würde.

Forschungsergebnisse legen nahe, dass Maßnahmen zum Abbau des genderspezifischen Berufswahlverhaltens besonders dann wirken, wenn sie früh ansetzen. Gerade zur Förderung der Attraktivität von technischen Berufen für junge Frauen gibt es Erfolg versprechende Ansätze, die aber weitergeführt und verbessert werden müssen. Hier scheint insbesondere die Bedeutung von praktischen Erfahrungen eine wichtige Rolle zu spielen.

Um Geschlechterstereotype und damit verbundene Ungleichheiten aufzubrechen, lohnt ein differenzierter Blick auf jene Faktoren, die zur Verfestigung ebendieser beitragen, und zwar in unterschiedlichen Bereichen: im Rahmen der Berufsorientierung und Beratung bei der Berufswahl, während der Ausbildung auf Ebene der Lernorte (beispielsweise im Betrieb), aber auch in struktureller Hinsicht bei der Entwicklung von Ausbildungsordnungen und Curricula. Hier gilt es, Mechanismen aufzuspüren, zu reflektieren und zu verändern.

Aufschlussreiche Hinweise ergeben sich auch aus qualitativen Studien, die einen vertieften Blick auf Zusammenhänge ermöglichen – so bei der Analyse von geschlechtsuntypischen Berufswahlentscheidungen.

Die Bekämpfung von Geschlechterungleichheiten verlangt einen langen Atem, gerade auch für die Gestaltung einer zukunftsorientierten Berufsbildung.

H. Ertl

THEMA

Gender und

Unsere Online-Extras unter
www.bwp-zeitschrift.de

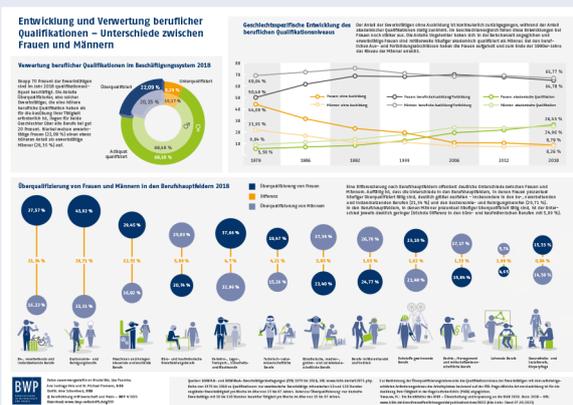


- Hören Sie in Ergänzung zum Berufe-Steckbrief ein Interview mit zwei Auszubildenden im Ausbildungsberuf Fachangestellte/-r für Markt- und Sozialforschung als Podcast www.bwp-zeitschrift.de/p145691
- **BWP-Infografiken**
Sämtliche Infografiken dieser Ausgabe finden Sie online zum kostenlosen Download unter www.bwp-zeitschrift.de/archiv

Infografik in der Heftmitte

Entwicklung und Verwertung beruflicher Qualifikationen – Unterschiede zwischen Frauen und Männern

Download des Posters unter:
www.bwp-zeitschrift.de/g533



8 »Die Quote ist nichts anderes als ein Ziel für Unternehmen – und zwar ein Ziel, um besser zu werden«

Interview mit Dr. SIGRID NIKUTTA, Vorstandsvorsitzende der DB Cargo AG und Konzernvorstand Güterverkehr der Deutschen Bahn AG



Foto: Deutsche Bahn AG/
Max Lautenschläger

Als eine der wenigen Frauen, die es an die Spitze eines Weltkonzerns geschafft hat, berichtet Dr. SIGRID NIKUTTA von ihrem Weg dorthin. »Alles, was Ihr Euch vornehmt, ist auch zu schaffen« lautet ihre Botschaft an junge Frauen. Im Interview beschreibt sie, wie sie selbst die Herausforderungen unserer Zeit angeht und die Weichen für Klimaschutz und Vielfalt stellt.

11 Beruf und Geschlecht – Reproduziert die Berufsstruktur Geschlechterungleichheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt?

KATHRIN LEUZE, CORINNA KLEINERT

16 Allein unter Männern, allein unter Frauen Geschlechtsspezifische Entwicklungen in dualen Männer- und Frauenberufen und Unterschiede im Ausbildungsverlauf

STEPHAN KROLL

21 Junge Frauen in technischen Lehrberufen Die Bedeutung von Kindheitsaktivitäten bei der Berufswahl

HELMUT DORNMAYR, MARLIS RIEPL

Beruf

- 26 MINT-Berufe sind verschieden – Frauen auch**
Warum allgemeine Konzepte zur Steigerung des Interesses von Frauen an MINT-Berufen nicht ausreichen
INGA SCHAD-DANKWART, HEIKE KRÄMER, STEPHANIE CONEIN
- 31 Junge Frauen erobern technische Berufe**
girlsatec-Botschafterinnen als tragende Säule des Projekts
SELMA TABAK-BALKS
- 33 Mädchen für IT und Digitalisierung begeistern**
Die Girls' Digital Camps in Baden-Württemberg
BIRGIT BUSCHMANN, JASMIN LUFT-BROSCHELL, WENKA WENTZEL
- 35 Männer in Care-Berufen: Fürsorgliche Männlichkeiten in Sicht?**
BARBARA SCHOLAND, MARC THIELEN
- 39 Frauenberufe – sind sie alle schlecht bezahlt?**
ANJA HALL, ANA SANTIAGO VELA
- 44 Bildung verlängert das Erwerbsleben**
Geschlechtsspezifische Bildungseffekte beim Übergang in den Ruhestand
MARCO SEEGER

BWP-Gewinnspiel

Zusätzliche Gewinnchance im Jubiläumsjahrgang

Gewinnen Sie ein Ticket für den BIBB-Kongress 2022 oder ein BWP-Jahresabonnement 2022. Weitere Informationen am Ende des Heftes (s. Umschlagseite)

50.
Jahrgang

AUS FORSCHUNG & PRAXIS

50 Pädagogische Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals

Impulse aus den bayerischen Modellseminaren der 1970er-Jahre aus heutiger Sicht

ANDREAS DIETRICH

54 Fachinformationen zur Berufsbildung recherchieren

Wissen, wo und wie man fündig wird

MARKUS LINTEN, PAULA RAUSS GENANNT KAISER

56 Qualifizierungskonzepte für den modernen Holzhausbau

REBEKKA LIEB, PETRA MARPE

- 3 Editorial
- 6 kurz notiert
- 48 Literaturauswahl
- 58 **Berufe-Steckbrief:** Fachangestellte/-r für Markt- und Sozialforschung
- 60 Rezensionen | Neuerscheinungen
- 62 Gewinnspiel | Vorschau | Impressum

Nachrichten – kurz notiert

Girls'Day und Boys'Day: Befragung zum Aktionstag



Einblicke mit VR-Brille in den Beruf Chemikantin | Foto: Marc Beckmann

Der Girls'Day und Boys'Day gibt wichtige Impulse für eine frühe klischeefreie Berufsorientierung. Am 22. April 2021 lernten Mädchen und Jungen ab Klasse 5 Ausbildungsberufe oder Studiengänge frei von Geschlechterklischees erstmals überwiegend digital kennen. Im Jahr 2021 standen bundesweit rund 100.000 Plätze für Schüler/-innen zur Verfügung.

Das Ergebnis einer Vorher-Nachher-Befragung von rund 5.500 teilnehmenden Schülerinnen und Schülern, Unternehmen und Institutionen zeigt, dass auch das Online-Format erfolgreich ist. Die Wirkung auf das Berufswahlverhalten blieb positiv. Acht Prozent der Schülerinnen, die an einem Angebot aus dem Bereich IT/Informatik teilnahmen, gaben IT-Berufe vor dem Girls'Day als Berufswunsch an. Nach dem Aktionstag verdoppelte sich der Anteil auf 17 Prozent. Aus zehn Prozent der Jungen, die im Vorfeld Erzieher als Berufswunsch äußerten, wurde nach dem Boys'Day ein Anteil von 18 Prozent. Insgesamt sprechen die Ergebnisse für eine hohe Wirksamkeit. Rund 90 Prozent der befragten Mädchen und Jungen waren sehr zufrieden mit dem digitalen Tag.

<https://t1p.de/rz2v>

Arbeitszeiten während Corona: Lücke zwischen Frauen und Männern wieder größer

IAQ REPORT

Ein Report des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen (UDE) weist auf ein »dramatisches Bild des Arbeitszeitgeschehens« im vergangenen Jahr hin. 2020 betrug die Arbeitszeit abhängig Vollzeitbeschäftigter 39,9 Stunden und lag damit 0,7 Stunden niedriger als 2010. Die im Krisenjahr 2020 beobachteten Arbeitszeitreduzierungen sind im Zeitvergleich extrem ungewöhnlich und fielen selbst während der Wirtschaftskrise nicht so hoch aus. Die Corona-Pandemie wirkt sich zudem geschlechtsspezifisch auf die Arbeitszeiten aus. Die Arbeitszeiten vollzeitbeschäftigter Frauen sind stärker gesunken als die vollzeitbeschäftigter Männer. In der Folge hat sich die Arbeitszeitdifferenz zwischen Männern und Frauen erstmals seit 2013 wieder erhöht. In Krisenzeiten, so zeigen die Daten, besteht die Gefahr, dass Frauen und Mütter auf Kosten von Rentenansprüchen, beruflicher Weiterbildung und Karriereoptionen in alte Rollenbilder zurückgedrängt werden. www.uni-due.de/iaq/iaq-report-info.php?nr=2021-07

Girls in Creative Tech

Bei »Girls in Creative Tech« stellen Frauen in Video-Tutorials Projekte vor, die künstlerisch-kreatives Schaffen mit Technologie verbinden. Dabei stehen die Mentorinnen stellvertretend für verschiedene Berufe aus der digitalen Kreativwirtschaft. Sie sind Vorbilder in einem Bereich, in dem Frauen nach

wie vor stark unterrepräsentiert sind, und zeigen vielfältige Zugänge in die Welt von Code und Tech auf. Das Ziel von »Girls in Creative Tech« ist es, Mädchen und junge Frauen zu ermutigen, sich dieser Welt zu nähern und verschiedenste Zugänge zu ihr kennenzulernen. Das Themenspektrum der Tutorials reicht vom Sound Design zu technologiebasierter Architektur. Das Format ergänzt das Angebot der Initiative »Coding For Tomorrow« der Vodafone Stiftung zum Thema digitale Bildung an Schulen.

<https://coding-for-tomorrow.de/girls-in-creative-tech/>

Podcast: Gleichberechtigung am Arbeitsplatz

ZEW

Familienbedingte Auszeiten, Teilzeitarbeit, schlechter bezahlte Berufe – die Ursachen für das unterschiedliche Einkommensniveau bei Frauen und Männern sind vielfältig. In der elften Folge des #ZEWpodcasts »Wirtschaft, Forschung, Debatten« erklärt Jun.-Prof. Dr. SUSANNE STEFFES, stellvertretende Leiterin des Forschungsbereichs »Marktdesign« am ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH Mannheim, wie das Gender Wage Gap zustande kommt und diskutiert über Möglichkeiten, wie sich Aufstiegschancen für Frauen verbessern lassen.

www.zew.de/publikationen/folge-11-mit-jun-prof-dr-susanne-steffes-gleichberechtigung-am-arbeitsplatz

MINT Aktionsprogramm 2.0

nationales MINT FORUM

Die MINT-Kompetenzen von Grundschulkindern in Deutschland liegen unter dem EU- und OECD-Durchschnitt, lediglich acht Prozent ihrer Lehrkräfte haben sich in der Anwendung digitaler Unterrichtstools fortgebildet. Unverändert wählen Kinder ihre Schulfächer genderspezifisch, jedes fünfte naturwissenschaftlich-technische Auszubildende Verhältnis wird abgebrochen – diese und weitere Ergebnisse aus dem MINT Nachwuchsbarometer 2021 bestätigen, dass MINT-Bildung entlang der gesamten Bildungskette dringend neue Impulse braucht. In seinem Aktionsprogramm 2.0 definiert das Nationale MINT Forum zwölf Handlungsfelder und formuliert konkrete Lösungsvorschläge vor allem an die Adresse der Politik.

Das MINT Nachwuchsbarometer wird von der Körber-Stiftung und aca-tech-Deutsche Akademie der Technikwissenschaften gemeinsam herausgegeben und vom Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik (IPN) erstellt.

www.nationalesmintforum.de/themen/aktuelles/mint-nachwuchsbarometer-2021

www.nationalesmintforum.de/themen/aktuelles/mint-aktionsprogramm-20

Berufsorientierungsprogramm »SCORING GIRLS* Ausbildung«

Das Programm unterstützt junge Frauen, die 2021/22 ihren Schulabschluss absolvieren oder schon erworben haben und die auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz für September 2022 sind. Das Projekt bietet u. a. praktische Unterstützung bei der Berufswahl und beim

Bewerbungsverfahren sowie Workshops für ein selbstbewusstes und souveränes Auftreten. Damit sollen junge Frauen ermutigt werden, neue Zukunftsperspektiven in Betracht zu ziehen und Wege einzuschlagen, die sie sich ohne diese Unterstützung nicht zugetraut hätten. SCORING GIRLS* Ausbildung ist ein Projekt der Menschenrechtsorganisation HÁWAR.help und wird von der Deutschen Bahn gefördert.

www.hawar.help/de/projekt/scoring-girls/scoring-girls-ausbildung

Berufsausbildung in Teilzeit



Mit der Novelle des Berufsbildungsgesetzes wurden zum 1. Januar 2020 die Möglichkeiten für eine Berufsausbildung in Teilzeit erweitert. Seitdem gilt, dass mit Zustimmung des Ausbildungsbetriebs eine Teilzeitberufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf allen Interessenten offensteht. Die Broschüre des BMBF informiert über die neuen Rahmenbedingungen einer Teilzeitberufsausbildung und bietet einen Überblick über vorhandene staatliche Unterstützungsleistungen an.

www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/pdf/berufsausbildung-in-teilzeit.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Gender und Digitalisierung

Das Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen (gFFZ) setzt seine digitale Ringvorlesungsreihe »Gender und Digitalisierung« im Wintersemester 2021 fort. Die Vorträge greifen Themen am Beispiel der Mensch-Computer-Interaktion, der Algorithmen und der allgemeinen Technikentwicklung kritisch auf und machen Vorschläge etwa für die gendergerechte Gestaltung von Lehre. Die nächsten Themen und Termine in diesem Jahr sind:

17. November: Diskriminierung durch Algorithmen? Künstliche Intelligenz aus einer Geschlechterperspektive

13. Dezember: Geschlechterforschung in der Technikentwicklung systematisch berücksichtigen

Alle Veranstaltungen finden von 16:00 bis 18:00 Uhr statt und sind kostenfrei.

www.gffz.de/veranstaltungen/veranstaltungen-des-gffz

SGAB-Transfer erweitert Angebot

Seit 2016 gibt die schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung (SGAB) das Online-Magazin Transfer heraus. Bisher erschienen vor allem Beiträge aus der Forschung. Dank der Unterstützung von Movetia und dem hep verlag ist es Transfer nun möglich, auch recherchierte Texte zu aktuellen Fragen der Berufsbildung zu publizieren. Damit erscheint das Magazin fast im Wochenrhythmus mit einem neuen Beitrag.

www.sgab-srfp.ch/abonnieren/

(Alle Links: Stand 01.10.2021)

»Die Quote ist nichts anderes als ein Ziel für Unternehmen – und zwar ein Ziel, um besser zu werden«

Interview mit Dr. SIGRID NIKUTTA, Vorstandsvorsitzende der DB Cargo AG und Konzernvorstand Güterverkehr der Deutschen Bahn AG

Junge Frauen erzielen im Durchschnitt bessere Schulabschlüsse als junge Männer, doch nutzen sie diesen Bildungsvorteil häufig nicht für die berufliche Karriere. So liegen die durchschnittlichen Einkommen von Frauen – bei z.T. gleichen Tätigkeiten – unter denen ihrer männlichen Kollegen und deutlich seltener sind Frauen in den Führungsetagen deutscher Unternehmen anzutreffen. Helfen Quoten und mehr Förderung, um solche Ungleichheiten im Beschäftigungssystem auszugleichen? Dr. Sigrid Nikutta ist eine der wenigen Frauen, die es an die Spitze eines Weltkonzerns geschafft hat. Im Interview berichtet sie von ihrem Weg dorthin und verrät, was sie antreibt. Zudem macht sie klar, was sie jungen Frauen empfiehlt und wie sie als Vorstandsvorsitzende der DB Cargo Herausforderungen unserer Zeit angeht und die Weichen für Klimaschutz und Vielfalt stellt.

BWP Können Sie sich noch an Ihren ersten Berufswunsch erinnern? Wie alt waren Sie da und was wollten Sie werden?

NIKUTTA Ursprünglich wollte ich Psychologin im Justizvollzug werden, um die Welt ein Stückchen besser zu machen und mit kriminellen Jugendlichen zu arbeiten. Dann habe ich verstanden, dass die größte Herausforderung unserer Zeit der Schutz unseres Planeten ist. Seit dieser Erkenntnis arbeite ich für die Schiene, den öffentlichen Nahverkehr und dafür, dass mehr Güter auf der umweltfreundlichen Schiene transportiert werden.

BWP Wie sind Sie »auf die Schiene« gekommen? Was treibt Sie an? Gab es Vorbilder?

NIKUTTA Mir imponieren willensstarke Frauen und Männer, die etwas bewirken wollen und die sich gegen Widerstände durchsetzen. Ich behaupte: Ich bin durch und durch Realistin. Und als Realistin möchte ich nicht weniger als die Welt verändern. Genau deswegen bin ich bei DB Cargo, weil sich der Klimawandel nur aufhalten lässt, wenn der Güterverkehr emissionsfrei erfolgt. Runter vom Lkw, rauf auf die Schiene – nachhaltig und klimaneutral.

DR. SIGRID NIKUTTA

ist seit dem 1. Januar 2020 Vorstandsvorsitzende der DB Cargo AG und Konzernvorstand Güterverkehr der Deutschen Bahn AG.

Nach ersten Erfahrungen im Management eines mittelständischen Unternehmens begann die promovierte Psychologin 1996 ihre Karriere bei der Deutschen Bahn und war dort in unterschiedlichen Funktionen tätig, u.a. als Personalleiterin und Vorstand Produktion bei der Tochter DB Cargo Polska.

Im Oktober 2010 wechselte SIGRID NIKUTTA als Vorstandsvorsitzende und Vorstand Betrieb zu den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG). Sie war dort die erste Frau an der Spitze und führte die BVG erstmals in die schwarzen Zahlen.

Ende 2019 wurde sie in den Vorstand der Deutschen Bahn berufen und übernahm gleichzeitig den Vorstandsvorsitz der DB Cargo AG in Mainz.



Foto: Deutsche Bahn AG/
Max Lautenschläger

BWP Nach Ihrem Studium der Psychologie und ersten beruflichen Erfahrungen in einem mittelständischen Unternehmen haben Sie schon recht früh in Ihrer Karriere eine Führungstätigkeit bei der Deutschen Bahn in Dresden aufgenommen. Was macht man als promovierte Psychologin bei der Deutschen Bahn?

NIKUTTA Unternehmen werden von Menschen gelenkt und gestaltet. Menschen entscheiden über den Erfolg einer Firma. Deshalb ist es gut, die menschliche Psyche und Motivation zu kennen und zu verstehen. Hätte ich vor 30 Jahren Informatik studiert, so wäre dieses Wissen längst überholt. Der Mensch hinter der Technik – der denkt und fühlt aber immer noch als derselbe.

BWP An welche Situationen in den ersten Jahren als Führungskraft erinnern Sie sich, die für Sie besonders lehrreich waren? Was haben Sie da gelernt?

NIKUTTA Es gibt in Unternehmen häufig bewusste und unbewusste Mechanismen, die dazu führen, dass viele Frauen auf dem Karriereweg verloren gehen. Es ist wissenschaftlich nachgewiesen, dass Frauen in Sitzungen häufiger unterbrochen werden und ihre Argumente seltener akzeptiert werden. Selbst ich beobachte das manchmal. Das gleiche Argument von einem Mann vorgetragen wird dann akzeptiert. Es gehört beispielsweise Mut dazu, in Konferenzen diejenigen – meist Männer – zu unterbrechen, die nicht aufhören, die Welt zu erklären und dabei eigentlich ein Selbstgespräch führen.

BWP Frauen in Führungspositionen – zumal in so einer exponierten wie Ihrer – sind leider nach wie vor zu selten anzutreffen. Woran liegt's? An den Frauen selbst, an den Männern oder an unserem Bildungs- und Beschäftigungssystem?

NIKUTTA Vorweg: Frauen können alles. Dieses Selbstvertrauen, aber auch dieses Zutrauen sollten wir alle in unsere Mitarbeiterinnen haben – ob Chef oder Chefin. Und ich finde: Frauen sollten sich mehr vernetzen. Netzwerke sind extrem wichtig. Das Positive ist, jeder kann sich ein Netzwerk aufbauen. Ich bin ein gutes Beispiel dafür. Als ich nach Berlin kam, kannte ich wirklich niemanden. Heute, etwa zwölf Jahre später, gehöre ich zu den Menschen dieser Stadt, die in allen Bereichen gut vernetzt sind. Ich glaube, es ist sehr wichtig, sich auszutauschen und auch Kontakte über seinen eigenen beruflichen Kosmos hinaus zu knüpfen. Gerade Frauen dachten lange Zeit, es reicht aus, ihren Job so effektiv wie möglich zu machen, dann wird man schon auf sie aufmerksam. Aber: Um weiterzukommen, musst du die Extrameile gehen – auch beim Aufbau eines Netzwerks. Und diese Extrameile macht großen Spaß.

BWP Helfen Quoten? Sie waren ja eines der Gesichter der Stern-Kampagne »Ich bin eine Quotenfrau«. Warum haben Sie diese Kampagne unterstützt?

NIKUTTA Wer ein Unternehmen führt, braucht Ziele. Die Quote in Vorständen ist nichts anderes als ein Ziel für Unternehmen – und zwar ein Ziel, um besser zu werden. Vielleicht sollten Männer wie Frauen die Quote als Chance begreifen – die Chance auf mehr Wertschöpfung. Um es mal eigennützig aus Unternehmerinnensicht zu sagen.

BWP Junge Männer und Frauen treffen ihre Berufswahl auch im 21. Jahrhundert noch stark geschlechtsspezifisch. Warum lohnt es sich, diese Muster aufzubrechen?

NIKUTTA Mädchen zeigen in der Schule durchschnittlich bessere Leistungen als Jungen, machen das bessere Abitur. Und was passiert dann? Die gläserne Decke und gesellschaftliche Konventionen, die Frauen nicht die gleichen Chancen geben wie Männer, scheint es offensichtlich in unserer gesamten Gesellschaft zu geben – noch. Ich glaube,

wir erleben hier gerade eine Wende, weil alle – und vor allem Unternehmen – mehr davon haben, wenn Männer und Frauen in dem Job landen, den sie am besten können, völlig unabhängig vom Geschlecht. Bei meinem ersten Job wurde mir gesagt: Sie bekommen den Job, obwohl Sie eine Frau sind. Weiblichen Führungskräften wird oft unterstellt, dass sie besondere Softskills haben und deshalb empathisch führen. Ob das tatsächlich so ist, sei dahingestellt. Mittlerweile ist klar, dass Frauen auch bei den harten Knochenjobs sehr erfolgreich sind.

»Wir haben offiziell das Wort »Frauenförderung« bei der DB gestrichen. Und das ist gut so. Denn was signalisiert das? Müssen Frauen gefördert werden, allein weil sie eine Frau sind?«

BWP Mit der schönen Wortschöpfung »einziganders« in Regenbogenfarben wirbt die Bahn für Vielfalt. Was muss sich bei einem Frauenanteil von rund 25 Prozent der Beschäftigten in dieser Hinsicht in den nächsten fünf Jahren im Unternehmen Deutsche Bahn AG ändern?

NIKUTTA Es gibt ein klares Votum des Vorstands: Bis 2023 werden wir bei der Deutschen Bahn AG 30 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt haben. Und ich kann Ihnen verraten, dass wir da auf einem sehr guten Weg sind. Auf der anderen Seite haben wir offiziell das Wort »Frauenförderung« bei der DB gestrichen. Und das ist gut so. Denn was signalisiert das? Müssen Frauen gefördert werden, allein weil sie eine Frau sind? Erinnern wir uns an die Schule: Wer kriegt Förderunterricht? Jemand, der nicht dem Standard der Klasse entspricht. Sollen die Frauen auf den Stand der Männer gebracht werden? Wir diskutieren stattdessen über Chancengleichheit, über gleiche Möglichkeiten für alle, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion.

Wir Eisenbahnerinnen und Eisenbahner haben das in unserer DNA. Denn wir fragen nicht: Wo kommst Du her, sondern: Wo willst Du hin? Das zählt. Wir brauchen die Besten, um nachhaltig erfolgreich zu sein.

BWP Der Bereich Cargo, den Sie verantworten, ist stark männlich dominiert, allen voran der Beruf Lokführer. Welche Ideen haben Sie, den Bereich für Frauen attraktiver zu machen?

NIKUTTA Wir haben im operativen Bereich noch einen starken Männeranteil. Das liegt historisch an der körperlich harten Arbeit. Ein Rangierbegleiter, eine Rangierbegleiterin muss beim Zusammenstellen eines einzigen Güterzugs bis zu 40 Mal einen 25 Kilogramm schweren Eisenbügel über die Schulter wuchten. Aber: Diese Arbeitswelt verän-

dert sich. Gerade auch auf einem Güterbahnhof werden wir mit Dingen wie Automatisierung und Digitalisierung der betrieblichen Abläufe ganz andere Berufsbilder erhalten. Und: Neulich war ich mit sieben jungen Kolleginnen einen ganzen Vormittag beim Rangieren unterwegs – wir hatten viel Spaß!

»Manche betrachten mich und meinen Weg als Role Model. Das ist ok, wenn es diesen Zweck hat, um jungen Frauen zu zeigen: Alles, was ihr Euch vornehmt, ist auch zu schaffen.«

BWP Was genau ändert sich durch die Digitalisierung?

NIKUTTA Digitalisierung ist der Schlüssel für die Verkehrswende und mehr Klimaschutz, denn wir können schon heute mehr Güter auf die klimafreundliche Schiene packen, wenn Digitalisierung den Güterverkehr wirtschaftlicher macht. Technisch ist heute alles möglich. Ein Beispiel: Mittels digitaler automatischer Kupplung könnten sich beispielsweise Stromleitungen, Luftleitungen und Datenleitungen von Güterwagen automatisch verbinden.

BWP Greta Thunberg und Luisa Neubauer sind prominente Gesichter der Klima-Bewegung. Mit Ihrem Credo »Mehr Güter auf die Schiene« setzen Sie ebenfalls auf klimafreundliche Transportwege. Sollten wir beim Thema Klimaschutz künftig mehr auf die Kompetenz und das Engagement von Frauen setzen?

NIKUTTA Greta Thunberg und Luisa Neubauer sind vor allem die Stimme unserer nachfolgenden Generation, die eines erkannt haben: Wir haben jetzt die letzte Chance, diesen Planeten zu retten. Und sie haben die Freiheit, Dinge neu zu denken und Veränderung einzufordern. Ob dazu eine spezielle weibliche Weitsicht nötig ist? Manche betrachten mich und meinen Weg als Role Model. Das ist o.k., wenn es den Zweck hat, um jungen Frauen zu zeigen: »Alles, was ihr Euch vornehmt, ist auch zu schaffen. Lasst euch nicht einreden, dass die Vereinbarkeit von Karriere und Kindern zu kompliziert ist. Alles ist möglich!« Und diesen Mut brau-

chen wir, um gemeinsam dafür zu sorgen, dass auch unsere Kinder auf dieser Welt gut leben können.

BWP Mögen viele junge Frauen Ihrem Aufruf folgen. Frau Dr. Nikutta, vielen Dank, dass Sie sich Zeit für dieses Interview genommen haben.

(Interview: Christiane Jäger)



Links & Informationen zu den im Interview genannten Initiativen und Aktionen

Ich bin eine Quotenfrau

Stern-Kampagne, mit der das Magazin im Jahr 2020 die aktuelle Debatte um das Gesetz zu einer Frauenquote aufgriff und 40 prominente Frauen aus Politik, Wirtschaft, Medien und Kultur – darunter auch Dr. SIGRID NIKUTTA – einlud, Position zu beziehen.

www.stern.de/politik/quotenfrauen/

Einziganders

Schlagwort der Deutschen Bahn AG für ihr Bekenntnis zur gelebten Vielfalt im Unternehmen.

www.dbcargo.com/rail-de-de/logistik-news/db-cargo-ist-einziganders-vielfalt-gueterbahn-5051662

<https://fahrweg.dbnetze.com/fahrweg-de/verantwortung/Diversity-5724408>

Wir sind Güter

Initiative der DB Cargo, mehr Transporte von der Straße auf die Schiene zu verlagern – ganz im Zeichen der Klimaziele.

<https://wirsindgueter.de/>

Wir sind In

Initiative der Deutschen Bahn AG für mehr Vielfalt und mit dem Ziel, den Frauenanteil im gesamten Unternehmen zu stärken und in Führungspositionen auf 30 Prozent zu erhöhen.

<https://karriere.deutschebahn.com/karriere-de/jobs/wirsindin>

Beruf und Geschlecht – Reproduziert die Berufsstruktur Geschlechterungleichheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt?



KATHRIN LEUZE
Prof. Dr., Professorin an der
Universität Jena
kathrin.leuze@uni-jena.de



CORINNA KLEINERT
Prof. Dr., Abteilungsleiterin
am Leibniz-Institut für
Bildungsverläufe (IIfBi) und
Professorin an der Universität
Bamberg
corinna.kleinert@lifbi.de

In diesem Beitrag fassen wir aktuelle Forschungsergebnisse zur Bedeutung der Berufsstruktur für die Reproduktion von Geschlechterungleichheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt zusammen. Dazu präsentieren wir zunächst langfristige Trends der Geschlechtersegregation seit den 1970er-Jahren. Anschließend analysieren wir, ob und wie die Geschlechterzusammensetzung von Berufen und damit verbundene Berufsmerkmale Geschlechterungleichheiten in monetären und nicht-monetären Arbeitsmarkterträgen reproduzieren.

Berufe als Strukturprinzip des deutschen Arbeitsmarkts

Im deutschen Wohlfahrtsstaat sind Berufe das Strukturprinzip, das das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt verbindet. Daher sind berufliche und akademische Ausbildungsabschlüsse notwendige Voraussetzungen, um eine stabile, reguläre Beschäftigung in einem Beruf mit entsprechendem Einkommen, Status und Prestige zu finden. Zudem ist die berufliche Mobilität in Deutschland im internationalen Vergleich gering, sowohl beim Arbeitsmarkteintritt als auch im späteren Erwerbsverlauf. Insofern ist das Berufsprinzip ein entscheidender Mechanismus der sozialen Stratifizierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt (vgl. SOLGA/KONIETZKA 1999).

Theoretisch ist das Berufsprinzip geschlechtsneutral, da sowohl Frauen als auch Männer entsprechend ihren Ausbildungsberufen in Arbeitsplätze kanalisiert werden. In der Praxis bedeutet dies jedoch, dass geschlechtsstereotype Berufswahlprozesse im Ausbildungssystem zur (Re-)Produktion von Geschlechterungleichheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt beitragen (vgl. SOLGA/KONIETZKA 2000). So ist die berufliche Geschlechtersegregation, also die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern über die Berufsstruktur, besonders wichtig für das Verständnis des Gender-Pay-Gap (vgl. BUSCH 2013). Weniger wissen wir jedoch über deren Auswirkungen auf nicht-monetäre Arbeitsmarktungleichheiten wie z. B. Arbeitslosigkeit oder Teilzeitarbeit. Zudem gehen viele Studien davon aus, dass der Frauenanteil in einem Beruf einen direkten Einfluss auf die individuellen Beschäftigungsaussichten hat. Unklar ist jedoch, warum

dies der Fall ist: Sind die Benachteiligungen in frauendominierten Berufen allein durch den Frauenanteil bedingt? Oder sind andere berufliche Merkmale, die mit dem Frauenanteil zusammenhängen, die entscheidenden Mechanismen? Im Folgenden geben wir einen Überblick über den Zusammenhang von Beruf und Geschlecht in Deutschland, dem wir in einem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Projekt von 2012 bis 2018 nachgegangen sind (vgl. Infokasten).

Datengrundlage

Das Projekt nutzte dazu einen einzigartigen Berufsdatensatz, der jährliche Informationen über Berufsmerkmale für 254 Berufsgruppen von 1976 bis 2010 für Westdeutschland enthält (vgl. HAUSMANN/ZUCCO/KLEINERT 2015). Die Daten wurden auf Basis der Klassifikation der Berufe 1988 auf Ebene der Berufsordnungen aggregiert. Aufgrund von Änderungen in der Klassifikation der Berufe ab 2011 ist eine Fortführung des Panels nicht möglich.

Der Berufsdatensatz basiert einerseits auf einer großen Stichprobe von Arbeitnehmenden-Sozialversicherungsdaten (Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien, SIAB), andererseits auf dem Scientific Use File des Mikrozensus. Dieses Berufspanel wurde mit Individualdaten der Erwachsenenstudie des Nationalen Bildungspanels (NEPS-SC6) zusammengeführt, um die Bedeutung der Berufsmerkmale für monetäre und nicht-monetäre Arbeitsmarkterträge von Frauen und Männern zu analysieren.

Das Projekt mit der Nummer 215964625 wurde im DFG-Schwerpunktprogramm 1646 »Education as a Lifelong Process« gefördert.

Langfristige Trends der beruflichen Geschlechtersegregation in Deutschland

Zunächst untersuchten HAUSMANN/KLEINERT (2014) auf Basis des Berufspanels die Entwicklung der beruflichen Geschlechtersegregation auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt von 1976 bis 2010. Analysiert wurden diese mithilfe des sogenannten Dissimilaritätsindex und dessen größenstandardisierter Version. Beide Indizes beschreiben, wie viele Frauen oder Männer den Beruf wechseln müssten, um in jedem Beruf ein Geschlechterverhältnis zu erzielen, das dem im Gesamtarbeitsmarkt entspricht.

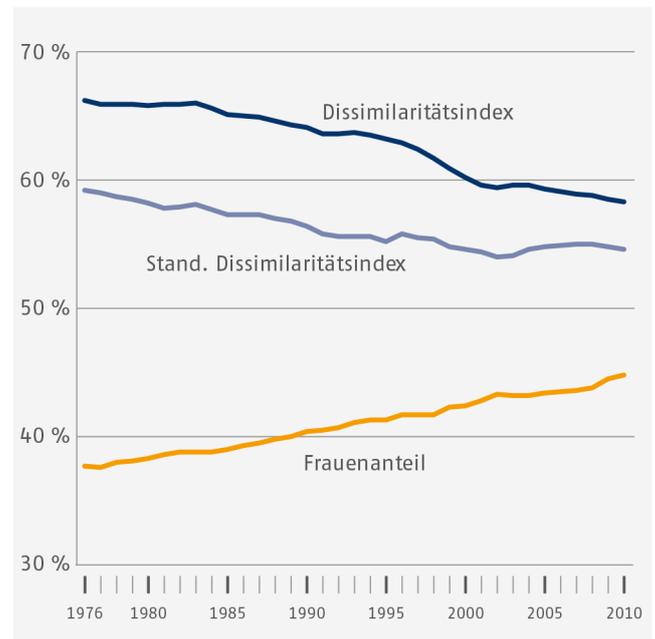
Es zeigt sich, dass die Mehrzahl aller Berufe im deutschen Arbeitsmarkt entweder überwiegend von Frauen oder von Männern ausgeübt wird. Pflege, Erziehung, Reinigung und einfache Bürotätigkeiten sind Frauendomänen – technische, manuelle und verarbeitende Berufe sind Männerdomänen (vgl. HAUSMANN/KLEINERT 2014, S. 3). Zudem hat sich die berufliche Geschlechtersegregation seit Mitte der 1970er-Jahre kaum verändert (vgl. Abb. 1). So hätten 1976 gut 66 Prozent aller beschäftigten Frauen (oder Männer) den Beruf wechseln müssen, um in jedem Beruf den gleichen Frauenanteil zu erzielen wie im Arbeitsmarkt insgesamt. Zwar ist die Segregation über die Zeit leicht gesunken, lag allerdings in 2010 immer noch bei 58 Prozent und hat sich insbesondere seit den 2000er-Jahren nur noch geringfügig vermindert, obwohl der Frauenanteil unter den Beschäftigten kontinuierlich gestiegen ist.

Da der Dissimilaritätsindex nicht die unterschiedliche Größe der Berufe berücksichtigt, können Berufe, die über die Zeit wachsen oder schrumpfen, die Maßzahl verändern. Korrigiert man den Index um die Größe der Berufe (standardisierter Index in Abb. 1), so ist sein Wert von Beginn an leicht niedriger, nimmt jedoch noch weniger ab als ohne Standardisierung. Der leichte Rückgang der Segregation in Deutschland seit Mitte der 1970er-Jahre lässt sich folglich hauptsächlich auf Veränderungen der Berufsstruktur zurückführen: So sind Berufe mit einem eher ausgeglichenen Geschlechterverhältnis gewachsen, während vor allem stark männerdominierte Berufe in der Industrie abgenommen haben. Eine zunehmende Durchmischung von Frauen und Männern innerhalb derselben Berufe scheint dagegen weniger stattgefunden zu haben (vgl. HAUSMANN/KLEINERT 2014, S. 6).

Die ungleiche Verteilung von Männern und Frauen auf Berufe wäre an sich kein Problem, wenn Löhne und Arbeitsbedingungen wie Arbeitslosigkeit oder Teilzeitarbeit vergleichbar wären. Viele Studien haben jedoch festgestellt, dass frauendominierte Berufe mit schlechteren Arbeitsmarkterträgen einhergehen – unklar ist dabei allerdings, ob es eher der Frauenanteil an sich ist, der Geschlechterungleichheiten im individuellen Erwerbsverlauf reproduziert, oder ob andere Berufsmerkmale relevanter sind.

Abbildung 1

Entwicklung der beruflichen Geschlechtersegregation in Westdeutschland



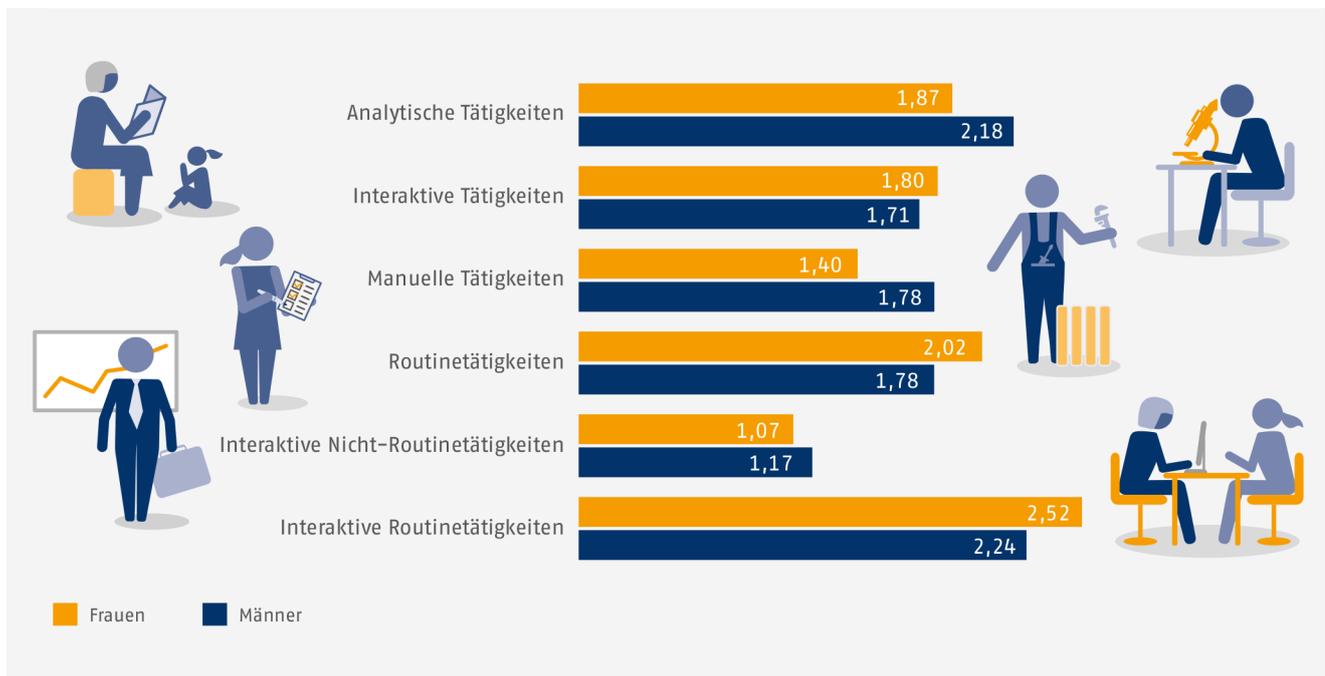
Quelle: SIAB schwach anonymisierte Version 7510

Die Bedeutung von Tätigkeitsinhalten und Arbeitszeitarrangements für Lohnungleichheiten

Dies haben wir zunächst für Lohnungleichheiten in Deutschland untersucht. So analysierten LEUZE/STRAUß (2016) für Hochschulabsolventinnen und -absolventen, ob frauendominierte Berufe schlechter bezahlt werden, weil sie mit »frauentypischen« Tätigkeitsinhalten einhergehen und/oder »frauentypische« Arbeitszeitregelungen aufweisen. Einerseits könnten Berufe mit »frauentypischen« Tätigkeiten – wie z. B. Erziehen, Pflegen, Reinigen – gesellschaftlich weniger wertgeschätzt und daher schlechter bezahlt werden, weil sie im Privaten vorrangig von Frauen als unentgeltliche Fürsorgearbeit erbracht werden. Andererseits könnten Berufe mit »frauentypischen« Arbeitszeitregelungen – z. B. viel Teilzeitarbeit und wenig Überstunden – schlechter entlohnt werden, weil diese nicht der Vorstellung eines »idealen Arbeitnehmers« entsprechen, der permanent am Arbeitsplatz verfügbar ist. Die Ergebnisse zeigen, dass vor allem geschlechtlich konnotierte Arbeitszeitregelungen relevant sind: Da auch hoch qualifizierte Frauen häufiger in Berufen mit hohen Teilzeitquoten und seltener in Berufen mit einer hohen Anzahl an Überstunden arbeiten, verdienen sie weniger als ihre männlichen Kollegen. Dagegen können geschlechtstypische Tätigkeitsinhalte Lohnunterschiede nur zum Teil erklären. So verdienen hoch qualifizierte Frauen zwar weniger als Männer, weil sie seltener in Berufen mit »männertypischen« IT-Tätigkeiten arbeiten. Da sie jedoch

Abbildung 2

Berufliche Tätigkeitsinhalte von Frauen und Männern



Quelle: NEPS SC6, Welle 4, Skala von 0 »keine Ausführung« bis 4 »sehr häufige Ausführung« der beruflichen Tätigkeiten

gleichzeitig häufiger Berufe mit »frauentypischen« Lehr- und Erziehungstätigkeiten ausüben, die ebenfalls besser entlohnt werden, scheinen weiblich konnotierte Tätigkeitsinhalte nicht generell gesellschaftlich entwertet zu sein.

Um diese uneindeutigen Befunde besser einzuordnen, wurde in einer weiteren Studie untersucht, ob die unterschiedliche Nachfrage nach Tätigkeiten deren Löhne erklären kann (vgl. BÄCHMANN u. a. under review). So sollte die gestiegene Nachfrage nach analytischen und interaktiven Tätigkeiten zu höheren Löhnen und umgekehrt die gesunkene Nachfrage nach manuellen und Routinetätigkeiten zu niedrigen Löhnen führen. Da Frauen mehr interaktive und Routinetätigkeiten und Männer mehr analytische und manuelle Tätigkeiten ausführen (vgl. Abb. 2), sollten nicht alle von Frauen ausgeübten Tätigkeitsinhalte schlechter bezahlt werden, sondern nur diejenigen, die nicht mehr stark nachgefragt sind. Die Ergebnisse stützen diese Annahme. So verdienen Männer mehr, weil sie häufiger analytische Tätigkeiten und seltener Routinetätigkeiten ausüben, während Frauen davon profitieren, weniger manuelle Tätigkeiten auszuführen. Unerwartet sind jedoch die Ergebnisse zu interaktiven Aufgaben: Frauen verdienen auch deswegen weniger, weil sie häufiger interaktive Routinetätigkeiten ausüben wie z. B. Beraten und Verkaufen und seltener interaktive Nicht-Routinetätigkeiten wie Führungs- und Managementaufgaben (vgl. Abb. 2). Außerdem zeigen unsere Analysen, dass Frauen auch innerhalb des gleichen Berufs weniger verdienen, weil sie mehr Routinetätigkeiten aus-

führen als Männer. Insofern scheint weniger die Geschlechterkonnotation, sondern eher die Nachfrage nach bestimmten beruflichen Tätigkeiten den geringeren Verdienst von Frauen zu erklären.

Die Bedeutung von Berufsmerkmalen für Arbeitslosigkeit und Teilzeitarbeit

Jenseits von Lohnunterschieden wurde die Bedeutung von beruflicher Geschlechtersegregation und weiteren Berufsmerkmalen für Geschlechterungleichheiten am deutschen Arbeitsmarkt bislang kaum untersucht. Daher fokussierten wir in drei weiteren Analysen auf die Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern sowie deren Übergänge in Teilzeit. BÄCHMANN (under review) untersuchte, wie die Geschlechterzusammensetzung von Berufen und damit verbundene berufliche Merkmale das Arbeitslosigkeitsrisiko von Männern und Frauen beeinflussen. Während Frauen in West-Deutschland in den 1980er- und 1990er-Jahren noch häufiger arbeitslos waren als Männer, hat sich dies seit Beginn der 2000er-Jahre umgekehrt. Offen ist allerdings, ob diese Umkehrung (zumindest teilweise) auch daran liegt, dass Männer und Frauen in unterschiedlichen Berufen arbeiten. So könnten eine sinkende Nachfrage nach »männertypischen« manuellen Tätigkeiten, die steigenden Qualifikationsanforderungen in Berufen und der wachsende Dienstleistungssektor dazu führen, dass frauendominierte Berufe zunehmend besser vor Arbeitslosigkeit schützen. Die

Ergebnisse zeigen, dass das höhere Arbeitslosigkeitsrisiko von Frauen in den 1980er- und 1990er-Jahren nicht auf berufsstrukturelle Unterschiede zurückgeführt werden kann. Erst seit den 2000er-Jahren können Frauen zunehmend davon profitieren, in Berufen mit höheren Qualifikationsanforderungen zu arbeiten. Damit wirkt sich berufliche Geschlechtersegregation mit Blick auf Beschäftigungssicherheit positiv auf die Erwerbsverläufe von Frauen aus.

Anders ist dies beim Übergang von Arbeitslosigkeit zurück in Beschäftigung. HÄGGLUND/BÄCHMANN (2017) untersuchten, ob geschlechtsspezifische Unterschiede dadurch erklärt werden können, dass Männer und Frauen vor der Arbeitslosigkeit in unterschiedlichen Berufen arbeiteten. So könnte einerseits ein mögliches Überangebot an Arbeitskräften sowie die sinkende Nachfrage nach Industriebetrieben zu schlechteren Wiederbeschäftigungschancen führen. Andererseits könnten höhere Qualifikationsanforderungen in Berufen den Wiedereinstieg erleichtern. Die Ergebnisse zeigen, dass der Wiedereinstieg Männern schneller gelingt als Frauen, da Männer vorher häufiger in männerdominierten Berufen gearbeitet haben. Zudem können Männer von Berufen mit einem geringeren Angebot an Arbeitskräften, höheren Qualifikationsanforderungen und dem Rückgang von Industriebetrieben profitieren. Interessanterweise beeinflusst keines dieser Berufsmerkmale die Wiederbeschäftigungschancen von Frauen. Diese werden vor allem durch die Betreuung von jungen Kindern und durch eine höhere regionale Arbeitslosigkeit negativ beeinflusst.

Schließlich analysierten ALTHABER/LEUZE (2020), wie sich die berufliche Geschlechtersegregation und Arbeitszeitmerkmale auf Arbeitszeitreduktionen von Frauen und Männern auswirken. Da sich frauendominierte Berufe historisch so entwickelten, dass sie Erwerbsunterbrechungen und eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, sollten Übergänge in Teilzeitarbeit häufiger sein, insbesondere für Frauen. Im Gegensatz dazu sollte in Berufen, in denen Vollzeitarbeit, Überstunden und die Anwesenheit am Arbeitsplatz die Regel sind, seltener in Teilzeit gearbeitet werden, insbesondere von Männern. Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass berufliche Arbeitszeitregelungen Übergänge in Teilzeitarbeit stärker beeinflussen als die Geschlechterzusammensetzung eines Berufs, allerdings unterschiedlich für Frauen und Männer. So erschwert eine stärkere Prävalenz von Vollzeit- und Mehrarbeit den Übergang in Teilzeit vor allem für Männer, was für eine hohe Verfügbarkeitserwartung an die männlichen Beschäftigten in diesen Berufen spricht. Stattdessen scheinen Frauen in Berufen mit einer ausgeprägten Überstundenkultur die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dadurch zu erreichen, dass sie verstärkt in Teilzeit arbeiten. Zudem beeinflussen Partnerschaft und das Vorhandensein von Kindern den Übergang in Teilzeit nur für Frauen, nicht für Männer.

Schlussfolgerungen und politische Implikationen

Der deutsche Arbeitsmarkt ist durch ein hohes Maß an beruflicher Geschlechtersegregation gekennzeichnet, die sich seit den 1970er-Jahren kaum verringert hat. Diese vergeschlechtlichte Berufsstruktur reproduziert geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt systematisch auf vielfältige Weise sowohl mit Blick auf Lohnungleichheiten als auch hinsichtlich nicht-monetärer Arbeitsmarkterträge wie Arbeitslosigkeit oder Teilzeitarbeit. Während die bisherige Forschung häufig die Geschlechterzusammensetzung von Berufen als relevantes Ungleichheitsgenerierendes Merkmal untersuchte, zeigen unsere Analysen, dass diese systematisch mit anderen Berufsmerkmalen verknüpft ist. So sind bestimmte Tätigkeitsinhalte und Arbeitszeitarrangements dafür ausschlaggebend, dass Frauen weniger verdienen als Männer.

Berufliche Qualifikationsanforderungen beeinflussen Arbeitslosigkeitsrisiken und Wiederbeschäftigungschancen, Arbeitszeitregelungen strukturieren den Übergang in Teilzeit. Werden diese weiteren Berufsmerkmale ebenfalls in Analysen berücksichtigt, sind sie meist relevanter für die Reproduktion von Geschlechterungleichheiten als der berufliche Frauenanteil an sich. Künftige Forschungsarbeiten sollten daher ermitteln, ob geschlechtsspezifische Arbeitsmarktergebnisse tatsächlich auf die Geschlechterzusammensetzung von Berufen oder auf damit verbundene Merkmale zurückzuführen sind. Darüber hinaus müssen neue theoretische Überlegungen entwickelt werden, die sich nicht nur auf den Frauenanteil im Beruf beziehen, sondern auch auf diese zusätzlichen Berufsmerkmale.

Die untersuchten Berufsmerkmale haben zudem zum Teil unterschiedliche Effekte für Männer und Frauen. So wirken sich höhere berufliche Qualifikationsanforderungen positiv auf die Wiederbeschäftigungschancen von Männern aus, während sie das Arbeitslosigkeitsrisiko von Frauen verringern. Hohe Arbeitszeitanforderungen in Berufen bewirken, dass Männer seltener und Frauen häufiger in Teilzeit übergehen. Generell scheinen Berufsmerkmale relevanter für die Erwerbsverläufe von Männern zu sein, während bei Frauen (auch) Familie und regionale Arbeitsmarktstrukturen eine Rolle spielen. Untersucht man jedoch explizit Veränderungen im Zeitverlauf, so zeigt sich eine wachsende Bedeutung beruflicher Merkmale auch für Erwerbsverläufe von Frauen. In dieser Hinsicht ist die Arbeit in frauendominierten Berufen nicht immer nachteilig, sondern kann auch Arbeitsmarktrisiken abpuffern. Künftige Forschung sollte daher nicht nur geschlechtlich differenzierte Einflüsse von Berufen berücksichtigen, sondern auch deren veränderte Bedeutung für Männer und Frauen im Zeitverlauf.

Zusammenfassend unterstreichen die vorgestellten empirischen Ergebnisse die hohe Relevanz der Berufsstruktur für die (Re-)Produktion von Geschlechterungleichheiten auf

dem deutschen Arbeitsmarkt. Da diese Ungleichheiten jedoch häufig nicht durch die Geschlechterzusammensetzung per se, sondern durch damit einhergehende Arbeitsbedingungen beeinflusst werden, reicht es nicht aus, geschlechtsstereotype Berufswahlprozesse zu verändern. Zwar würde deren Abbau dazu führen, mehr Freiheit bei der Berufswahl zu schaffen, allerdings verändern sich dadurch nicht automatisch die beruflichen Arbeitsbedingungen. Um diese unabhängig von der Geschlechterzusammensetzung zu gestalten, müssten frauendominierte Berufe gesellschaftlich und monetär aufgewertet werden – eine Notwendigkeit, die gerade im Zuge der COVID-19-Pandemie bei der Diskussion um »systemrelevante« Berufe wieder deutlich geworden ist. Gleichzeitig sollten in männerdominierten Berufen die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden – wovon auch Väter profitieren würden. Hier sind die Tarifpartner und Berufsverbände gefragt, die nicht nur bestimmen, welche Tätigkeitsinhalte wie entlohnt werden, sondern auch, welche Qualifikationen

beim Berufseinstieg erforderlich sind und wie Arbeitszeiten geregelt werden.

Schließlich implizieren unsere Ergebnisse, dass auch eine Angleichung der Arbeitsbedingungen in frauen- und männerdominierten Berufen kein Allheilmittel ist: Denn Männer und Frauen werden auch dann unterschiedlich entlohnt, wenn sie im gleichen Beruf arbeiten, weil sie dort unterschiedliche Tätigkeiten ausüben. Insgesamt deutet dies auf subtile Unterschiede in der Art der täglichen Arbeit und auf »unsichtbare« Hierarchien zwischen Männern und Frauen im gleichen Beruf hin, die wir mit Indikatoren, wie sie mit groß angelegten Umfragedaten verfügbar sind, nicht messen können. Es ist Aufgabe künftiger Forschung, diese Prozesse und ihre Auswirkungen auf Geschlechterungleichheiten in Deutschland eingehender zu untersuchen. ◀



Infografik von S. 13 zum Download:
www.bwp-zeitschrift.de/g521

LITERATUR

ALTHABER, A.; LEUZE, K.: Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation und beruflicher Arbeitszeitarangements auf Teilzeitarbeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 72 (2020) Sonderheft 1, S. 317–349

BÄCHMANN A.-C.: Lower pay but higher security? The influence of occupational sex segregation on the risk of becoming unemployed – a look at West Germany over the last three decades. (under review)

BÄCHMANN, A.-C. u. a.: Understanding the gender pay gap between and within occupations in Germany: What is the role of individual job tasks? (under review)

BUSCH, A.: Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland: Ursachen, Reproduktion, Folgen. Wiesbaden 2013

HÄGGLUND, A. E.; BÄCHMANN, A.-C.: Fast lane or down the drain? Does the occupation held prior to unemployment shape the transition back to work? In: Research in Social Stratification and Mobility 37 (2017) 49, S. 32–46

HAUSMANN, A.-C.; KLEINERT, C.: Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert (IAB-Kurzbericht 9/2014). Nürnberg 2014

HAUSMANN, A.-C.; ZUCCO, A.; KLEINERT, C.: Berufspanel für Westdeutschland 1976–2010 (OccPan). Dokumentation zur Erstellung und Anonymisierung (FDZ-Methodenreport 09/2015). Nürnberg 2015

LEUZE, K.; STRAUß, S.: Why do occupations dominated by women pay less? How »female-typical« work tasks and working-time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates. In: Work, Employment and Society 30 (2016) 5, S. 802–820

SOLGA, H.; KONIETZKA, D.: Occupational Matching and Social Stratification – Theoretical Insights and Empirical Observations Taken from a German–German Comparison. In: European Sociological Review 15 (1999) 1, S. 25–47

SOLGA, H.; KONIETZKA, D.: Das Berufsprinzip des deutschen Arbeitsmarktes. Ein geschlechtsneutraler Allokationsmechanismus? In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 26 (2000) 1, S. 111–147

Allein unter Männern, allein unter Frauen

Geschlechtsspezifische Entwicklungen in dualen Männer- und Frauenberufen und Unterschiede im Ausbildungsverlauf



STEPHAN KROLL
Wiss. Mitarbeiter im BIBB
kroll@bibb.de

Seit Beginn der 1990er-Jahre wird ein verstärkter Rückgang der Ausbildungsbeteiligung junger Frauen im dualen System der Berufsausbildung nach BBiG/HwO beobachtet. Bis 2019 sank der Frauenanteil an allen Auszubildenden um mehr als fünf Prozentpunkte, im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel sogar um knapp acht Prozentpunkte. Welche Auswirkungen hat dies auf die berufsstrukturellen Entwicklungen? Im Beitrag wird auf Basis der Berufsbildungsstatistik aufgezeigt, wie sich das Verhältnis der von Männern oder von Frauen dominierten Berufe in den letzten drei Jahrzehnten verschoben hat. Überdies wird geprüft, welche Unterschiede im Ausbildungserfolg sich aus einer solchen Ungleichverteilung der Geschlechter ergeben können.

Frauenanteil im dualen System sinkt seit Anfang der 1990er-Jahre

In den letzten Jahren hat sich gezeigt, dass die Ausbildungsbeteiligung junger Frauen und Männer an der dualen Berufsausbildung¹ zunehmend voneinander abweicht. Dies liegt zum einen an den demografischen Veränderungen. So sank die Schulabgängerzahl im Zeitraum von 2004 bis 2019 zwar für beide Geschlechter gleichermaßen,² allerdings stieg durch die verstärkte Zuwanderung Mitte der 2010er-Jahre primär die Anzahl junger Männer, die eine duale Ausbildung nachfragten. Bei den Frauen trat dieser Kompensationseffekt nicht in dem Maße auf. Zum anderen liegt es daran, dass junge Frauen sich verstärkt Ausbildungsangeboten außerhalb des dualen Systems zuwenden (vgl. DIONISIUS/KROLL/ULRICH 2018). Dementsprechend ist auch der Frauenanteil unter allen Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung seit Beginn der 1990er-Jahre deutlich rückläufig (2019 vs. 1993: –5,1 Prozentpunkte) und dies in nahezu allen Zuständigkeitsbereichen.

Dass die beschriebenen Entwicklungen auch berufsstrukturelle Auswirkungen haben, liegt auf der Hand. So konnte seit 1993 ein starker Rückzug der Frauen (um mehr als 15 Prozentpunkte) aus den Dienstleistungsberufen beob-

¹ Hier und in der Folge ist immer die betriebliche und außerbetriebliche duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO gemeint.

² Vgl. Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Allgemeinbildende Schulen, Fachserie 11 Reihe 1, Schuljahr 2004/2005 bis 2019/2020

Datenbasis und methodisches Vorgehen

Datenbasis »Berufsbildungsstatistik«

Die Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder ist eine jährliche Totalerhebung von Daten zur dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO. Mit den Auszubildendendaten (Satzart 1) der Berufsbildungsstatistik können tief gegliederte berufliche, regionale und personengruppenbezogene Differenzierungen vorgenommen werden.

Quelle zu den Abbildungen in diesem Beitrag ist die »Datenbank Auszubildende« des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31.12.) für die Berichtsjahre 1993 bis 2019 (vgl. www.bibb.de/dazubi).

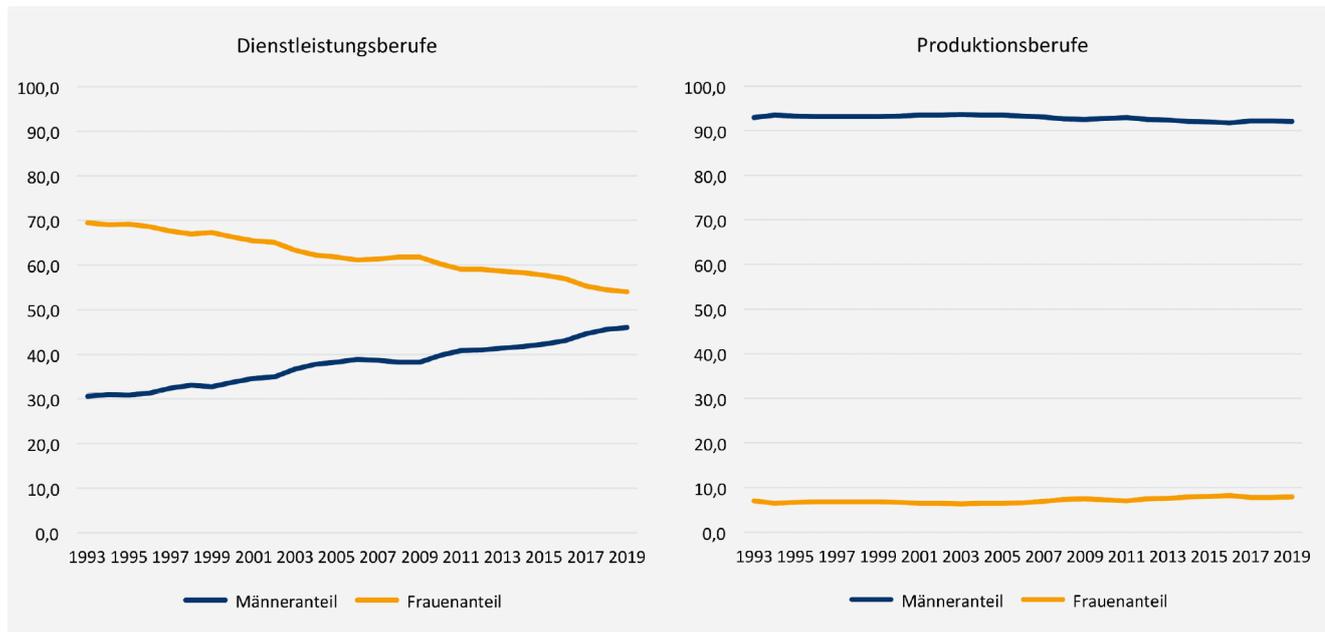
Methodisches Vorgehen bei der Klassifizierung der Frauen-, Männer- und Mischberufe

- Frauenberufe mit einem Frauenanteil von mindestens 80 Prozent
- Männerberufe mit einem Männeranteil von mindestens 80 Prozent
- Mischberufe, in denen kein Geschlecht mindestens 80 Prozent erreichte

Die Grenzen der Klassifizierung von Frauen-, Männer- und Mischberufen wurden hier zum einen recht hoch gesetzt, um eine deutliche Abgrenzung zu schaffen, und zum anderen, um eine Vergleichbarkeit zu früheren Veröffentlichungen zu ermöglichen (vgl. DIONISIUS/KROLL/ULRICH 2018).

Für die Berechnungen der drei Berufsgruppen wurden die Erhebungsberufe der Berufsbildungsstatistik nach Zuständigkeitsbereichen und Fachrichtungen (ggf. mit Vorgängerberufen) zusammengefasst.

Abbildung 1

Entwicklung der Geschlechteranteile in Dienstleistungs- und Produktionsberufen, Deutschland 1993 bis 2019 in Prozent

Absolutwerte: Dienstleistungsberufe gesamt: 329.000 (1993) vs. 318.600 (2019); Männer: 100.500 vs. 146.700; Frauen: 228.500 vs. 171.900

Produktionsberufe gesamt: 242.200 (1993) vs. 194.700 (2019); Männer: 225.100 vs. 179.300; Frauen: 17.100 vs. 15.500

Ausführliche Informationen zum Vorgehen bei der Klassifizierung der Berufsgruppen sowie eine vollständige Liste der Produktions- und Dienstleistungsberufe finden sich unter: www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-p-dl_2019.xlsx

Quelle: »Datenbank Auszubildende« des BIBB

achtet werden (vgl. Abb. 1). Diese traditionell eher weiblich geprägten Berufe werden zunehmend mit männlichen Auszubildenden besetzt, ohne dass gleichzeitig die weiblichen Auszubildenden in die männlich dominierten Produktionsberufe vordringen. Dies deutet darauf hin, dass sich auch die Verhältnisse bei den typischen dualen Frauen- und Männerberufen zumindest teilweise verschoben haben könnten.

Anteil der typischen Frauenberufe rückläufig

Betrachtet man die Entwicklung von Frauen-, Männer- und Mischberufen zwischen 1993 und 2019, so ist festzustellen, dass die Zahl der Frauenberufe weiter zurückgegangen ist, wohingegen es bei den Männerberufen zu einem recht deutlichen Anstieg kam. Dies ist – was die Frauenberufe angeht – im Hinblick auf die zu Beginn beschriebenen Entwicklungen nicht überraschend. Wenn junge Männer häufiger neue Ausbildungsverträge im Dienstleistungssektor abschließen, hat dies auch Auswirkungen auf der Ebene der einzelnen Ausbildungsberufe. Und in manchen Fällen führt dies dazu, dass aus einem typischen Frauenberuf ein Mischberuf wird. Wie Tabelle 1 (S. 18) zeigt, ist der deutliche Anstieg bei den typischen Männerberufen durch die Intensivierung des Neuordnungsgeschehens seit 1996 mitbedingt. Von den

103 Männerberufen im Berichtsjahr 2019 sind 30 seit 1996 neu entstandene Berufe. Bei den Frauenberufen gilt dies lediglich für einen Beruf. Insgesamt zeigen sich bei der Betrachtung der Berufssektoren auch 2019 weiterhin traditionelle Verteilungen. Mehr als 80 Prozent der typischen Männerberufe sind im Produktionssektor und über 80 Prozent der typischen Frauenberufe im Dienstleistungsbereich angesiedelt.

Anteil der Männer in Frauenberufen steigt über die Jahre stärker als der Frauenanteil in Männerberufen

Interessant ist nun zu schauen, wie sich die Geschlechteranteile jeweils in den Männer- und Frauenberufen im Zeitverlauf verändert haben. Als Basis dafür dienen die in Tabelle 1 aufgeführten Berufe für das Berichtsjahr 1993. Hierzu wurden die relativen Geschlechteranteile für das Jahr 1993 je Beruf bestimmt, die Berufe auf dieser Basis einer Gruppe zugeordnet und die Geschlechteranteile im Beruf dann über die Jahre für die jeweilige Gruppe gemittelt. Dies hat den Vorteil, dass jeder ausgewählte Beruf unabhängig von seiner Besetzungstärke gleichwertig in die Berechnungen mit eingeht.

Tabelle 1

Entwicklung der Anzahl von dualen Frauen-, Männer- und Mischberufen

	1993	2019	darunter für 2019: seit 1996 neue Berufe**
Frauenberufe (Frauenanteil $\geq 80\%$)	24	20	1
Männerberufe (Männeranteil $\geq 80\%$)	78	103	30
Mischberufe (kein Geschlecht $\geq 80\%$)	53	77	20
Berufe insgesamt*	155	200	51

*Um Zufallseffekte in dieser und den weiteren Berechnungen aufgrund zu kleiner Besetzungszahlen zu begrenzen, wurden nur duale Ausbildungsberufe berücksichtigt, in denen es im jeweiligen Jahr mindestens 100 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gab. Ohne Berufe für Menschen mit Behinderung (gem. § 66 BBiG/§ 42 m HwO).

**Die Unterscheidung nach neuen und modernisierten dualen Ausbildungsberufen (nach BBiG/HwO) findet seit 1996 Anwendung – dem Jahr, seit dem das Neuordnungsgeschehen intensiviert wurde. Als neu werden i. d. R. alle seit 1996 neu geschaffenen Ausbildungsberufe (sowie deren Nachfolger-Erhebungsberufe) bezeichnet, wenn mit ihrer Ausbildungsordnung kein Vorgängerberuf nach BBiG/HwO aufgehoben wird.

Quelle: »Datenbank Auszubildende« des BIBB

Abbildung 2 zeigt, dass sich der Männeranteil in den typischen Frauenberufen im beobachteten Zeitraum mehr als verdoppelt hat. Allerdings ist auch der Frauenanteil in den Männerberufen in den vergangenen Jahren angestiegen, wenn auch nicht derart stark und von einem niedrigeren Anfangsniveau. Der besonders deutliche Anstieg beim Männeranteil in den Frauenberufen ab 2015 dürfte auch durch die Zuwanderung vorwiegend männlicher Geflüchteter mitbedingt sein, die zu einem bedeutenden Anteil in den Dienstleistungssektor einmündeten (vgl. DIONISIUS/KROLL/ULRICH 2018). In den Mischberufen ist der Männeranteil im Zeitverlauf zwar leicht gestiegen, liegt aber weiterhin nahezu gleichauf mit dem Anteil an Frauen (2019: Männer 52% vs. Frauen 48%).

Insgesamt könnte man die beobachteten Entwicklungen so deuten, dass die klassischen Berufswahlstrukturen von Männern und Frauen langsam aufweichen, wenn auch seitens der Männer etwas deutlicher als von Seiten der Frauen. Dennoch entscheidet sich auch heute noch ein bedeutender Teil der jungen Männer und Frauen für einen geschlechtstypischen Ausbildungsberuf. Geschlechterstereotype spielen dabei eine entscheidende Rolle, denn altersbedingt haben Jugendliche das Bedürfnis, einer Gruppe zuzugehören und der Norm zu entsprechen (vgl. ERIKSON 1968). Dies bedeutet für die Berufsfindung³, dass insbesondere Berufe in den

Fokus rücken, die mehrheitlich vom eigenen Geschlecht ausgeübt werden, da dies unter anderem das Zugehörigkeitsgefühl stärkt (vgl. GOTTFREDSON 2002).

Unterschiede im Ausbildungsverlauf bei geschlechtsuntypischer Berufswahl

Doch Gruppenzugehörigkeit und Gemeinschaftsgefühl spielen nicht nur bei der Berufsfindung eine Rolle. Auch im Betrieb kann eine Minderheitensituation für junge Frauen und Männer infolge einer geschlechtsuntypischen Berufswahl Wirkung entfalten. Werden aufgrund der Minderheitensituation die Verhaltensmaßstäbe des eigenen Geschlechts infrage gestellt, kann dies zu Verunsicherungen und im weiteren Verlauf vermehrt zu sozialen Spannungen im Rahmen der Ausbildung führen (vgl. ALTHOFF 1992). Die Analysen von ALTHOFF zeigen, dass mit wachsenden Unterschieden zwischen den Geschlechteranteilen in einem Beruf die Unterschiede bei den Vertragslösungen zu Lasten des Minderheitengeschlechts zunehmen. Auch ROHRBACH-SCHMIDT/UHLY (2015) konnten in einer tiefer gehenden Studie zum Thema Vertragslösungen zeigen, dass zwar allein mit dem Geschlecht der Auszubildenden kein größerer Unterschied im Vertragslösungsrisiko einhergeht, wohl aber im Fall einer geschlechtsuntypischen Berufsausbildung.

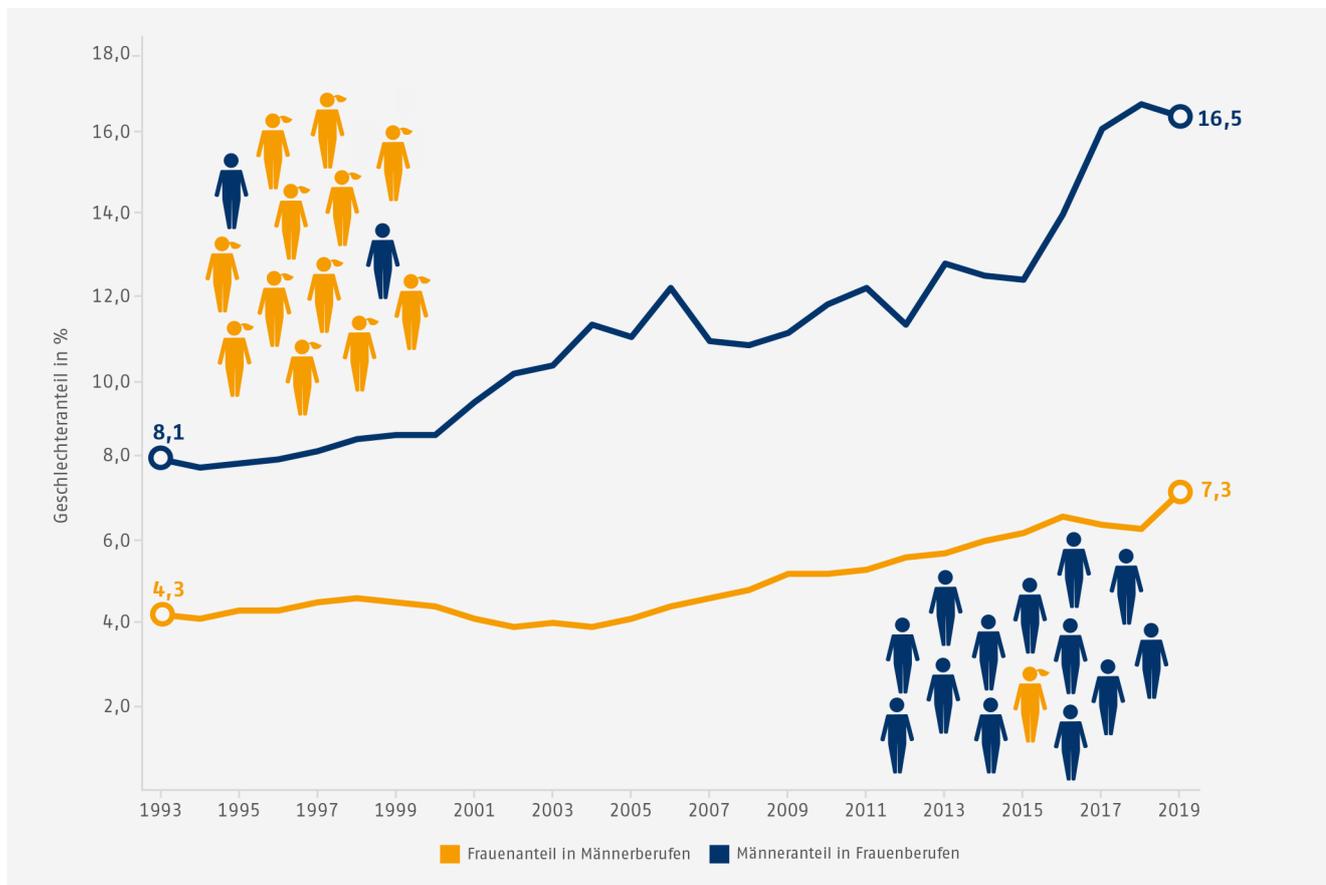
Dies zeigt sich auch in Abbildung 3. Die Lösungsquoten der Frauen liegen unter denen der Männer mit Ausnahme in typischen Männerberufen. Wesentlich ausgeprägter zeigt sich der Unterschied allerdings bei den Männern in typischen Frauenberufen. Die durchschnittliche Vertragslösungsquote ist hier mit deutlichem Abstand am höchsten (34,8%). Unterstellt man einen Effekt der Minderheitensituation, so ist dieser bei Männern in Frauenberufen offenbar stärker ausgeprägt.

Was den Ausbildungsverlauf insgesamt angeht, zeigt sich, dass Frauen in Mischberufen am erfolgreichsten sind. In dieser Berufsgruppe haben sie die niedrigste Lösungsquote und mit mehr als 95 Prozent die höchste Erfolgsquote. Dies gilt – etwas abgeschwächt – auch für die Männer. Erstaunlich ist bei den Männern, dass ihre Erfolgsquote in den typischen Frauenberufen gleich hoch ist wie in den Mischberufen (92,5%) und sich auf der anderen Seite offenbar keine Vorteile aus ihrer Mehrheitssituation ergeben, denn in den Männerberufen schneiden sie am schlechtesten ab (90,1%). Frauen erzielen in Männerberufen mit einer Erfolgsquote von 94,5% deutlich bessere Ergebnisse.

³ Der Begriff der »Berufsfindung« wird hier als Teilprozess der »Berufswahl« verstanden – als Prozess der beruflichen Orientierung, der bis zur Absicht reicht, sich für einen bestimmten Beruf zu bewerben (vgl. MATTHES 2019).

Abbildung 2

Entwicklung der Geschlechteranteile bei den Personen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag von 1993 bis 2019 in Frauen- und Männerberufen (Basisjahr 1993)

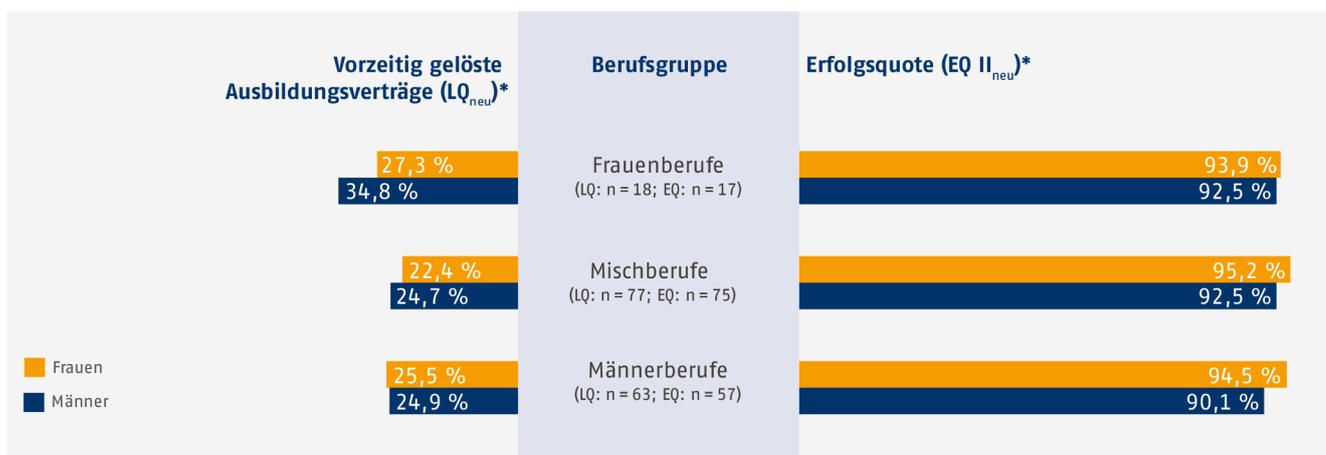


n = 102 Berufe

Quelle: »Datenbank Auszubildende« des BIBB

Abbildung 3

Vertragslösungsquoten und Erfolgsquoten nach Geschlecht, Deutschland 2019



*In die Berechnungen wurden die in Tab. 1 ermittelten Berufe für das Berichtsjahr 2019 aufgenommen, für die für beide Geschlechter die Lösungsquote bzw. Erfolgsquote ermittelt werden konnte. Auch hier wurde die Berechnungsweise so gewählt, dass jeder Beruf gleichgewichtig in die Berechnung mit eingeht (vgl. zur Berechnungsweise der (Vertrags-)Lösungsquote (LQ_{neu}) www.bibb.de/de/4705.php und der teilnehmerbezogenen Erfolgsquote (EQ II) www.bibb.de/de/4717.php).

Quelle: »Datenbank Auszubildende« des BIBB

Betriebliche Hürden abbauen und den Blick der Jugendlichen weiten

Die Analysen zeigen, dass die Grenzen typischer Geschlechterdomänen – mit den oben genannten Einschränkungen – in den letzten Jahren im dualen System der Berufsausbildung langsam, aber stetig aufweichen. Diese Entwicklung könnte sich in der Zukunft fortsetzen, selbst wenn der Frauenanteil im dualen System weiter sinken sollte; insbesondere, wenn eine zunehmende Präsenz von Frauen in Männer- und von Männern in Frauenberufen eine geschlechtsuntypische Berufswahl fördert, die dadurch ihren »untypischen« Charakter zunehmend verliert. Damit würden Bedenken im Vorfeld, sich in der Ausbildung allein unter Frauen bzw. Männern zu sehen, in der Zukunft verringert. Dies ist nicht zuletzt für Männer erstrebenswert, da gezeigt werden konnte, dass für sie eine untypische Berufswahl das Vertragslösungsrisiko deutlich erhöht.

Um diese Entwicklung voranzutreiben, sind alle beteiligten Akteure gefragt. Bei der Berufsfindung spielt unter anderem das familiäre Umfeld eine zentrale Rolle. Studien belegen, dass sich junge Erwachsene zumeist gleichgeschlechtliche Vorbilder suchen und dies zu einem großen Teil aus der eigenen Familie. Diese geschlechterstereotype Wahl der Vorbilder ist bei Jungen noch stärker ausgeprägt als bei Mädchen

(vgl. AESCHLIMANN/HERZOG/MAKAROVA 2015). Daher ist es insbesondere auch Aufgabe der Eltern, den Blick ihrer Kinder bei der Berufsfindung über Geschlechterstereotype hinweg zu weiten.

Für das weitere Aufbrechen geschlechtsspezifischer Berufsstrukturen wird es allerdings nicht ausreichen, lediglich den Zugang zu geschlechtsuntypischen Berufen zu vereinfachen. Gerade im Hinblick auf das Vertragslösungsrisiko müssen auch Faktoren des betrieblichen Umfelds in den Fokus rücken. Studien der letzten Jahre haben gezeigt, dass es von betrieblicher Seite immer noch Vorbehalte gegenüber Frauen in Männerberufen und Männern in Frauenberufen gibt (vgl. BEICHT/WALDEN 2014; IMDORF 2005). Diese gilt es in Zukunft weiter abzubauen.

Darüber hinaus sollte mit Blick auf neue und modernisierte Ausbildungsberufe in Zukunft überprüft werden, ob und wie dem bestehenden berufsstrukturellen Missverhältnis von Männer-, Frauen- und Mischberufen entgegengewirkt werden und Berufsbilder stärker im Sinne des Gender-Mainstreamings gestaltet werden können. ◀



Infografiken von S. 19 zum Download:
www.bwp-zeitschrift.de/g524
www.bwp-zeitschrift.de/g527

LITERATUR

AESCHLIMANN, B.; HERZOG, W.; MAKAROVA, E.: Bedingungen für eine geschlechtsuntypische Berufswahl bei jungen Frauen. Ergebnisse aus einem Forschungsprojekt. In: Die berufsbildende Schule 67 (2015), S. 173–177

ALTHOFF, H.: Frauen in Männer-, Männer in Frauenberufen – Weibliche und männliche Jugendliche als Minderheiten in Ausbildungsberufen. In: BWP 21 (1992) 4, S. 23–30 – URL: www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/14418

BEICHT, U.; WALDEN, G.: Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufprestige (BIBB-Report 04/2014). Bonn 2014

DIONISIUS, R.; KROLL, S.; ULRICH, J.-G.: Wo bleiben die jungen Frauen? Ursachen für ihre sinkende Beteiligung an der dualen Berufsausbildung. In: BWP 47 (2018) 6, S. 46–50 – URL: www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/9484

ERIKSON, E.: Identity. Youth and Crisis. New York 1968

GOTTFREDSON, L.: Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. In: BROWN, D. (Hrsg.): Career Choice and Development, 4. Aufl. San Francisco 2002, S. 85–148

IMDORF, C.: Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsfindung strukturieren. Wiesbaden 2005.

MATTHES, S.: Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung. Bonn 2019

ROHRBACH-SCHMIDT, D.; UHLY, A.: Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System: eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67 (2015) 1, S. 105–135 – URL: <https://doi.org/10.1007/s11577-014-0297-y>

(Alle Links: Stand 10.09.2021)

Junge Frauen in technischen Lehrberufen

Die Bedeutung von Kindheitsaktivitäten bei der Berufswahl



HELMUT DORNMAYR
Wiss. Mitarbeiter am Institut
für Bildungsforschung der
Wirtschaft, Wien
dornmayr@ibw.at



MARLIS RIEPL
Wiss. Mitarbeiterin am
Institut für Bildungsforschung
der Wirtschaft, Wien
riepl@ibw.at

Trotz umfassender Forschung und einer beachtlichen Zahl von Maßnahmen und Programmen ist es bislang nicht gelungen, den Anteil von Frauen in technischen Berufen wesentlich zu erhöhen. Dies nimmt der Beitrag zum Anlass, einen handlungsorientierten Forschungsansatz vorzustellen, der konkrete praktische Optionen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Auszubildender in technischen Lehrberufen untersucht. Im Mittelpunkt stehen dabei zum einen der Einfluss von Kindheitsaktivitäten und zum anderen mögliche Maßnahmen des Berufsmarketings. Hierzu werden Ergebnisse einer Online-Befragung von 1.339 Auszubildenden in Niederösterreich vorgestellt.

Ausgangslage und Untersuchungsziel

Mittlerweile liegen zahlreiche Studien zu den Einflussfaktoren auf die Berufswahl vor. Neben dem viel zitierten Ansatz von HOLLAND (1997), der von sechs vorherrschenden Persönlichkeitstypen ausgeht, welche die Berufswahl maßgeblich beeinflussen und die bei jungen Frauen und Männern unterschiedlich stark ausgeprägt sind, gibt es Ansätze, die differential-, entwicklungs- und lerntheoretische Ansätze verbinden und berufliche Interessen und Berufswahl als Produkt geschlechtsspezifischer Sozialisation sehen. Hinzu kommt die sozial-kognitive Laufbahntheorie, welche auch die zentrale Rolle von Umwelteinflüssen auf die Berufswahl betont (vgl. LENT/BROWN 2006). Daneben existieren noch zahlreiche weitere theoretische Ansätze (vgl. ausführlich DORNMAYR u. a. 2021). Erkenntnis aus diesen unterschiedlichen theoretischen Ansätzen und realen Sozialisationsprozessen ist häufig, dass sich Frauen (in Summe betrachtet) stärker für Menschen interessieren und Männer stärker für Dinge (vgl. HELL 2015; KUHN/WOLTER 2020). Aufgrund des bestehenden hohen Grads an Theoriebildung und des relativ geringen Grads an praktischen Veränderungen im geschlechtsspezifischen Bildungswahlverhalten war es daher das Ziel der hier beschriebenen, im Auftrag des österreichischen Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort durchgeführten, empirischen Studie (vgl. DORNMAYR u. a. 2021), nicht »more of the same« zu produzieren und abermals den theoretischen Rahmen in den Fokus zu rücken, sondern einen konsequent handlungsorientierten Forschungsansatz zu verfolgen, d. h. einzelne konkrete Handlungspotenziale für Pädagogik, Berufsorientierung und Berufsmarketing aufzuzeigen, welche zur Erhö-

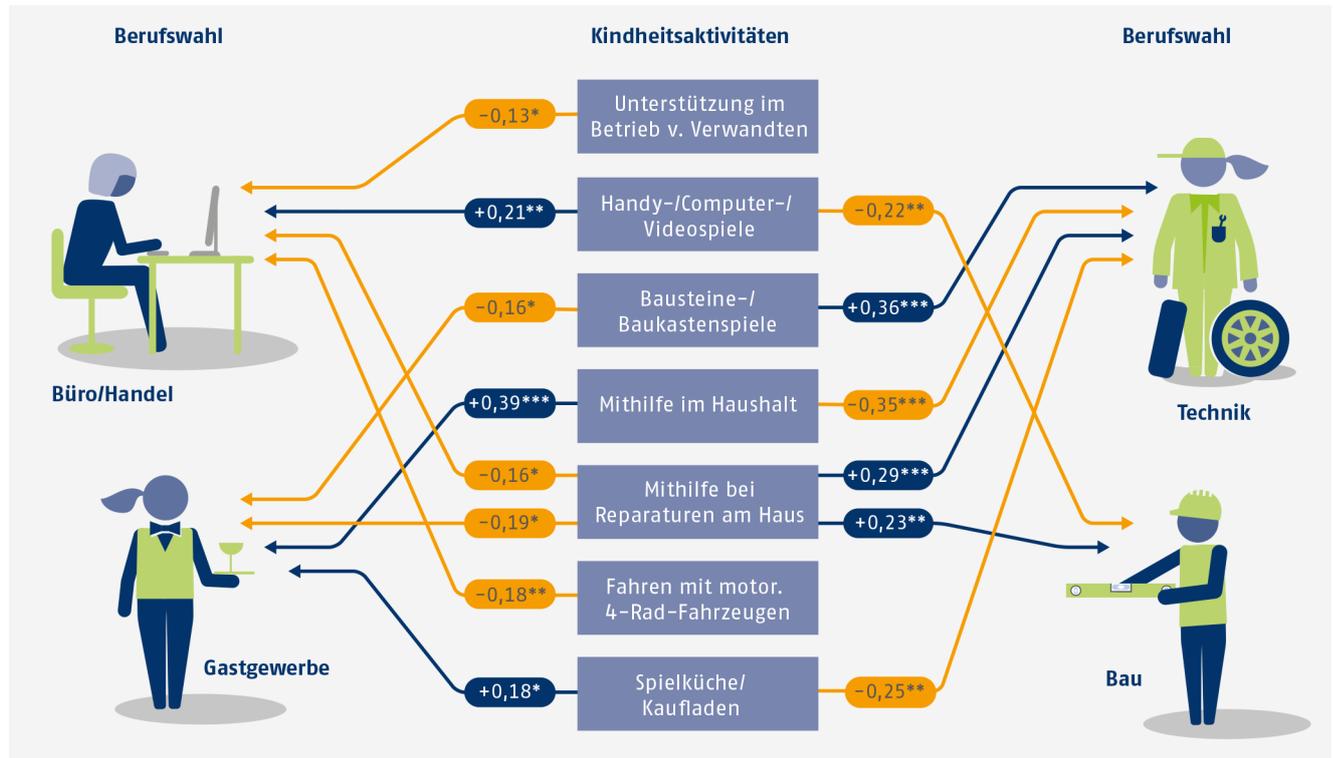
hung des Anteils weiblicher Auszubildender in technischen Lehrberufen beitragen können. Die praktische und durch individuelles oder kollektives Agieren bewusst beeinflussbare Handlungsrelevanz bildete demnach das zentrale Untersuchungs- und Auswahlkriterium der zugrunde gelegten Forschungsfragen zur geschlechtsspezifischen Berufswahl. Dafür wurden ausschließlich Kindheitsaktivitäten ausgewählt, die sich ebenfalls auf konkrete Handlungen bezogen und auch (direkt oder indirekt) Einflüsse von Peers bzw. Vorbildern aus dem familiären Umfeld inkludierten (z. B. Mithilfe bei der Arbeit von Erwachsenen). Da die Befragung nicht auf einzelne Berufe fokussiert war, musste die Formulierung dieser Aktivitäten sehr allgemein und berufsübergreifend erfolgen.

Untersuchungsdesign

Der am konkreten Handlungspotenzial orientierte Forschungszugang wurde mithilfe einer im März 2021 durchgeführten Online-Befragung von Berufsschülerinnen und -schülern in Niederösterreich umgesetzt, wobei insgesamt 1.339 Auszubildende vorwiegend in der Altersgruppe von 16 bis 18 Jahren (davon 40% weiblich) befragt wurden. Der Fragebogen (inkl. der darin verwendeten Bilder von beruflichen Tätigkeiten) wurde speziell für eine Beantwortungsmöglichkeit am Smartphone konzipiert. Es wurde keine Auswahl oder Schichtung nach Lehrberufen vorgenommen, d. h. es wurden sowohl Auszubildende befragt, die bereits in einem technischen Lehrberuf ausgebildet werden, als auch Auszubildende aus anderen Lehrberufen. Den Schwerpunkt des Fragebogens bildete einerseits die Häufigkeit von po-

Abbildung 1

Kindheitsaktivitäten und Berufswahl (geschlechtsunabhängig)*



* Von den insgesamt 15 abgefragten Kindheitsaktivitäten sind nur jene abgebildet, für die ein partiell signifikanter Zusammenhang festgestellt werden konnte.

Partiell signifikante Zusammenhänge/Regressionskoeffizienten β
 Signifikanzniveau *** $p \leq 0.001$, ** $p \leq 0.01$, * $p \leq 0.05$

Quelle: ibw-BerufsschülerInnenbefragung Niederösterreich (März 2021; n = 1.339 Berufsschüler/-innen)

tenziell berufswahlrelevanten Kindheitsaktivitäten sowie andererseits die Überprüfung von Hypothesen zur geschlechtsspezifischen Wirkung von bildlichen Darstellungen von Berufen (etwa im Rahmen des Berufsmarketings).

Berufswahl und Kindheitsaktivitäten

Rund 90 Prozent der befragten Berufsschüler/-innen gelang es, eine Lehrstelle in ihrem Wunschberuf zu finden, für rund die Hälfte war dies relativ leicht möglich. Jungen Frauen, die zum Befragungszeitpunkt in technischen Lehrberufen sowie in Bauberufen ausgebildet werden, gelang es wesentlich seltener, eine Lehrstelle in ihrem Wunschberuf zu finden als männlichen Auszubildenden in technischen Berufen oder Bauberufen. Besonders auffallend ist daher, dass 96 Prozent der befragten Berufsschülerinnen, die nun einen technischen Lehrberuf erlernen, mit ihrer Berufswahl zufrieden sind und damit sogar noch drei Prozentpunkte über dem Zufriedenheitswert (93 %) aller befragten Berufsschüler/-innen in Niederösterreich liegen.

Anhand von 15 potenziell berufswahlrelevanten Kindheitsaktivitäten wurde versucht, Einflussfaktoren auf die späte-

re Berufswahl zu identifizieren. Abgefragt wurden u. a. die Art des Spielens (Häufigkeit von verwendeten Spielsachen), eine gelegentliche Mithilfe bei der Arbeit von Erwachsenen und sonstige außerschulische Aktivitäten mit arbeitspraktischem Bezug.

Die Häufigkeit dieser Kindheitsaktivitäten variiert dabei in vielen Fällen erheblich nach dem Geschlecht. So haben 59 Prozent der männlichen Auszubildenden in ihrer Kindheit sehr häufig mit Bausteinen/Baukästen gespielt, aber nur 32 Prozent der weiblichen Auszubildenden. 38 Prozent der männlichen Auszubildenden haben in ihrer Kindheit sehr häufig bei Reparaturen (am Haus etc.) mitgeholfen, aber nur 20 Prozent der weiblichen. Andererseits haben beispielsweise 50 Prozent der weiblichen Auszubildenden (nur 25 % der männlichen) sehr häufig im Haushalt mitgeholfen, 54 Prozent der weiblichen Auszubildenden (nur 2 % der männlichen) haben in Ihrer Kindheit sehr häufig mit Puppen gespielt.

Die Ergebnisse multivariater, logistischer Regressionsanalysen (als deren abhängige Variable jeweils die dem gewählten Lehrberuf zuordenbare Lehrberufsgruppe fungiert) zeigen zudem, welche der untersuchten Kindheitsaktivitäten

einen signifikanten Einfluss auf die spätere Berufswahl von Auszubildenden haben (vgl. Abb. 1). Der Einfluss des Geschlechts wurde dabei kontrolliert. Als zentrales Ergebnis lässt sich ermitteln, dass die Wahl eines technischen Berufs – auch unabhängig vom Geschlecht – in einem direkten positiven Zusammenhang mit der Häufigkeit des Spielens mit Bausteinen/Baukästen (Regressionskoeffizient $\beta = +0,36$) sowie mit der Häufigkeit der Mithilfe bei Reparaturen am Haus etc. ($\beta = +0,29$) während der Kindheit steht.

In Prozentwerten ausgedrückt lässt sich dieser Zusammenhang folgendermaßen bivariat beschreiben: 66 Prozent der Berufsschüler/-innen in technischen Lehrberufen geben an, in ihrer Kindheit sehr häufig mit Bausteinen/Baukästen gespielt zu haben, aber nur 36 Prozent der Auszubildenden in Büro-/Handelsberufen. Weiter haben 43 Prozent der Berufsschüler/-innen aus technischen Lehrberufen in ihrer Kindheit sehr häufig und lediglich fünf Prozent nie bei Reparaturen am Haus etc. mitgeholfen, bei Auszubildenden in Büro-/Handelsberufen waren nur 21 Prozent sehr häufig daran beteiligt, aber immerhin 22 Prozent nie. Diese Zusammenhänge zeigen sich auch deutlich, wenn ausschließlich Berufsschülerinnen betrachtet werden: 54 Prozent der befragten weiblichen Auszubildenden in technischen Berufen haben beispielsweise in ihrer Kindheit sehr häufig mit Bausteinen/Baukästen gespielt, null Prozent nie. Von den weiblichen Auszubildenden in Büro-/Handelsberufen sowie auch im Gastgewerbe haben hingegen nur jeweils 30 Prozent sehr häufig mit Bausteinen/Baukästen gespielt, aber rund 15 Prozent nie.

Berufsschüler/-innen, die in ihrer Kindheit häufiger im Haushalt mitgeholfen haben, ergreifen hingegen seltener einen technischen Beruf ($\beta = -0,35$) und häufiger einen Beruf im Gastgewerbe ($\beta = +0,39$).

Bildliche Darstellungen technischer Berufe

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob sich fehlende technisch-handwerkliche Erfahrungen später durch spezifisches Berufsmarketing kompensieren lassen. Folgende Ausgangshypothesen wurden diesbezüglich untersucht:

- **Ausgangshypothese 1:** Frauen bevorzugen Kommunikation und Teamwork. Berufe, die als Teamwork bzw. als Interaktionen mehrerer Personen abgebildet werden, sind für Frauen interessanter.
- **Ausgangshypothese 2:** Das Geschlecht der abgebildeten Personen beeinflusst das Interesse an Darstellungen von Berufen/Tätigkeiten.

Auf Basis dieser Ausgangshypothesen erfolgte eine Auswahl von 16 verschiedenen bildlichen Darstellungen technischer Berufe, die von den Befragten bewertet wurden.¹ Generell scheint die Art der bildlichen Darstellung technischer Berufe vor allem in Bezug auf die Auswahl der dargestellten Personen nur ganz wenig Einfluss auf das Interesse weiblicher Auszubildender an technischen Berufen zu haben (vgl. auch Abb. 2 und Abb. 3, S. 24). Es gibt beispielsweise keine Hinweise darauf, dass für weibliche Auszubildende bei der Beurteilung von Darstellungen technischer Berufe das Geschlecht der abgebildeten Personen eine bedeutende Rolle spielt. Sowohl Bilder mit Einzelpersonen als auch Gruppen-

¹ Auf die Bitte »Wir zeigen Ihnen nun einige Bilder. Entscheiden Sie bitte bei jedem Bild, ob Sie den jeweiligen Beruf bzw. die dargestellte Tätigkeit interessant finden oder nicht.« konnten die Befragten mit den Antwortvorgaben »sehr interessant, eher interessant, eher nicht interessant, gar nicht interessant« antworten.

Abbildung 2
Die »TOP-3 Technikbilder« für weibliche Auszubildende



Höchster Anteil »sehr interessant«-Antworten bei Mädchen/jungen Frauen

Quelle: ibw-BerufsschülerInnenbefragung Niederösterreich (März 2021; n = 1.339 Berufsschüler/-innen)

Abbildung 3

Die »FLOP-3 Technikbilder« für weibliche Auszubildende



Geringster Anteil »sehr interessant«-Antworten bei Mädchen/jungen Frauen

Quelle: ibw-BerufsschülerInnenbefragung Niederösterreich (März 2021; n = 1.339 Berufsschüler/-innen)

bilder von technischen Berufen werden von weiblichen Auszubildenden weitgehend unabhängig vom Geschlecht der abgebildeten Personen beurteilt. Weibliche Auszubildende bewerten etwa die ausgewählten Bilder mit einer weiblichen Person und Technik im Schnitt nahezu identisch wie jene mit einer männlichen Person und Technik.

Auch die zweite Ausgangshypothese, dass die Darstellung mehrerer interagierender Personen die Bilder von technischen Berufen für weibliche Auszubildende interessanter machen, konnte nicht bestätigt werden. Generell ist das Interesse weiblicher Auszubildender an technischen Berufen sehr gering (und auch deutlich geringer als bei männlichen Auszubildenden). Selbst das von den Mädchen am positivsten bewertete Bild (vgl. Abb. 2) – eine Darstellung des Berufs »Augenoptik«, der als technisch orientierter Gesundheitsberuf zu Kontrollzwecken ebenfalls abgefragt wurde – fanden nur zehn Prozent der befragten weiblichen Auszubildenden sehr interessant, 36,2 Prozent aber gar nicht interessant.

Mittels einer spezifischen und vielleicht auch besonders raffinierten Auswahl der Bilder von technischen Berufen lässt sich daher vermutlich kaum ein grundsätzliches Interesse von Mädchen und jungen Frauen für technische Berufe wecken, selbst wenn die Bilder junge Leute in Kooperation und Interaktion visualisieren. Das Interesse für technische Berufe wird wohl in erster Linie durch Erfahrungen mit diesen Tätigkeiten selbst sowie durch mit diesen Berufen verbundene persönliche und gesellschaftliche Zuschreibungen generiert. Für Berufsmarketing und Berufsorientierung bedeutet dieses Ergebnis, dass die grundlegenden Erwartungshaltungen von jungen Frauen an technische Berufe wohl nur auf sehr grundlegende Art und Weise (z. B. durch die Ermöglichung praktischer Erfahrungen) beeinflusst

werden können, von rein visuellen Darstellungen (z. B. in Imagefoldern) ist kaum eine Wirkung zu erwarten.

Die Bedeutung praktischer Tätigkeiten

Selbstverständlich sind die vorliegenden Ergebnisse anhand eines doch sehr innovativen und noch wenig vergleichbaren Untersuchungsansatzes mit entsprechend großer Vorsicht zu interpretieren. Beispielsweise lassen sich die Auswirkungen von Kindheitsaktivitäten nicht eindeutig im Sinne einer Kausalität interpretieren, nicht zuletzt deshalb, weil ja die Wahl bestimmter Spiele in der Regel auch schon nicht zufällig erfolgte. Immerhin lässt sich eine (potenziell kausale) Richtung des Zusammenhangs/Einflusses insofern begründet unterstellen, als sich die beschriebenen Kindheitsaktivitäten zeitlich in der Regel eindeutig vor der Berufswahl ereigneten. Von einer echten »Kausalität« kann aber in den Sozialwissenschaften aufgrund möglicher unbekannter Drittvariablen ohnehin nicht gesprochen werden. Darüber hinaus ist zu bedenken, dass die Auswahl der bewerteten Bilder im zweiten Teil der Untersuchung noch sehr klein war (n = 16) und Bilder von vornherein auf mehreren (vielfach unbekannt) Dimensionen messen.

Dennoch liefern die Ergebnisse der Untersuchung interessante Erkenntnisse und Hinweise – nicht nur für die Praxis der Berufsorientierung und des Berufsmarketings, sondern auch für die Berufswahlforschung. Auffallend ist doch die starke Bedeutung kindlicher Aktivitäten für die spätere Berufswahl. Auch im Jugendalter scheinen die Tätigkeiten selbst eine hohe Bedeutung zu haben, wie der geringe Einfluss von Faktoren wie Geschlecht bzw. Interaktion der handelnden Personen bei der Bildbewertung vermuten lässt. Vielleicht könnte das den Mädchen zugeschriebene (auch

empirisch belegte) höhere Interesse an Menschen bzw. geringere Interesse an Dingen viel stärker im Zusammenhang mit den konkreten Tätigkeiten selbst (und weniger mit der damit verbundenen Interaktion) stehen als bisher vermutet. Hierzu wären weitere Forschungsarbeiten wünschenswert. Auf der Handlungsebene scheinen die Konsequenzen der vorliegenden Untersuchung hingegen eindeutiger: Um die absolute und relative Zahl von jungen Menschen – insbesondere auch Mädchen und junge Frauen – in technischen Berufen zu erhöhen, müssten sie vermehrt und verstärkt von der Kindheit an mit handwerklich-technischen Tätigkeiten vertraut gemacht werden. Ein besonderer Zusammenhang zur Häufigkeit des Ergreifens eines technischen Berufs lässt sich mit Bausteinen-/Baukastenspielen und der Mithilfe bei Reparaturen (am Haus etc.) erkennen. Diese Ergebnisse sind auch von großer Bedeutung für die Elementar- und Pflichtschulpädagogik. Kinder sollten wohl auch schon in Kindergärten und Pflichtschulen verstärkt mit diesen Spielen und handwerklich-technischen Tätigkeiten in Kontakt kommen, falls die Steigerung des Interesses an technischen Berufen ein ernsthaftes politisches Anliegen ist. Zu diesem Zweck wären sicherlich generell auch Möglichkeiten zu forcieren, handwerklich-technische Berufe frühzeitig praktisch erfahrbar zu machen. Denn der Mangel an frühen, unmittelbaren, technisch-handwerklichen Erfahrungen und Aktivitäten lässt sich später – dafür liefern die weiteren Ergebnisse der Untersuchung Indizien – durch spezifisches Berufsmarketing nur mehr schwer kompensieren. ◀



Infografik von S. 22 zum Download:
www.bwp-zeitschrift.de/g530

LITERATUR

DORNMAYR, H. u.a.: Mädchen in technischen Berufen. ibw-Forschungsbericht Nr. 206. Wien 2021 – URL: <https://ibw.at/bibliothek/id/533/>

HELL, B.: Geschlechtsdifferenzen im Bereich der beruflichen Interessen: Ausmaß, Ursachen und Konsequenzen für die Testentwicklung. In: TARNAI, C.; HARTMANN, F.: Berufliche Interessen. Beiträge zur Theorie von J. L. Holland. Münster 2015, S. 31–44 – URL: www.researchgate.net/publication/270584848_Geschlechtsdifferenzen_im_Bereich_der_beruflichen_Interessen_Ausmass_und_Ursachen_sowie_Konsequenzen_fur_die_Testentwicklung

HIRSCHI, A.: Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In BRÜGGEMANN, T.; RAHN, S. (Hrsg.): Berufsorientierung: Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster 2013, S. 27–41

HOLLAND, J.: Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments. 3. Aufl. Englewood Cliffs 1997

KUHN, A.; WOLTER, S.; SCHWEIZERISCHE GESELLSCHAFT FÜR ANGEWANDTE BERUFSBILDUNGSFORSCHUNG (Hrsg.): Frauen und Männer haben unterschiedliche Interessen. Transfer, Berufsbildung in Forschung und Praxis (1/2021) – URL: <https://sgab-srpf.ch/frauen-und-maenner-haben-unterschiedliche-interessen/>

LENT, R.; BROWN, S.: Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: a social-cognitive view. In: Journal of Vocational Behavior 69 (2006) 2, S. 236–247

(Alle Links: Stand 10.09.2021)

Anzeige

Warum werden manche Berufe nicht gewählt?



Vor dem Hintergrund wachsender Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt und zunehmender Fachkräfteengpässe in bestimmten Berufen stellt diese Dissertation ein theoretisches Modell vor, das Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung unterscheidet. Basierend auf Auswertungen einer Schülerbefragung wird am Beispiel der Pflegeberufe aufgezeigt, dass – im Gegensatz zur Berufswahl – Aversionsfaktoren von zentraler Bedeutung in der Erklärung der „Nicht-Wahl“ von Berufen sind.

S. MATTHES

Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung

Berichte zur beruflichen Bildung. Bonn 2019. 229 S., 34,90 EUR

ISBN 978-3-8474-2307-2

Kostenfreier Download:

www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/9795

MINT-Berufe sind verschieden – Frauen auch

Warum allgemeine Konzepte zur Steigerung des Interesses von Frauen an MINT-Berufen nicht ausreichen



INGA SCHAD-DANKWART
Dr., wiss. Mitarbeiterin
im BIBB
schad-dankwart@bibb.de



HEIKE KRÄMER
Dr., wiss. Mitarbeiterin
im BIBB
kraemer@bibb.de



STEPHANIE CONEIN
Dr., wiss. Mitarbeiterin
im BIBB
conein@bibb.de

Seit Jahren wird diskutiert, wie sich der Frauenanteil in MINT-Berufen steigern ließe. Dabei wird häufig nicht zwischen einzelnen MINT-Berufen differenziert. Schaut man jedoch genauer hin, zeigen sich Unterschiede: Während einige der Berufe tatsächlich einen sehr geringen Frauenanteil haben, liegt er bei anderen MINT-Berufen sogar bei über 50 Prozent. Was macht die einen Berufe für Frauen attraktiv? Und warum werden andere, inhaltlich ähnliche Berufe immer noch nur selten gewählt? Diesen Fragen wurde im Rahmen des BIBB-Projekts »Frauen wählen MINT« nachgegangen.

MINT-Berufe interessieren nur Männer – alles nur ein Trugschluss?

Der geringe Frauenanteil in MINT-Berufen – d. h. in Berufen, die sich thematisch den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik zuordnen lassen – wird schon seit vielen Jahren in Wissenschaft, Politik und Praxis diskutiert. Zwar lässt sich von 1993 bis 2017 im akademischen Bereich eine leichte Steigerung des Frauenanteils in diesen Berufen von 9,1 Prozentpunkten verzeichnen (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2019), dieser stagniert jedoch seitdem auf einem niedrigen Niveau (29,3%). In dualen Ausbildungsberufen, die den MINT-Bereichen zugeordnet werden können, liegt der Frauenanteil bereits seit Jahren lediglich bei 11,2 Prozent (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2019). Insbesondere angesichts des Fachkräftemangels in gerade diesen Berufen (BUßMANN 2015) stellt sich die Frage, wie sich mehr Frauen für MINT-Berufe gewinnen lassen.

Unzählige Initiativen, von der frühkindlichen Bildung über den Primar- und Sekundarbereich bis hin zur Berufsorientierung,¹ zielen auf genau diese Problematik ab, ohne jedoch durchschlagende Erfolge aufzuweisen (Vgl. HAUSMANN/KLEINERT 2014).

Gemeinsam ist den meisten Initiativen, dass sie auf eine allgemeine Steigerung des Interesses der Frauen an MINT-Berufen zielen, die Berufe also als homogene Menge

behandeln. Ein detaillierterer Blick auf die dualen Ausbildungsberufe zeigt jedoch, dass das Wahlverhalten von Frauen je nach MINT-Beruf sehr verschieden ist (vgl. hierzu auch KROLL 2017). So verzeichnet z. B. der Ausbildungsberuf Chemielaborant/-in im Jahr 2019 einen Frauenanteil von 54,6 Prozent bei den neu abgeschlossenen Auszubildenden, während er bei den Chemikantinnen und Chemikanten gerade mal bei 14 Prozent liegt. Das vorliegende Forschungsprojekt beschäftigt sich daher mit der Frage: Was macht manche MINT-Berufe für Frauen attraktiv und warum werden andere von Frauen nur selten gewählt?

Forschungsdesign, Datengrundlage und Methodik

Zur Beantwortung der Frage wurde eine vergleichende Analyse von jeweils einem Berufspaar aus den Bereichen Medien², Informatik, Naturwissenschaften und Technik durchgeführt. Die Paare wurden so gewählt, dass Berufe mit einem niedrigen Frauenanteil und solche mit einem höheren Anteil aus der jeweiligen Branche gegenübergestellt wurden. Außerdem wurde der Beruf Pharmakant/-in im Bereich Chemie zusätzlich zu dem Berufspaar zum Vergleich

¹ Für einen Überblick vgl. Komm-mach-MINT.de

² Da es im dualen System kein geeignetes Berufspaar mit Bezug zur Mathematik gibt, wurde ein Berufspaar aus dem Medienbereich für die Untersuchung herangezogen.

Tabelle

Auflistung der untersuchten Berufe/Komplementäre Berufspaare

Zuordnung MINT	Ausbildungsberuf	Neuabschlüsse 2019 insgesamt	Frauenanteil Neuabschlüsse
Medientechnik	Medientechnologe/-technologin Druck (Produktionsberuf)	708	16,9 %
	Mediengestalter/-in Digital und Print	2.808	61,3 %
Informatik	Fachinformatiker/-in, FR Systemintegration	9.189	6,1 %
	IT-Systemkaufmann/-frau	1.440	13,5 %
Naturwissenschaften	Chemikant/-in (Produktionsberuf)	2.289	14,0 %
	Pharmakant/-in (Produktionsberuf)	306	53,9 %
	Chemielaborant/-in	1.659	54,6 %
Technik	Zerspanungsmechaniker/-in* (Produktionsberuf)	6.057	5,6 %
	Industriemechaniker/-in* (Produktionsberuf)	12.615	6,4 %
	Werkzeugmechaniker/-in* (Produktionsberuf)	2.739	7,8 %
	Technische/-r Produktdesigner/-in	2.505	34,1 %

* Zusammen werden die Berufe als Werkstattberufe bezeichnet und dem/der Technischen Produktdesigner/-in als Komplementärberufe gegenübergestellt.

Quelle: DAZUBI 2021

herangezogen, da er aufgrund seines hohen Frauenanteils unter den Berufen mit Schwerpunkt in der Produktion hervorsteht. Einen Überblick zu den ausgewählten Berufen gibt Tabelle 1.

Zentrales Erhebungsinstrument des Projekts waren qualitative Interviews mit insgesamt 120 Auszubildenden (pro Beruf je zwei männliche und 9–13 weibliche Auszubildende) der betreffenden Berufe, sowie zusätzliche Interviews mit jeweils mindestens zwei weiblichen Fachkräften pro Beruf. Alle Interviewpartner/-innen wurden zunächst in Präsenz – und mit Beginn der Corona-Pandemie telefonisch – zu ihrer Berufswahl befragt. Dabei wurden relevante Themenbereiche und Fragestellungen vor dem Hintergrund bekannter Berufswahltheorien (vgl. GOTTFREDSON 1981; SUPER 1957; GINSBERG u.a. 1951) abgeleitet. Zentral war dabei die Theorie von GOTTFREDSON, die die Berufswahl als Passungsprozess aus Vorstellungen und Wahrnehmungen von Berufen mit dem eigenen Selbstkonzept (Interessen, Geschlechtszuschreibung etc.) beschreibt.

Die Interviews begannen mit einem narrativen Teil, in dem ausführlich der persönliche Weg hin zum Ausbildungsberuf

thematisiert wurde. Es folgte ein teilstrukturierter Abschnitt, in dem einige für die Berufswahl relevante Faktoren noch einmal genauer beleuchtet wurden. In diesem Teil wurden zudem die bisherigen beruflichen Erfahrungen und weitere berufliche Pläne erläutert. Ebenfalls erfragt wurden die Kenntnisse in Bezug auf die anderen Berufe im jeweiligen Berufsfeld und die Gründe, warum sich die Auszubildenden und Fachkräfte nicht für diese Berufe entschieden haben. Die Gespräche wurden aufgenommen, transkribiert und anschließend mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach MAYRING (1991; 2015) unter Einsatz der Software MAXQDA ausgewertet.

Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Vergleicht man die von den Auszubildenden genannten Motive, die ihre MINT-Berufswahl begünstigt haben, lassen sich auf den ersten Blick bei allen Befragten ähnliche Faktoren identifizieren. So lässt sich erkennen, dass sie sich häufig an ihren persönlichen Interessen, die überwiegend im MINT-Bereich liegen, orientiert haben. Diese Interessen

wiederum sind oft durch die jeweilige Sozialisation geprägt. Auffällig ist auch, dass die ausschlaggebende Berufentscheidung insbesondere aufgrund praktischer Erfahrungen im Rahmen von betrieblichen Praktika oder Schnuppertagen gefällt wurde. Interessant ist jedoch, dass sich die Faktoren, die die Berufswahl beeinflussen, bei genauerem Hinsehen in ihrer Intensität und Ausprägung zwischen den jeweiligen Komplementärberufen unterscheiden.

Persönliche Interessen

Die Mehrheit aller Befragten zeigte berufsübergreifend ein deutliches Interesse an Naturwissenschaften und Technik. Insbesondere spiegelt sich dies in den schulischen Stärken oder der Fächerwahl in der Schule wider.

»Also mir lag schon immer eher so das Mathematische, ich hatte auch Mathe-LK und war da eh eher angetan von.« (Chemielaborantin, Auszubildende_1)

»Weil ich auch in der Schule Technik-LK hatte und Mathe, also ziemlich naturwissenschaftlich orientiert.« (Industriemechanikerin, Auszubildende_27)

Schaut man jedoch genauer hin, lässt sich ein wesentlicher Unterschied im MINT-Interesse der befragten Frauen erkennen.

Insbesondere jene Frauen, die in Produktionsberufen (alle Berufe, die in Produktions- bzw. Werkshallen ausgeführt werden) mit besonders niedrigen Frauenanteilen arbeiten, haben zwar auch ein Interesse an Naturwissenschaft und Technik, der Schwerpunkt des Interesses liegt jedoch auf handwerklichen und praktischen Tätigkeiten. Weit mehr als die Hälfte der Frauen aus Produktionsberufen macht dies in ihren Erzählungen deutlich:

»Dem Vater bei dem Handwerklichen helfen. Also da war ich halt gerne mit dabei. Und das hat mich auch interessiert.« (Chemikantin, Auszubildende_12)

»Ich wusste, dass ich handwerklich begabt bin. Ich wusste, dass ich viel zu Hause alleine meistern kann, von Lampe anhängen und anschließen bis tapezieren und alles Mögliche machen. Da gibt es keine Scheu. Ich probiere einfach aus.« (Medientechnologin Druck, Auszubildende_4)

Das Interesse an praktischer Arbeit lässt sich dann folgerichtig auch bei den Begründungen für die Berufswahl finden.

»Also ich finde meine Ausbildung halt besser, weil ich auch das Praktische anwende, also ich sehe die Zeichnungen und habe dann auch die Teile bei mir liegen und muss sie dann zusammenbauen (...).« (Industriemechanikerin, Auszubildende_27)

Es zeigt sich also, dass die der Berufswahl zugrunde liegenden Interessen sich zwischen den Angehörigen von MINT-Berufen mit hohem Frauenanteil und denen mit niedrigem – bei allen Gemeinsamkeiten – auch unterscheiden.

Praktische Erfahrung und Rollenvorbilder

Auch wenn die Interessen der befragten Frauen teilweise schon früh und deutlich die berufliche Richtung anzeigen, fällt insbesondere bei den Frauen, die in einem Produktionsberuf mit einem niedrigen Frauenanteil arbeiten, auf, dass oft erst durch die praktische Erfahrung im Rahmen betrieblicher Praktika oder von Schnuppertagen das Interesse an dem Beruf geweckt oder gesteigert wird, worauf die Berufentscheidung getroffen wird.

»Da konnte ich halt einblicken also in die Berufe und Zerspanungsmechaniker war so das, wo ich gesagt habe, ja, das ist etwas für mich. Und ich habe auch sehr Spaß dran, an meinem Beruf.« (Zerspanungsmechanikerin, Auszubildende_18)

Auffällig ist, dass gerade Frauen aus technischen Produktionsberufen zusätzlich die Möglichkeit schätzen, sich mit bereits in diesem Beruf arbeitenden Frauen auszutauschen.

»Da habe ich dann mal ein bisschen mit ein paar Mädchen auch gequatscht gehabt und mal gefragt, was sie hier so machen und ob das denen auch gefällt (...) das hat dann halt wirklich noch mal so geholfen, dass man da drüber mal nachdenkt, ob das dann doch der Weg für einen ist.« (Zerspanungsmechanikerin, Auszubildende_16)

Ebenso wie die Frauen aus technischen Produktionsberufen erwähnen Technische Produktdesignerinnen die Bedeutung von praktischen Erfahrungen für die Berufswahl, jedoch mit keinem Wort den vorab notwendigen Austausch mit anderen Frauen aus dem gleichen Beruf.

Rahmenbedingungen und Arbeitsplatz

Besonders augenfällig werden die Unterschiede zwischen den Angehörigen von MINT-Berufen mit hohem und niedrigem Frauenanteil bei den Ansprüchen, die sie an die Arbeitsumgebung und an die Arbeitsbedingungen stellen. Bei den untersuchten chemischen Berufen zeigt sich z. B., dass Chemielaborantinnen und Pharmakantinnen (Berufe mit hohem Frauenanteil) eine ruhige, saubere und strukturierte Arbeitsumgebung schätzen. Einige Befragte führen dies sogar dezidiert als Grund für die Entscheidung gegen den verwandten Produktionsberuf an.

»F: Warum wollten Sie nicht Chemikantin werden? Was ist da anders als bei der Pharmakantin?

B: (...) Und das ist auch sehr unsauber da. Also etwas ganz anderes eigentlich. Genau, Produktion ist gleich, aber die Arbeitsweise ist ganz anders. Also im Pharmakantenberuf ist man halt eher sauber, arbeitet strukturiert.« (Pharmakantin, Auszubildende_7)

Chemikantinnen, die in ihrem Beruf als Frauen in der deutlichen Minderheit sind, setzen dagegen andere Prioritäten. Sie betonen eine gute Bezahlung und die damit zusammenhängende finanzielle Unabhängigkeit, die augenscheinlich bei der Berufswahl eine Rolle gespielt hat. Zum Teil gehen

die Bemerkungen auch in eine emanzipatorische Richtung: »Finanziell absichern und bodenständig bleiben. Unabhängigkeit. Sehr viele Frauen sind abhängig von ihrem Mann. Das ist gar nichts für mich. Ich will das nicht. Und ich bin eher für Unabhängigkeit, genau, und deswegen habe ich auch diesen Job ausgewählt.« (Chemikantin, Auszubildende_4)

Auch bei den technischen Berufen und den Medienberufen zeigen sich Unterschiede in den Ansprüchen der Frauen an den Arbeitsort. Während die überwiegende Mehrheit der Technischen Produktdesignerinnen und der Mediengestalterinnen Digital und Print deutlich macht, Arbeiten im Büro vorzuziehen, betont fast jede der befragten Frauen, die einen Beruf in der Produktion ausüben, dass sie gerade dies nicht möchte.

»Also, als ich meine Schule beendet habe, ich wusste schon direkt, dass ich nicht ins Büro möchte, weil das einfach nichts für mich ist.« (Zerspanungsmechanikerin, Auszubildende_26)

Es zeigt sich also, dass Frauen in Bezug auf ihre Ansprüche an den Arbeitsplatz und an die Arbeitsbedingungen unterschiedliche Prioritäten setzen. Dabei werden Unterschiede zwischen MINT-Berufen mit hohem und denen mit niedrigem Frauenanteil deutlich.

Der Ton macht den Unterschied

Einer der prominentesten Unterschiede zwischen Frauen in MINT-Berufen mit ausgeprägt geringerem Frauenanteil liegt sowohl im Umgang als auch in der Wahrnehmung des Umgangstons am Arbeitsplatz.

»Der Umgang ist sehr unterschiedlich. Ich sage mal so: Es gibt als Frau immer zwei Wege, beziehungsweise drei. Der dritte ist aber eher so eine Utopie. Der erste ist: Als Frau wird man von Männern in so einem Beruf behandelt wie ein rohes Ei. Und der zweite ist: wie ein Idiot. Und der dritte ist genau richtig: wie jeder andere Mensch. Und das ist das absolut Seltenste.« (Medientechnologin, Auszubildende_1)

Einige der Befragten geben an, mit der Zeit eine Resilienz entwickelt zu haben, andere führen es auf ihren eigenen Charakter zurück, der sie nach eigenen Aussagen für diese Arbeitsatmosphäre geeignet macht und den sie häufig als eher unweiblich beschreiben:

»Also ich habe mich schon in den letzten Jahren verändert (...). Man darf es einfach nicht an sich ranlassen, weil manche Sprüche sind auch unter der Gürtellinie, manche merken es auch einfach nicht, was sie gesagt haben (...).« (Industriemechanikerin, Fachkraft_29)

»Man muss, besonders, weil es noch eine absolute Männerdomäne ja auch ist, muss man sich ein bisschen ein dickes Fell wachsen lassen, oder in meinem Fall hatte ich es schon, weil ich viele Cousins habe, also mit Jungs aufgewachsen bin.« (Chemikantin, Auszubildende_7)

Während Resilienz und Durchsetzungsvermögen dann auch folgerichtig als die von Frauen in MINT-Berufen mit

einem niedrigen Frauenanteil am häufigsten benannten persönlichen Eigenschaften mit Relevanz für die tägliche Arbeit sind, betonen Frauen aus MINT-Berufen mit hohem Frauenanteilen eher Eigenschaften wie Teamfähigkeit, Genauigkeit oder kommunikative Fähigkeiten. Für sie ist ein rauer Umgangston mitunter ein Grund, weshalb der jeweilige Komplementärberuf nicht als Alternative in Frage käme. »[...] unten in der Produktion oder halt gerade so in der Fertigung, wie auch immer, [...] doch eher ein rauer Umgang herrscht. Und, ja, ich glaube, also es ist schon sehr abschreckend für eine Frau, weil man wird dann schon ein bisschen angeguckt von den Männern [...]« (Technische Produktdesignerin, Fachkraft_7)

Was tun?

Kommt man nun auf die Ausgangsfrage zurück, was manche MINT-Berufe für Frauen attraktiv macht und andere nicht, so ist zunächst festzustellen, dass sich Frauen, die sich für einen MINT-Beruf mit hohem Frauenanteil entscheiden, in ihren Interessen, Ansprüchen an den Arbeitsplatz und auch in ihrer Fähigkeit, einen harten Umgangston zu ertragen, von denen in einem MINT-Beruf mit geringem Frauenanteil unterscheiden. Die Inhalte der Berufe, insbesondere die für ihre Ausübung relevanten Kenntnisse, spielen hingegen kaum eine Rolle. Was bedeutet das für die Maßnahmen, die ergriffen werden müssen, um den Frauenanteil in den für Frauen bisher wenig attraktiven Berufen zu steigern?

Als erstes ist festzustellen, dass eine allgemeine Förderung des MINT-Interesses bei Mädchen, wie sie derzeit in zahlreichen Projekten verfolgt wird, für die vorliegende Problematik ins Leere läuft. Die meisten der Befragten interessieren sich für Naturwissenschaft und Technik und weisen auch große Ähnlichkeiten in Bezug auf Kindheitserfahrungen auf. Gewinnbringend wäre vielmehr, in einem ersten Schritt darauf zu schauen, welche besonderen Interessen und Ansprüche die Frauen darüber hinaus in den bisher selten gewählten Berufen besitzen, um diese dann in einem zweiten Schritt früh zu fördern. Ebenso sollte entsprechend dieser Interessen und Ansprüche eine gezielte Werbung für die Berufe erfolgen. So müsste beispielsweise in Bezug auf die Ausbildung zur Chemikantin oder Industriemechanikerin nicht nur das Interesse der Frauen für Naturwissenschaft und Technik geweckt, sondern insbesondere auch die Freude an praktischer Arbeit hervorgehoben werden, weil es genau das ist, was die Frauen aus MINT-Berufen, die in der Produktion angesiedelt sind, von den Frauen in MINT-Berufen mit hohem Frauenanteil unterscheidet.

Schwierig wird es sein, mit dem wichtigen Faktor »Umgangston am Arbeitsplatz« umzugehen. Mit fortschreitender Sensibilisierung für die Gleichberechtigung werden künftig eher weniger Frauen bereit sein, unter diesen Bedingungen zu arbeiten. Ebenso könnte eine Sensibilisierung

einen wertschätzenden Umgangston vonseiten der Männer bewirken. Hier wäre tatsächlich zu fragen, ob nicht durch gezielte Bildungsmaßnahmen auch seitens der Unternehmen und Verbände eine professionellere Umgangsweise erreicht werden kann, von der letztendlich auch die Männer an den Arbeitsplätzen profitieren würden. Entsprechende Projekte sind zurzeit jedoch nicht bekannt.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass eine Erhöhung des Frauenanteils in bisher selten gewählten MINT-Berufen voraussetzt, dass Bedingungsfaktoren abseits des Felds Naturwissenschaft und Technik erkannt, benannt und bei der Ansprache der jungen Frauen berücksichtigt werden. Dazu muss eine differenzierte Sicht auf die Berufe erfolgen. ◀

LITERATUR

ACATECH – DEUTSCHE AKADEMIE DER TECHNIKWISSENSCHAFTEN: MINT-Nachwuchsbarometer. München 2021 – URL: www.acatech.de/publikation/mint-nachwuchsbarometer-2021

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – MINT-Berufe. Nürnberg 2019 – URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Broschuere-MINT.pdf?__blob=publicationFile

BUBMANN, S.: Fachkräfteengpässe in Unternehmen: Geschlechterunterschiede in Engpassberufen (KOFA-Studie Nr. 2). Köln 2015

GINSBERG, E. u.a.: Occupational choice: an approach to a general theory. Columbia 1951

GOTTFREDSON, L. S.: Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. In: Journal of Counseling Psychology 28 (1981) 6, S. 545–579

HAUSMANN, A.-C.; KLEINERT, C.: Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert (IAB-Kurzbericht Nr. 9). Nürnberg 2014

KROLL, S.: Technikberufe: Nicht immer nur reine Männersache. In: BWP 46 (2017) 2, S. 4–5 – URL: www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/8287

MAYRING, P.: Qualitative Inhaltsanalyse. In FLICK, U. u.a. (Hrsg.): Handbuch qualitative Forschung: Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. München 1991, S. 209–213

MAYRING, P.: Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken, 12. überarb. Aufl. Weinheim 2015

SUPER, D. E.: The psychology of careers; an introduction to vocational development. Oxford 1957

(Alle Links: Stand 10.09.2021)

Anzeige

KLISCHEE FREI

Initiative zur Berufs- und Studienwahl

**Neudenken.
Vernetzen.
Mitmachen.**

Initiative zur Berufs- und Studienwahl
frei von Geschlechterklischees

www.klischee-frei.de/mitmachen



GEFÖRDERT VON



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

DIE SERVICESTELLE DER INITIATIVE KLISCHEEFREI



Junge Frauen erobern technische Berufe

girlsatec-Botschafterinnen als tragende Säule des Projekts

Die Berufswahl von Schülerinnen und Schülern wird durch die Familie, Freunde und das nähere Umfeld geprägt. Doch gerade jungen Frauen fehlt es oft an weiblichen Vorbildern, wenn es um gewerblich-technische Berufe geht. Hier setzt das Projekt *girlsatec* an. Junge Frauen, die eine Ausbildung in einem technischen Beruf absolvieren oder diese bereits beendet haben, fungieren als Botschafterinnen und ermöglichen Schülerinnen im Rahmen der Berufsorientierung Einblicke in ihren Berufsalltag. Im Beitrag wird das Projekt skizziert und aufgezeigt, wie eine gezielte Förderung der Botschafterinnen zum Erfolg und Fortbestand des Projekts beiträgt.

Geschlechtstypische Berufswahl

Unter den zehn von jungen Frauen am häufigsten gewählten Ausbildungsberufen findet sich auch im Jahr 2020 kein technischer Beruf.¹ Junge Frauen entscheiden sich in den meisten Fällen für kaufmännische Berufe oder Berufe im Gesundheitsbereich. Warum entscheiden sich so wenig Frauen für technische Berufe? Eine Studie von *acatech* und der Körber-Stiftung aus dem Jahr 2015 verweist auf fehlende weibliche Vorbilder in MINT-Berufen, was sich nachteilig auf die Berufswahl-motivation auswirkt.² Eine von KRC Research durchgeführte Studie kommt zu dem Ergebnis, dass das Interesse an MINT-Fächern bei Schülerinnen im Alter zwischen elf und 16 besonders groß ist, danach jedoch absinkt und oft nicht zurückkehrt.³ Diesem abnehmenden Interesse an Technik entgegenzuwirken, ist Ziel des Projekts *girlsatec* (vgl. Infokasten, S. 32).

Ziele und Zielgruppen

Ziel des Projekts ist es, das Spektrum der Berufswahl für junge Frauen zu erweitern und ihr Interesse für den Bereich der gewerblich-technischen Berufe zu wecken. Gleichzeitig werden die beruflichen Chancen und Perspektiven, die in diesem Bereich für junge Frauen bestehen, aufgezeigt. Ein zentrales Element im Projekt sind Praxisangebote zur Erprobung technischen Arbeitens. Die Schülerinnen nehmen an Technik-Camps, Schul-AGs und Betriebsbesichtigungen teil. Mittels praxisorientierter Projekte und Aufgabenstellungen soll das Selbstkonzept der Schülerinnen bzw. jungen Frauen in Bezug auf technische (und MINT-) Fähigkeiten und Fertigkeiten gefördert und so der Einstieg in eine entsprechende Ausbildung unterstützt werden. Darüber hinaus richtet sich *girlsatec* an weitere Zielgruppen: an Eltern, Lehrer/-innen, Berufsberater/-innen

wie auch an sämtliche Akteure und Einrichtungen an der Schnittstelle von Schule und Beruf. Gewerblich-technische Unternehmen zählen ebenfalls zur Zielgruppe und sind gleichzeitig wichtige Unterstützende des Projekts. *girlsatec* sensibilisiert sie dafür, dass junge Frauen ein Potenzial darstellen, das Betriebe im Sinne ihrer Nachwuchskräfte-sicherung ansprechen und durch entsprechende Maßnahmen binden sollten. Zudem werden die *girlsatec*-Unternehmen durch eine adressatengerechte Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation unterstützt.

Die *girlsatec*-Botschafterinnen

Tragende Säule des Projekts sind die ehrenamtlich tätigen *girlsatec*-Botschafterinnen. Diese jungen Frauen befinden sich in der Ausbildung oder haben ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Viele von Ihnen haben bereits Karriere in ihren Berufen gemacht, haben Aufstiegsfortbildungen oder ein Studium aufgenommen und sind als Facharbeiterinnen, Meisterinnen, Technikerinnen, Ingenieurinnen oder Ausbilderinnen tätig. Sie berichten von ihren Erfahrungen in Schulen, bei Rundgängen, auf Elternabenden und Messen und engagieren sich generell für mehr Frauen in der Technik.

Die *girlsatec*-Botschafterinnen stellen für Schülerinnen und junge Frauen Ansprechpersonen auf Augenhöhe dar. Sie sind überzeugt von ihrer Berufswahl und geben diese Begeisterung gerne an

¹ Vgl. BIBB, Erhebung zum 30. September 2020, Tab. 69–2020 – URL: www.bibb.de/de/124924.php

² Vgl. MINT-Nachwuchsbarometer der Körber-Stiftung 2015, S. 60 – URL: www.koerber-stiftung.de/fileadmin/user_upload/koerber-stiftung/redaktion/mint_nachwuchsbarometer/pdf/2015/MINT-Nachwuchsbarometer-2015-Broschuere.pdf

³ Vgl. <https://news.microsoft.com/de-de/microsoft-studie-madchenfur-mint-disziplinen-begeistern/>



SELMA TABAK-BALKS
Projektleiterin im ABB
Ausbildungszentrum Berlin
gGmbH
selma.tabak-balks@de.
abb.com

girlsatec Junge Frauen erobern technische Berufe

Das Projekt »girlsatec – Junge Frauen erobern technische Berufe« wird von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert und aus Landesmitteln finanziert. Es wird seit Frühjahr 2013 in Berlin umgesetzt und läuft bis 2021.

Projekträger ist die ABB Ausbildungszentrum Berlin gGmbH.

Das Projekt wurde im Jahr 2019 vom Verein »Innovative Berufsbildung« mit dem »Hermann-Schmidt-Preis« ausgezeichnet. Insbesondere der ehrenamtliche und herausragende Einsatz der girlsatec-Botschafterinnen wurde als beispielhaft hervorgehoben und trug maßgeblich zur Preisvergabe bei.

Weitere Informationen: www.girlsatec.de

andere weiter. Durch ihre Berichte über die eigene berufliche Orientierung, die Schilderung der Berufswahl und des Berufsalltages geben sie der Projektzielgruppe einen direkten Einblick wie auch relevante und lebensnahe Informationen. Zur Unterstützung interessierter Schülerinnen in ihrer schulischen und beruflichen Orientierungsphase führen die Botschafterinnen Workshops und Infoveranstaltungen zu ihrem Ausbildungsberuf durch und geben Einblicke in ihre Ausbildungsbetriebe. Vor allem stehen sie den Schülerinnen als Ansprechpartnerinnen und Vorbilder zur Verfügung.

Das Konzept der Botschafterinnen als niederschwellige Ansprechpartnerinnen für junge Frauen hat sich in den vergangenen Projektjahren bewährt und wird weiterhin im Zentrum von girlsatec stehen.

Angebote zur Unterstützung der girlsatec-Botschafterinnen

Ein- bis zweimal im Monat treffen sich die Botschafterinnen nach Ausbildungschluss oder Feierabend in den Räumen des ABB Ausbildungszentrums oder außerhalb (im letzten Jahr überwiegend online) und tauschen sich zu den verschiedensten Themen des Ausbildungsalltags aus. Zudem werden weitere girlsatec-Aktivitäten geplant und besprochen. Die Treffen ermöglichen die Vernetzung über die Ausbildungsbetriebe hinaus und fördern den Zusammenhalt unter den Frauen, die in den Betrieben oft nur sehr wenige weibliche Kolleginnen haben.

Neben diesem informellen Austausch im Netzwerk unterstützt das Projekt die persönliche Weiterentwicklung der girlsatec-Botschafterinnen durch diverse Seminare und Weiterbildungen. Ziel ist es, dass sie sich in ihren Aufgaben wohlfühlen. Zudem unterstützen die Weiterbildungen die Botschafterinnen in ihrer beruflichen Laufbahn. Die Weiterbildungsangebote für girlsatec-Botschafterinnen richten sich an die jeweiligen aktuellen Bedürfnisse. In den eigenen Betrieben sind die Weiterbildungsangebote überwiegend auf die Fachkompetenzen bezogen. Die Angebote von girlsatec richten sich an die personalen Kompetenzen und die »Soft Skills«. Hierzu gehören unter anderem die Themen Kommunikation, Rhetorik, Konflikt-, Projekt- und Zeitmanagement. Dass das Botschafterinnen-Netzwerk sehr gut funktioniert, wurde erst jüngst in der COVID-19-Pandemie deutlich. Viele Schulbesuche und direkte Gespräche konnten nicht stattfinden und der Zugang zur Schule war erschwert. Innerhalb weniger Monate wurden digitale Angebote geschaffen. Hierzu gehörten virtuelle Rundgänge, Interviews und das neue Format »Triff deine Botschafterin online«. Die Herausforderung hierbei war es, Schulen und Lehrkräfte zu motivieren und neue zu gewinnen. Eine große Hürde war gerade zu Beginn die technische Ausstattung der Berliner Schulen. Viele von den Angeboten fanden außerhalb der Online-Schulzeit der jeweiligen Schülerinnen statt. Zusätzlich wurden die Social-Media-Kanäle, vor allem auch Instagram, intensiv bespielt.

Da für die gewerblich-technischen Berufe das praktische Ausprobieren eine große Rolle spielt, wurde zudem noch ein hybrides Angebot geschaffen. Die Schülerinnen erhielten per Post Bau- und Programmiersets nach Hause und in einer Eins-zu-Eins-Betreuung per Video-Meetings wurden die Schülerinnen von den Botschafterinnen beim praktischen Ausprobieren und Programmieren unterstützt. Sowohl für das »Triff deine Botschafterin online« als auch für das »Hybride Programm« war das Feedback von allen Seiten positiv. Diese herausfordernden Monate schafften demnach viele neue Möglichkeiten, die das Projekt beibehalten wird. Auch das Angebot für die Botschafterinnen wurde in der Pandemiezeit ausgeweitet. Es fanden vermehrt Weiterbildungen (auch online) statt. Zudem wurden Einzelcoachings und Prozessbegleitung angeboten. Ein wichtiges Thema in dieser Zeit war Resilienz.

Der Schneeballeffekt lässt hoffen ...

Seit 2013 sehen wir, dass die Technik-Camp-Teilnehmerinnen im kommenden Ausbildungsjahr oder im Ausbildungsjahr darauf eine gewerblich-technische Ausbildung anfangen. Diese werden dann häufig selbst Botschafterinnen und geben ihre Erfahrungen weiter. Viele Botschafterinnen wurden nach der erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung auch Ausbilderinnen und Ingenieurinnen. Sie unterstützen jetzt die neuen girlsatec-Botschafterinnen, die sich noch in der Ausbildung befinden.

Die ehemalige Technik-Camperin Luna nahm ihren selbst gebauten Solarflieger zu ihrem Bewerbungsgespräch mit, um daran zu erklären, welche Grundlagen der Metallbearbeitung und der Elektrotechnik sie beherrscht. Mit ihrer Bewerbung hat sie überzeugt, den Ausbildungsplatz hat sie bekommen und ist seit Kurzem auch girlsatec-Botschafterin. ◀

(Alle Links: Stand 10.09.2021)

Mädchen für IT und Digitalisierung begeistern

Die Girls' Digital Camps in Baden-Württemberg

Digitale Kompetenzen stellen eine zentrale Voraussetzung für eine chancengerechte Teilhabe und Mitgestaltung der Arbeitswelt dar und sind aus keinem Berufsfeld mehr wegzudenken. Besonders stark gefragt ist IT-Expertise. Das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg hat daher ein Programm entwickelt und erprobt, um Mädchen und junge Frauen für Themen und Anwendungen rund um IT und Digitalisierung zu gewinnen. Der Beitrag beschreibt das Konzept und gibt einen Ausblick auf die weitere Entwicklung.

Fachkräftebedarf in der Digitalwirtschaft

Der Bedarf an Fachkräften in der deutschen Digitalwirtschaft ist im vergangenen Jahr um 30 Prozent auf ein Rekordhoch von 40.000 ausgeschriebenen Stellen gestiegen¹. Davon können rund 20.000 Stellen derzeit nicht besetzt werden (vgl. FLAKE/JANSEN/SCHIRNER 2020). Eine im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg erstellte Studie kommt zu dem Ergebnis, dass eine zentrale Stellschraube zur Erhöhung des IT-Fachkräfteangebots für diese Berufe die Gewinnung von Frauen bildet (vgl. HOFMAN u. a. 2017, S. 40 ff.). Diese sind in technischen und informationstechnischen Bereichen immer noch stark unterrepräsentiert.

Zudem zeigt eine weitere Studie, dass digitale Kompetenzen bereits frühzeitig entwickelt und die Chancen der IT-Berufe entlang der gesamten Bildungskette zielgruppengerecht vermittelt werden müssen, um Mädchen und Frauen

für die digitalen Anwendungsbereiche und IT-Berufe zu gewinnen (vgl. INITIATIVE D21/KOMPETENZZENTRUM TECHNIK-DIVERSITY-CHANGENGLEICHHEIT 2020).

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg hat dies zum Anlass genommen, innovative Konzepte zu entwickeln und zu fördern, die Mädchen und junge Frauen an Themen und Anwendungen rund um IT und Digitalisierung zielgruppengerecht heranführen und ihnen die Chancen von zukunftssträchtigen Berufen aufzeigen.

Das Programm »Girls' Digital Camps«

Um Schülerinnen der Klassenstufen 6 bis 10 auf dem Weg in die digitale Welt zu begleiten und sie für damit verbundene Themen und Berufe zu begeistern, startete im Frühjahr 2018 der Förderaufruf »Girls' Digital Camps«. Von Oktober 2018 bis Oktober 2020 wurden insgesamt sechs Modellprojekte in fünf Wirtschaftsregionen in Baden-Würt-

temberg pilothaft erprobt und durchgeführt. Diese hat das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. wissenschaftlich begleitet und evaluiert.

Ziel der Girls' Digital Camps ist es, Mädchen und jungen Frauen konkrete, praxisnahe sowie fächer- und akteursübergreifende Einblicke in digitale Anwendungen zu geben und ihr Interesse für digitale Themen und Kompetenzen zu wecken. Die Angebote orientieren sich an der Lebens- und Alltagswelt der Mädchen und jungen Frauen. So werden digitale Fähigkeiten gendersensitiv mit Themen aus den Bereichen Kunst, Musik, Kreativität, Gesundheit, Flora und Fauna oder Gesellschaft verknüpft. Die thematischen Angebote reichen beispielsweise von der Websiteentwicklung in Kooperation mit einem Zoo über Workshops zum Thema Kunst und Coding unter Einbindung eines Museums bis hin zum Einsatz eines Körperscanners in Zusammenarbeit mit Unternehmen.

Die Girls' Digital Camps werden als interdisziplinäres, aufeinander aufbauendes, modulares Angebot in Kooperation mit Schulen und Unternehmen durchgeführt. Bestandteile sind Basiskurse zur Vermittlung von digitalen Kernkompetenzen direkt an den Schulen, in außerschulischen Bildungseinrichtungen oder als Online-Angebote und vertiefende Kurse zu den jeweiligen Themengebieten an Wochenenden oder in den Ferien.



BIRGIT BUSCHMANN
Dr., Referatsleiterin im
Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit und Tourismus
Baden-Württemberg
birgit.buschmann@wm.
bwl.de



JASMIN LUFT-BROSCHELL
Referentin im Ministerium für
Wirtschaft, Arbeit und Touris-
mus Baden-Württemberg
jasmin.luft-broschell@wm.
bwl.de



WENKA WENTZEL
Wissenschaftliche Referentin
im Kompetenzzentrum
Technik-Diversity-Chancen-
gleichheit e.V.
wentzel@kompetenz.de

Tabelle

Angebot der Girls' Digital Camps

Basiskurse (mind. 30 Stunden)	Basiszertifikat
Unternehmensexkursionen (mind. zwei Exkursionen)	
Berufsorientierung (mind. 2 Stunden)	
Vertiefungskurse (mind. 18 Stunden)	Vertiefungszertifikat

Didaktisch basieren die Kurskonzepte auf einem Angebot, das sich aus mindestens fünf unterschiedlichen Themenmodulen (z. B. aus den Bereichen App-Entwicklung, Website-Erstellung, Interaktive Animationen, Virtual oder Augmented Reality, Robotik, Mikrocontroller und Künstliche Intelligenz, Social Media und YouTube) zusammensetzt. Ergänzt wird das Programm durch Unternehmensbesuche und Berufsorientierungsangebote unter Einbindung von erfolgreichen Vorbildern in digitalen Berufsfeldern. Hinzu kommen temporäre Veranstaltungen wie beispielsweise eine Online-Schnitzeljagd durch Unternehmen als Berufsorientierungsmaßnahme, Girls' Hackathons oder Aktivitäten im Rahmen einer »Digitalen Nacht«, die von den Teilnehmerinnen gut angenommen werden.

Durchführungsmodalitäten und weitere Umsetzung

Insgesamt wurden mit den Angeboten in der Modellphase in 135 Veranstaltungen 1.215 Schülerinnen in Baden-Württemberg erreicht. Dabei wurden in den einzelnen Regionen verschiedene Durchführungsmodalitäten und Akquisewege erprobt. Als zielführend hat sich herausgestellt, dass die Veranstaltungen kontinuierlich über einen längeren Zeitraum hinweg stattfinden, die angebotenen

Unternehmensbesuche ausgeweitet und um standardisierte Angebote zur Berufsorientierung ergänzt werden. Im Anschluss an die Modellphase werden die erfolgreich evaluierten Veranstaltungs- und Organisationskonzepte der Girls' Digital Camps seit Januar 2021 bis Ende September 2023 in einer Transferphase als übergreifende Verbundprojekte von Wirtschafts- und Wissenschaftsorganisationen weiterentwickelt und in allen zwölf Wirtschaftsregionen in Baden-Württemberg durchgeführt. Ziel ist es, ein flächendeckendes Angebot zu schaffen und die Girls' Digital Camps fest in der Bildungslandschaft zu verankern und zu verstetigen.

Für diese Phase wurden diverse Anpassungen vorgenommen. Auf Basis der Evaluierungsergebnisse aus den Modellprojekten wurde die Zielgruppe auf Schülerinnen der Klassenstufen 6 bis 8 eingegrenzt. Hintergrund ist, dass der Großteil der Teilnehmerinnen im Modellprojekt diesen Klassenstufen angehörte und sich in der Modellphase zudem gezeigt hat, dass sich die Interessen der Mädchen in der Altersspanne von ca. 11 bis 16 Jahren zum Teil stark verändern. Durch eine engere Eingrenzung der Klassenstufe lässt sich ein zielgruppengerechteres Angebot unterbreiten. Zudem wird die Kontinuität der Teilnahme der Schülerinnen unterstützt, indem die Veranstaltungen regelmäßig –

zumeist wöchentlich bzw. 14-tägig – über mindestens ein halbes Schuljahr hinweg stattfinden. Nach erfolgreichem Durchlaufen der Basiskurse mit einem Stundenumfang von mindestens 30 Stunden, der Teilnahme an Vertiefungskursen mit einem Mindestumfang von 18 Stunden, mindestens zwei Stunden Berufsorientierung und der Teilnahme an mindestens zwei Unternehmensbesuchen pro Schulhalbjahr erhalten die Teilnehmerinnen ein Basis- bzw. ein Vertiefungszertifikat (vgl. Tab.).

Das Programm stößt weiterhin auf reges Interesse: Im zweiten Schulhalbjahr 2020/2021 konnten bereits mehr als 600 Mädchen in ganz Baden-Württemberg erreicht werden. Um landesweit einheitliche Qualitätsstandards zu erzielen, wird das Angebot bereits heute in die Lehrkräfteausbildung der PH Heidelberg eingebunden und durch regelmäßige gendersensitive Train-the-Trainer-Angebote für Lehrkräfte in Baden-Württemberg ergänzt. Das Transferprojekt wird ab dem Schuljahr 2021/2022 durch eine Arbeitsgruppe begleitet. Ziel ist die Entwicklung eines Leitfadens und standardisierter Unterrichtsmaterialien, um das Konzept dauerhaft bei allen Akteuren zu verankern. ◀

LITERATUR

FLAKE, R.; JANSEN, A.; SCHIRNER, S.: IT-Berufe: Die Fachkräftesituation in IT-Berufen und Potentiale der Zuwanderung (KofA Studie 4/2020) – URL: www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kofa_kompakt/2020/KofA_Studie_IT-Fachkraefte.pdf

HOFMAN, S. u. a.: Fachkräfte in den IT-Berufen zur Umsetzung der Digitalisierung in Baden-Württemberg. Darmstadt 2017

INITIATIVE D21; KOMPETENZZENTRUM TECHNIK-DIVERSITY-CHANGEGLEICHHEIT: Digital Gender Gap. Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt. o.O. 2020 – URL: https://initiative21.de/app/uploads/2020/01/d21_digitalgendergap.pdf

(Alle Links Stand: 10.09.2021)

Männer in *Care*-Berufen: Fürsorgliche Männlichkeiten in Sicht?



BARBARA SCHOLAND
Wiss. Mitarbeiterin an der
Universität Bremen
scholand@uni-bremen.de



MARC THIELEN
Prof. Dr., Professor an der
Leibniz Universität Hannover
marc.thielen@ifs.uni-
hannover.de

Die Berufswahl junger Menschen variiert noch immer stark nach Geschlecht. Das bildungspolitische Ziel einer »klischeefreien Berufswahl« und die Gewinnung von Männern wird häufig als eine Lösung mit Blick auf den gestiegenen Fachkräftebedarf in *Care*-Berufen gesehen. Doch was motiviert junge Männer, eine Ausbildung in mehrheitlich von Frauen angesteuerten *Care*-Berufen aufzunehmen und welche Bedeutung messen sie geschlechtsbezogenen Zuschreibungen bei? Der Beitrag beleuchtet anhand von Interviews mit Auszubildenden in drei unterschiedlichen *Care*-Berufen, welche beruflichen Perspektiven sie verfolgen und auf welche Weise sie Aspekte von Geschlecht und Männlichkeit verhandeln. Konstruieren sie womöglich veränderte Konzepte von Männlichkeit?

Berufswahl und Männlichkeit

Studien zur jugendlichen Berufswahl zeigen, dass neben den beruflichen Tätigkeiten und Rahmenbedingungen die soziale Anerkennung, die von einem Beruf erwartet wird, eine zentrale Bedeutung hat (vgl. GRANATO/ULRICH 2020). Entscheidend ist die Vorstellung, was *andere* vom eigenen Beruf halten – auch hinsichtlich seiner Geschlechtsstypik. Berufswahltheorien beschreiben, dass die kulturelle Codierung von Berufen nach Geschlecht bereits in einer frühen biografischen Phase wahrgenommen und wirksam wird. Die Bereitschaft, Kompromisse hinsichtlich der Geschlechtsstypik eines Berufs einzugehen, ist besonders bei Jungen eher gering (vgl. GOTTFREDSON 1981). Sozialisationsprozesse führen dazu, dass als männlich bzw. weiblich eingeordnete Personen ihre Geschlechtszugehörigkeit mittels *Doing Gender* (WEST/ZIMMERMAN 1987), d. h. durch symbolische Praktiken (Art und Weise der Bekleidung, Bewegung usw.), aktiv kenntlich machen. Unter *Doing Masculinity* (MEUSER 2006, S. 125) wurden bisher vor allem dominanz- und gewaltorientierte Praktiken subsummiert (vgl. ebd.). Im Zuge des gesellschaftlichen Wandels und der Veränderung von Erwerbsarbeit und Familie ist diese Orientierung teilweise aufgebrochen. Unter *Caring Masculinities* werden Männlichkeiten verstanden, die sich gegen Dominanz und für Gerechtigkeit einsetzen (vgl. GÄRTNER 2007; HEILMANN/SCHOLZ 2017). Vor dem Hintergrund der immer noch strukturierenden Funktion von Geschlecht stellt sich beim Blick auf Auszubildende in geschlechtsuntypischen *Care*-Berufen die Frage, wie sich die jungen Männer zu Geschlechternormen positionieren: Orientieren sie sich an Fürsorge oder weiterhin an Dominanz?

Care-Berufe – ein heterogenes berufliches Feld

Unsere Studie¹ befasst sich mit männlichen Auszubildenden in drei untypischen Berufen an beruflichen (Fach-) Schulen in Hamburg. Die Berufe sind nach Umwelt- und Geschlechtsstypik² als »sozial«, »weiblich« und auf einem mittleren Anspruchsniveau einzuordnen, sie kontrastieren hinsichtlich Rahmenbedingungen, Geschlechterproporz und Einstufung als »Mangelberuf«:

- **Altenpfleger:** Der Beruf wird in einer dreijährigen schulischen Ausbildung erlernt, die i. d. R. einen mittleren Schulabschluss (MSA) voraussetzt und eine Eingangsvergütung von ca. 1.100 Euro beinhaltet. Der Beruf wird als Mangelberuf geführt (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2021, S. 14). Der Männeranteil in den Hamburger Ausbildungsgängen ist zwischen 2017 und 2019 von 28,8 auf 32 Prozent gestiegen.³

¹ Die Studie ist ein Teilprojekt im Rahmen des Forschungsverbundes »Jungen und Bildung«, Laufzeit 10/2018 bis 9/2021, und wird durch das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert.

² Die Bestimmung des Umweltyps beruht auf dem EXPLORIX-Beruferegister (vgl. JOERIN FUX u. a. 2012). Die Bestimmung der Geschlechtsstypik erfolgt nach statistischen Daten: Ein Ausbildungsberuf wird bei einem Anteil von mehr als 70 Prozent männlichen bzw. weiblichen Auszubildenden als »männlich« bzw. »weiblich« kodiert. Liegt der Prozentanteil von männlichen bzw. weiblichen Auszubildenden in einem Beruf zwischen mehr als 30 Prozent und unter 70 Prozent gilt der Beruf als »neutral« (vgl. HAUSMANN/KLEINERT 2014).

³ Die Männerquoten zu den drei Ausbildungsberufen basieren auf dem BIBB-Datenblatt 8110, der Hamburger Schulstatistik sowie eigenen Berechnungen.

Tabelle

Übersicht zu den Interviewten

Ausbildungsberuf (Anzahl der Auszubildenden)	Alter zu Ausbildungs beginn	Auszubildende mit Migrationserfahrung	Schulabschluss	Vorherige begonnene oder vollendete Ausbildung
Altenpfleger (8)	16– >49 Jahre (\bar{x} 24,8)	4	MSA ¹ (6), ESA ² + Ausbildung (1), k. A. (1)	Begonnen: Elektroniker Vollendet: künstl. Beruf, Fachlagerist
Medizinischer Fachangestellter (7)	16–25 Jahre (\bar{x} 19,3)	4	Begonnenes Medizin- studium im Irak (1); (Fach-)Abitur (2), MSA (3), ESA (1)	./.
Sozialpädagogischer Assistent (9)	16–24 Jahre (\bar{x} 17,3)	4	erweiterter ESA ³ (9)	Begonnen: Elektroniker, Lagerist, Maler, Zerspanungsmechaniker

¹ MSA: Mittlerer Schulabschluss (vormals Mittlere Reife)

² ESA: Erster Schulabschluss (vormals Hauptschulabschluss)

³ Erweiterter ESA: ESA zzgl. eines erfolgreich bestandenen 10. Schuljahrs auf grundlegendem Niveau

- **Medizinischer Fachangestellter (MFA):** Für die dreijährige duale Ausbildung wird ein guter MSA empfohlen. Die Auszubildenden erhalten eine tarifliche Vergütung, die anfänglich bei ca. 900 Euro liegt. Es wird ein Rückgang an Fachkräften prognostiziert⁴. Der sehr geringe Männeranteil ist in Hamburg zwischen 2017 und 2019 von 2,3 auf 3,2 Prozent gestiegen.
- **Sozialpädagogischer Assistent (SPA):** Für die 2,5-jährige schulische Ausbildung, die seit 2017 mit einem erweiterten Ersten Schulabschluss (eESA) zugänglich ist und ein Probehalbjahr beinhaltet, wird keine Vergütung gezahlt. Gleichwohl gab es in Hamburg einen starken Anstieg der Auszubildenden und des Männeranteils, der zwischen 2017 und 2019 von 16 auf 22,8 Prozent gestiegen ist. Für den nicht als Engpassberuf klassifizierten Beruf werden »Rekrutierungsprobleme« prognostiziert (vgl. WARNING 2020).

Anlage der Studie

In der Studie wurde ein ethnografisches Design genutzt, das qualitative Interviews mit Auszubildenden und Lehrkräften sowie Unterrichtsbeobachtungen kombinierte. In den leitfadensstrukturierten Interviews mit insgesamt 24 Auszubildenden (vgl. Tab.) gehen wir der Frage nach, aus welchen Motiven der jeweilige Ausbildungsgang gewählt wurde, welche Vorerfahrungen vorhanden sind und welche beruflichen Perspektiven entworfen werden. Die offene Impulsfrage lautete: »Wie ist es dazu gekommen, dass

Sie jetzt hier diese Ausbildung machen?» Sofern geschlechtsbezogene Aspekte nicht von den Interviewten selbst thematisiert wurden, wurden sie indirekt und direkt über folgende Fragen thematisiert: »Mit wem haben Sie in Schule und Betrieb am meisten zu tun?« und »Spielt es eine Rolle für Sie, dass Sie mehr Kolleginnen als Kollegen haben?«

Die Auswertung der Interviews, bei der eine thematische Codierung mit sequenzanalytischer Interpretation von Interviewpassagen kombiniert wurde, verweist auf insgesamt komplexe bildungs- und berufsbiografische Verläufe, die in einigen Fällen mit Migrationserfahrungen verbunden sind. In einigen Fällen wurden Ausbildungen in unterschiedlichen Berufen begonnen und z. T. beendet, die nicht dem Care-Bereich zuzuordnen sind. In anderen Fällen stellt die Ausbildung im Care-Beruf hingegen die Erstausbildung dar.

Berufsbezogene Orientierungen: Unterschiedliche Funktionen der Ausbildung

Ein Ergebnis unserer Analysen ist, dass der Ausbildung unterschiedliche biografische Bedeutungen zugewiesen werden. Es lassen sich drei Szenarien erkennen:

- Bei elf Interviewten (5 Altenpflege-Schüler, 4 MFA-Auszubildende, 2 SPA-Schüler) kann die Ausbildung (bedingt) als »Wunschberuf« angesehen werden – bedingt bei zwei Umschülern zum Altenpfleger, da ihre Wahlmöglichkeiten stark eingeschränkt sind.
- Neun Auszubildende (2 Altenpflege-Schüler, 3 MFA-Auszubildende, 4 SPA-Schüler) haben die Ausbildung als »erste Karrierestufe« geplant. Sie möchten im jeweiligen Berufsfeld verbleiben und aufsteigen.
- Vier Auszubildende (1 Altenpflege-Schüler, 3 SPA-Schü-

⁴ Vgl. www.zeit.de/news/2021-04/12/regierung-wertschaetzung-fuer-medizinische-fachangestellte (Stand 26.08.2021)

ler) sehen die Ausbildung als »Zwischenstation« an. Sie streben eine Ausbildung in einem anderen Berufsfeld an.

Damit ist die Gruppe der MFA-Auszubildenden als entscheidungssicher hinsichtlich des Berufsfelds einzuordnen, wobei drei von ihnen das Medizinstudium anstreben. Bei den Altenpflege-Schülern überwiegen mit sieben Interviewten deutlich diejenigen, die im Berufsfeld verbleiben möchten; zwei von ihnen planen einen Aufstieg im Berufsfeld zur Pflegedienst- oder Wohnbereichsleitung; nur einer strebt anschließend die Ausbildung zum Polizei- oder Zollbeamten an. Auch bei den SPA-Schülern bilden die klar auf das Berufsfeld hin orientierten mit sechs Interviewten die Mehrheit; vier von ihnen planen die Qualifizierung zum Erzieher. Ihnen stehen drei Interviewte gegenüber, die die SPA-Ausbildung vorrangig als Bildungsmoratorium nutzen, um den Mittleren Schulabschluss zu erwerben, der ihnen den Zugang zu einer handwerklich-technischen Ausbildung erleichtert – ein vermutlich nicht intendierter Effekt der Öffnung der Ausbildung für Schüler/-innen mit erstem Schulabschluss.

Geschlechtsbezogene Orientierungen: Differenzierungen von Männlichkeit

Aus den Aussagen der Interviewten lassen sich vier mit Geschlecht bzw. Vergeschlechtlichung zusammenhängende Orientierungen ableiten, die anhand exemplarischer Interviewausschnitte vorgestellt werden. Diese Orientierungen sind nicht an den Einzelfall gebunden, sondern liegen quer zu den Fällen.

Differenzorientierung

Hierunter lassen sich Aussagen fassen, die auf der Annahme einer Differenz zwischen Männern und Frauen beruhen. So stellt der SPA-Schüler Murat⁵ eine Passung zum Beruf über die Vaterrolle her und schreibt seinen »mütterlichen« Kolleginnen die Fähigkeit zu, weinende Kinder besser trösten zu können: »[A]b und zu merke ich so bei den Kindern, dass sie jetzt nicht einen Mann, so bei den kniffligen Phasen, wo die weinen, sondern wirklich eine Frau das besser handhabt.« Damit entlastet er sich von der zum Berufsbild gehörenden empathischen Gefühlsarbeit – unter Professionsgesichtspunkten eine defizitäre Haltung. Für den Altenpflege-Schüler Chakib ist die Geschlechterdifferenz eine selbstverständliche Tatsache, die er nicht hinterfragt: »Mädchen reden über private Dinge und Frauensachen und die Männer über Männersachen.« In der Schule ist er auf seine männlichen Mitschüler orientiert und in der Praxis auf seinen männlichen Anleiter. Hier ist es die »homosoziale Männergemeinschaft« (MEUSER 2006, S. 299), welche die Herstellung einer Passung zum Beruf erleichtert.

Dominanz- und Wettbewerbsorientierung

Eine explizit dominanzorientierte Männlichkeit lässt sich nur in einem Fall konstatieren. So entwirft sich Max anhand seiner Geschlechtszugehörigkeit als überlegen: »Wir haben eine Praktikantin, die auch SPA macht, [wobei] ich aber als Mann immer attraktiver für die Kinder war. Auch selbst, wenn ich gerade nichts gemacht habe, immer mehr Kinder um mich versammelt waren, selbst, wenn jetzt andere hier ein Bildungsangebot machen.« Aus dem Mann-Sein wird von Max ein quasi natürlicher Vorteil abgeleitet, durch den er sich insbesondere für die Arbeit mit Jungen qualifiziert sieht: »[E]s [ist] natürlich ein bisschen leichter, mit den Jungs zu reden und mit denen zu kommunizieren, gerade wenn man auch ganz andere Druckmittel hat. [...] Es ist natürlich etwas anderes, zu einem Jungen zu sagen: ›Ich kann mit dir kein Fußball spielen‹, anstatt zu sagen: ›Dann kann ich mit dir nicht basteln.« Das Wort »Druckmittel« verweist auf die Herstellung von Dominanz und Unterordnung und vor diesem Hintergrund wird das weiblich konnotierte Angebot Basteln von Max abgewertet. Er konstruiert eine exklusiv maskuline Domäne, die sich Professionsanforderungen entzieht.

Bei anderen Auszubildenden finden sich lediglich Indizien für eine Dominanzorientierung, z. B. vermittelt über eine »wettbewerbsorientierte Haltung« (MEUSER 2006, S. 125). So heben Pascal und Gero (beide Altenpflege-Schüler) hervor, dass sie schon im ersten Monat der Ausbildung selbstständig agieren und z. B. »Leute duschen« und die »Morgenroutine durchführen« durften. Während Pascal betont, dass dies anderen, die gleichzeitig mit ihm die Ausbildung begonnen haben, noch nicht erlaubt wurde, verweist Gero auf seine (vermeintliche) Kompetenz: »weil ich das schon so drauf hab.« Ein anderes Dominanzindiz findet sich bei Ben (MFA) in seinem Streben nach der mit Führung assoziierten Position des »Praxismanagers«, durch die er sich vom weiblichen Umfeld abheben kann.

Egalisierungsorientierung

Elf Auszubildende (6 Altenpflege-Schüler, 3 MFA-Auszubildende, 2 SPA-Schüler) reagieren auf die Frage danach, ob es für sie eine Rolle spielt, dass sie überwiegend mit Kolleginnen zu tun haben, mit »nein, kein Problem« (Baran, SPA), »spielt keine Rolle« (Moussa, MFA) oder ähnlichen Formulierungen, wobei dies unabhängig vom Alter der Interviewten erfolgt. Cem (SPA) antwortet, die Zusammenarbeit mit Frauen sei »ganz normal«. Ein Altenpflege-Schüler, Henrik, antwortet mit einem elaborierten Statement:

»Gar kein Problem. Halt für mich ist es jetzt nicht abhängig davon, ob jemand Mann oder Frau ist. Es geht darum, wie man mit der Person auskommt [...]. Solange jemand nett ist zu mir, bin ich auch nett zu dem. Da ist es egal, ob Mann oder Frau, schwul, lesbisch, schwarz, weiß. Ja.«

Im Kontext der Ausbildung wird von Henrik und weiteren Interviewten das »Gut-Miteinander-Auskommen« hervorgehoben. Als bedeutsam werden auch Wissen und Erfahrung der Kolleginnen benannt, z. B. von Miguel: »Für mich ist das [Geschlecht] egal. Wichtig ist nur die Erfahrung.« In der Lernsituation steht die Unterstützung und Wissensvermittlung im Vordergrund, die Relevanz von Geschlecht tritt daher in den Hintergrund und wird negiert.

Fürsorgeorientierung

In einigen Interviewpassagen lassen sich Anzeichen nicht-stereotyper Männlichkeit erkennen. So berichtet Cem (SPA) von der Anerkennung, die er als »Mann in der Kita [...], der so für die Kinder da ist« erhält. Das »da sein« ist assoziiert mit der Zuwendung zu den Kindern und ihren Bedürfnissen, auf die Cem folgendermaßen eingeht: »[I]ch merke dann richtig, wie die also oft zu mir kommen, mal kuscheln wollen, mit mir was spielen wollen, einfach meine Nähe wollen.« Cem bezieht sich damit gerade nicht auf das häufig in den Medien vermittelte Bild vom männlichen Erzieher, der mit Jungen Fußball spielt. Auch der Altenpflege-Schüler Pascal zeigt sich engagiert, zugewandt und »berührt«: »Man ist so der Ansprechpartner von denen und das berührt mich. Auch wenn mal nichts zu tun ist z. B., ich sitze nicht im Büro und mache gar nichts, sondern ich gehe dann zu den Bewohnern und rede ein bisschen mit denen, leiste ihnen Gesellschaft.« Ein Bezug zu Fürsorglichkeit lässt sich auch bei fünf MFA-Auszubildenden über das Motiv des »Helfen-Wollens« rekonstruieren. So erklärt Nadik: »Ich mache nur diese Ausbildung, weil ich Menschen helfen will so gerne« und Arvi sagt von sich: »Ich bin so ein Typ, der gerne Menschen hilft«.

Fazit: Unterschiedliche Männlichkeiten in Sicht – Professionalisierung im Blick!

Unsere Studie zeigt, dass ein Großteil der Befragten die Ausbildung mit der Perspektive begonnen hat, im Berufsfeld zu bleiben. Bei einem Drittel der SPA- und einem Altenpflege-Schüler wird hingegen deutlich, dass die Ausbildung in einem Care-Beruf nicht immer interessengeleitet erfolgt. Dieser Befund ist relevant, da er deutlich macht, dass sich die Eigendynamik individueller Berufsorientierungsprozesse einer politischen Steuerung entzieht.

Die Rekonstruktion der vier mit Geschlecht zusammenhängenden Orientierungen ist hingegen vor dem Hintergrund der Professionalisierungsdebatte von Bedeutung: So lassen sich die Differenz- sowie die Dominanzorientierung als stereotypisierend und professionalisierungshinderlich, die Egalisierungs- wie auch die Fürsorgeorientierung hingegen als entstereotypisierend und professionalisierungsförderlich einordnen.

Berufliche und geschlechtliche Orientierungen sowie die Passung zum Beruf entwickeln sich in der Interaktion mit der Umgebung, also mit relevanten Anderen in Schule und Praxisbetrieb. Dabei spielt die Dimension der Anerkennung eine wichtige Rolle, wie der Fall Cem zeigt. Um den Verbleib männlicher Auszubildender im Care-Beruf zu sichern, braucht es Professionelle, die sensibel und reflektiert mit Stereotypisierungen – *doing gender/doing masculinity* – umzugehen wissen. Entstereotypisierung und Professionalisierung gilt es zu fördern, indem einerseits egalisierende und fürsorgliche Praktiken anerkannt werden, andererseits differenz- und dominanzorientierten Haltungen entgegengetreten wird. Dem Fachkräftemangel durch »mehr Männer« abzuweichen reicht also nicht: Vielmehr sollte in das Curriculum von Care-Ausbildungen die Reflexion von Geschlechternormen unter der Perspektive von Professionalität integriert werden. ◀

LITERATUR

- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich (Berichte: Blickpunkt Arbeitswelt). Nürnberg 2021
- GÄRTNER, M.: Fostering Caring Masculinities. Abschlussbericht. Berlin 2007 – URL: www.boeckler.de/pdf_fof/96720.pdf
- GOTTFREDSON, L. S.: Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations. In: Journal of Counseling Psychology Monograph 28 (1981) 6, S. 545–579
- GRANATO, M.; ULRICH, J. G.: Berufsorientierung von Jugendlichen unter den Bedingungen eines Ausbildungsmarktes: Welche Sicht haben Jugendliche auf Berufe? In: BRÜGGEMANN, T.; RAHN, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Aufl. Münster, New York (USA) 2020, S. 157–177
- HAUSMANN, A.; KLEINERT, C.: Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt – Männer- und Frauendomänen kaum verändert (IAB-Kurzbericht 9/2014). Nürnberg 2014
- HEILMANN, A.; SCHOLZ, S.: Caring Masculinities – gesellschaftliche Transformationspotentiale fürsorglicher Männlichkeiten? In: Feministische Studien 35 (2017) 2, S. 345–353
- JOERIN FUX, S. u. a.: EPLORIX. Das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung. 4. überarb. Aufl. Bern 2012
- MEUSER, M.: Geschlecht und Männlichkeit. 2. überarb. Aufl. Wiesbaden 2006
- WARNING, A.: Rekrutierungsprobleme im Beruf der Erzieherin/des Erziehers – Engpässe werden immer stärker sichtbar (IAB-Kurzbericht 2/2020). Nürnberg 2020
- WEST, C.; ZIMMERMAN, D.: Doing Gender. In: Gender & Society 1 (1987) 2, S. 125–151

(Alle Links: Stand 10.09.2021)

Frauenberufe – sind sie alle schlecht bezahlt?



ANJA HALL
Dr., wiss. Mitarbeiterin
im BIBB
hall@bibb.de



ANA SANTIAGO VELA
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
santiagovela@bibb.de

Frauenberufe bezeichnen Berufe, die einen sehr hohen Frauenanteil aufweisen. Die Löhne in Frauenberufen sind im Durchschnitt geringer als in typischen Männer- oder Mischberufen, in denen Frauen nicht dominieren. Ob sich der durchschnittlich einkommensmindernde Effekt eines Frauenberufs je nach Qualifikationsniveau und je nach fachlicher Ausrichtung des Berufs unterscheidet, wurde jedoch bisher nicht ausreichend beantwortet und stellt den Fokus dieses Beitrags dar. Basierend auf der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 wird erstens untersucht, ob sich die Ausübung eines Frauenberufs unter Erwerbstätigen mit Berufsausbildung gleichermaßen auswirkt wie in der Gesamtheit aller Erwerbstätigen. Zweitens wird mit Fokus auf Erwerbstätige mit Berufsausbildung analysiert, ob alle Frauenberufe gleichermaßen geringere Löhne aufweisen oder Unterschiede in Abhängigkeit von der fachlichen Ausrichtung des ausgeübten Frauenberufs festzustellen sind.

Berufliche Geschlechtersegregation und Löhne

Der deutsche Arbeitsmarkt ist durch eine hohe berufliche Geschlechtersegregation gekennzeichnet, die sich über die vergangenen Jahrzehnte kaum verringert hat (vgl. HAUSMANN/KLEINERT 2014; BUSCH 2013 a). Typischerweise von Frauen ausgeübte Berufe finden sich bspw. in den Bereichen Pflege, Erziehung oder Reinigung, wohingegen technische und verarbeitende Berufe typische Domänen von Männern sind. Problematisch ist diese Aufteilung, wenn sie systematisch mit Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern einhergeht. Dass Löhne in Berufen mit einem hohen Frauenanteil im Durchschnitt geringer sind, kann teilweise erklären, warum Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt im Durchschnitt weniger als Männer verdienen.

Der Zusammenhang zwischen Frauenanteilen im Beruf und Lohnnachteilen ist gut dokumentiert. In Berufen mit einem hohen Frauenanteil liegt der Durchschnittslohn unter dem Durchschnittslohn in Männer- oder Mischberufen (vgl. ACHATZ 2018; BUSCH 2013 a). Zudem zeigen die Ergebnisse von HAUSMANN/KLEINERT/LEUZE (2015), dass ein steigender Frauenanteil im Beruf zu einem Absinken des Lohnniveaus führt, wobei die Autorinnen nicht von einer generellen Entwertung von Frauenberufen ausgehen, sondern vielmehr von einer Zuweisung von Frauen zu bestimmten schlechter bezahlten Tätigkeiten während der Entstehung der modernen Berufsstruktur.

Warum das Einkommen mit der Geschlechtszusammensetzung eines Berufs variiert, ist eine oft untersuchte, aber

abschließend noch nicht beantwortete Frage. Untersucht wurden zahlreiche Mechanismen wie bspw. geringere berufliche Überstundennormen in typischen Frauenberufen bzw. das Ausmaß an Teilzeit (vgl. BUSCH 2013 a; LEUZE/STRAUß 2009, 2016), der gewerkschaftliche Organisationsgrad bzw. die tarifvertragliche Bindung (vgl. BERNINGER/SCHRÖDER 2017; LEUZE/STRAUß 2009), Unterschiede in der beruflichen Spezifität (vgl. MURPHY/OESCH 2016) sowie die kulturelle Entwertung typisch weiblich konnotierter Tätigkeiten (vgl. LIEBESKIND 2004; BUSCH 2013 b). Die empirischen Befunde zur kulturellen Entwertung der typischerweise von Frauen ausgeübten Tätigkeiten sind dabei nicht einheitlich. So bestätigt sich die These einer pauschalen Entwertung typisch weiblicher Tätigkeiten in den Analysen von BUSCH (2013 b) für Frauen nicht. LIEBESKIND (2004) zeigt hingegen, dass nur bestimmte frauentypische Tätigkeiten wie Schreibarbeiten, Reinigungsarbeiten und Verkaufstätigkeiten das Einkommen mindern, nicht aber Tätigkeiten wie Pflege und Erziehung (vgl. hierzu auch LEUZE/STRAUß 2016 für Akademiker/-innen).

Ein differenzierender Blick auf Berufe mit hohem Frauenanteil

Die bisherigen Ergebnisse deuten zumindest darauf hin, dass sich Tätigkeiten in Berufen mit einem hohen Frauenanteil nicht an sich und nicht pauschal negativ auf das Einkommen auswirken. Diese Erkenntnis deutet auf eine Heterogenität innerhalb der Frauenberufe hin. Denn die

Charakterisierung eines bestimmten Berufs als Frauenberuf bezieht sich ausschließlich auf den Frauenanteil im Beruf. Als Frauenberufe sind daher Berufe zusammengefasst, die sich in der fachlichen Ausrichtung stark unterscheiden können. Dementsprechend könnte ein differenzierter Blick auf Frauenberufe in Abhängigkeit von der fachlichen Ausrichtung des konkreten Frauenberufes aufschlussreich sein. Im Beitrag wird der durchschnittlich negative Einkommenseffekt von Frauenberufen sowohl nach dem Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen als auch nach dem konkret ausgeübten Frauenberuf differenziert betrachtet. Sinnvoll scheint diese Differenzierung, da Erwerbstätige mit dualer oder schulischer Berufsausbildung in der Regel andere fachlich ausgerichtete Aufgaben ausüben als bspw. Akademiker/-innen. Zudem scheint die Geschlechterverteilung in hoch qualifizierten Berufen ausgeglichener zu sein (vgl. ACHATZ 2018), sodass Frauenberufe meist unterhalb des akademischen Anforderungsniveaus verortet sind. Der beruflich differenzierende Blick auf Frauenberufe beschränkt sich daher im Beitrag auf Erwerbstätige mit Berufsausbildung.

Datengrundlage und empirische Vorgehensweise

Die hier verwendete BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (ETB 2018) ist eine aktuelle Repräsentativbefragung unter rund 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland (vgl. Infokasten 1).

Die Analysen beziehen sich auf 18.743 Erwerbstätige, die 20 bis 65 Jahre alt sind, darunter sind 9.083 Erwerbstätige mit einem beruflichen Ausbildungsabschluss als höchstem Bildungsabschluss (4.851 Frauen und 4.232 Männer). Um den Frauenanteil in den Berufen zu ermitteln, wurden die Mikrozensusbefragungen der Jahre 2016, 2017 und 2018 herangezogen. Als Frauenberufe gelten hier alle Berufsgattungen (5-Steller des ausgeübten Berufs) der Klassifizierung

der Berufe (KldB 2010) mit einem Frauenanteil von 80 und mehr Prozent unter den Erwerbstätigen.¹ Vergleichsgruppe sind Männerberufe (Frauenanteil von 20% und weniger) und Mischberufe (Frauenanteil von mehr als 20% und weniger als 80%). Rund 20 Prozent der Erwerbstätigen üben einen Frauenberuf aus (37% der Frauen und 4% der Männer). Betrachtet man nur Erwerbstätige mit abgeschlossener Berufsausbildung, liegt der Anteil der in Frauenberufen Tätigen mit 24 Prozent etwas höher (47% der Frauen und 4% der Männer). Für diese Bildungsgruppe wurden Frauenberufe nach der fachlichen Ausrichtung weiter differenziert und zwar in Reinigungsberufe, Verkaufsberufe, Büro- und Sekretariatsberufe, Rechnungswesen und Verwaltung, Gesundheits- und Krankenpflege, Arzt- und Praxishilfe, Altenpflege, Erziehungsberufe und sonstige Frauenberufe (die Zuordnung der frauendominierten Berufsgattungen (5-Steller) zu den Gruppen ist dem Electronic Supplement zu diesem Artikel zu entnehmen; vgl. Hinweis am Ende des Beitrags).

Um den Einkommenseffekt unverzerrt darstellen zu können, werden multivariate Modelle geschätzt, in denen mehrere Merkmale berücksichtigt werden können. So muss bspw. das Merkmal Geschlecht kontrolliert werden, da in Frauenberufen der Frauenanteil per Definition sehr hoch ist und Frauen im Schnitt weniger verdienen als Männer. Die Schätzungen basieren auf linearen Mehrebenenmodellen, um Unterschiede zwischen den Berufen berücksichtigen zu können (Ebene 1: Erwerbstätige, Ebene 2: Berufe); die abhängige Variable ist der logarithmierte Bruttostundenlohn der Erwerbstätigen (vgl. Infokasten 2). Ein Vorteil dieser Transformation ist, dass die Regressionskoeffizienten näh-

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (ETB 2018)

Die Daten wurden über computergestützte telefonische Interviews (CATI) im Zeitraum vom 2.10.2017 bis 5.4.2018 von Kantar Public München erhoben. Die Auswahl der Telefonnummern basierte auf einem mathematisch-statistischen Zufallsverfahren (Gabler-Häder-Verfahren), das sicherstellte, dass die Stichprobe repräsentativ angelegt ist. Neben Festnetztelefonanschlüssen wurde ein Mobilfunkanteil von 30 Prozent einbezogen (sog. Dual-Frame Ansatz). Zur Grundgesamtheit zählten Erwerbstätige ab 15 Jahren (ohne Auszubildende). Als Erwerbstätigkeit galt eine bezahlte Tätigkeit von regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche (»Kernerwerbstätige«). Die Daten wurden durch Gewichtung nach zentralen Merkmalen auf Basis des Mikrozensus 2017 an die Strukturen der Grundgesamtheit angepasst. Weitere Informationen zu den BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen finden sich auf der Projektseite (www.bibb.de/arbeit-im-wandel).

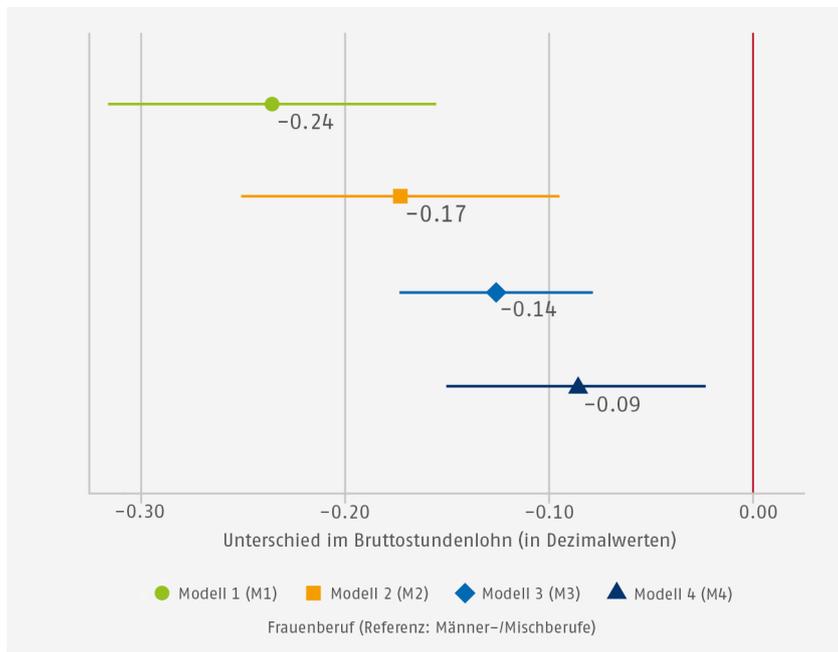
Methodische Anmerkungen

Empirische Vorgehensweise: Mehrebenenmodelle (hier Random Effect-Modelle) berücksichtigen die hierarchische Datenstruktur und können die Abhängigkeiten innerhalb und zwischen der Ebene der Individuen und der Berufe (definiert nach den Berufsgattungen der KldB 2010) modellieren (vgl. Hox 2010, S. 211). Der Erklärungsbeitrag von individuellen oder von beruflichen Merkmalen für Löhne lässt sich mit Mehrebenenmodellen so getrennt darstellen. Somit können auf Basis der ETB 2018 rund 38 Prozent des durchschnittlichen Bruttostundenlohns über die ausgeübten Berufe (d.h. über Unterschiede in den ausgeübten Berufen) erklärt werden (Intraclass Correlation).

Operationalisierung von Einkommen: Zur Erfassung des Einkommens wurde gefragt: »Nun zu Ihrem monatlichen Bruttoverdienst, d.h. Lohn bzw. Gehalt vor Abzug von Steuern und Sozialversicherung. Kindergeld rechnen Sie bitte nicht mit. Wie hoch ist Ihr monatlicher Bruttoverdienst aus Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit einblenden>?«. Fehlende Einkommensangaben wurden imputiert. Der Bruttostundenlohn wurde auf Basis des Bruttomonatsverdienstes, geteilt durch die Monatsstunden (Wochenarbeitszeit *4,35) berechnet. Im Fall einer Abgeltung der Überstunden durch Freizeitausgleich wurde die tatsächliche Arbeitszeit durch die vereinbarte Arbeitszeit ersetzt.

Abbildung 1

Einkommen in Frauenberufen im Vergleich zu Männer- und Mischberufen, Erwerbstätige insgesamt und Erwerbstätige mit Berufsausbildung



Anmerkungen: Hierarchische Mehrebenenmodelle mit logarithmiertem Bruttostundenlohn als abhängige Variable. Es werden die Koeffizienten der Variable Frauenberuf (Frauenanteil >= 80 %) angezeigt. Die horizontalen Linien stellen 95 %-Konfidenzintervalle dar. Negative Koeffizienten signalisieren niedrigere Löhne im Vergleich zu Männer-/Mischberufen.

M 1: Frauenberuf

M 2: wie M1 + Geschlecht, Berufserfahrung (im Quadrat), Migrationshintergrund, Bundesland, Alter, Selbständigkeit

M 3: wie M2 + Qualifikationsniveau

M4: Nur Erwerbstätige mit Berufsausbildung, Kontrollvariablen wie M2 + Schulabschluss

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

rungsweise als prozentuale Veränderung des durchschnittlichen Bruttostundenlohns einer Gruppe (hier Frauenberufe) gegenüber dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn einer Referenzgruppe (hier Männer-/Mischberufe) interpretiert werden können.

Im Beitrag werden verschiedene Modelle geschätzt. Während sich die Modelle M1 bis M3 auf die gesamte Gruppe der Erwerbstätigen (alle Qualifikationsniveaus) beziehen, bezieht sich M4 nur auf die Subgruppe der Erwerbstätigen mit Berufsausbildung. Die geschätzten Effekte sollen jedoch trotz Kontrolle relevanter Merkmale nicht kausal im Sinne von Ursache und Wirkung, sondern vielmehr als Gruppenunterschiede im Sinne von unterschiedlichen mit Berufen verbundenen Durchschnittslöhnen interpretiert werden.

Weniger Einkommen in Frauenberufen?

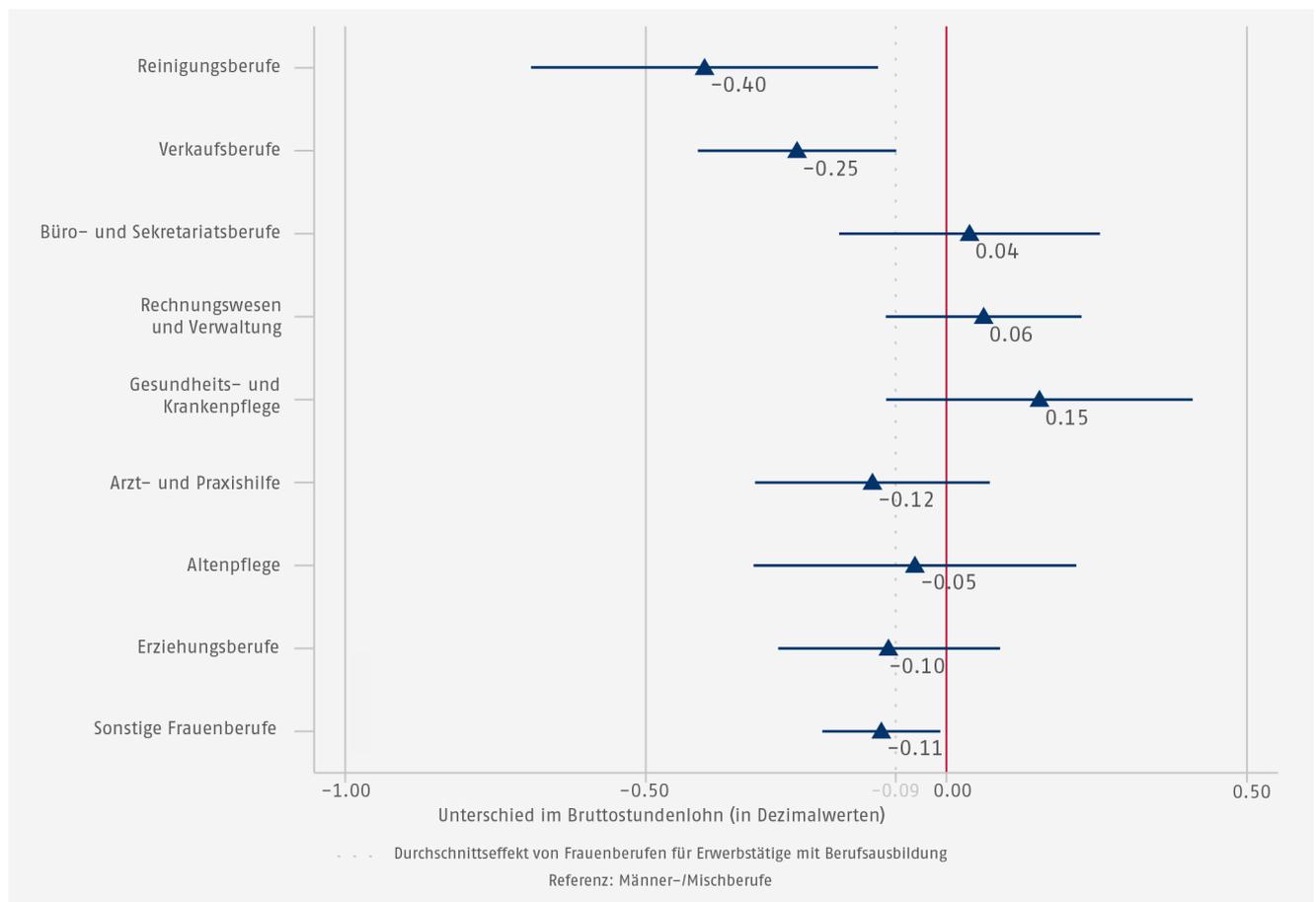
Abbildung 1 stellt dar, wie Frauenberufe und Löhne zusammenhängen. Vergleichsgruppe sind jeweils Männer- und Mischberufe. Gezeigt werden die Effekte eines Frauenberufs auf den (logarithmierten) Bruttostundenlohn, die näherungsweise als prozentuale Abweichung im Vergleich zu Männer- oder Mischberufen zu interpretieren sind. Modell M1 beinhaltet zunächst keine Kontrollvariablen und stellt den bivariaten Zusammenhang zwischen einem Frauenberuf und dem Einkommen dar. Es zeigt sich, dass der Lohn von Erwerbstätigen, die Frauenberufe ausüben, im Durch-

schnitt 24 Prozent geringer ist als der Lohn von Erwerbstätigen in Männer- oder Mischberufen. Modell M2 kontrolliert die Merkmale Geschlecht, Berufserfahrung, Migrationshintergrund, Bundesland, Alter und Selbstständigkeit. Der einkommensmindernde Effekt eines Frauenberufs reduziert sich auf -0,17, d. h. Frauenberufe sind in Modell M2 mit einem um 17 Prozent niedrigeren Bruttostundenlohn verbunden. Der Rückgang des einkommensmindernden Effekts eines Frauenberufs erklärt sich in erster Linie durch den geringeren Lohn der mehrheitlich in diesen Berufen arbeitenden Frauen (»gender pay gap«). Wird in Modell M3 zusätzlich das Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen kontrolliert, reduziert sich der negative Effekt eines Frauenberufs weiter, sodass Erwerbstätige in Frauenberufen im Durchschnitt einen um 14 Prozent geringeren Bruttostundenlohn erhalten. Dies erklärt sich dadurch, dass in Frauenberufen der Akademikeranteil mit 15 Prozent deutlich geringer ist als in Männer- bzw. Mischberufen (31 %) und Akademiker/-innen im Schnitt ein höheres Einkommen erzielen als beruflich Qualifizierte.

Wird die mittlere Qualifikationsebene gesondert betrachtet (vgl. Anmerkung zu M4 in Abb. 1), ist der Effekt eines Frauenberufs für Erwerbstätige mit beruflichem Ausbildungsabschluss weniger negativ als bei Erwerbstätigen insgesamt. Somit erzielen Erwerbstätige mit Berufsausbildung im Durchschnitt lediglich nur neun Prozent niedrigere Löhne, wenn sie in einem Frauenberuf arbeiten (im Vergleich

Abbildung 2

Einkommen in Frauenberufen im Vergleich zu Männer- und Mischberufen differenziert nach einzelnen Frauenberufen – Erwerbstätige mit Berufsausbildung



Anmerkungen: Hierarchisches Mehrebenenmodell mit logarithmiertem Bruttostundenlohn als abhängige Variable.

Kontrollvariablen: Geschlecht, Berufserfahrung (im Quadrat), Migrationshintergrund, Bundesland, Alter, Selbständigkeit, Schulabschluss. Die horizontalen Linien stellen 95%-Konfidenzintervalle dar

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

zu Erwerbstätigen mit Berufsausbildung, die in Männer-/Mischberufen tätig sind). Für Akademiker/-innen wirkt sich die Ausübung eines Frauenberufs deutlich stärker negativ aus (grafisch hier nicht dargestellt). Dies hängt damit zusammen, dass Frauenberufe seltener auf akademischem Niveau verortet sind als Männer- und Mischberufe (5% vs. 26%) und die Ausübung eines Frauenberufs für Akademiker/-innen daher häufiger mit einer unterwertigen Tätigkeit einhergeht.

Weniger Einkommen in Frauenberufen – gilt dies für alle Berufe?

Ausgangspunkt für die weiteren beruflichen Analysen ist der durchschnittlich negative Effekt eines Frauenberufs für Erwerbstätige mit Berufsausbildung in Modell M4 (-0.09) und die Frage, ob sich der Effekt in den unterschiedlichen

Frauenberufen gleichermaßen zeigt. Die Ergebnisse in Abbildung 2 gehen dieser Frage nach und zeigen, dass zwei der neun betrachteten Gruppen (Reinigungs- und Verkaufsberufe) mit einem stark einkommensmindernden und signifikanten Effekt verbunden sind. Erwerbstätige mit Berufsausbildung, die in frauendominierten Reinigungsberufen arbeiten, erzielen im Durchschnitt einen 40 Prozent niedrigeren Bruttostundenlohn als Erwerbstätige mit Berufsausbildung, die in Männer- oder Mischberufen arbeiten. In Frauenberufen in Verkaufsberufen liegt der durchschnittliche Bruttostundenlohn um 25 Prozent niedriger als in Männer- oder Mischberufen. Auch in den sonstigen Frauenberufen wird ein signifikant geringeres Einkommen erzielt (-0.11). Frauenberufe in der Arzt- und Praxishilfe und der Altenpflege sowie frauendominierte Erziehungsberufe sind ebenfalls mit einem geringeren Einkommen verbunden, allerdings sind die Einzeleffekte hier nicht sig-

nifikant (die Konfidenzintervalle schließen die Nulllinie mit ein). Darüber hinaus lässt sich erkennen, dass einige Berufe tendenziell sogar mit Lohnvorteilen verbunden sein können. Das ist für jene Gruppen der Fall, die positive Koeffizienten für den Effekt eines Frauenberufs aufweisen; allerdings sind die Lohnunterschiede auch hier statistisch nicht signifikant. Jedoch weisen Erwerbstätige in frauendominierten Büro- und Sekretariatsberufen, im Bereich Rechnungswesen und Verwaltung sowie in den frauendominierten Gesundheits- und Krankenpflegeberufen tendenziell vergleichbare Brutostundenlöhne wie Erwerbstätige in männerdominierten oder Mischberufen auf. Erwähnt sei an dieser Stelle, dass die ausgewiesenen Einkommen in den Frauenberufen nichts über eine leistungsgerechte Bezahlung aussagen (bspw. im Hinblick auf die Arbeitsbelastungen). Gerade in den Pflegeberufen sind die Beschäftigten mit ihrem erzielten Einkommen häufiger unzufrieden als in anderen Berufen (vgl. HALL u. a. 2021).

Sind Frauenberufe generell schlechter bezahlt?

Die differenzierte Betrachtung von Frauenberufen nach Qualifikationsniveau und unterschiedlichen fachlichen Ausrichtungen im Vergleich mit Männer- und Mischberufen hat aufgedeckt, wie heterogen Frauenberufe hinsichtlich der Einkommenschancen sind. Erstens ist der einkommensmindernde Effekt eines Frauenberufs für Erwerbstätige mit Berufsausbildung geringer als *im Schnitt* für alle Erwerbstätigen. Zweitens sprechen die Ergebnisse für Erwerbstätige

mit Berufsausbildung gegen einen *generell* geringeren (monetären) Wert von Frauenberufen. Eine durchschnittlich schlechtere Bezahlung als in Männer- und Mischberufen tritt nicht in allen Frauenberufen auf. Zukünftige Forschung sollte der Heterogenität innerhalb der Frauenberufe noch stärker nachgehen. Das könnte auch insofern einen wichtigen Beitrag für die Praxis und die Berufswahl leisten, als dass durch eine differenziertere Analyse von Berufen und damit verbundenen Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen eine pauschalisierte negative Konnotation von Berufen mit sehr hohen Frauenanteilen relativiert würde. Weiterer Forschungsbedarf besteht auch im Hinblick auf nicht-monetäre Beschäftigungsbedingungen in Frauenberufen, die insbesondere in der Pflege verbesserungsbedürftig sind (vgl. HALL u. a. 2021). Erkenntnisbringend wäre sicherlich auch ein Blick auf die typischerweise von Männern ausgeübten Berufe, die hinsichtlich der Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen ebenfalls sehr heterogen sein könnten. Aus Sicht der Berufsberatung bleibt es somit wichtig, über aggregierende Merkmale hinaus Spezifika der Berufe differenziert zu betrachten. ◀



Eine Übersicht der Frauenberufe (Berufsgattungen der KldB 2010 mit einem Frauenanteil von 80 Prozent und mehr) und Zuordnung zu den Gruppen findet sich als electronic supplement unter www.bwp-zeitschrift.de/e536

LITERATUR

- ACHATZ, J.: Berufliche Geschlechtersegregation. In: ABRAHAM, M; HINZ, T. (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Berlin 2018, S. 389–435
- BERNINGER, I.; SCHRÖDER, T.: Inklusion oder Schließung? Gewerkschaftlicher Organisationsgrad, berufliche Geschlechtersegregation und der Gender Pay Gap. In: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 24 (2017) 2, S. 174–195
- BUSCH, A.: Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Wiesbaden 2013 a
- BUSCH, A.: Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den »Gender Pay Gap«. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 65 (2013 b) 2, S. 301–338
- HALL, A. u. a.: Ansehen und Beschäftigungsbedingungen in der Kranken- und Altenpflege: Stimmen die Berufsbilder in der Bevölkerung mit der Realität überein? Version 1.0. Bonn 2021
- HAUSMANN, A.-C.; KLEINERT, C.: Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert (IAB-Kurzbericht Nr. 9). Nürnberg 2014
- HAUSMANN, A.-C.; KLEINERT, C.; LEUZE, K.: Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67 (2015) 2, S. 217–242
- Hox, J. J.: Multilevel Analysis. Techniques and Applications. 2. Aufl. New York 2010
- LEUZE, K.; STRAUB, S.: Lohnungleichheiten zwischen Akademikerinnen und Akademikern: Der Einfluss von fachlicher Spezialisierung, frauendominierten Fächern und beruflicher Segregation. In: Zeitschrift für Soziologie 38 (2009) 4, S. 262–281
- LEUZE, K.; STRAUB, S.: Why do occupations dominated by women pay less? How 'female-typical' work tasks and working-time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates. In: Work, Employment and Society 30 (2016) 5, S. 802–820
- LIEBESKIND, U.: Arbeitsmarktsegregation und Einkommen. Vom Wert »weiblicher« Arbeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 56 (2004) 4, S. 630–652
- MURPHY, E.; OESCH, D.: The feminization of occupations and change in wages: A panel analysis of Britain, Germany, and Switzerland. In: Social Forces 94 (2016) 3, S. 1221–1255

(Alle Links: Stand 10.09.2021)

Bildung verlängert das Erwerbsleben

Geschlechtsspezifische Bildungseffekte beim Übergang in den Ruhestand



MARCO SEEGERS
Wiss. Mitarbeiter im BIBB
Marco.Seegers@bibb.de

Im Juli 2021 veröffentlichte die Bundesagentur für Arbeit die Mitteilung, dass mittlerweile mehr als eine Million Beschäftigte über 67 Jahre alt sind.* Erwerbstätigkeit im Alter wird zunehmend zur Normalität, wenn auch aus unterschiedlichen Gründen. Dabei zeigt sich, dass vor allem Frauen ein geringeres Alterseinkommen beziehen und häufiger durch Altersarmut bedroht sind. In diesem Beitrag wird untersucht, in welcher Weise geschlechtsspezifische Lebensverläufe den Übergang in den Ruhestand strukturieren und welchen Einfluss das Bildungsniveau darauf hat.

Geschlechtsspezifische Erwerbs- und Bildungschancen im Lebensverlauf

Kulturelle und soziale Faktoren (u. a. Einstellungen, soziale Rollen, [soziale] Herkunft), aber auch unterschiedliche Ressourcen wie Geld, Macht, Zeit und Bildung sind u. a. dafür verantwortlich, dass sich Lebensverläufe von Männern und Frauen unterscheiden. So haben Männer und Frauen in bestimmten Lebensphasen unterschiedliche Erwerbschancen und treffen unterschiedliche Entscheidungen – z. B. für eine Anstellung in Vollzeit oder Teilzeit –, deren kumulative Effekte bis weit in den späteren Lebensverlauf hineinwirken können. Besonders normative Geschlechterrollen beeinflussen die Gestaltung individueller Lebensverläufe, was sich darin widerspiegelt, dass haushalts- und familienbezogene Tätigkeiten überwiegend von Frauen ausgeübt werden (vgl. HOBLER u. a. 2020, S. 32 ff.). Geschlechtsspezifische Benachteiligungen treten vor allem in bestimmten Lebensphasen bzw. bildungs- und berufsspezifischen Kontexten auf. Je nach Kontext, Rollenbild und Ressourcenausstattung kommt es zur (Re-)Produktion geschlechtsspezifischer Ungleichheiten, welche sich im Zeitverlauf verfestigen und auch in späteren Lebensphasen ihre Wirkung entfalten können, z. B. in Form geringerer Rentenansprüche (vgl. FALK 2005, S. 296 ff.). Die jeweiligen Erwerbschancen im Lebensverlauf sind eng mit dem Bildungsniveau als individuelle Ressource verknüpft. Da der Bildungsabschluss tendenziell im ersten Viertel des Lebensverlaufs und somit vor Beginn

des Erwerbslebens erworben wird, hat dieser zwangsläufig einen strukturierenden Effekt auf nachfolgende Lebensphasen (vgl. FALK 2005, S. 297 ff.). Die Wahrscheinlichkeit, Zugang zu bestimmten Bildungsbereichen (z. B. zum Studium) sowie zu höher positionierten und gut bezahlten Beschäftigungen zu bekommen, steigt, je höher der erworbene Bildungsabschluss ist (vgl. AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2018, S. 191 ff.; 2020, S. 303 ff.).

Nationales Bildungspanel (NEPS) und Sequenzanalyse

Das Nationale Bildungspanel (National Educational Panel Study [NEPS]) bietet Längsschnittdaten zu u. a. biografischen Verläufen über die gesamte Lebensspanne. Es enthält Informationen zu Bildungs-, Erwerbstätigkeits-, Familien- und sonstigen relevanten Lebensphasen.

Im Rahmen der Sequenzanalyse wird zwischen Erwerbstätigkeitsphasen (Vollzeit, Teilzeit, Mini-Job, sonstige Erwerbstätigkeit) und übrigen Lebensphasen (Arbeitslosigkeit, »Hausfrau/-mann«, Rente, formale Weiter-/Bildung, Lücke/Sonstiges) unterschieden. »Hausfrau/-mann/-phasen« werden im NEPS in jenem Wortlaut erhoben und umfassen Personen, die nicht offiziell als arbeitslos gelten, ihr Lebens Einkommen anderweitig beziehen (zumeist durch den/die Partner/in) und sich primär um den Haushalt und Kinder/Angehörige kümmern. Formale (Weiter-)Bildungsphasen umfassen u. a. Schulbesuche, Studium, Umschulungen und berufliche Weiterbildungen. Lücken-/sonstige Phasen beinhalten z. B. langfristige Urlaube oder es wurden keine Angaben zum derzeitigen Status gemacht.

Das Bildungsniveau wird nach dem im Lebensverlauf höchsten erworbenen Bildungsabschluss differenziert. Die Bildungsabschlussgruppen unterteilen sich in Personen mit einem Hauptschulabschluss, mittlerer Reife sowie mit einer Fach-/Hochschulreife oder einem Fach-/Hochschulabschluss. Personen ohne Schulabschluss wurden aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht berücksichtigt.

*Die Mitteilung erfolgte im Rahmen der Beantwortung einer kleinen Anfrage (19/31498) der Fraktion Die Linke durch die Bundesregierung (vgl. <https://dserver.bundestag.de/btd/19/314/1931498.pdf> – Stand: 10.09.2021).

Berufliche Segregation

Ebenso ist die Wahl für einen bestimmten Beruf im Lebensverlauf eine Entscheidung, die aufgrund zuvor genannter Faktoren häufig geschlechtsspezifisch geprägt ist. Dies spiegelt sich u. a. in der beruflichen Segregation des deutschen Arbeits- (vgl. HAUSMANN/KLEINERT 2014) und Ausbildungsmarkts (vgl. HOBLER u. a. 2020, S. 9) wider. Damit einher gehen geschlechtsspezifische Erwerbschancen: Frauen arbeiten häufiger in Anstellungen mit niedrigerem Arbeitsumfang (z. B. in Teilzeit oder Mini-Jobs), was u. a. als Bewältigungsstrategie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gedeutet werden kann (vgl. BMFSFJ 2020, S. 50 ff., 77 ff., HOBLER u. a. 2020, S. 26, 32 ff.). Frauen beziehen ebenfalls einen geringeren Durchschnittslohn (gender pay gap) und der Lohnabstand zwischen Männern und Frauen nimmt aufgrund von Unterschieden im Erwerbsverhalten im Lebensverlauf tendenziell zu (vgl. SCHRENKER/ZUCCO 2020). Parallel haben Frauen im Erwerbsleben geringere Aufstiegschancen sowie Mitbestimmungsrechte, was sich u. a. in einer geringeren Entlohnung widerspiegelt (vgl. HOBLER u. a. 2020, S. 21, 39). Zudem unterbrechen Frauen häufiger ihre Erwerbsverläufe (z. B. durch Elternzeitphasen) (vgl. FALK 2005, S. 298) und sind durch häufigere Erwerbslosigkeit, geringeren Arbeitsumfang und Lohn stärker finanziell abhängig vom Partner (vgl. BMFSFJ 2020, S. 68 f.).

Ebenjene vielfältigen Benachteiligungen können sich über den Lebensverlauf kumulieren und spiegeln sich u. a. in einem durchschnittlich deutlich geringeren Alterseinkommen von Frauen wider (vgl. KLAMMER 2020). Die Rente stellt folglich eine Bilanz des individuellen Erwerbslebens dar (vgl. SCHMITZ-KIEBLER 2020).

Daran anknüpfend werden im Folgenden Lebensverläufe von Männern und Frauen je nach Bildungsabschluss fokussiert. Dabei wird untersucht, inwiefern sich Lebensphasen von Männern und Frauen kurz vor dem sowie beim Eintritt in den Ruhestand unterscheiden, um Ungleichheitseffekte im Lebensverlauf im Zusammenhang mit dem Bildungsniveau zu ergründen.

Datenbasis und Methodik

Mit der hier gewählten Sequenzanalyse als deskriptive Methode werden die interessierenden Lebensverläufe aggregiert betrachtet. Dadurch können typische Verlaufsmuster von Männern und Frauen als soziale Gruppen in chronologischer Reihenfolge nachgezeichnet werden, um etwaige kumulative Bildungseffekte nachzuverfolgen (vgl. SCHERER/BRÜDERL 2010).

Als Datengrundlage dienen die Daten der Erwachsenenbefragung (SC6:11.1.0) des Nationalen Bildungspanels (NEPS) aus dem Zeitraum von 1990 bis 2018 (vgl. BLOSS-

FELD/ROßBACH/MAURICE 2011). Dabei fließen nur Lebensläufe von Männern und Frauen der Geburtskohorte 1944 bis 1955 ein, um den Beobachtungszeitraum auf die Phasen kurz vor dem Übergang vom Erwerbsleben bis in den Ruhestand zu konzentrieren. Folglich sind die Personen zu Beobachtungsbeginn (1990) 35 bis 46 Jahre und zum Ende (2018) 63 bis 74 Jahre alt. Insgesamt fließen die Daten von 993 Männern und 949 Frauen in die Analyse ein. In der Abbildung (S. 46) werden die Lebensverläufe von Männern und Frauen im Zeitraum von 1990 bis 2018 nach höchstem erworbenem Bildungsabschluss gezeigt. Abgetragen sind jeweils die prozentualen Anteile eines Status (vgl. Infokasten) über den Zeitverlauf, welcher insgesamt 336 Personenmonate (28 Jahre) umfasst. Im Zeitverlauf steigende bzw. sinkende Anteile eines Status bedeuten folglich, dass sich mehr bzw. weniger Männer/Frauen in einem bestimmten Monat in einem bestimmten Status befanden.

Männliche Lebensverläufe vor allem durch Vollzeitarbeit geprägt

Männliche Lebensverläufe sind durch Vollzeitarbeitsphasen (mittelblau) gekennzeichnet, wobei der Anteil dieser Phase mit steigendem Bildungsabschluss zunimmt. Ebenso wächst der Anteil der Teilzeitarbeitsphasen (graublau) mit steigendem Bildungsabschluss, wenn auch in weitaus geringerem Ausmaß. Der Anteil der Mini-Jobphasen (hellgrün) erhöht sich in allen drei Bildungsgruppen kurz vor bzw. beim Übergang in die Rente (grün) und dies bei den gering gebildeten Männern am stärksten. Ob aus finanzieller Notwendigkeit oder aus Interesse an einer Erwerbstätigkeit bleibt hier unklar. Ebenfalls befinden sich gering und durchschnittlich gebildete Männer häufiger in Arbeitslosigkeitsphasen (mittelgrün) als Hochgebildete. »Hausmann« (hellorange), sonstige Erwerbstätigkeits- (orange), formale Weiter-/Bildungs- (hellblau) und sonstige/Lücken-Phasen (dunkelblau) spielen nur eine geringfügige Rolle.

Diskontinuierliche weibliche Lebensverläufe

Weibliche Lebensverläufe sind diskontinuierlicher strukturiert als die der Männer und weisen häufiger Unterbrechungen auf (z. B. aufgrund von Elternzeitphasen). Zudem verbringen Frauen deutlich längere Zeit in Teilzeitarbeit als Männer. Daneben steigt der Anteil der Vollzeit- und Teilzeitphasen mit steigendem Bildungsabschluss, wenn auch in geringerem Ausmaß als bei den Männern und mit nur geringen Unterschieden zwischen durchschnittlich und hochgebildeten Frauen. Ebenso steigt der Anteil der Mini-Job- sowie Arbeitslosigkeitsphasen mit sinkendem Bildungsabschluss, während der Anteil der »Hausfrauenphasen« deutlich ansteigt. Mini-Job-Phasen kurz vor bzw. beim Übergang in die Rente sind im Vergleich zu denen bei Män-

Abbildung

Lebensverläufe von Männern und Frauen (Geburtskohorte 1944–55) im Zeitraum von 1990 bis 2018 nach höchstem erworbenem Bildungsabschluss



Quelle: eigene Berechnungen, NEPS (SC6:11.1.0)

nern deutlich stärker ausgeprägt. »Hausfrauenphasen« sind in allen Bildungsgruppen moderat vertreten, wenn auch die Anteile mit geringerem Bildungsabschluss zunehmen.

Höhere Bildungsabschlüsse verlängern das Erwerbsleben

Daneben wird deutlich, dass sowohl in männlichen als auch in weiblichen Lebensverläufen die Erwerbsphasen in Form von Vollzeit und Teilzeit im Zeitverlauf abnehmen und die Personen zunehmend in die Rentenphase eintreten. Dabei fällt auf, dass sowohl Männer als auch Frauen mit steigendem Bildungsabschluss länger erwerbstätig bleiben und somit erst später in die Rente eintreten. Bei den männlichen Verläufen ist dieser Effekt stärker zu erkennen als bei den weiblichen. Hier sind zwischen den durchschnittlich und hochgebildeten Frauen nur geringe Unterschiede zu erkennen.

Erwerbstätigkeit im Alter aus finanzieller Not oder dem Wunsch nach gesellschaftlicher Teilhabe?

In der Analyse lassen sich bekannte Muster geschlechtsspezifischer Erwerbsverläufe nachweisen. Männer arbeiten vorwiegend in Vollzeit und Frauen eher in Teilzeit und häufig mit Unterbrechung. Innerhalb der Gruppe der Frauen lassen sich jedoch kaum Unterschiede in den Anteilen der Erwerbstätigkeitsphasen zwischen durchschnittlich und hochgebildeten Frauen zeigen, was darauf hinweist, dass vor allem hochgebildete Frauen mit dem Bildungsabschluss verknüpfte Erwerbschancen (noch) nicht vollumfänglich realisieren können. Des Weiteren befinden sich Frauen mit geringerem Bildungsabschluss häufiger in »Hausfrauenphasen«. Da sich diese Frauen gänzlich vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben, sind sie vom Einkommen/Vermögen ihres Partners abhängig und kehren auch nur noch selten in eine Erwerbstätigkeit zurück. Auf der anderen Seite schwächen sich traditionelle Geschlechterrollen mit steigendem Bildungsabschluss ab, sodass davon ausgegangen werden kann, dass höhergebildete Frauen bessere Erwerbschancen haben, diese im Lebensverlauf realisieren können und

sich positive kumulative Bildungseffekte in den späteren Lebensphasen verstärken, was sich bspw. in besserer Bezahlung, einem höheren Alterseinkommen, beruflichen Aufstiegschancen, aber auch einer egalitäreren partnerschaftlichen Arbeitsteilung widerspiegeln kann.

Mit steigendem Bildungsabschluss verlängern sich zudem die Erwerbstätigkeitsphasen und sowohl Männer als auch Frauen treten später in den Ruhestand ein. Unter der Annahme, dass mit höheren Bildungsabschlüssen auch bessere Arbeitsbedingungen einhergehen, ließe sich vermuten, dass Männer und Frauen tendenziell aus dem Wunsch nach gesellschaftlicher Teilhabe, also dem Wunsch nach sozialer Zugehörigkeit und Interaktion sowie nach Arbeit als sinnstiftendes und strukturierendes Lebenselement, länger erwerbstätig bleiben. Auf der anderen Seite schätzen auch Betriebe zunehmend die Kompetenzen älterer Beschäftigter (z. B. Erfahrungswissen) als Ressource, insbesondere in Berufen und Branchen mit knappem Personalangebot, und versuchen Ältere länger im Betrieb zu halten (vgl. FRERICHS 2015). Daneben zeigt sich der Trend, dass kurz vor bzw. beim Übergang in den Ruhestand häufiger Mini-Jobs verrichtet werden als in den vorigen Lebensphasen. Der Trend verstärkt sich mit sinkendem Bildungsabschluss und dies

besonders bei Frauen, was zu einem bestimmten Grad mit der finanziellen Notwendigkeit aufgrund eines geringen Alterseinkommens in Verbindung gebracht werden kann. Wie zu Beginn angemerkt, besetzen Männer vermehrt höhere berufliche Positionen und es ist denkbar, dass ebenjene auch häufiger über die berufliche Entscheidungsmacht verfügen, selbstbestimmt über Zeitpunkt und Art des Ausscheidens aus dem Berufsleben in den Ruhestand zu entscheiden. Ebenso kann die Verknüpfung hergestellt werden, dass Männer aufgrund des durchschnittlich höheren Einkommens häufiger die Möglichkeit haben, Vermögen anzuhäufen und höhere Rentenansprüche zu generieren, was sich mit steigendem Bildungsniveau tendenziell verstärkt. Dies ermöglicht den Lebensstatus beim Übergang in den Ruhestand auch ohne zusätzliche Beschäftigung aufrechtzuerhalten und legt nahe, dass Frauen häufiger aus finanzieller Notwendigkeit im Alter (in Mini-Jobs) arbeiten werden, während Männer dies eher aus dem Wunsch nach gesellschaftlicher Teilhabe tun. Diese Hypothese gilt es zukünftig durch entsprechende Forschungen zu beleuchten. Denn über die Beweggründe der Erwerbstätigkeit im Rentenalter – besonders bei Frauen – ist bisher zu wenig bekannt. ◀

LITERATUR

AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2018: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld 2018

AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld 2020

BLOSSFELD, H.-P.; ROBBACH, H.-G.; MAURICE, J. VON (Hrsg.): Education as a lifelong process: The German National Educational Panel Study (NEPS). Wiesbaden 2011

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ): 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Berlin 2020

FALK, S.: Geschlechtsspezifische Ungleichheit im Erwerbsverlauf. Analysen für den deutschen Arbeitsmarkt. Wiesbaden 2005

FRERICHS, F.: Demografischer Wandel in der Erwerbsarbeit – Risiken und Potentiale alternder Belegschaften. In: Journal for Labour Market Research 48 (2015) 3, S. 203–216

HAUSMANN, A.-CH.; KLEINERT, C.: Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert (IAB-Kurzbericht 9/2014). Nürnberg 2014

HOBLER, D. u. a.: Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland (WSI Report). Düsseldorf 2020

KLAMMER, U.: Frauen und Alterssicherung – statistische Betrachtungen. In: KOMMISSION VERLÄSSLICHER GENERATIONENVERTRAG (Hrsg.): Bericht der Kommission Verlässlicher Generationenvertrag. Band II. – Materialien. Berlin 2020, S. 116–133

SCHERER, ST.; BRÜDERL, J.: Sequenzdatenanalyse. In: WOLF, CH.; BEST, H. (Hrsg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden 2010, S. 1031–1051

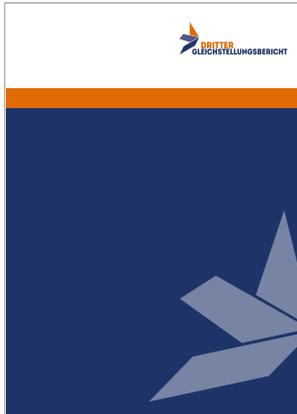
SCHMITZ-KIEBLER, J.: Die Rente als Bilanz des Lebens – Alterssicherung und Arbeit von Frauen auf dem Prüfstand. In: BLANK, F.; HOFMANN, M.; BUNTENBACH, A. (Hrsg.): Neustart in der Rentenpolitik: Analysen und Perspektiven. Baden-Baden 2020, S. 119–138

SCHRENKER, A.; ZUCCO, A.: Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an. In: DIW Wochenbericht 87 (2020) 10, S. 137–145

Literaturauswahl zum Themenschwerpunkt: »Gender und Beruf«

MONOGRAFIEN

Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten



SACHVERSTÄNDIGENKOMMISSION FÜR DEN DRITTEN GLEICHSTELLUNGSBERICHT DER BUNDESREGIERUNG. Berlin 2021, 196 S. – URL: www.dritter-gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/130.b/e/41aa0a.pdf

Das Gutachten für den dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung fokussiert die Frage, wie Entwicklungen in der digitalen Wirtschaft so gestaltet werden können, dass Frauen und Männer gleiche Verwirklichungschancen haben. Ausgehend von aktuellen Erkenntnissen werden dahingehend Handlungsschritte und -empfehlungen vorgestellt.

Integrationshemmnisse geflüchteter Frauen und mögliche Handlungsansätze – eine Übersicht bisheriger Erkenntnisse

L. GOßNER; Y. KOSYAKOVA. Nürnberg 2021, 22. S. (IAB-Forschungsbericht) – URL: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2021/fb0821.pdf>

Der Bericht zeigt geschlechtsspezifische Unterschiede bei der beruflichen wie sozialen Integration von geflüchteten Personen auf und fokussiert Integrationshemmnisse geflüchteter Frauen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf möglichen Herausforderungen durch die Kinderbetreuung sowie durch das Fehlen sozialer Netzwerke. Hierzu werden praxisorientierte Handlungsempfehlungen präsentiert.

Qualifikationen von Frauen richtig erkennen und nutzen

A. JANSEN; L. MALIN. Köln 2021, 5 S. (KOFA Kompakt) – URL: www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kofa_kompakt/2021/2021-02_KOFA_Kompakt_Frauen.pdf

Frauen arbeiten trotz ähnlicher Qualifikationen deutlich häufiger als ihre männlichen Kollegen auf Stellen unterhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus. Laut der vorliegenden Kurzstudie können Unternehmen einen Beitrag zur Minderung von Fachkräftengpässen leisten, wenn sie

die Potenziale von Frauen richtig erkennen und sie entsprechend ihrer Qualifikationen beschäftigen.

Auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter in der Bildung

J. LINDNER; D. BERNHARD; E. MAKAROVA. Muttenz 2020, 99 S. (IBW-Forschungsbericht) – URL: https://bildungswissenschaften.unibas.ch/fileadmin/user_upload/bildungswissenschaften/04_Forschung/Dokumente/Forschungsbericht_TGH_Juli_2020.pdf

Die ländervergleichende Studie analysiert, welche Männlichkeits- und Weiblichkeitsideale bei Menschen verschiedener Nationen vorliegen. Dies zeigt der Forschungsbericht am Beispiel der Schweiz. Untersucht werden u. a. an das Geschlecht geknüpfte Vorurteile im Zusammenhang mit fachspezifischen Leistungen und dem Verhalten von Schülerinnen und Schülern im Unterricht.

BEITRÄGE IN ZEITSCHRIFTEN UND SAMMELBÄNDEN

Frauen und Männer haben unterschiedliche Interessen: Studie zur Berufswahl

A. KUHN; S. C. WOLTER. In: Transfer, Berufsbildung in Forschung und Praxis (2020) 1, S. 1–6 – URL: <https://sgab-srfp.ch/frauen-und-maenner-haben-unterschiedliche-interessen/>

Die Studie untersucht die Gründe für die Berufswahl junger Frauen und Männer in der Schweiz. Herausgestellt wird, dass hierbei neben gesellschaftlichen Normen und Stereotypen auch die eigenen Interessen, Neigungen und Fähigkeiten der Jugendlichen eine große Rolle spielen.

Ansehen von Bildungsabschlüssen – geschlechtsspezifische Unterschiede in der Einschätzung

S. KRÜGER; D. ROHRBACH-SCHMIDT; C. EBNER. In: BWP 49 (2020) 4, S. 52–55 – URL: www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/16823

Vor dem Hintergrund der geschlechtsspezifischen Entwicklungen im Bildungsverhalten (insbesondere dem Rückgang der Ausbildungszahlen) untersucht der Beitrag anhand

neuerer Forschungsdaten des BIBB, wie angesehen verschiedene Bildungsabschlüsse heute in der Bevölkerung sind. Die Ergebnisse zeigen, dass Männer und Frauen zu teils unterschiedlichen Einschätzungen gelangen – dies gilt auch mit Blick auf das Ansehen der beruflichen Ausbildung.

Die Coronakrise trifft Frauen doppelt: die Folge der Re-Traditionalisierung für den Gender Care Gap und Gender Pay Gap

B. KOHLRAUSCH; A. ZUCCO. In: Feministische Studien: Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung 38 (2020) 2, S. 322–336

Die Autorinnen untersuchen empirisch, inwiefern und in welchem Ausmaß Frauen von den Auswirkungen der gegenwärtigen Krise betroffen sind. Diskutiert werden die langfristigen Folgen der Krise auf die Geschlechterungleichheit bei der Sorge- und Erwerbsarbeit.

Junge Erwachsene als Berufsexoten. Lebensweltliche Perspektiven auf geschlechtsunkonventionelle Berufswahlprozesse

T. DEMEL; K. RICHTER; R. W. JAHN. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik (2020) 38, S. 1–35 – URL: www.bwpat.de/ausgabe38/demel_etal_bwpat38.pdf

Der Beitrag gibt einen subjektorientierten Einblick in die Lebenswelt junger Erwachsener und untersucht berufliche Entwicklungsprozesse im Kontext einer geschlechtsuntypischen Berufswahl. Theoretische Überlegungen münden in Interviews mit elf Auszubildenden. Der Beitrag zeigt vier verschiedene Typen von »Unkonventionellen«, die entlang verschiedener Merkmale beschrieben werden können.

Didaktische Perspektiven geschlechterreflektierter Beruflicher Orientierung in der Schule

M. KAMPSHOFF; C. WIEPCKE. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 30 (2020), S. 123–135

Der Beitrag thematisiert die Frage, wie eine zeitgemäße geschlechterreflektierte berufliche Orientierung aussehen müsste. Neben der Herleitung eines ganzheitlichen Konzepts für eine geschlechterreflektierte Didaktik werden

Unterrichtsmaterialien für eine geschlechterreflektierte MINT-Berufsorientierung sowie Ergebnisse der Wirksamkeitsuntersuchung vorgestellt.

Corona, Geschlecht und Beruflichkeit: über ›Systemrelevanz‹, ›Re-traditionalisierung‹ und die Ökonomie der Geschlechter in Arbeit und Beruf

K. BÜCHTER. In: denk-doch-mal.de: Online-Magazin für Arbeit – Bildung – Gesellschaft (2021) 1, S. 1–6 – URL: <http://denk-doch-mal.de/wp/karin-buechter-corona-geschlecht-und-beruflichkeit-ueber-systemrelevanz-re-traditionalisierung-und-die-oekonomie-der-geschlechter-in-arbeit-und-beruf/?format=pdf>

Der Aufsatz geht der Frage nach, ob es in Zeiten von Corona zu einer Ökonomie der Geschlechter und Re-Traditionalisierung kommt. Die Autorin sieht in der Pandemie eine erneute Chance, die Kontinuität der traditionellen Segregationen weiblicher Arbeit und Beruflichkeit auf den Prüfstand zu stellen sowie neue Strukturprinzipien durchzusetzen.

Skill Specificity of Upper-Secondary Training Occupations and the Gender Pay Gap

M. GRØNNING; I. KRIESI; S. SACCHI. In: KZfSS 72 (2020) Sonderheft 60, S. 291–315 – URL: <https://doi.org/10.1007/s11577-020-00678-z>

Der Beitrag untersucht, ob junge Frauen und Männer mit Berufsbildung unterschiedliche Renditen für berufsspezifische und allgemeine Kenntnisse erhalten. Die Ergebnisse zeigen, dass das Einkommen von einem komplexen Zusammenspiel zwischen Geschlecht und Kompetenzausstattung beeinflusst wird.

Gender



Themenschwerpunkt des EHB-Magazins »skilled« 3 (2019) 2 – URL: www.ehb.swiss/skilled-2-2019
Die Berufsbildung ist bis heute stark von Geschlechterstereotypen geprägt. Wo sich das zeigt, wie es sich auswirkt und wie sich geschlechtsspezifische Barrieren überwinden lassen, beleuchtet die Herbstausgabe 2019 von »skilled« zum Thema Gender.



Aus dem BWP-Archiv

Eine Zusammenstellung von BWP-Beiträgen zu Gender/Geschlechterfragen in der Berufsbildung bietet unser Themendossier (www.bwp-zeitschrift.de/147449).

Pädagogische Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals

Impulse aus den bayerischen Modellseminaren der 1970er-Jahre aus heutiger Sicht



ANDREAS DIETRICH
Prof. Dr., Professor
an der Universität Rostock
andreas.diettrich@
uni-rostock.de

Weitgehender Konsens in Berufsbildungspraxis, -politik und -forschung besteht darüber, dass Ausbilder/-innen für ihre komplexen Aufgaben hinreichend pädagogisch qualifiziert sein müssen. Wie diese Qualifizierung gestaltet und organisiert ist und ob und wie sie gesetzlich festgeschrieben oder standardisiert werden soll, ist weniger konsensual. Maßstäbe in dieser Hinsicht haben vor 50 Jahren die bayerischen Modellseminare gesetzt, die im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales entwickelt und durchgeführt wurden. Der Rückblick macht deutlich, dass sie aus heutiger Sicht in didaktischer, konzeptioneller und vor allem systematischer Perspektive auffällig »aktuell« sind.

Gute Ausbildung erfordert qualifiziertes Ausbildungspersonal

Die Bedeutung des betrieblichen Ausbildungspersonals für eine gelungene Berufsausbildung ist unumstritten. Es fördert junge Menschen mit heterogenen Voraussetzungen auf ihrem Weg in die Berufs- und Arbeitswelt und leistet damit eine wichtige Qualifikations- und Sozialisationsaufgabe. Allerdings ist es nicht einfach, die Gruppe des Ausbildungspersonals quantitativ und qualitativ zu bestimmen – lediglich im Geltungsbereich von BBiG und HwO kann man davon ausgehen, dass jeder Ausbildungsbetrieb mindestens über eine Ausbilderin/einen Ausbilder – seit 1972 mit der AEVO als Mindestqualifikation – verfügt. Dieser Mindeststandard gilt aber z. B. nicht für Ausbildungsbetriebe in den Freien Berufen, in weiten Teilen des Gesundheitssektors oder für nebenamtliche Ausbilder/-innen bzw. ausbildende Fachkräfte. Alle sind jedoch am Ausbildungsprozess beteiligt und vermitteln, unterrichten oder unterweisen, unterstützen und beraten, erziehen und prüfen. Hierbei handelt es sich um genuin pädagogische und didaktische Aufgaben, die im konkreten beruflichen Umfeld durchgeführt werden. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, über welche pädagogischen Qualifikationen das Ausbildungspersonal verfügt bzw. verfügen sollte und wie diese erworben werden (können).

Berufs- und arbeitspädagogische Eignung als Leitkategorie

Mit der Einführung des BBiG 1969 wurden zentrale Standards für die Berufsausbildung in Deutschland gesetzt. Vorrangig ging es darum, Transparenz und Ausbildungsqualität zu verbessern, und den Schutz der Auszubildenden – z. B. vor ausbildungsfremden Tätigkeiten – sowie eine Aufwertung beruflicher Bildung sicherzustellen. Eine wesentliche Rolle spielen in dem Zusammenhang auch die gesetzlich festgelegten Anforderungen an die persönliche und fachliche Eignung der Ausbilder/-innen. Die berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation wird in der Regel über die AEVO nachgewiesen und häufig in einem Vorbereitungslehrgang mit unterschiedlichem zeitlichen Umfang (Empfehlung: 115 Stunden) erworben, wobei lediglich Grundlagen vermittelt bzw. die formale Berechtigung zur Ausbildung attestiert wird. Dabei betreffen nur 45 Prozent der Inhalte im engeren Sinne berufs- und arbeitspädagogische Aspekte (vgl. BAHL/BRÜNNER 2013, S. 519 f.). Zudem zeigen die Analysen zur AEVO von BAHL/BRÜNNER, dass standardisierte und curricular aufbereitete Lehrinhalte keineswegs per se als hilfreich für die Bewältigung der individuellen berufspädagogischen Probleme und Herausforderungen des Ausbildungspersonals sind. Für Teilnehmende an AEVO-Kursen besteht ein Dilemma darin, »ihre Ausbildungsaufgaben mit ihrem wirtschaftlichen Arbeitsauftrag in Einklang zu bringen« (ebd., S. 533). Dies führt zu Widersprüchen, divergenten Rollenerwartungen und Kon-

flikten: Das betriebliche Ausbildungspersonal soll in einem Umfeld, das durch betriebswirtschaftliche Logiken determiniert wird, pädagogisch handeln. Dies impliziert hohe Anforderungen an Ambiguitätstoleranz und an den Umgang mit – auch pädagogisch begründeten – Antinomien. Aufgrund dieser Besonderheiten können etablierte pädagogische Konzepte z. B. aus der Berufsschullehrerbildung nicht per se für die Ausbilderqualifizierung übernommen werden: Hier sind seit jeher eigenständige Ansätze für die Gestaltung betrieblichen Lernens notwendig, die – auch neben der AEVO – (betriebs- oder berufs-)pädagogische Qualifikationen und Kompetenzen für unterschiedliche Gruppen des Ausbildungspersonals vermitteln.¹

Modellseminare in Bayern als Start systematischer Qualifizierung

Wie die umfassenden Materialsammlungen von PÄTZOLD (1997) aufzeigen, erfolgten erste Schritte der Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals schon im 18. Jahrhundert. Die Einführung des BBiG implizierte jedoch erstmals eine standardisierte, flächendeckende pädagogische Qualifizierung des Ausbildungspersonals im Geltungsbereich dieses Gesetzes. Sie war somit eine wesentliche Triebfeder für die Konzeption von Vorbereitungslehrgängen sowie darüber hinaus für eine grundsätzliche Befassung mit der pädagogischen Qualifizierung des Ausbildungspersonals. Nachdem vor 50 Jahren, im August 1971, die für das Ausbildungspersonal geforderten berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse im Auftrag des Bundesausschusses für Berufsbildung konkretisiert worden waren,² machte sich eine Forschungsgruppe des Instituts für Wirtschafts- und Sozialpädagogik der Universität München an die Initiierung einer Modellseminar-Reihe, die schnell als »Bayerische Modellversuche zur pädagogischen Qualifizierung betrieblicher Ausbilder/-innen« bekannt wurde (vgl. Infokasten). Nach PÄTZOLD (1980) bestanden diese aus einem berufsbereichsspezifischen vierwöchigen Vollzeitlehrgang in Internatsform für gewerbliche bzw. kaufmännische Ausbilder, aufgeteilt in zwei Blöcke à 14 Tage mit ca. dreimonatiger Pause. Erweitert wurde das Konzept »durch gezielte, individuell ausgerichtete Arbeitsprojekte für jeden teilnehmenden Ausbilder, die zwischen den Seminarblöcken auszuführen waren. Sie dienten dem Transfer und der Anwendung des Seminarstoffs und sollten die Innovationsfreudigkeit

Bayerische Modellversuche zur pädagogischen Qualifizierung betrieblicher Ausbilder/-innen

Das damalige Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung unter Federführung des Ministerialrats Dr. HANS SEHLING vereinbarte mit Prof. Dr. JOHANNES BAUMGARDT, Dr. REINHARD CZYCHOLL und Dipl.-Hdl. KURT MÜLLER vom Institut für Wirtschafts- und Sozialpädagogik der Ludwig-Maximilians-Universität München die Initiierung einer Modellseminar-Reihe.

In der Zeit vom 22.11.1971 bis zum 24.03.1972 fand der erste Modell-Lehrgang zur Ausbilderqualifizierung unter der Regie des Bayerischen Staatsministeriums, unterstützt durch das BIBB statt, der deswegen auf ein besonderes Interesse stieß, weil er als erster den Rahmenstoffplan der Rechtsverordnung in die Praxis umsetzte (vgl. CZYCHOLL 2021, S. 1).

und -bereitschaft der Ausbilder fördern« (ebd., S. 841). Die konzeptionelle und inhaltliche Gestaltung erfolgte durch eine hochrangig besetzte Curriculum-Entwicklungsgruppe, deren Mitglieder aus unterschiedlichen Institutionen hochschulischer und beruflicher Bildung stammten.

Didaktische Konzeption der Lehrgänge

Während die ersten der 24 Lehrgänge notwendigerweise stark an die Fachsystematik der Rechtsverordnung angelehnt waren, hatte – so CZYCHOLL (2021, S. 2) – die Curriculumgruppe »aber von Anfang an das Ziel vor Augen, eine fachübergreifende handlungsorientierte Seminardidaktik zu entwickeln.«

Das Lehr-Lern-Konzept späterer Seminare lässt sich als eher situationsorientiert beschreiben und verwendet den Ansatz der Fallstudiendidaktik, indem neun typische Fallsituationen aus der Arbeitssituation von Ausbilderinnen und Ausbildern entwickelt wurden, z. B. mit dem Fokus auf Planung, Unterweisung oder Beratung.

Darüber hinaus wurden Kontakt- und Aufbauseminare entwickelt – zudem entstand mit über 20 Veröffentlichungen die »größte zusammenhängende Publikationsreihe zur pädagogischen Qualifizierung betrieblicher Ausbilder in Deutschland« (ebd.) mit Berichten der wissenschaftlichen Begleitung über methodisch-didaktische Einzelprobleme, Handbüchern und umfassenden empirischen Studien und Transferkonzepten.

Ohne die umfassenden Entwicklungsarbeiten und Publikationen im Einzelnen hier angemessen würdigen zu können, die den Start einer umfassenden pädagogischen Qualifizierung darstellen, sollen aus heutiger Perspektive folgende Aspekte hervorgehoben werden, die auch aktuell noch als innovativ und wegweisend eingeschätzt werden können:

- Systematische Konzeption mit umfassendem Qualifizierungsanspruch und hohem Innovations- und Transferpotenzial

¹ Auf die Problematik der pädagogischen Qualifizierung von auszubildenden Fachkräften wie z. B. den auszubildenden Gesellen im Handwerk wird im Folgenden ebenso nicht explizit eingegangen wie auf die umfassenden Qualifizierungskonzepte für berufspädagogisches Personal in der ehemaligen DDR (z. B. Ingenieurpädagogie).

² Vgl. Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung in der Berufsausbildung (Inkraftsetzung als Rechtsverordnung am 20.04.1972)

- Modellcharakter durch hochrangig besetzte Curriculum-Entwicklungsgruppe mit starkem Hochschul- bzw. Wissenschaftsbezug (vgl. CZYCHOLL 2021, S. 1)
- Berufsbereichsspezifische Differenzierungen für kaufmännisches und technisch-gewerbliches Ausbildungspersonal
- Trotz Fokussierung auf berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse in Sachgebieten bereits in Teilen Handlungs- und Situationsorientierung (Fallstudiendidaktik; s. o.) sowie individuelle Projekte
- Intensive wissenschaftliche Begleitung, Analyse und Reflexion mit umfassenden Veröffentlichungen für unterschiedliche Zielgruppen (vgl. CZYCHOLL 2021, S. 3 ff.)
- Vorbild und Referenz für folgende Modellprojekte der Qualifizierung von Ausbildungspersonal.

Während Innovationskraft und der Erfolg der bayerischen Modellversuche bei der Implementierung eines Qualifizierungskonzepts für den »normalen Ausbilder« in der Industrie unbestritten sind, wird die praktische Relevanz der Ausbilderqualifizierung im Kontext der AEVO für die konkrete Ausbildungstätigkeit des Ausbildungspersonals und der Ausbildungsleitungen durchaus kritisch eingeschätzt – dies gilt aber auch für jüngere Konzepte pädagogischer Qualifizierung (vgl. BAHL/BRÜNNER 2013, S. 532 ff.).

Anschließende Entwicklungslinien pädagogischer Qualifizierung

In der Folge stand das Ausbildungspersonal in den 1970er- und 1980er-Jahren im Zentrum einer Vielzahl von Forschungs- und Entwicklungsarbeiten. Ziel war einerseits die Institutionalisierung und Systematisierung von Ausbildungsstrukturen, andererseits die Qualifizierung des Ausbildungspersonals, häufig unter dem Leitbegriff der »Ausbildung der Ausbilder«.

Hervorzuheben sind diesbezüglich die Forschungsarbeiten von PÄTZOLD (z. B. PÄTZOLD 1977), aber auch die Analysen (vgl. z. B. KUTT 1980) und Modellversuche des BIBB, die gestaltungsorientiert in intensiver Wissenschaft-Praxis-Kommunikation umfassende Innovationen für die Qualifizierung des Ausbildungspersonals hervorgebracht haben, auch vor dem Hintergrund neuer Ausbildungsmethoden (z. B. Leittexte).

In den beiden darauffolgenden Dekaden (1990er- und 2000er-Jahre) sind in der Literatur deutlich weniger systematische Aktivitäten zur pädagogischen Qualifizierung des Ausbildungspersonals zu verzeichnen. Ein Grund mag darin liegen, dass in dieser Phase eher strukturelle Fragen der Berufsausbildung im Mittelpunkt standen, z. B. einheitliche gesamtdeutsche Ausbildungsstrukturen nach der Wiedervereinigung, die Bewältigung des langjährigen Ausbildungsplatzmangels, die Etablierung beruflicher

Weiterbildung oder die Integration von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf. Pointiert verweist WITTWER (1987) auf diese Problematik unter der Fragestellung »Verliert die Ausbildertätigkeit an Bedeutung?«, macht aber deutlich, dass Handlungs- und Kompetenzorientierung in der Berufsausbildung nicht *weniger*, sondern *andere* (pädagogische) Qualifikationen des Ausbildungspersonals implizieren: »Der Ausbilder muß künftig verstärkt Qualifikationen vermitteln, die er sich selbst erst aneignen muß« (ebd., S. 51). Allerdings warnt WITTWER auch vor der Gefahr einer Dequalifizierung des Bildungspersonals.

In den letzten zehn bis 15 Jahren hat der Diskurs um die Qualifizierung des Ausbildungspersonals wieder deutlich an Fahrt aufgenommen. Umfassende Forschungsarbeiten und Dissertationen (vgl. z. B. BAHL 2018; BRÜNNER 2014; BURCHERT 2014) und eine Vielzahl von Fachbeiträgen fokussieren mit unterschiedlichem Blickwinkel die (pädagogische) Qualifizierung des Ausbildungspersonals – diesbezüglich fehlt jedoch leider bislang eine systematische Auswertung dieser Quellen und Befunde.

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit und Gültigkeit für alle Ausbildungsgänge und -betriebe bzw. Personengruppen lassen sich folgende Entwicklungstrends feststellen:

- Vor dem Hintergrund eines konstruktivistischen Lernverständnisses, zunehmend individualisierter Ausbildungsprozesse, heterogener Auszubildender und der Begrenztheit instruktionalen Lernens und Lehrens übernehmen Ausbilder/-innen eher die Rolle von Lernberaterinnen/ Lernberatern oder -begleiterinnen/begleitern.
- Auszubildende werden älter, zudem nähern sich Aus- und Weiterbildungsstrukturen zunehmend an. Erwachsenenpädagogische Konzepte gewinnen an Bedeutung für das Ausbildungspersonal, d. h. Lernen und Lehren findet kollegial auf Augenhöhe statt.
- Die digitale Transformation führt einerseits zu neuen Arbeits- und Kommunikationsformen, andererseits zu neuen Formen beruflichen Lehrens und Lernens, nicht nur während der Pandemiezeit. Es ist auch Aufgabe des Ausbildungspersonals, diese »neue Normalität betrieblichen Lernens« (vgl. KOHL/DIETRICH/FASHAUER 2021) zu gestalten und innovative pädagogisch-didaktische Konzepte zu entwickeln.

Diese Trends haben zu einer Vielzahl unterschiedlicher Qualifizierungsangebote für das Ausbildungspersonal geführt (z. B. von Kammern und Verbänden, von Großbetrieben, in Kooperationsmodellen mit Bildungsdienstleistern etc.). Allerdings fehlt hierbei eine Systematik mit durchlässigen und anrechenbaren Strukturen oder einem »Karrierpfad« für das Bildungspersonal mit unterschiedlichen Stufen und Niveaus pädagogischer Qualifikationen. Somit erweist sich die pädagogische Qualifizierung – jenseits des Mindest-

standards AEVO – derzeit als vielfältig, individualisiert und kleinteilig, gebunden an unterschiedliche Institutionen. Es fehlt an einer einheitlichen systematischen Struktur mit definierten Qualifizierungswegen, zumal die 2009 eingeführten berufspädagogischen Fortbildungsberufe nur eine geringe Resonanz (vgl. SCHLEY u. a. 2020) als »Königsweg« für die Qualifizierung des Ausbildungspersonals aufweisen.

Was bleibt für heute von den Anfängen vor 50 Jahren?

Die vor 50 Jahren gestarteten bayerischen Modellseminare zur pädagogischen Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals haben vielfältige Spuren hinterlassen und wichtige Impulse auch hinsichtlich heutiger Entwicklungstrends gesetzt. So sind die *didaktischen Ansätze* dieser Zeit zur Handlungs-, Situations- und Projektorientierung weiterentwickelt worden, z. T. in Vorbereitungslehrgängen zur AEVO, insbesondere aber in alternativen Angeboten zur pädagogischen Qualifizierung. Die *konzeptionelle Herangehensweise* (konsequenter Modellversuchsansatz), die Kooperation von Wissenschaft und Praxis als konstituierendes Element und die systematische Auswertung und Begleitung wären auch aktuell ausgesprochen wichtig, um Konzepte pädagogischer Qualifizierung für die Ausbildungspraxis z. B. im Kontext der digitalen Transformation zu erproben. Von der *ganzheitlich-systematischen Arbeitsweise* bei der Qualifizierung des Ausbildungspersonals der 1970er-Jahre sind wir heutzutage weit entfernt – einzelne, nicht systematisch verbundene Initiativen dominieren. Auch die Idee der berufsbereichsspezifischen Differenzierungen wird heute

nur gelegentlich verfolgt – trotz weiterer Ausdifferenzierung von Arbeitsprozessen und -situationen.

Allerdings führen in den 1970er-Jahren getroffene Strukturentscheidungen wie die »Kursförmigkeit« pädagogischer Qualifizierungen, fehlende Differenzierungen nach Ausbildungstypen oder die nur z. T. weiterentwickelte Orientierung an Sachgebieten und Aufgaben zu den angedeuteten Akzeptanzproblemen. Zudem leisten sie eher einer Aufgaben- statt einer Subjektorientierung im Sinne eines pädagogischen Zugangs zu den Auszubildenden Vorschub. Eine Orientierung der Qualifizierung am »kleinsten gemeinsamen Nenner« erschwert Individualisierung, direkte Anwendung und Problemlösung, sodass zu vermuten ist, dass ein Transfer pädagogischer Qualifikationen in konkretes Ausbilderhandeln weiterhin nicht ausreichend erfolgt.

Aus Forschungssicht weist BRÜNNER (2014, S. 35) darauf hin, »dass ein Anknüpfen an die Forschungsarbeiten der 1980er- und 1990er-Jahre überfällig ist beziehungsweise eine ›zeitgemäße‹ berufswissenschaftliche Fundierung mit empirisch gesicherten Erkenntnissen längst erforderlich ist.« Dies gilt gleichermaßen für die Notwendigkeit einer systematischen Analyse der seit den 1970er-Jahren entwickelten, erprobten, häufig »für gut befundenen«, aber leider nicht strukturell implementierten Konzepte zur pädagogischen Qualifizierung. Auch wenn sich die Rahmenbedingungen ändern, wäre eine Sichtung »alter« Konzepte lohnenswert, zumal sich der eine oder andere aktuelle Trend im Ausbildungsgeschehen – wie die Orientierung am Arbeitsprozess – bereits im historischen Kontext zeigt. Anfangen bei diesen Analysen könnte und sollte man bei den bayerischen Modellseminaren zur pädagogischen Qualifizierung und ihren Wirkungen. ◀

LITERATUR

BAHL, A.: Die professionelle Praxis der Ausbilder. Eine kulturanthropologische Analyse. Frankfurt, New York 2018

BAHL, A.; BRÜNNER, K.: 40 Jahre Ausbilder-Eignungsverordnung – Eine Bestandsaufnahme zu ihrer pädagogischen Relevanz für betriebliches Ausbilderhandeln. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 109 (2013) 4, S. 513–537

BRÜNNER, K.: Aufgabenspektrum und Handlungsstrukturen des betrieblichen Ausbildungspersonals: Selbstwahrnehmung und Fremdattribuierung im Kontext von Berufskonzept und Professionalisierung. Detmold 2014

BURCHERT, J.: Von der Facharbeit in die Ausbildung: Empirische Studie und theoretischer Rahmen zur Erforschung des pädagogischen Selbstverständnisses hauptamtlicher Ausbilder und Ausbilderinnen. Dissertationsschrift Universität Bremen 2014 – URL: <https://media.suub.uni-bremen.de/handle/elib/768>

CZYCHOLL, R.: Vor 50 Jahren: Beginn der bayerischen Modellversuche zur pädagogischen Qualifizierung betrieblicher Ausbilder. 2021 – URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-779389>

KOHL, M.; DIETRICH, A.; FABHAUER, U. (Hrsg.): »Neue Normalität« betrieblichen Lernens gestalten. Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das Bildungspersonal. Bonn 2021

KUTT, K.: Aus- und Weiterbildung der Ausbilder: Bilanz und Perspektiven. In: Zeitschrift für Pädagogik 26 (1980) 6, S. 825–838

PÄTZOLD, G.: Auslese und Qualifikation. Institutionalisierte Berufsbildung in westdeutschen Großbetrieben. Hannover 1977

PÄTZOLD, G.: Modellversuche zur Ausbildung der Ausbilder – Ein Instrument zur Weiterbildung beruflicher Ausbildungspraxis. In: Zeitschrift für Pädagogik 26 (1980) 6, S. 839–862

PÄTZOLD, G.: Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals 1752–1996. Köln 1997

SCHLEY, T. u. a.: Die Akzeptanz des Fortbildungsabschlusses »Geprüfte Berufspädagogin/Geprüfter Berufspädagoge« (f-bb-Bericht 3/2020). Nürnberg 2020 – URL: www.f-bb.de/fileadmin/Projekte/EVB/201220_Studie_Berufspaedagoge_final_Publikationsversion.pdf

WITTEW, W.: Verliert die Ausbildung an Bedeutung? Fünf Thesen zur Stellung und Qualifikation des hauptamtlichen Ausbilders. In: Lernfeld Betrieb 2 (1987) 5, S. 51–52

(Alle Links: Stand 10.09.2021)

Fachinformationen zur Berufsbildung recherchieren

Wissen, wo und wie man fündig wird

Bei der Recherche von Fachinformationen wird häufig auf Suchmaschinen wie Google und dessen Dienst Google Scholar zurückgegriffen. Diese umfassen zwar eine Vielzahl von Quellen und Dokumenten, führen aber nicht immer zu relevanten Treffern. Im Beitrag werden Möglichkeiten vorgestellt, wie mithilfe von bestimmten Operatoren und Befehlen die Suche spezifiziert werden kann. Zudem werden einschlägige Fachportale und Literaturdatenbanken zur Berufsbildung als Alternativen vorgestellt.

Suchmaschinen als Informationsquelle

Suchmaschinen wie Google oder Bing/Yahoo gehören weiterhin zu den Anwendungen, die im Internet am meisten genutzt werden. Sie dienen als primäres Mittel, wenn es darum geht, Informationen zu verifizieren oder einen Sachverhalt zu recherchieren.

Im BIBB-Forschungsprojekt »Open Access in der Berufsbildungsforschung« wurden im Jahr 2020 über 5.000 Autorinnen und Autoren aus dem Bereich der Berufsbildung unter anderem gefragt, wie häufig sie bestimmte Angebote/Möglichkeiten nutzen, um nach Literatur zu suchen (vgl. GETZ u. a. 2021). Dabei zeigte sich, dass über 67 Prozent der Befragten Suchmaschinen wie Google »immer« oder »oft« nutzen. Kataloge von Instituts- bzw. Universitätsbibliotheken erreichten einen Wert von 60 Prozent, gefolgt vom wissenschaftlichen Suchdienst Google Scholar mit 47 Prozent (vgl. Abb.). Zusammengefasst fungieren Google und Google Scholar somit in der Berufs-

bildungscommunity als primäre Informationsquelle. Ein ähnliches Ergebnis lieferte bereits 2008 eine Umfrage unter Forschenden im Auftrag der Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften (ZBW) (vgl. SIETMANN 2008).

Die für die Wissenschaftscommunity zur Verfügung gestellten Portale wie PsyDok für die Psychologie, peDOCS für den Bereich Pädagogik, das VET Repository für die Berufsbildung oder SSOAR als Fachrepositorium für die Sozialwissenschaften rangierten überwiegend auf den hinteren Plätzen.

Zwei Suchmaschinentechnologien

Die intensive Nutzung von Suchmaschinen steht in keiner Relation zu dem Wissen über ihre Funktionsweise. Daher lohnt ein Blick auf die Grundlagen der Suchmaschinentechnologie.

Suchmaschinen wie Google oder Bing sind eine Art Programm, die das World Wide Web aufgrund von Suchanfragen nach passenden Inhalten und Informationen durchsuchen. Dabei können

zwei Suchmaschinentechnologien unterschieden werden: Volltextsuchmaschinen und Metasuchmaschinen. Volltextsuchmaschinen – wie beispielsweise Google – durchsuchen einen eigens erstellten Index, der zuvor von sogenannten Crawlern (auch Webcrawler, Spider oder Searchbot genannt) erstellt wurde. Volltextsuchmaschinen durchsuchen also nicht »live« das World Wide Web, sondern den Index, in dem die zuvor gefundenen Inhalte gespeichert wurden. Metasuchmaschinen wie DuckDuckGo oder MetaGer greifen auf eine andere Suchtechnik zurück: Suchanfragen werden hier an diverse andere Suchmaschinen weitergeleitet, Ergebnisse gesammelt und zusammengefasst in einer Trefferliste zusammengestellt. Auch wenn die Recherche mittels Suchmaschinen häufig genutzt und als einfaches Hilfsmittel angesehen wird, gilt es dabei auch zu beachten, dass längst nicht alle im World Wide Web gespeicherten Informationen und Daten auffindbar sind (visible vs. invisible web). So können beispielsweise zahlreiche Bibliothekskataloge oder andere Datenbanken zwar mithilfe von Suchmaschinen aufgefunden werden (= visible web), allerdings die darin enthaltenen Datensätze nicht direkt durchsucht werden (= invisible web).

Mit Operatoren fündig werden

Nutzt man Suchmaschinen für die Recherche, bietet es sich an, sogenannte Operatoren zu verwenden, um aus dem umfassenden Datenbestand ein möglichst passendes Suchergebnis zu erzielen. Diese können bei allen Suchmaschinen und manchmal auch in Datenbanken verwendet werden. Beispielsweise dient das Asterisk-Zeichen (*) als Platzhalter für ein beliebiges Wort. Wird beispielsweise nach



MARKUS LINTEN
Mitarbeiter im BIBB
linten@bibb.de



**PAULA RAUB
GENANNT KAISER**
Auszubildende zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste im BIBB
paula.kaiser@bibb.de

»Berufsbildung in * und Praxis« gesucht, können die Webseiten der Zeitschrift BWP schnell aufgefunden werden.

Weiterhin können auch bestimmte Befehle genutzt werden, um die Suchergebnisse einzugrenzen und beispielsweise nur PDF-Dokumente in der Trefferliste zu erhalten. Dazu wird hinter den eigentlichen Suchbegriff der Befehl »filetype:pdf« eingefügt. Auf diese Weise erhält man sämtliche PDF-Dokumente zu dem gesuchten Begriff (eine Übersicht zu Operatoren und Suchbefehlen ist in einem electronic supplement zusammengestellt; vgl. Hinweise am Ende des Beitrags).

Natürlich können Befehle und Operatoren miteinander verknüpft werden. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, sehr genaue Suchtreffer zu erlangen.

Portale und Datenbanken als Alternative zu Suchmaschinen

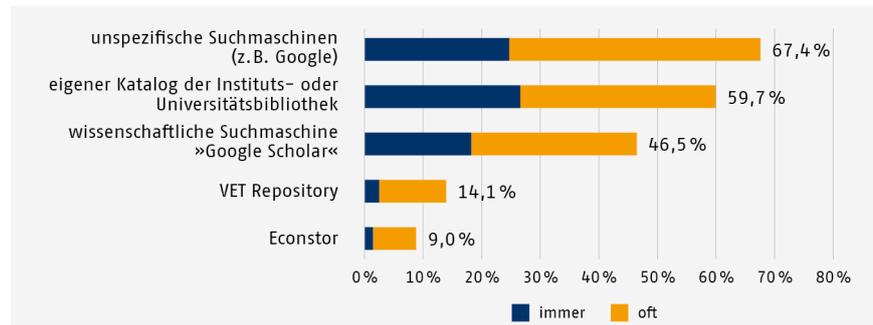
Auch wenn sich mit Operatoren und Befehlen die Informationssuche im World Wide Web spezifizieren lässt, stellt die Suche in Fachportalen und Literaturdatenbanken in qualitativer Hinsicht eine gute Alternative dar. Denn hier sind die Dokumente in der Regel inhaltlich durch Schlagwörter eines Fachthesaurus erschlossen und somit komfortabel recherchierbar. Daher werden nachfolgend ausgewählte Literaturdatenbanken zur Berufsbildung vorgestellt (vgl. auch Infokasten).

Das *VET Repository* des BIBB ist die einzige Literaturdatenbank zur Berufsbildungsforschung und -praxis in Deutschland. Es weist mit einem Gesamtbestand von knapp 65.000 Nachweisen¹ die deutschsprachige Fachliteratur zur Berufsbildung ab dem Erscheinungsjahr 1988 nach. Neben Monografien werden überwiegend Zeitschriftenaufsätze und Sammelbandbeiträge mit einem über 9.000 Schlagwörter umfassenden Berufsbildungsthesaurus erschlossen. Insgesamt führen mehr als 13.000 Links zu

¹ Stand hier und im Folgenden jeweils August 2021

Abbildung

Recherche nach Fachinformationen zur Berufsbildung



Quelle: GETZ u. a. 2021

kostenfrei verfügbaren Volltexten – ein Großteil davon ist direkt im Repository gespeichert.

Wer disziplinübergreifend recherchieren möchte, wird im *Fachportal Pädagogik* (und seinem Ableger, dem *Repository peDOCS*) in allen pädagogischen und verwandten Themenfeldern fündig. Das Fachportal umfasst ca. 1 Million Datensätze zu Bildungsthemen von vorschulischer Bildung bis hin zu Lebenslangem Lernen.

Während das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) seinen *Bibliothekskatalog* mit rund 117.000 Quellen zur Weiterbildung/zum Lebenslangen Lernen für die Literaturrecherche online bereithält, stellt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) auf seiner *Infoplattform* Literaturnachweise, Forschungsinformationen und weiterführende Links zu seinen

Arbeitsschwerpunkten zur Verfügung. Das Informationsangebot unterteilt sich in insgesamt neun Themengruppen von Arbeitsmarktpolitik bis zu Qualifikation und Beruf.

SSOAR ermöglicht den Zugriff auf knapp 64.000 Volltexte aus den Sozialwissenschaften, *PsyDok* für den Bereich der Psychologie auf knapp 4.000.

Im europäischen Kontext bietet sich zur Recherche das europäische Informationsnetzwerk *ReferNet* mit einer Vielzahl aktueller (Länder-)Berichte und Analysen der nationalen Berufsbildungssysteme an; diese sind zum Großteil auch im VET Repository des BIBB verfügbar. Als Literaturdatenbank fungiert die *VETBib* des Europäischen Zentrums für die Entwicklung der Berufsbildung (CEDEFOP). ◀



Eine Übersicht zu Operatoren und Suchbefehlen finden Sie als electronic supplement unter www.bwp-zeitschrift.de/e539

Zentrale Literaturdatenbanken der Berufsbildung und ihrer Bezugsdisziplinen

vet-repository.info (VET Repository des BIBB)

fachportal-paedagogik.de (Fachportal Pädagogik)

bibliothek.die-bonn.de/webopac (Katalog des DIE)

infosys.iab.de/infoplattform (IAB-Info-plattform)

gesis.org/ssoar (Repository für die Sozialwissenschaften)

psydok.psycharchives.de (Repository für den Bereich Psychologie)

LITERATUR

GETZ, L. u. a.: Die Nutzung des wissenschaftlichen Publikationssystems – Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt »Open Access in der Berufsbildungsforschung« In: o-bib: Das offene Bibliotheksjournal 2021 [Im Erscheinen]

SIEMANN, R.: Forscher mögen Google. In: c't 39 (2008) 11, S. 49

(Alle Links: Stand 10.09.2021)

Qualifizierungskonzepte für den modernen Holzhausbau

Für den modernen Holzhausbau sind spezialisierte Qualifikationen erforderlich, die nicht von allen Zimmerei-Betrieben vermittelt werden können. Aber wie lassen sich Auszubildende und Fachkräfte für diese neuen Anforderungen qualifizieren? Das Bundesbildungszentrum des Zimmerer- und Ausbaugewerbes Kassel hat entsprechende Kurse für die Aus-, Weiter- und Fortbildung entwickelt. Im Beitrag werden das Konzept und die Erfahrungen nach Durchführung der ersten Kurse vorgestellt.

Fachkräftebedarf im Holzhausbau

Ein wichtiger und zukunftsweisender Bestandteil des modernen Holzhausbaus ist die Vorfertigung von Gebäuden in Form von Wand-, Decken- und Dachelementen, die mit kurzen Montagezeiten auf der Baustelle einhergehen. Die wachsende Bedeutung der vorelementierten Bauweise und der damit verbundene Bedarf, Zimmerleute in diesem Bereich zu schulen, zeigt sich u. a. an den Lageberichten von Holzbau Deutschland. Demnach ist die Quote der Wohngebäude in Holzbauweise von 15 Prozent im Jahr 2013 auf 20,4 Prozent im Jahr 2020 gestiegen (bei Nichtwohngebäuden von 17,6% auf 20,9%) (vgl. HOLZBAU DEUTSCHLAND 2015; 2021).

Doch längst nicht alle angehenden und ausgebildeten Fachkräfte haben in ihrem Betrieb die Möglichkeit, im Bereich Holzhausbau zu arbeiten. Nur bei Betrieben mit über 20 Beschäftigten stellt dieser Bereich das Hauptbetätigungsfeld dar (vgl. LGH 2020). Allerdings stellt diese Betriebsgröße nur einen kleinen Anteil (4%) aller Be-

triebe im Holzbau dar. In der Branche überwiegen Kleinstbetriebe mit weniger als fünf Beschäftigten (ca. 57%; vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2021), bei denen der Holzhausbau allerdings nur einen geringen Teil (in etwa 4%) der Tätigkeiten ausmacht (vgl. LGH 2020). Aber auch für kleine Zimmereibetriebe gewinnt das vorelementierte Bauen an Bedeutung, z. B. im Hinblick auf die Nachverdichtung urbanen Raums durch Aufstockungen und Anbauten.

Leitprojekt zur Qualifizierung der Fachkräfte

Wie können allen Auszubildenden und Fachkräften im Zimmerhandwerk fundierte Kenntnisse und Erfahrungen vermittelt werden? Das Bundesbildungszentrum des Zimmerer- und Ausbaugewerbes hat in einem Leitprojekt von 2015 bis 2019 Holzrahmenbau-Kurse für die überbetriebliche Aus- und Weiterbildung entwickelt und damit einige Neuerungen eingeführt. Das Projekt wurde vom BIBB aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und dem Land Hessen gefördert.

Zentrale Neuerungen

Eine zentrale Neuerung ist, dass die Kurse entlang der Fertigung eines Projektgebäudes konzipiert sind, statt in losgelösten Lernbereichen zu arbeiten. So können die Teilnehmenden die Prozesskette von der Planung über die Fertigung bis zur Montage durchlaufen und die komplexen Zusammenhänge bauphysikalischer, statischer sowie baupraktischer Anforderungen realitätsnah nachvollziehen.

Zudem wird mit Grundrissabmessungen von 6 × 8 m in einem realistischen Maßstab gearbeitet und nicht an Modellen. Dadurch kann der Holzrahmenbau praxisnah mit moderner Maschinen- und Anlagentechnik vermittelt werden. Die Ausstattung und die Elementbauhalle sind gezielt auf den handwerklichen Holzrahmenbau ausgerichtet (im Unterschied zu automatisierten Fertigungslinien in großen Fertighausbetrieben), um der Branchenstruktur mit mehrheitlich kleinen Betrieben gerecht zu werden.

Modulare Struktur

Die Kurse sind modular aufgebaut. Sie werden strukturiert durch eine übergeordnete Projektaufgabe: einer Bauanfrage zur Planung und Errichtung eines Gebäudes. Diese Aufgabenstellung wird in einzelne Prozessschritte untergliedert, die sich in den Modulen widerspiegeln (vgl. Abb.).

Die Kurse gibt es in unterschiedlichen Anforderungsniveaus, entsprechend der Qualifizierungsstufe Ausbildung oder Meistervorbereitungslehrgang. Sie werden jeweils klassenweise abgehalten, wobei für die Module Abbund, Fertigung und Montage Gruppen von zehn bis 15 Personen gebildet werden. In der Ausbildung beträgt die Kursdauer insgesamt drei Wochen. Die Inhalte decken sich mit den Anforderungen

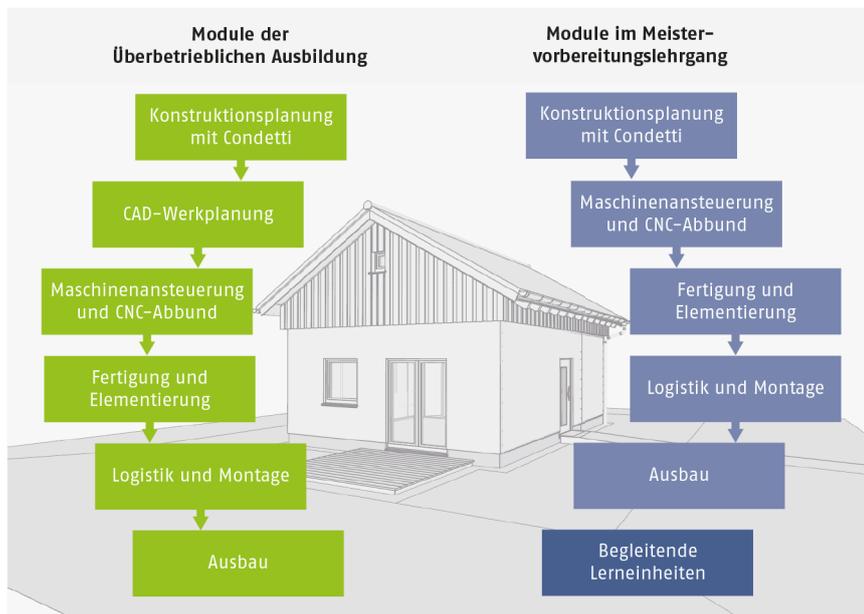


REBEKKA LIEB
Zimmermeisterin im
Bundesbildungszentrum des
Zimmerer- und Ausbaugewerbes in Kassel
rl@bubiza.de



PETRA MARPE
Dipl.-Ing., Leitung
Sonderprojekte im Bundesbildungszentrum des
Zimmerer- und Ausbaugewerbes in Kassel
pm@bubiza.de

Abbildung
Lehrgangsstruktur in der Überbetrieblichen Ausbildung und im Meister-
vorbereitungslehrgang



im Ausbildungsrahmenplan der Ausbildungsordnung, sodass hier keine Anpassung erforderlich war. Der Kurs ist seit 2020 fester Bestandteil der Überbetrieblichen Ausbildung im zweiten Ausbildungsjahr.

Im Meistervorbereitungslehrgang werden die Module Abbund, Fertigung und Montage im Rahmen einer fünftägigen Projektwoche angeboten. Die weiteren Module und begleitenden Lerneinheiten sind kontinuierlich in den gesamten Vorbereitungslehrgang eingebettet. Daneben gibt es für Unternehmen die Möglichkeit, Schulungen zu einzelnen Modulen für ihr Personal zu buchen.

Blended-Learning-Konzept

Zentral für das Lehrgangskonzept ist die Nutzung digitaler Medien für die Bearbeitung der Projektaufgabe. Diese kommen auf zwei Ebenen zum Einsatz: zum einen als Arbeitsmittel, etwa bei der Werkplanung mit einem CAD-Programm oder bei der Maschinenansteuerung im CNC-Abbund; zum anderen als Lern- und Informationsmedien, die begleitend zu den Modulen genutzt werden. Es gibt z. B. ein 3-D-Modell

des Lehrgangsgebäudes und einen Bauordner, die über Smartboards zur Verfügung stehen, um etwa Detailpunkte nachzuvollziehen oder Informationen zu Baumaterial einzuholen. Als Lernmedium dient auch eine virtuelle Elementbauhalle, in der Lehrvideos und – bei komplexeren Maschinen – Lerneinheiten hinterlegt sind, auf welche die Teilnehmenden über Tablets zugreifen können.

Praxisnahe Kurse und Rahmenbedingungen

Die Module enthalten theoretische Unterrichtseinheiten und praktische Übungen, die nach dem didaktischen Konzept des handlungsorientierten Lernens aufgebaut sind. Sie umfassen jeweils die Arbeitsplanung, Vorbereitung sowie Ausführung und Bewertung. Die Teilnehmenden sind dabei entsprechend dem jeweiligen Anforderungsniveau der Zielgruppe aufgefordert, die Aufgabenstellungen möglichst selbstständig zu bearbeiten. Die Ausbilder/-innen übernehmen die Aufgabe des Organisierens, Moderierens und Informierens sowie der Lernberatung.

Nach Durchlauf aller Module steht ein Holzhaus, das von öffentlichen oder gemeinnützigen Einrichtungen zu günstigen Konditionen erworben werden kann.

Erfahrungen und Weiterentwicklung

Die Kurse wurden 2019 und 2020 mit je drei Berufsschulgruppen und Meisterklassen mit insgesamt 171 Teilnehmenden erprobt und evaluiert. Die Resonanz bezüglich der Inhalte und des Aufbaus der Module entlang der Fertigung eines Projektgebäudes war sehr positiv. Änderungen waren allerdings bei den Gruppengrößen notwendig. Es wird nun mit kleineren Gruppen gearbeitet. Der zusätzliche Bedarf an Lehrenden wird durch die Unterstützung von bewährten Betrieben und eine erweiterte Nutzung des Lerntools der virtuellen Elementbauhalle für Selbstlernphasen aufgefangen. Zusätzlich hat sich herausgestellt, dass eine flexible Anpassung der Dauer bzw. Inhalte der Module an Vorkenntnisse erforderlich ist, was über das modulare, klein strukturierte Format der Kurse gut umsetzbar ist.

Die angepassten Kurse sind inzwischen fester Bestandteil der Aus- und Weiterbildung. Mit dem durchgehenden Projektgebäude und durch den Einsatz moderner digitaler Medien und Werkzeuge kann dem Ziel der Vermittlung aller Facetten des sich stetig ändernden Berufsbilds Rechnung getragen werden. ◀

LITERATUR

HOLZBAU DEUTSCHLAND – BUND DEUTSCHER ZIMMERMEISTER (Hrsg.): Lageberichte. Berlin 2015 und 2021

LANDES-GEWERBEFÖRDERUNGSSTELLE DES NRW-HANDWERKS (LGH): Betriebsvergleich Zimmerer- und Holzbaugewerbe 2019. Düsseldorf 2020

STATISTISCHES BUNDESAMT. Produzierendes Gewerbe. Tätige Personen und Umsatz der Betriebe im Baugewerbe. Wiesbaden 2021

Berufe-Steckbrief: Fachangestellte/-r für Markt- und Sozialforschung

Für junge Menschen, die eine Tätigkeit in der Markt- und Sozialforschung anstreben, führte lange Zeit kein Weg an der Universität vorbei. Seit der Einführung des Ausbildungsberufs »Fachangestellte/-r für Markt und Sozialforschung« (FAMS) im Jahr 2006 haben sie die Möglichkeit, direkt in die Branche einzusteigen. In der dreijährigen Ausbildung werden Kenntnisse vermittelt, die eine vielseitige und differenzierte Auseinandersetzung mit höchst unterschiedlichen gesellschaftlich und wirtschaftlich relevanten Fragen ermöglichen.



Ergebnisse aufbereiten und präsentieren. Foto: Prostock-studio – stock.adobe.com

Ein Ausbildungsberuf als Alternative zum Studium

Fachkräfte für die Markt- und Sozialforschung kamen bis zum Beginn des neuen Jahrtausends überwiegend nach einem Hochschulstudium in die Branche. Anfang der 2000er-Jahre entwickelte sich in den Berufsverbänden der Gedanke, ob nicht für eine Vielzahl von Aufgaben in der Markt- und Sozialforschung auch eine duale Ausbildung geeignet sein könnte. Ein zweigleisiges Vorgehen in Ausbildung und Rekrutierung erschien sinnvoll, da sich in der Branche eine

Zweiteilung der Arbeitsbereiche abzeichnete: einerseits die wissenschaftliche Beratung bei der Konzeption von Untersuchungen sowie die Datenanalyse und Ableitung von Empfehlungen, die von Beschäftigten mit akademischem Abschluss durchgeführt werden, andererseits das operational-organisatorische Projektmanagement, das sich über eine qualifizierte duale Ausbildung abdecken lässt. Die daraufhin entwickelte Ausbildungsordnung ermöglicht es den Auszubildenden, alle im Bereich der Markt- und Sozialforschung anfallenden kaufmännischen, methodischen,

organisatorischen und technischen Aufgabenbereiche kennenzulernen. Fachangestellte für Markt- und Sozialforschung sind in Marktforschungsinstituten, in Unternehmen mit eigener betrieblicher Marktforschung (einschließlich Werbe- und Media-Agenturen) sowie in Forschungseinrichtungen der empirischen Sozial- und Wirtschaftsforschung tätig. Sie unterstützen Forschungsprojekte im Rahmen von Projektvorgaben mit unterschiedlichen Methoden und Erhebungstechniken. Sie recherchieren, beschaffen Daten, werten diese aus und wirken bei vielen Aufgaben mit – von der Konzeption von Fragebögen bis zur Aufbereitung von Daten. Dabei befassen sie sich mit Projekten, die einer großen Bandbreite an Fragestellungen nachgehen: Vom Marktforschungsprojekt zu Verbraucherwünschen bei Kaffeegetränken bis zur Sozialforschungsstudie zu transnationalen Familien im Fluchtkontext.

Projektarbeit als zentraler Bestandteil der Ausbildung

Die Anwendung und Bewertung von aufeinander aufbauenden Schritten in einem Forschungsprojekt ist ein zentrales Ausbildungsziel. Die Auszubildenden lernen Kernprozesse der Markt- und Sozialforschung kennen und können am Ende der Ausbildung ein Projekt von der Projektidee an planen, durchführen, dokumentieren und bewerten, was auch

Der besondere Begriff: Codeplan

Der Codeplan ist ein Anweisungsplan zur Verschlüsselung von Antworten in Befragungen (z. B. von offenen Fragen). Den Antworten werden entsprechende Zahlenkombinationen zugewiesen, die eine anschließende Datenanalyse ermöglichen.

Abbildung
Anzahl der Neuabschlüsse nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss



Quelle: »Datensystem Auszubildende« des BIBB, Erhebung jeweils zum 31.12.

in einem schulischen Lernfeld für das dritte Ausbildungsjahr festgelegt ist. Am Joseph-DuMont-Berufskolleg in Köln (JDBK), eine der derzeit fünf FAMS-Berufsschulen bundesweit, hat z. B. eine Klasse die wachsende Bedeutung von Medienkompetenz im Zusammenhang mit »Fake News« untersucht. Im Rahmen ihrer Jahresprojektarbeit »Fake News – worauf vertraut man am JDBK?« befragten die Auszubildenden Schüler/-innen und Lehrkräfte. Die Befragung bestand aus einem qualitativen und quantitativen Forschungsteil. Die Aufbereitung der Ergebnisse einschließlich konkreter Handlungsempfehlungen ist Bestandteil des Projekts. Der Bericht steht zum Download zur Verfügung (Link am Ende des Beitrags).

Auf einen Blick

- Letzte Neuordnung: 2006 (Neuer Beruf)
- Ausbildungsdauer: 3 Jahre
- Zuständigkeit: Industrie und Handel
- Ausbildungsstruktur: Monoberuf
- DQR-Niveau: Stufe 4
- Fortbildung: Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Marketing und Werbung, Wirtschaftsfachwirt/-in, Betriebswirt/-in (Fachschule) für Marketingkommunikation

Entwicklung der Auszubildendenzahlen

Da die Anzahl der neu abgeschlossenen Auszubildenden insgesamt leicht rückläufig ist (vgl. Abb.), wurde vom Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e.V. (ADM) und dem Berufsverband Deutscher Markt- und Sozialforscher e.V. (BVM) die Arbeitsgruppe »Future for FAMS« gegründet, um die Bekanntheit des Ausbildungsberufs zu erhöhen. Im Rahmen einer Mitgliederbefragung wurden Erkenntnisse darüber gesammelt, wie FAMS-Auszubildende über ihre Berufswahl denken und wie die Sicht der Berufsschulen und die der auszubildenden Institute und betrieblichen Marktforschungsabteilungen ist. Außerdem wurde der Frage nachgegangen, was aus den ausgebildeten FAMS der ersten Jahre geworden ist. Wie die Zahlen der Berufsbildungsstatistik zeigen, verfügen die meisten Auszubildenden über eine Hochschulzugangsberechtigung (vgl. Abb.). Entsprechend hoch ist daher auch mit 21,7 Jahren das Durchschnittsalter der Auszubildenden bei Ausbildungsbeginn (Frauen: 21,1 Jahre, Männer: 22,3 Jahre). Außerdem ist der Beruf auch für Studienaussteiger/-innen attraktiv. 2019 lag ihr Anteil laut der internen Mitgliederbefragung von ADM und BVM bei 21 Prozent der Neuabschlüsse. Das hohe Qua-

lifikationsniveau schlägt sich auch in außergewöhnlich hohen Erfolgsquoten der Prüfungsteilnehmer/-innen nieder: Sie lagen laut Berufsbildungsstatistik von 2016 bis 2019 bei 100 Prozent. Die Mitgliederbefragung von ADM und BVM macht deutlich, dass – anders als erwartet – die Tätigkeitsfelder der FAMS nicht auf Supportfunktionen und unterstützende Aufgaben beschränkt sind. Im Jahr 2019 wurden nach Ausbildungsabschluss 77 Prozent der Absolventinnen und Absolventen vom Ausbildungsbetrieb übernommen und sind häufig auch in der Projektleitung zu finden. Der Markt- und Sozialforschungsbranche bleiben die Auszubildenden nach ihrem Abschluss auch sonst treu: der Studie nach knapp 90 Prozent. ◀

 **Berufeseite des BIBB**
www.bibb.de/dienst/berufesuche/de/index_berufesuche.php/profile/apprenticeship/5437879g

»Future for FAMS«:
www.adm-ev.de/leistungen/ausbildung-fams/future-for-fams

FAMS-Infos des BVM:
www.bvm.org/praxishilfen-qualitaet/ausbildungsberuf-fams

Schulische Projektarbeit »Fake News – worauf vertraut man am JDBK?«:
www.jdbk.de/images/stories/Fams/Abschlussbericht_-_FMS17A_-_Berichtsversion.pdf

Abbildung zum Download:
www.bwp-zeitschrift.de/g542

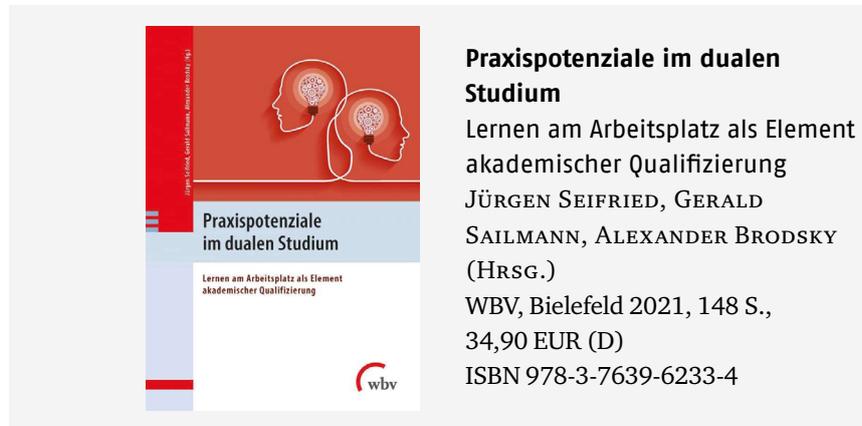
 

BWP-Podcast mit zwei FAMS-Auszubildenden:
www.bwp-zeitschrift.de/p145691

Quellen: ADM – Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e.V.; BVM Berufsverband Deutscher Markt- und Sozialforscher e.V.; alle Links: Stand 10.09.2021

(Zusammengestellt von Arne Schambeck)

Praxispotenziale im dualen Studium



Praxispotenziale im dualen Studium

Lernen am Arbeitsplatz als Element akademischer Qualifizierung

JÜRGEN SEIFRIED, GERALD SAILMANN, ALEXANDER BRODSKY (HRSG.)

WBV, Bielefeld 2021, 148 S., 34,90 EUR (D)

ISBN 978-3-7639-6233-4

Der besondere Reiz dualer Studiengänge besteht im Idealfall in der Verknüpfung betrieblicher und hochschulischer Ausbildungselemente. Der Sammelband thematisiert die bisher empirisch wenig beforschten Praxisphasen dieser hybriden Ausbildungsform, basierend auf den Ergebnissen einer Längsschnittanalyse zu den Praxistrimestern von zwei dualen Studiengängen an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). Dem Forschungsbericht vorangestellt sind drei Beiträge, die sich aus historischer, bildungspolitischer und personalpolitischer Perspektive der Thematik widmen.

UWE FAGSHAUER und SEBASTIAN ANSELMANN zeichnen die Entwicklung des dualen Studiums als eigenständiges Ausbildungsformat in den vergangenen Jahrzehnten nach. Dabei verweisen sie auf die sich aus dieser Expansion ergebende Verdrängung traditioneller Ausbildungswege zugunsten des dualen Studiums. Als wesentliches Qualitätsmerkmal dualer Studiengän-

ge – und das ist der zentrale Zugewinn des Beitrags – fokussieren sie auf die Kooperationsbeziehungen zwischen den Akteuren verschiedener Lernorte und die standardisierte Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals als Grundvoraussetzung für den Erwerb beruflicher Handlungskompetenzen in dualen Studienformaten.

GEORG SPÖTTL beschreibt in seinem Beitrag die Entstehung von drei Bildungstypen (beruflich-betrieblich, akademisch und beruflich-akademisch) und ordnet duale Studiengänge Letzgenanntem zu. Inwieweit diese Zuordnung auch für das dominante Format dualer Studienangebote, die praxisintegrierenden Studiengänge, die lediglich mit einem akademischen Bildungsabschluss enden, greift, bleibt dabei offen. Der Autor spricht dem beruflich-akademischen Bildungstyp einen zentralen Stellenwert in der digitalisierten Arbeitswelt der Gegenwart zu. Merkmale und Potenziale dieses Bildungstyps werden anschaulich anhand beruflicher Handlungsfelder im produzierenden Gewerbe dargestellt.

ROLF LACHMANN betrachtet die Potenziale regulärer und dualer Studienabsolventinnen und -absolventen anhand der Ausbildungs- und Rekrutierungsstrategien der HdBA. Einen Grund dafür, dass Unternehmen und Behörden bei

der Rekrutierung ihres Nachwuchses dual Studierenden den Vorzug geben, sieht er in dem doppelten Qualifikationsprofil dieser Studierendengruppe. Auf dieser Logik basiert die Ausbildungsstrategie der Bundesagentur für Arbeit, in die der Autor einen interessanten Einblick gibt und als Vorteil der dualen Qualifizierungsstrategie vier zentrale Punkte benennt: gezielter Erwerb von Fachwissen, berufliche Sozialisation, akademische Ausbildung, integrierte Praxisphasen. Den zentralen Beitrag des Sammelbandes verfassen die Herausgeber selbst und widmen sich der wenig beforschten Frage des Potenzials des Lernorts Betrieb in Bezug auf die Kompetenzentwicklung der dual Studierenden. Die Autoren liefern Erkenntnisse zu den Erwartungen und Zielen der Studierenden bezüglich ihrer Kompetenzentwicklung, zu den Lern- und Arbeitstätigkeiten in den Praxisphasen und der Wahrnehmung derselben durch die Studierenden sowie zu den Lern- und Arbeitsbedingungen und der Kompetenzentwicklung in den Praxisphasen. Eine Clusteranalyse zeigt deutliche, im Studienverlauf zunehmende Zusammenhänge zwischen den unterschiedlichen Praxisbedingungen und dem Kompetenzerwerb der dual Studierenden. Jeder Analyseteil wird lesefreundlich mit einem Zwischenfazit abgeschlossen.

Fazit: Der Sammelband bietet im zentralen Beitrag einen vertieften Einblick in die Potenziale der Praxisphasen dualer Studiengänge der HdBA und schließt damit eine relevante Forschungslücke für eine fachlich versierte Leserschaft. Die begleitenden Beiträge stellen grundlegende Fragen dualer Studiengänge als hybrides Bildungsformat in den Fokus und bieten damit auch Leserinnen und Lesern, die mit der Thematik wenig vertraut sind, eine erkenntnisreiche Lektüre. ◀



SIRIKIT KRONE

Dr., wiss. Mitarbeiterin am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen
sirikit.krone@uni-due.de

Aktuelle Neuerscheinungen aus dem BIBB

Welche Bewerbungswege bieten Betriebe Lehrstellensuchenden an?



Der Beitrag zeigt anhand einer Auswertung von Anzeigen für Ausbildungsstellen aus den Jahren 2011 bis 2019 auf, wie sich junge Menschen bei Betrieben auf angebotene Ausbildungsstellen bewerben können. Die Entwicklung vom schriftlich-postalischen hin zum (teilweise ausschließlich) digitalen Bewerbungsprozess wird dargelegt.

M. EBBINGHAUS. Welche Bewerbungswege bieten Betriebe Lehrstellensuchenden an? Analysen von Anzeigen für Ausbildungsstellen von 2011 bis 2019 (Fachbeiträge im Internet). Bonn 2021. Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/17266

Lernförderlicher Umgang mit Fehlern in der Ausbildung



Die Dissertation thematisiert berufsbezogene Ansätze, bei denen Lernen aus Fehlern als Kompetenz operationalisiert wird. Am Beispiel der Ausbildung Medizinischer Fachangestellter wurde ein

Kompetenzstrukturmodell entwickelt. Der darauf aufbauende Kompetenztest wurde durch eine weitere Studie validiert.

C. MELZIG. Lernförderlicher Umgang mit Fehlern in der Ausbildung. Entwicklung und Validierung eines Tests zur Kompetenzmessung am Beispiel Medizinischer Fachangestellter (Berichte zur beruflichen Bildung). Bonn 2021. Kostenloser Download/kostenpflichtige Bestellung: www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/17108

Anforderungen an einen erfolgreichen Wissenschafts-Praxis-Transfer



Die Publikation beschreibt die Entwicklung eines Transferkonzeptes zwischen den Beteiligten an der Initiative ASCOT+, in der technologiebasierte Lehr-/Lern- und Testinstrumente für die Berufsbildung entwickelt und in die Praxis transferiert werden sollen. B. RÜSCHOFF; S. VELTEN. Anforderungen an einen erfolgreichen Wissenschafts-Praxis-Transfer. Entwicklung eines Konzepts zur Begleitung der Projekte der Forschungs- und Transferinitiative ASCOT+ (Wissenschaftliche Diskussionspapiere 228). Bonn 2021. Kostenloser Download/kostenpflichtige Bestellung: www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/17263

»Neue Normalität« betrieblichen Lernens gestalten



Die Beiträge dieses Bandes verdeutlichen, dass – insbesondere infolge der COVID-19-Pandemie – bei der Digitalisierung des Lehrens und Lernens pädagogische und didaktische Themen an Bedeutung gewinnen. Aufgezeigt werden innovative Konzepte für die Gestaltung betrieblichen Lernens.

M. KOHL; A. DIETRICH; U. FARBAUER. »Neue Normalität« betrieblichen Lernens gestalten. Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das Bildungspersonal (Berichte zur beruflichen Bildung). Bonn 2021. Kostenloser Download/kostenpflichtige Bestellung: www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/17244

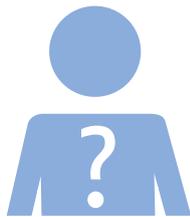
Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020

Der Beitrag beschreibt Entwicklungen von Angebot und Nachfrage, unbesetzten Ausbildungsplätzen, noch suchenden Bewerberinnen/-bewerbern und daraus erkennbare Passungsprobleme im Pandemiejahr 2020.

S. OEYNHAUSEN; B. MILDE; J. ULRICH; S. FLEMMING; R. GRANATH. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September (Fachbeiträge im Internet). Bonn 2021. Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/17253

Wer hat's gesagt?

Echte Veränderung,
lang anhaltende Veränderung
passiert Schritt für Schritt.



Wem wird dieses Zitat zugeordnet?

- A Helmut Kohl, deutscher Politiker und Wegbereiter der deutschen Wiedervereinigung
- B Greta Thunberg, schwedische Klimaschutzaktivistin
- C Ruth Bader Ginsburg, US-Juristin und von 1993–2020 Beisitzende Richterin am Supreme Court der Vereinigten Staaten
- D Kurt Lewin, Entwickler des 3-Phasen-Modells zur Darstellung sozialer Veränderungen in Gruppen und Gemeinschaften

Unter allen richtigen Einsendungen werden drei Exemplare des Buchs »Verschwörungsmythen. Wie wir mit verdrehten Fakten für dumm verkauft werden.« aus dem Hirzel Verlag von HOLM GERO HÜMLER im Wert von je 19,80 Euro verlost. Schicken Sie Ihre Lösung bis 1. Dezember an bwp-gewinnspiel@bibb.de. Die Teilnahmebedingungen sowie Informationen zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten aufgrund Ihrer Einwilligung finden Sie unter www.bwp-zeitschrift.de/de/ueber_bwp.php.

Die drei Gewinner/-innen werden benachrichtigt.



Zusätzliche Gewinnchance im Jubiläumsjahrgang

Gewinnen Sie ein Ticket für den BIBB-Kongress 2022 oder ein BWP-Jahresabonnement 2022. Weitere Hinweise auf der nebenstehenden Seite.



Vorschau



1/2022 – Fachkräftemigration

Die Fachkräftezuwanderung steht im Fokus der nächsten BWP-Ausgabe. Diskutiert werden Strategien bei der Anwerbung, Qualifizierung und Integration ausländischer Erwerbspersonen. Neben strukturellen Rahmenbedingungen werden auch Initiativen auf Betriebsebene betrachtet. Erscheint im Februar 2022

2/2022 – Digital Lernen

Erscheint im Mai 2022

IMPRESSUM

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
50. Jahrgang, Heft 4/2021, November 2021
Redaktionsschluss 13.10.2021

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Der Präsident
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Redaktion

Christiane Jäger (verantwortl.),
Dr. Britta Nelskamp, Arne Schambeck,
Alexandra Thomas, Laura Weber
Telefon: (0228) 107-1723
bwp@bibb.de, www.bwp-zeitschrift.de
Beratendes Redaktionsgremium
Katrin Gutschow, BIBB; Ute Hippach-Schneider, BIBB; Christiane Köhlmann-Eckel, BIBB; Thomas Hagenhofer, Zentral-Fachausschuss Berufsbildung Druck und Medien, Kassel; Dr. Marlise Kammermann, Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB), Zollikofen, Schweiz; Prof. Dr. Dina Kuhlee, Universität Magdeburg; Mag. Kurt Schmid, Österreichisches Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, Wien; Dr. Michael Tiemann, BIBB

Copyright

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers. Manuskripte gelten erst nach Bestätigung der Redaktion als angenommen. Namentlich gezeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers dar. Unverlangt eingesandte Rezensionsexemplare werden nicht zurückgesandt. ISSN 0341-4515

Gestaltung und Satz

röger & röttenbacher GbR
Büro für Gestaltung, 71229 Leonberg
www.roeger-roettenbacher.de

Druck

Memminger Medien Centrum,
87700 Memmingen

Verlag

Franz Steiner Verlag
Birkenwaldstr. 44, 70191 Stuttgart
Telefon: (0711) 25 82-0 / Fax: -390
service@steiner-verlag.de

Geschäftsführung

Dr. Christian Rotta, André Caro,
Dr. Benjamin Wessinger

Verlagsleitung

Dr. Thomas Schaber

Anzeigen

Sarah Griebel
Telefon: (0711) 25 82-301
E-Mail: sgriebel@steiner-verlag.de

Bezugspreise und Erscheinungsweise

Einzelheft 13,90 € zzgl. Versandkosten (Inland: 3,95 €, Ausland: 5,45 €); Jahresabonnement 48 € zzgl. Versandkosten (Inland: 15,80 €, Ausland: 21,80 €). Alle Preise inkl. MwSt. Preisänderungen vorbehalten. Erscheinungsweise: vierteljährlich.

Kündigung

Die Kündigung kann bis drei Monate vor Ablauf eines Jahres beim Verlag erfolgen.

»Hümmers Buch ist nicht nur ausgesprochen unterhaltsam und lehrreich, sondern hilft wirkungsvoll, die Grenze zwischen konstruktiver Skepsis und esoterischem Verschwörungsglauben nicht zu überschreiten.« Birgit Niederhaus, Physik Journal

Die Zwillingstürme des World Trade Centers wurden im Auftrag der US-Regierung gesprengt. Kondensstreifen am Himmel sind krankmachende Chemikalien. Die Mondlandung hat nie stattgefunden, sie wurde im Studio inszeniert. Viele Menschen glauben an solche Verschwörungstheorien – auch, weil einige Argumente ihrer Befürworter auf den ersten Blick einleuchtend erscheinen. Sie zu widerlegen, erfordert häufig naturwissenschaftliche und technische Kenntnisse. Und über genau dieses Wissen verfügt Dr. Holm Gero Hümmel, der es zudem auch für Laien verständlich vermitteln kann. In seinem Buch „Verschwörungsmethoden“ stellt er einen Leitfaden auf, wie man fragwürdigen Sachverhalten begegnen kann, gibt wertvolle Tipps für eigene Recherchen und zeigt, wie sich bekannte Verschwörungstheorien dekonstruieren lassen.

Holm Gero Hümmel
Verschwörungsmethoden
Wie wir mit verdrehten Fakten für dumme verkauft werden
223 Seiten, 23 Abbildungen,
1 Tabelle
Kartonierte
€ 19,80 [D]
ISBN 978-3-7776-2780-9
E-Book: PDF. € 19,80 [D]
ISBN 978-3-7776-2787-8



www.hirzel.de

HIRZEL

Hirzel Verlag · Birkenwaldstraße 44 · 70191 Stuttgart · Telefon 0711 2582 341 · Fax 0711 2582 390 · Mail service@hirzel.de

Alle Preise inklusive MwSt. [D], sofern nicht anders angegeben. Lieferung erfolgt versandkostenfrei innerhalb Deutschlands. Lieferung ins Ausland zuzüglich Versandkostenpauschale von € 7,95 pro Versandstück. E-Books sind als PDF erhältlich unter www.dav-medien.de.