

CORECHED Preisverleihung, 23. Juni 2016, Hotel Bellevue Palace, Bern

Laudatio auf:

Karin Schwiter, Sandra Hupka-Brunner, Nina Wehner, Evéline Huber, Shireen Kanji, Andrea Maihofer und Manfred Max Bergmann (2014): *Warum sind Pflegefachmänner und Elektrikerinnen nach wie vor selten? Geschlechtersegregation in Ausbildung- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz*. SZfS 40(3): 401-428.

Dr. Irene Kriesi, Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB

Sehr geehrter Herr Bundespräsident, sehr geehrter Herr Generalsekretär, sehr geehrte Preisträgerinnen und Preisträger, sehr geehrte Gäste.

Ich freue mich sehr, dass der CORECHED-Preis heute für einen wissenschaftlichen Beitrag verliehen wird, der sich mit dem Thema der beruflichen Geschlechtersegregation befasst. Es ist ein Thema, das nicht nur eine hohe gesellschaftspolitische und wirtschaftliche Relevanz hat, sondern auch in den Sozialwissenschaften als wichtig erachtet wird.

In der Regel konzentriert sich eine Laudatio darauf, den Werdegang der geehrten Person und ihre Leistungen zu würdigen. Ich stehe nun vor dem Problem, es mit einer ganzen Gruppe von Geehrten – nämlich sieben Personen – zu tun zu haben. Damit ich meine zehn Minuten Redezeit einhalten kann, werde ich mich deshalb vor allem darauf konzentrieren, das Thema des ausgezeichneten Artikels und dessen wissenschaftliche Bedeutung ins Zentrum zu stellen. Anmerken möchte ich an dieser Stelle aber trotzdem, dass alle sechs Autorinnen und der Autor eine eindruckliche Liste von Forschungsarbeiten zum Thema *Geschlechterungleichheiten im Arbeitsmarkt* vorweisen. Es handelt sich also durchwegs um ausgewiesene Expertinnen und Experten in diesem Forschungsgebiet. Die sieben Personen bringen unterschiedliche disziplinäre und methodische Hintergründe als auch unterschiedliche institutionelle Anbindungen mit. Sie kommen ursprünglich aus so verschiedenen Disziplinen wie Geographie, Soziologie, Psychologie, Philosophie, Erziehungswissenschaften, Business Administration, Entwicklungsökonomie, Sozialpolitik und Politologie. Die sieben Personen arbeiten zusammengezählt an sieben verschiedenen Universitäten in vier Ländern¹ sowie in der Privatwirtschaft. Diese disziplinäre und institutionelle Vielfalt des AutorInnen-Teams ist beeindruckend. Obwohl auch die Sozialwissenschaften heute nicht mehr von Einzelkämpfertum geprägt sind, ist diese Vielfalt eher unüblich. Sie macht deutlich, dass gute Wissenschaft heutzutage sehr stark von

¹ Unis Bern, Basel, Zürich, Leicester GB, Western Cape and Free State South Africa, University of International Business and Economics China

Teamarbeit, Interdisziplinarität und der kreativen Zusammenarbeit von Personen abhängt, die je unterschiedliche Blickwinkel einbringen.

Kommen wir nun aber zur Bedeutung des Themas und der vorliegenden Arbeit.

Die Problematisierung der beruflichen Geschlechtersegregation stösst in der Öffentlichkeit nicht immer auf Verständnis. Dies gilt teilweise sogar für die Sozialwissenschaften. Ich habe beispielsweise vor ein paar Jahren an einem grossen internationalen Soziologiekongress eine eigene Forschungsarbeit zur geschlechtstypischen Berufswahl vorgestellt. Von einem Herrn im Publikum bin ich anschliessend gefragt worden, weshalb ich mir überhaupt die Mühe machen würde, ein solch sinnloses Thema zu bearbeiten. Geschlechterunterschiede bei der Berufswahl seien doch ausschliesslich biologisch bedingt.

Aus einer gesellschaftlichen Sicht ist eine solche Aussage gut nachvollziehbar. Gerade auch in der Schweiz hat die unterschiedliche Berufswahl von jungen Männern und Frauen eine lange Tradition. Es ist naheliegend, diese als naturgegeben wahrzunehmen. Aus einer sozialwissenschaftlichen Perspektive – und aus der Warte eines Soziologen – erstaunt eine ausschliesslich biologische Sicht hingegen schon eher. Neben gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Überlegungen gibt es nämlich auch empirische Gründe, warum sich das Thema in den Sozialwissenschaften stark verankert hat. So zeigen ländervergleichende Studien, dass das Ausmass der beruflichen Geschlechtersegregation zwischen verschiedenen Ländern teilweise beträchtlich variiert und gerade in der Schweiz sehr ausgeprägt ist (bspw. Charles & Bradley 2009). Aus einer historischen Perspektive wird zudem sichtbar, dass sich die Wahrnehmung von Berufen als typische Frauen- oder Männerberufe auch wandeln kann. Ein Beispiel ist die Krankenpflege. Diese wird heute als Prototyp eines Frauenberufs wahrgenommen. Dies war allerdings nicht immer so. Die Krankenpflege hat sich erst in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts zu einem Frauenberuf entwickelt, wie Claudia Bischoff (1992) aufzeigt. Vor diesem Zeitpunkt wurden beide Geschlechter als geeignet angesehen. Im 19. Jahrhundert entbrannte über Jahrzehnte die Streitfrage, ob sich Männer oder Frauen besser eignen für den Beruf. Wie wir wissen, wurde die Frage für die Frauen entschieden (Bischoff 1992). Gerade dieses Beispiel eines heute durch und durch weiblich konnotierten Berufs macht deutlich, dass die Definition von Berufen als Frauen- oder Männerberufe auf einem sozialen Konstruktionsprozess beruht und deshalb auch veränderbar ist (siehe auch Buchmann & Kriesi 2012). Aus einer wissenschaftlichen Perspektive ist die berufliche Geschlechtersegregation deshalb ein überaus interessanter und wichtiger Forschungsgegenstand, der viel über die Funktionsweise unserer Gesellschaft aussagt.

Wenden wir uns nun aber der heute geehrten Arbeit zu. Diese ragt in dreierlei Hinsicht aus der heutigen Forschungslandschaft heraus.

Erstens nimmt die Arbeit eine längsschnittliche Perspektive ein und betrachtet die geschlechtsspezifische Berufswahl als Entwicklungsprozess über die Zeit.

Zweitens ist die Arbeit methodisch innovativ und beruht auf einem Mixed-Methods Design.

Drittens nimmt die Arbeit die Berufswahl von jungen Frauen und Männern in den Blick, was keineswegs selbstverständlich ist.

Ich gehe nun kurz auf diese drei Punkte ein.

(1) Die Erkenntnis, dass die Berufswahl als Prozess begriffen werden muss, ist in der Wissenschaft keineswegs neu (siehe bspw. Hirschi 2013; Herzog, Neuenschwander & Wannak 2006; Krüger & Levy 2000). Dieser Prozess beginnt bereits in der Kindheit. Er zieht sich danach für einen Teil der Jugendlichen bis ins Erwachsenenalter.

Berufswahl als Prozess bedeutet immer auch, dass sich sowohl berufliche Aspirationen als auch gewählte Ausbildungen über die Zeit verändern können. Dies zeigt sich sehr deutlich in den Ergebnissen des geehrten Artikels. So arbeiteten bei den Frauen im Alter von etwa 22 Jahren nur gut 54% im Berufstyp, den sie sieben Jahre vorher, am Ende der Pflichtschulzeit, antizipiert hatten. Bei den Männern waren es 63%. Das bedeutet, dass 45% der Frauen und 37% der Männer ihre beruflichen Aspirationen im Laufe des Erwachsenwerdens entweder geändert haben oder ihre Aspirationen nicht verwirklichen konnten.

In der empirischen Forschungsliteratur zur geschlechtstypischen Berufswahl spiegelt sich die theoretische Erkenntnis, wonach die Berufswahl prozesshaft vor sich geht, noch relativ wenig. Dies hängt auch mit der Datenlage zusammen. Eine Analyse der Berufswahl als Prozess setzt nämlich voraus, dass dieser Prozess über mehrere Jahre beobachtet werden kann. Es gibt für die Schweiz bisher nur wenige Daten, die eine solche prozessuale Perspektive erlauben. Indem der geehrte Beitrag den gewählten Beruf anfangs zwanzig mit früheren und späteren Aspirationen vergleicht, kommt ihm das Verdienst zu, genau diese Prozesshaftigkeit aufzuzeigen.

(2) Das gewählte methodische Vorgehen der ausgezeichneten Arbeit ist äusserst innovativ. Es kombiniert quantitative Analysen mit qualitativen Interviews. Einerseits werden die Aspirationen zu verschiedenen Zeitpunkten mit dem gewählten Beruf verglichen. Zwei-

tens untersuchen die Autorinnen und der Autor den Zusammenhang zwischen Aspiratio-
nen, der Berufswahl und der Ressourcenausstattung der Jugendlichen. Drittens gehen
sie anhand qualitativer Interviews im Alter von ungefähr 26 Jahren den subjektiven Be-
gründungen für die gewählten geschlechtsuntypischen Wege auf den Grund. Die einzel-
nen Teile werden methodisch und inhaltlich systematisch miteinander verknüpft.

Dieses umfassende und stringente methodische Vorgehen ist in der beruflichen Segrega-
tionsforschung selten. Die meisten Studien zur Geschlechtersegregation konzentrieren
sich entweder auf die Auswertung qualitativer oder quantitativer Daten zu einem spezifi-
schen Zeitpunkt im Lebensverlauf. Im Vergleich dazu bietet das gewählte längsschnittli-
che mixed-methods Design einen grossen Vorteil. Es ermöglicht nämlich, sowohl das Zu-
sammenspiel der individuellen Ressourcen der Jugendlichen mit den vergeschlechtlich-
ten beruflichen Strukturen als auch die Prozesshaftigkeit der Berufswahl deutlich heraus-
zuarbeiten.

Die Ergebnisse illustrieren, dass viele Berufe „ein Geschlecht haben“, wie die Frauen-
und Geschlechterforschung erkannt hat. Berufe unterliegen nämlich einer kulturellen und
strukturellen Vergeschlechtlichung (bspw. Gottschall 2010; Krüger & Levy 2000; Wetterer
1995). Dies führt für Jugendliche, die einen geschlechtsatypischen Beruf in Betracht zie-
hen, zu Hürden, die sich je nach Zeitpunkt im Lebenslauf unterscheiden.

Eine wichtige Hürde hängt damit zusammen, dass sich das Geschlecht eines Berufs in
die Fähigkeits- und Kompetenzbündel einlagert, die mit einem Beruf assoziiert werden
(Buchmann & Kriesi 2012; Borkowski 2000). Für viele typische Männerberufe gelten ma-
thematische und technische Fähigkeiten als wichtig. Diese werden in unserer Kultur mit
Männlichkeit assoziiert. Klassische Frauenberufe werden hingegen mit weiblich typisier-
ten Kompetenzen wie Sprachfähigkeiten oder Einfühlungsvermögen in Verbindung ge-
bracht (Ceika & Eagly 1999; Rabe-Kleberg 1987; Cockburn 1988). Die Ergebnisse zeigen
denn auch, dass die Entwicklung geschlechtsatypischer Fähigkeitsüberzeugungen eine
der ersten Hürden darstellt, die Jugendliche bewältigen müssen, um einen geschlechts-
atypischen Beruf überhaupt in Betracht zu ziehen und zu wählen. Dafür benötigen sie
überdurchschnittliche Ressourcen.

Das Geschlecht eines Berufs lagert sich auch in die beruflichen Strukturen selber ein.
Dies führt dazu, dass viele klassische Frauenberufe einen vergleichsweise tiefen Berufs-
status aufweisen. Zudem zahlen sie oft Löhne, die für die Ernährung einer Familie nicht
ausreichen. Klassische Männerberufe sind oft statushöher und besser bezahlt. Sie sind
aber so strukturiert, dass sie mit familiären Betreuungspflichten nicht vereinbar sind
(Hausmann, Kleinert & Leuze 2015; Busch 2013; Heintz et al. 1997; Trappe 2006). Ju-
gendliche, die die ersten Hürden genommen und sich für einen geschlechtsatypischen

Beruf entschieden haben, stehen im Erwachsenenalter vor dem Problem, dass die Strukturen des gewählten Berufs mit den vorherrschenden Geschlechterrollen schlecht vereinbar sind. Dies zwingt junge Frauen und Männer dazu, sich entweder völlig von den dominanten Geschlechterrollen zu verabschieden, den Beruf zu wechseln oder aber für sich eine wieder eher geschlechtstypische Nische im atypischen Beruf zu suchen. Dem geehrten Beitrag kommt das Verdienst zu, diese Hürden lebenslaufbezogen herausgearbeitet zu haben.

(3) Wenden wir uns noch der Berücksichtigung der Männer zu. Die bisherige sozialwissenschaftliche Forschung beschäftigt sich seit längerer Zeit intensiv mit der Frage, warum nur wenige Frauen einen Männerberuf wählen. Die umgekehrte Frage: warum kaum Männer Frauenberufe wählen, ist bisher deutlich seltener gestellt worden. Dies erstaunt insofern, als dass die berufliche Geschlechtersegregation in der Schweiz bei den Männern noch ausgeprägter ist als bei den Frauen. So zeigen beispielsweise die Daten des Schweizerischen Kinder- und Jugendsurveys von 2009, dass bei den jungen Männern, die in eine berufliche Grundbildung eingetreten sind, gute drei Viertel (75,5%) mit 18 Jahren einen typischen Männerberuf erlernten. Bei den gleichaltrigen Frauen sind es „nur“ gut zwei Drittel (64,3%), die einen typischen Frauenberuf ergriffen haben (Buchmann & Kriesi 2012). Dem ausgezeichneten Artikel kommt nun das Verdienst zu, die Voraussetzungen für eine geschlechtsuntypische Berufswahl für beide Geschlechter untersucht zu haben. Die Resultate zeigen eindrücklich – und entgegen bisheriger Annahmen – dass die Berufswahl von *Frauen und Männern* von familiären Zukunftsvorstellungen und antizipierten Erwartungen an die eigene familiäre Rolle beeinflusst wird. Allerdings mit umgekehrten Vorzeichen. Während die antizipierte Mutterrolle bei den Frauen die Wahl von frauendominierten Berufen begünstigt, führt die antizipierte Vaterrolle bei den Männern zu einer ausgeprägteren Berufs- und Aufstiegsorientierung und zu einer Meidung typischer Frauenberufe. Der geehrte Beitrag hat diesen Schlüsselmechanismus für beide Geschlechter deutlicher herausgearbeitet, als dies der bisherigen Forschung gelungen ist.

Zusammenfassend möchte ich betonen, dass die ausgezeichnete Arbeit den CO-RECHED-Preis zweifellos verdient. Der Arbeit kommt das Verdienst zu, die kulturellen und strukturellen Hürden, die junge Männer und Frauen bei der Wahl eines geschlechtsuntypischen Berufs überwinden müssen, für verschiedene Zeitpunkte im Lebenslauf und für beide Geschlechter herausgearbeitet zu haben. Dieser ganzheitliche Blick führt zu einem umfassenderen Verständnis, warum die berufliche Geschlechtersegregation trotz bildungspolitischer Anstrengungen persistent ist und stark ausgeprägt bleibt.

Literatur

- Bischoff, C. (1992). *Frauen in der Krankenpflege: Zur Entwicklung von Frauenrolle und Frauenberufstätigkeit im 19. und 20. Jahrhundert*. Frankfurt/New York: Campus.
- Borkowsky, A. (2000). Frauen und Männer in der Berufsbildung Schweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 22(2), 279-294.
- Buchmann, M., & Kriesi, I. (2012). Geschlechtstypische Berufswahl: Begabungszuschreibungen, Aspirationen und Institutionen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderband 52 "Soziologische Bildungsforschung"*, herausgegeben von Rolf Becker und Heike Solga, 256-280.
- Busch, A. (2013). Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“. Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 65(2), S. 301-338.
- Cejka, M. A., & Eagly, A. H. (1999). Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(4), 413-423.
- Cockburn, C. (1988). *Die Herrschaftsmaschine. Geschlechterverhältnisse und technisches Know-how*. Hamburg: Argument.
- Gottschall, K. (2010). Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In F. Böhle, G. G. Voss & G. Wachtler (Eds.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (pp. 671-698). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hansmann, A.-C., Kleinert, C. & Leuze, K. (2015). Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf? Eine Längsschnittanalyse zum Zusammenhang von beruflicher Geschlechtersegregation und Lohnentwicklung in Westdeutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 67(2), S. 217-242.
- Heintz, B., Nadai, E., Fischer, R., & Ummel, H. (1997). *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt: Campus.
- Herzog, W., Neuenschwander, M., & Wannack, E. (2006). *Berufswahlprozess. Wie sich Jugendliche auf ihren Beruf vorbereiten*. Bern, Stuttgart, Wien: Haupt.
- Hirschi, A. (2013). Berufswahltheorien - Entwicklung und Stand der Diskussion. In T. Brüggemann & S. Rahn (Eds.), *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (pp. 27-41). Münster: Waxmann.
- Krüger, H., & Levy, R. (2000). Masterstatus, Familie und Geschlecht. Vergessene Verknüpfungslogiken zwischen Institutionen des Lebenslaufs. *Berliner Journal für Soziologie*, 10(3), 379-401.
- Rabe-Kleberg, U. (1987). *Frauenberufe – Zur Segmentierung der Berufswelt*. Bielefeld: B. Kleine Verlag.
- Trappe, H. (2006). Berufliche Segregation im Kontext. Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost- und Westdeutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58(1), 50-78.
- Wetterer, A. (Hrsg.) (1995). *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*. Frankfurt a.M., New York: Campus.