

Heckman, James, 2008: Schools, Skills and Synapses. IZA Discussion Paper 3515, Institut zur Zukunft der Arbeit. Bonn.

Klenner, Christina/**Klammer**, Ute, 2009: Weibliche Familienernährerinnen in West- und Ostdeutschland – Wunschmodell oder neue Prekarität? In: Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend/Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht (Hg.): Rollenbilder und -realitäten in Europa: Rechtliche, ökonomische und kulturelle Dimensionen, Dokumentation des Workshops 20-22. Oktober 2008, Forschungsreihe Band 8. Baden-Baden, 62-84.

Mehta, Jal/**Davies**, Scott, 2011: Education in a New Society: How Schooling is Increasingly Taking Over Many Spheres of Social Life“, Vortrag in der Graduate School of Education, Harvard University, am 19. April 2011.

OECD, 2001: Starting Strong. Early Childhood Education and Care. Paris.

OECD, 2006: Starting Strong II: Early Childhood Education and Care. Paris.

Rüling, Anneli, 2010: Ausbau der Kinderbetreuung als soziale Investition? Ein Vergleich der Policies in Deutschland und England. Sozialer Fortschritt. 59 (4), 96-103.

Sinus Sociovision, 2010: Umgehensweise von Müttern mit monetären Familienleistungen. Zielgruppentypologie auf Basis einer qualitativen Grundlagenstudie. Internet: http://www.sinus-institut.de/uploads/tx_mpdownloadcenter/Report_Familienleistungen_25_08_2010.pdf (22.06.2011).

Solga, Heike, 2005: Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft: die Erwerbchancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive. Opladen.

Zur Hartnäckigkeit geschlechtssegregierter Ausbildungs- und Berufsverläufe

Konzeptionelle Überlegungen zu einer empirischen Untersuchung

KARIN SCHWITER. NINA WEHNER. ANDREA MAIHOFFER. EVÉLINE HUBER

Einleitung

Obwohl inzwischen sämtliche Berufe formell beiden Geschlechtern offen stehen, hat insbesondere die *horizontale* Geschlechtersegregation bislang nicht abgenommen: Noch immer arbeiten Männer meist im industriell-gewerblichen Sektor und Frauen überwiegend im Dienstleistungsbereich (Charles/Grusky 2004, 297ff.). So werden Männer selten Kleinkinderzieher und nur wenig Frauen Informatikerin. Für den deutschsprachigen Raum gilt dies sogar in noch stärkerem Maße als für andere Länder (Estévez-Abe 2005). Hinzu kommt bei Frauen eine Konzentration auf einige wenige Berufe. In Deutschland beispielsweise finden sich über die Hälfte der weiblichen Auszubildenden in nur zehn Ausbildungsberufen und weisen damit ein deutlich engeres Berufsspektrum auf als männliche Auszubildende (BMBF 2008, 115).

Die bestehende Arbeitsmarktsegregation schränkt jedoch nicht nur die beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten *beider* Geschlechter ein. Sie ist außerdem eine der Hauptursachen für weitere geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Erwerbsleben. So zeichnen sich Berufe mit hohen Frauenanteilen durch niedrigere Entlohnung, geringere Aufstiegsoptionen und eingeschränkte Weiterbildungsmöglichkeiten aus sowie generell durch einen geringeren Sozialstatus und schlechtere Arbeitsbedingungen (Levy u.a. 1998, 35).

Zwar beschäftigt sich die (Geschlechter-)Forschung schon längere Zeit mit dem Fortbestehen dieser ausgeprägten geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes (siehe hierzu Teubner 2010). Dennoch ist nach wie vor unklar, wie deren erstaunliche Hartnäckigkeit zu erklären ist.

Bisherige Erklärungsansätze

Bei einem Überblick über die bisherige Forschung lassen sich insbesondere drei Erklärungsansätze finden. Danach wird von den einen die Ursache vor allem in individuellen Präferenzen der jungen Frauen und Männer gesehen, von anderen vornehmlich in institutionellen Mechanismen und von wieder anderen hauptsächlich in den bestehenden Geschlechternormen.

Individuelle (vergeschlechtlichte) Präferenzen

Eine Vielzahl von Arbeiten fokussiert auf den Moment der *Berufsfindung* und konzeptualisiert diesen primär als *individuelle* Entscheidung, d.h. als eine von Individuen frei getroffene Wahl zwischen verschiedenen Ausbildungsoptionen. Diesen Untersuchungen subjektiver Motive für die Berufsfindung ist meist gemein, dass sie geschlechtsspezifische Differenzen zwar aufzeigen, ihren Ursachen jedoch nicht weiter nachgehen (siehe Literaturübersicht hierzu Eglin-Chappuis 2007, 26ff.). Überhaupt werden Geschlechterdifferenzen in der Erwerbswelt oft als direkte Konsequenz unterschiedlicher Präferenzen von Männern und Frauen verstanden. Häufig wird gar die empirisch festgestellte Geschlechterdifferenz als eine Art selbstevidente *Erklärung* für die Segregation herangezogen: Denzler u.a. beispielsweise konstatieren, dass Frauen wissenschaftliches Arbeiten weniger häufig als Motivation für ihre Studienwahl nennen, sei „nicht erstaunlich“. Und dass sich Abiturientinnen mit höherer Wahrscheinlichkeit für einen Lehrberuf entscheiden, sei angesichts der Feminisierung des Lehrberufs „kaum mehr eine Überraschung“ (2005, 580, 588).

Geschlecht und Geschlechterdifferenzen werden in diesen Untersuchungen somit häufig als *Ursache* für die Segregation verstanden; deren sozialisatorische Bedingtheit und gesellschaftliche Konstituiertheit bleiben dabei weitgehend ausgeblendet. Dieser ausschließliche Blick auf individuelle Präferenzen, welcher sowohl die populärmediale als auch weite Teile der wissenschaftlichen Diskussion außerhalb der Geschlechterforschung prägt, trägt nicht nur zu einer Essentialisierung und Natura-

lisierung von Geschlechterdifferenzen bei, sondern greift insgesamt zu kurz, um die Geschlechtersegregation in Ausbildung und Beruf zu erklären.

Institutionelle Mechanismen

Andere Studien lokalisieren die Gründe für die berufliche Segregation vor allem in institutionellen Mechanismen. Sie untersuchen, inwiefern Institutionen geschlechtsspezifische Unterschiede in den Ausbildungs- und Berufswegen voraussetzen, diese reproduzieren und ihrerseits weiter verstärken (Becker 2008; Born/Krüger 2001; Gottschall 2009; Wetterer 2002; Levy 1977). Besonders hervorzuheben sind hier die Arbeiten von Helga Krüger. Denn sie rekonstruiert, wie das Bildungssystem sowie Institutionen der beruflichen Ausbildung und des Arbeitsmarkts in ihren Funktionslogiken traditionell-bürgerliche Geschlechterverhältnisse unterstellen – und damit immer wieder herstellen. Sie evozieren nach Geschlecht verschiedene Normalbiografien, so Krüger, und setzen dabei immer schon eine geschlechtliche Arbeitsteilung voraus, welche Männern wie selbstverständlich die Zuständigkeit für die bezahlte Erwerbsarbeit, Frauen hingegen die Zuständigkeit für die unbezahlte Reproduktionsarbeit sowie die Position der diskontinuierlichen Zuverdienerin zuweist (Krüger 2001, 285).

Krüger demonstriert diese systemimmanente Herstellung von geschlechterdiffernten Biografien unter anderem an den unterschiedlichen Berufsbildungswegen von Frauen und Männern (siehe auch Berger/Kahlert 2005; Solga 2005; Trappe/Rosenfeld 2001). So beinhalten die Berufsbildungssysteme in den deutschsprachigen Ländern eine Zweiteilung, die in hohem Maße zur Geschlechtersegregation in den Ausbildungsverläufen der Jugendlichen beiträgt. Die vor allem in gewerblich-industriellen Wirtschaftssektoren verankerte Berufslehre war ursprünglich Männern vorbehalten. Für Frauen waren schulische Ausbildungsgänge vorgesehen, in denen sie nach wie vor übervertreten sind (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008; Ryser/von Erlach 2007). Diese Zweiteilung verstärkt die Stereotypisierung von Berufen als „typisch männlich“ oder „typisch weiblich“ und erschwert Personen des jeweils anderen Geschlechts den Zugang (Leemann/Keck 2005, 72f.). Entsprechend weisen Länder mit einem dualen Berufsbildungssystem wie die Schweiz oder Deutschland eine ausgeprägtere Geschlechtersegregation auf als jene mit primär schulischen Ausbildungswegen wie die USA und Kanada (Estévez-Abe 2005).

Neben diesen Spezifika des Berufsbildungssystems werden die Bedeutung von Institutionen wie die Ausgestaltung von Rekrutierungsprozessen und Arbeitsverhältnissen in Unternehmen (Imdorf 2004; Rothböck u.a. 1999, 483) untersucht oder die Auswirkungen des (Nicht-)Vorhandenseins und der Funktionsweise von familienbezogenen Einrichtungen und wohlfahrtsstaatlichen Leistungen. Diese gesellschaftlichen Infrastrukturen beeinflussen maßgeblich, welche Ausbildungen und Berufe mit Blick auf eine spätere Vereinbarkeit von Familie und Beruf als eher für Frauen oder für Männer geeignet gelten (Berger/Kahlert 2005; Buchmann/Charles 1995;

Estévez-Abe 2005). Auch hier weist der deutschsprachige Raum eine Reihe von Besonderheiten gegenüber anderen Ländern auf, u.a. das Fehlen von ausreichenden Kinderkrippen und Ganztagschulen.

Geschlechternormen und -stereotypen

Des Weiteren wird häufig auf normative Erwartungen, insbesondere auf Geschlechternormen und -vorstellungen, als Ursache für geschlechtsspezifische Ausbildungs- und Berufsverläufe verwiesen. Danach prägen Geschlechterstereotype bezüglich unterschiedlicher natürlicher Fähigkeiten und individueller Lebensziele von Männern und Frauen die Selbstbilder, Präferenzen und Aspirationen von jungen Erwachsenen ebenso wie die Erwartungen und Zuschreibungen von Eltern, Berufscoaches oder Arbeitgebenden (Buchmann/Kriesi 2009; Charles 2005, 25ff.; Cornelißen 2009; Imdorf 2004; Maihofer 2002, 2004; Ostendorf 2005). Bedeutsam erscheinen hier „Territorien“ (Hageman-White 1984) von Berufstätigkeiten – die Einordnung bestimmter Tätigkeiten als „männlich“ oder „weiblich“, die in die eigene Geschlechtsidentität übernommen werden (Krüger 2001, 264). Bereits kleine Kinder nennen „Traumberufe“, die den kulturell verankerten Geschlechterstereotypen entsprechen (Cornelißen/Gille 2005). Als Jugendliche befürchten Männer ein „Frauenberuf“ würde ihre Männlichkeit in Frage stellen, während Frauen zweifeln, ob sie den Anforderungen eines „Männerberufs“ gewachsen sind (Cornelißen 2009). Als junge Erwachsene antizipieren sie zudem in der Planung ihrer Erwerbsbiografien häufig bereits „ihre“ zukünftigen unterschiedlichen familiären Verpflichtungen (Schwiter 2011). Wie diese geschlechtsspezifischen Normen in der Sozialisation und in den Ausbildungs- und Berufsverläufen verinnerlicht werden und zu verschiedenen Zeitpunkten auf die Berufsfindungsprozesse einwirken, darüber ist jedoch noch wenig bekannt (Charles 2005, 26). Vor allem fehlen Längsschnittuntersuchungen, welche die Entwicklung der Berufsorientierungen von Jugendlichen über eine längere Zeitspanne hinweg verfolgen (Cornelißen/Gille 2005, 52).

Insgesamt macht schon dieser kurze Überblick über den gegenwärtigen Forschungsstand deutlich, welche Vielzahl an einzelnen Faktoren und Mechanismen auf subjektiver, institutioneller und (geschlechter-)normativer Ebene die Ausbildungs- und Berufsverläufe von Frauen und Männern prägen. Die gegenwärtige Herausforderung für die Geschlechterforschung besteht daher unserer Meinung nach darin, ein differenziertes Verständnis dafür zu entwickeln, wie diese verschiedenen Faktoren und Mechanismen über den gesamten Prozess einer Berufsfindung hinweg ineinandergreifen. Das heißt, es gilt, sowohl den *Prozess* möglichst als *Ganzes* in den Blick zu nehmen als auch die *Verschränkung* der verschiedenen geschlechtersegregierenden Mechanismen zu erfassen. So lassen sich möglicherweise genauere Ansatzpunkte finden, wie die Hartnäckigkeit der geschlechtsspezifischen Segregation nachhaltig überwunden werden könnte.

Bourdieu's Geschlechtshabitus

Um die *Verschrankung* der geschlechtersegregierenden Mechanismen erfassen zu können, greifen wir auf das Konzept des „Geschlechtshabitus“ von Pierre Bourdieu (2005) zurück (ausführlich hierzu Jäger u.a. 2011). Dies erscheint aus mehreren Gründen sinnvoll: Erstens ist die Herausbildung geschlechtlicher Habitus Bourdieu zufolge ein zentraler Mechanismus der Reproduktion der herrschenden patriarchalen heteronormativen Gesellschafts- und Geschlechterordnung. Er versteht sie als eine normative Anforderung an die Individuen, sich geschlechtlich zu differenzieren, sich einer unablässigen „Sozialisationsarbeit“ (Bourdieu 2005, 90) zu unterwerfen, einer konstanten Differenzierungsarbeit, „die sie dazu bringt, sich zu unterscheiden, indem sie sich vermännlichen und verweiblichen“ (Bourdieu 2005, 147). Um dem jeweiligen geschlechtlichen Ideal gerecht zu werden (was allerdings nie wirklich gelingt) müssen Männer und Frauen möglichst alles abspalten, was nicht gelebt werden kann, ohne das eigene Geschlecht und seine heterosexuelle Orientierung in Frage zu stellen (Bourdieu 2005, 45). Die bestehende Geschlechterordnung etabliert also nicht nur einen Unterschied zwischen dem Denk- und Udenkbaren, sondern auch zwischen dem für einen „Mann“ oder eine „Frau“, je nach gesellschaftlicher Lage (Klasse/Schicht, „Rasse“/Ethnizität, sexueller Orientierung) Normalen und Unnormalen, Lebbareren und Nicht-Lebbareren. Kurz: sie legt für „Männer“ und „Frauen“ den jeweiligen Rahmen ihrer intelligiblen geschlechtlichen Existenzweise fest. Den Habitus selbst verstehen wir mit Bourdieu als Inkorporierung vergeschlechtlichter Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata (Bourdieu 2005; Kraus/Gebauer 2002; Meuser 1998; Jäger u.a. 2011). Individuen treten danach bereits als immer schon Vergeschlechtlichte in Schule, Ausbildung und Beruf ein und ihr jeweiliger Geschlechtshabitus (der mal mehr mal weniger angepasst bzw. subversiv sein kann) prägt das, was als (genderspezifische) Ausbildungs- und Lebensoption wahrgenommen und angestrebt wird und „steuert“ somit typische Verläufe. Er bestimmt aber nicht nur in hohem Maße die Art und Weise mit, wie sich Individuen in Schule, Ausbildung und Beruf zurechtfinden und (inter-)agieren, sondern diese Lebensphasen stellen zugleich selbst wiederum *vergeschlechtlichte* und *vergeschlechtlichende* Prozesse dar. Das heißt, entsprechend den in ihnen vorhandenen vergeschlechtlichten Anforderungen können diese bei den einzelnen Individuen zu einer Verstärkung des eigenen Geschlechtshabitus führen, aber auch dazu, sich gemäß diesen Anpassungszwängen beispielsweise als „Frau“ vermehrt männlich vergeschlechtlichte Kompetenzen, Denk-, Gefühls- und Handlungsweisen anzueignen oder sich diesen Anforderungen dezidiert zu entziehen. Insgesamt sorgt die *Inkorporierung* der vergeschlechtlichten und vergeschlechtlichenden Dispositionen dafür, dass sich die Reproduktion der herrschenden Gesellschafts- und Geschlechterordnung auf einer vor allem *unbewussten* Ebene vollzieht. Außerdem verstärkt sie die Naturalisierung der Geschlechterdifferenz(en). Zweitens werden im Konzept des Geschlechtshabitus individuelle und strukturelle Aspekte als konstitutiv ineinander verwoben betrachtet und damit als sich wechselseitig konstituierende Elemente der herrschenden Gesellschafts- und Geschlech-

terordnung. So ist die Art, wie die Menschen in den gegenwärtigen westlichen Gesellschaften sich selbst und die Dinge in der Welt wahrnehmen und fühlen, wie sie denken und erkennen und nicht zuletzt wie sie handeln (z.B. in ihrer Berufsfindung), immer schon gemäß der patriarchalen heteronormativen Zweigeschlechterordnung vergeschlechtlicht; ebenso die soziale Welt, wie sich z.B. an der geschlechtlichen Segregation des Arbeitsmarktes oder des Bildungssystems zeigt.

Und nicht zuletzt ist nach Bourdieu drittens der Geschlechtshabitus in unseren Gesellschaften einer der wichtigsten Gründe für die Persistenz der geschlechtlichen Arbeitsteilung in Beruf und Familie. Aufgrund seiner Trägheit führen individuelle Erfahrungen nur sehr langsam zu veränderten Wahrnehmungs- und Handlungsdispositionen. Zudem ist die Überwindung der Geschlechterdifferenzierung und damit verbundenen Ungleichheiten weder durch eine bloße Veränderung des Bewusstseins der Akteure noch durch eine Veränderung gesellschaftlicher Strukturen und Institutionen zu erreichen. Im Gegenteil: Letztlich bedarf es der Aushebelung genau *der* gesellschaftlichen Mechanismen, die wesentlich zur Reproduktion der Geschlechtshabitus beitragen (vgl. hierzu ausführlich Jäger u.a. 2011).

Aus all diesen Gründen erlaubt es der Rückgriff auf Bourdieus Geschlechtshabitus also, die komplexen Mechanismen der beruflichen Geschlechtersegregation besser zu fassen. Wir sind uns bewusst, dass sein Ansatz eine gewisse Gefahr der Reifizierung von Geschlechterdifferenz(en) beinhaltet. Hierfür eine produktive theoretische und empirische Lösung zu finden, wird eine der Herausforderungen für unsere weitere Arbeit darstellen.

Der Rückgriff auf Bourdieus Habitusstheorie ist in der Geschlechterforschung nicht neu. Die bereits vorliegenden Arbeiten konzentrieren sich jedoch fast ausschließlich auf den Bereich der Hochschulen (Beaufaÿs 2003; Engler 2001; Kraiss 2008; Kraiss/Beaufaÿs 2005; Leemann 2002; Vogel 2009; Zimmer u.a. 2007). So gehen Kraiss und Beaufaÿs in ihrer Untersuchung den Ursachen für das „akademische Frauensterben“ nach. Sie zeigen, wie bedeutsam für die Anerkennung im wissenschaftlichen Feld die gelingende Herausbildung eines „Wissenschaftler-Habitus“ ist, welcher sich als spezifisch männlicher erweist (ähnlich auch Engler 2001). Empirische Arbeiten zur Relevanz des Geschlechtshabitus in nicht-akademischen Berufsfeldern existieren dagegen bislang kaum. Eine Ausnahme ist eine Studie von Imdorf (2006), in der aufgezeigt wird, wie Männer über habituelle Schließungsprozesse aus dem Beruf des medizinischen Praxisassistenten ausgeschlossen werden. Ebenfalls wurde bisher selten untersucht, wie Herkunftsressourcen, d.h. soziales, ökonomisches und kulturelles Kapital, nicht bloß schicht- sondern auch geschlechtsspezifisch unterschiedlich transferiert werden. Wie Hupka-Brunner u.a. (2011, 93) aufzeigen, erfolgt die Umsetzung der Kapitalien in Berufsbiographien unterschiedlich; junge Frauen profitieren beispielsweise stärker von einem hohen Bildungsstand ihrer Mütter als junge Männer.

Des Weiteren fokussieren vorliegende Studien fast ausnahmslos auf den Ausschluss von Frauen, insbesondere auch die zahlreichen Arbeiten zur Lebensplanung von Frauen (z.B. Geissler/Oechsle 1996; Keddi u.a. 1999; Lemmermoehle u.a. 2006).

Demgegenüber gehen wir davon aus, dass eine Erklärung der ausgeprägten Persistenz der geschlechtsspezifischen Segregation in Ausbildungs- und Berufsverläufen nur zu gewinnen ist, wenn die Auswirkungen der verschiedenen Mechanismen und Dimensionen auf *beide* Geschlechter analysiert werden und deren Zusammenwirken sichtbar wird.

Erste Thesen aus unserer empirischen Studie

Aus diesem Grund nehmen wir in unserer empirischen Studie „Wandel und Persistenz von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen“¹ Frauen und Männer gleichermaßen in den Blick. Außerdem haben wir – während in den bisherigen Forschungen meist nur einzelne biografische Phasen untersucht wurden – in unserem Projekt bewusst eine längsschnittliche Perspektive gewählt. Damit können wir zwar nicht die gesamte, aber doch eine recht lange und bedeutsame Lebensphase (von 16-26 Jahren) erfassen und zudem mehrere Übergänge in den Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener nachverfolgen. Die Kombination von quantitativen und qualitativen Analysen (zu Mixed-Methods-Designs siehe Bergman 2008) erlaubt uns, das vielschichtige Wechselspiel sowohl zwischen subjektiven Einschätzungen und Erfahrungen als auch institutionellen Mechanismen und strukturellen Gegebenheiten genauer zu rekonstruieren.² Mittels der qualitativen Kontrastierung geschlechtstypischer und -untypischer berufsbiografischer Verläufe soll darüber hinaus erkennbar werden, mit welchen Anforderungen und Normen sich die jungen Erwachsenen rückblickend konfrontiert sahen und wie diese dazu beitrugen, ihre Geschlechtshabitus zu verfestigen oder auch zu verändern.

Wie sich in den ersten Interviews bereits abzeichnet, werden die verschiedenen Mechanismen in ihrer Verschränkung in den biografischen Erzählungen in der Tat sehr gut sichtbar. So wird beispielsweise die zentrale Rolle der „Rückmeldungen“, die die jungen Erwachsenen im Verlauf ihres Ausbildungsweges erhalten, für die Berufsfindung deutlich. Mit dem Begriff der „Rückmeldungen“ wollen wir sowohl Lob bzw. Zurückweisungen erfassen als auch institutionelle Feedbacks, wie den Aufnahme- oder Ablehnungsbescheid einer Mittelschule, die (Nicht-)Zulassung zu einem Studienprogramm, Prüfungsnoten oder (ausbleibende) Stellenangebote. Wie sich in ersten quantitativen Auswertungen andeutet, werden in untypischen Verläufen mehr und gegebenenfalls andere (Kapital)Ressourcen benötigt als in typischen (vgl. Huber/Hupka 2011). Dies zeichnet sich in unseren qualitativen Interviews ebenfalls ab. So können junge Erwachsene anscheinend insbesondere dann erfolgreich in einem geschlechts*untypischen* Beruf Fuß fassen, wenn sie durch die erhaltenen „Rückmeldungen“ in ihrer beruflichen Identität bestärkt werden. Dieses positive Feedback erlaubt es ihnen, auch in geschlechts*untypischen* Berufen das Gefühl zu entwickeln, in ihren Arbeitskontext zu „passen“, in ihrem Beruf als Elektrikerin, Kapitänin, Krankenpfleger oder Kinderbetreuer „am richtigen Platz“ zu sein. Dieses Selbstverständnis versuchen wir in Anlehnung an Bourdieu mit dem Begriff der „habituellen Sicherheit“ zu fassen. Wir möchten dies abschließend kurz am Beispiel einer jungen

Frau verdeutlichen, die zunächst Tiercoiffeuse werden möchte und nun Betriebswirtschaftlerin geworden ist.

Die Befragte erzählt, sie habe in ihrem Elternhaus bereits früh gelernt, hohe Ansprüche an sich selbst zu stellen. In den Rückmeldungen von ihren Eltern wurden niedrigqualifizierte Berufswünsche eher negativ kommentiert und Aspirationen auf hochqualifizierte Berufe bestärkt: „Ich wollte mal Tiercoiffeuse werden (...). Die hat mir meine Mami ausgedreht. Sie hatte das Gefühl, ich sei für Höheres bestimmt als Tiere zu frisieren (...). Lieber Chef als Knecht. Und gerade diese Einstellung ist sehr von meinen Eltern her gekommen. Sie haben schon immer gesagt: erst versuchst du mal die Sterne herunterzuholen, bevor du dich in einer Ecke irgendwo abgibst.“ Infolgedessen wandelt sich ihr Berufswunsch von Tiercoiffeuse zu Tierärztin. Die Eltern vermitteln ihr die Grundeinstellung: „alles ist möglich – probier nur“. Auch in der Institution Schule erfährt sie, dass ihre hohen Aspirationen gerechtfertigt sind. Sie erzählt: „es hat sich früh herausgestellt (...), dass ich gut bin in der Schule (...) und ich immer gute Noten hatte“ und: „ich wurde immer gerne an meiner Leistung gemessen – wahrscheinlich auch, weil ich gut war.“ Diese fortlaufenden positiven Rückmeldungen schaffen eine „habituelle Sicherheit“ in der eigenen Leistungsfähigkeit und ein Selbstvertrauen, welches im weiteren Verlauf möglicherweise dazu beiträgt, ihre Berufsfindung nicht mehr auf typische Frauenberufe zu beschränken. Sie berichtet weiter, wie sie von ihrem Mädchentraum „Tiere retten, Tieren helfen“ und dem damit verbundenen „romantischen Bild vom Helfer“ abkommt und das Männerfach Wirtschaft für sich entdeckt: „Da habe ich einfach gemerkt, ich kann’s! Ich jongliere gerne mit Zahlen.“ Uns scheint entscheidend, dass sie in diesem Prozess der Umorientierung von einem frauen- in ein männerdominiertes Berufsfeld auf Lehrpersonen und institutionelle Settings trifft, die sie darin bestärken. Vom Gymnasium erhält sie den Aufnahmebescheid und ihr dortiger Mathematiklehrer vermittelt ihr von Anfang an: „Mathe ist keine Kunst, da musst du ein wenig üben, und dann kommt das“. Sie erzählt, er hätte sie „ein wenig aus dieser Angst rausgeholt“ und illustriert, wie sie durch diese positiven Rückmeldungen geschlechternormative Vorurteile und stereotype Vorstellungen bezüglich Geschlecht und mathematischen Fähigkeiten überwinden konnte. Ihre Schule bietet ihr dann die Möglichkeit an, in die Vertiefungsklasse mit Fokus Wirtschaft zu wechseln. Dort findet sie einen institutionellen Rahmen vor, in dem sie sich ausgesprochen wohl fühlt. Am Ende des Gymnasiums hat sich daraus eine „habituelle Sicherheit“ entwickelt. Sie hat Vertrauen in ihre eigene Leistung gewonnen und ist überzeugt, Wirtschaft sei genau ihre Sache. So schreibt sie sich für ein Wirtschaftsstudium ein.

An der Universität bleiben die bestärkenden Rückmeldungen jedoch plötzlich aus. Durch eine Reihe von negativen Feedbacks wird ihr Selbstverständnis wieder erschüttert. Sie vermisst die Unterstützung von Seiten der Lehrpersonen und fragt sich: „einen Vorlesungssaal jeden Tag von fünf- bis siebenhundert Leuten (...) unheimlich arrogante Dozenten (...) keinen Kontakt zu Dozierenden (...) ist das wirklich, was du willst?“. Im großen Hörsaal das Mikrophon zu verlangen, um ihre Meinung kund

zu tun, empfindet sie als eine Art der Selbstinszenierung, die ihr nicht liege: „700 Leute im Saal und wenn das Mikrophon bei dir hinten ist, bricht weiß nicht was für eine Lautstärke aus also und dann die, die irgendwie das Gefühl hat, sie müsse da aufstehen und ihren Kopf durchsetzen, wär ich dann auch nicht“.

Außerdem bleiben die Leistungsbewertungen hinter ihren hohen Erwartungen zurück: „meine Noten waren (...) nicht dort, wo ich sie erwartet hätte“, „Noten, die einfach nicht dem entsprochen haben, von denen ich das Gefühl gehabt hätte, dass ich sie verdient hätte“. Interessanterweise beginnt sie jedoch nicht an ihrer eigenen Leistung zu zweifeln; sie fühlt sich vielmehr falsch beurteilt und lastet es der Institution an, ihre Kompetenzen nicht angemessen zu würdigen.

Aufgrund dieser Erfahrungen bricht sie das Universitätsstudium ab und nimmt eine Auszeit, um ihre berufliche Zukunft grundlegend zu überdenken. Ihre beiden Brüder und weitere Freunde bestärken sie in der Absicht, beim Wirtschaftsstudium zu bleiben. Diese Bestätigung, die sie gerade von ihrem männlichen Umfeld erhält, scheint für sie sehr wichtig gewesen zu sein, die geschlechtsuntypische berufliche Orientierung beizubehalten. Sie bleibt daraufhin ihrem Fach treu und nimmt einen zweiten Anlauf an einer Fachhochschule. Den Zulassungsbescheid durch die Institution und die nun wieder eintreffenden positiven Feedbacks wertet sie als Bekräftigung ihrer Absicht, den Fokus Wirtschaft beizubehalten. „Die Dozenten haben sich gefreut, wenn man sich engagierte (...) die ganze Dynamik (...) hat mir einfach viel mehr entsprochen“, resümiert sie die Situation am neuen Ort. In ihrem Unbehagen gegenüber der Selbstinszenierung vor großem Publikum an der Uni und ihrem guten Gefühl in der kleinen Seminargruppe der Fachhochschule werden unserer Ansicht nach die inkorporierten, vergeschlechtlichten Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata sichtbar, welche Bourdieu mit dem Geschlechtshabitus fasst. Das selbstbewusste, raumgreifende Auftreten vor großen Gruppen gilt als männlich, die soziale Interaktion in der vertrauten Kleingruppe ist eher weiblich konnotiert. Ihr Geschlechtshabitus erschwert es der Befragten folglich, sich im anonymen Universitätskontext passend zu fühlen und erleichtert es ihr sich in kleineren Gruppen einzubringen.

Im eher familiären Setting der Fachhochschule kehrt ihre „habituelle Sicherheit“ zurück, ihre berufliche Identität festigt sich und sie macht den Abschluss in BWL. Weiter bestärkt wird sie durch zahlreiche Unternehmen, die ihr Türen in den Arbeitsmarkt öffnen: „ich war plötzlich in der schönen Situation, dass ich gleich vier Jobangebote hatte.“ Ihre Überzeugung, im richtigen Tätigkeitsfeld angelangt zu sein, zeigt sich in den Schilderungen über ihre gegenwärtige Arbeitgeberin: „so wie sie angekündigt haben, sind sie froh, dass sie einen BWLer gefischt haben“ und: „Ich bin einfach die Betriebswirtschaftlerin, die ihnen (...) das Wissen reinbringt. Genau die Rolle, die ich eigentlich auch spielen möchte. (...) Ich lebe mich im Moment eigentlich in vollen Zügen aus dort“. Die Verwendung der männlichen Form „BWLer“ verweist einerseits auf die männliche Konnotation ihres Berufs. Ihr anschließendes Statement „Ich bin einfach die Betriebswirtschaftlerin“ zeigt aber andererseits, dass sie sich diesen Beruf zu Eigen gemacht hat.

Fazit

Das Beispiel illustriert, wie die Herausbildung vergeschlechtlichter biografischer Verläufe junger Erwachsener durch eine Vielzahl an signifikanten Personen, Institutionen und Geschlechternormen geprägt wird – hier in einer Art und Weise die (geschlechts-)typische Normierungen transzendiert. Darin wird deutlich, wie (positive) „Rückmeldungen“ von Personen und Institutionen es einer jungen Person ermöglichen, sich in einer Berufssituation passend zu fühlen und eine berufliche Identität zu entwickeln. Eine Kumulation negativer „Rückmeldungen“ hingegen kann umgekehrt zu einem grundsätzlichen Infragestellen des eingeschlagenen Berufsweges führen. Insbesondere bei unseren Befragten in geschlechtsuntypischen Berufsfeldern finden wir – wie am vorangehenden Beispiel illustriert – auffällig viele Erzählpassagen mit solchen Bestärkungen. Wir gehen deshalb davon aus, dass möglicherweise genau dieses Zusammenwirken von Positivfeedbacks durch relevante Personen und Institutionen für die Ausbildung einer „habituellen Sicherheit“ in einem geschlechtsuntypischen Berufsfeld von entscheidender Bedeutung ist.

Die bisherigen Auswertungen der Erzählungen bestätigen zudem unsere Hypothese, wonach sich nicht ein einzelner Einflussfaktor und auch kein punktueller Entscheidungsmoment als letztlich *alleinverantwortlich* identifizieren lassen. Es scheint vielmehr genau die *komplexe Verschränkung* verschiedener Faktoren und Mechanismen zu sein, welche für den berufsbiografischen Verlauf einer Person maßgeblich ist. So fließen die verschiedenen Erfahrungen ineinander, verstärken sich gegenseitig oder aber konterkarieren sich auch (wie sich am Fallbeispiel bereits zeigte). Sie treten in bestimmten Lebensphasen in den Vordergrund und werden später wieder von anderen abgelöst. Zudem erweisen sich – das wird ebenfalls bereits erkennbar – die verschiedenen Einflussfaktoren je nach sozialem Kontext und je nach Person als unterschiedlich relevant.

Und nicht zuletzt wird in den Erzählungen der jungen Erwachsenen sichtbar, wie stark nach wie vor – entgegen der häufig suggerierten freien Wahl – die bestehenden Bildungsinstitutionen und herrschenden Geschlechternormen die jeweiligen Berufsbiografien beeinflussen. Es ist daher aus unserer Sicht zentral, konkret nachvollziehbar zu machen, dass Berufsbiografien keineswegs das Ergebnis individueller freier Wahl sind, sondern Resultat eines langfristigen, sehr komplexen Prozesses, der bereits in frühester Kindheit beginnt. Nur so lässt sich die Berufsfindung von einer (neoliberal verstärkten) individualisierten Perspektive lösen und als ein *gesellschaftliches* und damit historisch kontingentes Phänomen verstehen.

Die zentrale Herausforderung für die Geschlechterforschung besteht also darin, nicht nur die Logiken und Muster des Zusammenspiels der verschiedenen Mechanismen genauer zu bestimmen, sondern auch Ansatzpunkte auszumachen für eine grundlegende Überwindung der gegenwärtigen (Re-)Produktionsmechanismen der geschlechtsspezifischen Segregation in Ausbildungs- und Berufsverläufen.

Anmerkungen

- 1 Unser Projekt „Wandel und Persistenz von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen“ (2010-2013) ist Teil des Nationalen Forschungsprogramms 60 des Schweizerischen Nationalfonds und wird vom Zentrum Gender Studies und dem Institut für Soziologie der Universität Basel (Leitung: Andrea Maihofer, Manfred Max Bergman und Sandra Hupka-Brunner) durchgeführt; siehe: www.nfp60.ch/D/projekte/bildung_karriere/geschlechterungleichheiten_ausbildung_beruf/Seiten/default.aspx
- 2 Für die quantitativen Analysen können wir auf die Daten der repräsentativen Schweizerischen Längsschnittstudie TREE (www.tree-ch.ch) zurückgreifen, welche die Ausbildungs- und Erwerbsverläufe Jugendlicher dokumentiert. Die TREE-Stichprobe umfasst rund 6000 Jugendliche, die im Jahr 2000 am Projekt PISA (Programme for International Student Assessment) teilnahmen und im selben Jahr aus der obligatorischen Schulpflicht entlassen wurden (Durchschnittsalter 16 Jahre). Bislang erfolgten acht jährliche Nachbefragungen, die letzte im Jahr 2010. Die Stichprobe ist national und sprachregional repräsentativ. Aus diesem umfassenden Datensatz wählen wir ein qualitatives Sample von insgesamt 30 InterviewpartnerInnen (15 Frauen, 15 Männer) aus, die heute entweder in geschlechtstypischen oder -untypischen Berufsfeldern tätig sind. Geschlechtstypisch fassen wir empirisch, d.h. wir verstehen darunter Berufe, in denen mehr als 70% der darin Tätigen einem Geschlecht angehören. Mit diesen 30 Männern und Frauen führen wir teilnarrative berufsbiografische Interviews zu ihrem bisherigem Ausbildungs- und Berufsverlauf.

Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hg.), 2008: Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Bielefeld.

Beaufäjs, Sandra, 2003: Wie werden Wissenschaftler gemacht? Bielefeld.

Becker, Rolf (Hg.), 2008: Bildung als Privileg. Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit. Wiesbaden.

Berger, Peter A./**Kahlert**, Heike (Hg.), 2005: Institutionalisierte Ungleichheiten. Wie das Bildungswesen Chancen blockiert. Weinheim, München.

Bergman, M. Max, 2008: Advances in Mixed Methods Reserach. Thousand Oaks, CA.

BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.), 2008: Berufsbildungsbericht 2008. Bielefeld.

Born, Claudia/**Krüger**, Helga, 2001: Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime. Weinheim, München.

Bourdieu, Pierre, 2005: Die männliche Herrschaft. Frankfurt/M.

Buchmann, Marlis/**Charles**, Maria, 1995: Organizational and Instiitutional Factors in the Process of Gender Stratification: Comparing Social Arrangements in Six European Countries. In: International Journal of Sociology. 25 (2), 66-95.

Buchmann, Marlis/**Kriesi**, Irene, 2009: Escaping the Gender Trap. Young Women's Transition into Non-Traditional Occupations. In: Schoon, Ingrid/Silbereisen, Rainer (Hg.): Transition from School to Work. Cambridge, New York.

Charles, Maria, 2005: Entwicklung der beruflichen Segregation nach Geschlecht und nach Staatsangehörigkeit in der Schweiz, 1970–2000. Neuchâtel.

Charles, Maria/**Grusky**, David B., 2004: Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men. Stanford.

Cornelißen, Waltraud, 2009: Die Relevanz von Geschlechterstereotypen für Berufswahlentscheidungen – eine Herausforderung für die Gleichstellungspolitik. In: Baer, Susanne u.a. (Hg.):

Schubladen, Schablonen, Schema F – Stereotype als Herausforderung für Gleichstellungspolitik. Bielefeld.

Cornelißen, Waltraud/**Gille**, Martina, 2005: Lebenswünsche junger Menschen und die Bedeutung geschlechterstereotyper Muster. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien. 23 (4), 52-67.

Denzler, Stefan/**Fiechter**, Ursula/**Wolter**, Stefan C., 2005: Die Lehrkräfte von morgen. Eine empirische Untersuchung der Bestimmungsfaktoren des Berufswunsches bei bernischen Gymnasiasten. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft. 8 (4), 576-594.

Eglin-Chappuis, Noëmi, 2007: Studienfachwahl und Fächerwechsel. Eine Untersuchung des Wahlprozesses im Übergang von Gymnasium an die Hochschule. Bern.

Engler, Steffani, 2001: In Einsamkeit und Freiheit? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz.

Estévez-Abe, Margarita, 2005: Gender Bias in Skills and Social Policies: The Varieties of Capitalism Perspective on Sex Segregation. In: Social Politics. 12 (2), 180-215.

Geissler, Birgit/**Oechsle**, Mechthild, 1996: Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe. Weinheim.

Gottschall, Karin, 2009: Arbeitsmärkte und Geschlechterungleichheit – Forschungstraditionen und internationaler Vergleich. In: Aulenbacher, Brigitte/Wetterer, Angelika (Hg.): Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Münster, 120-137.

Hageman-White, Carol, 1984: Sozialisation. Weiblich-männlich? Opladen.

Hupka-Brunner, Sandra/**Samuel**, Robin/**Huber**, Evéline/**Bergman**, Manfred Max, 2011: Geschlechterungleichheiten im intergenerationalen Bildungstransfer in der Schweiz. In: Hadjar, Andreas (Hg.): Geschlechtsspezifische Bildungsungleichheiten. Wiesbaden, 77-97.

Huber, Evéline/**Hupka-Brunner**, Sandra, 2011: Typische und untypische Ausbildungs- und Berufsverläufe von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. In Bearbeitung.

Imdorf, Christian, 2004: Geschlechtsspezifische Selektion bei der Ausbildungsplatzvergabe. In: Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten, SKGB (Hg.): Achtung Gender: Ausbildungsverhalten von Mädchen und jungen Frauen. Trends und Tipps. Zürich.

Imdorf, Christian, 2006: Der zudienende Praxisassistent Bedrohungsszenarien aus Arzt- und Zahnarztpraxen. Workshopbeitrag anlässlich der Internationalen Tagung. Paradoxien in den Geschlechterverhältnissen? Bern.

Jäger, Ullé/**König**, Tomke/**Maihofer**, Andrea, 2011 (i. E.): Pierre Bourdieu: Die Theorie männlicher Herrschaft als Schlussstein einer Gesellschaftstheorie. In: Kahlert, Heike/Weinbach, Christine (Hg.): Zeitgenössische Gesellschaftstheorien und Genderforschung. Einladung zum Dialog. Opladen.

Keddi, Barbara/**Pfeil**, Patricia/**Strehmel**, Petra/**Wittmann**, Svendy, 1999: Lebensthemen junger Frauen. Die andere Vielfalt weiblicher Lebensentwürfe. Opladen.

Krais, Beate, 2008: Wissenschaft als Lebensform: die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren. In: Haffner, Yvonne (Hg.): Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufen. Frankfurt/M.

Krais, Beate/**Gebauer**, Gunter, 2002: Habitus. Bielefeld.

Krais, Beate/**Beaufaÿs**, Sandra, 2005: Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung: Verborgene Mechanismen der Macht. In: Vogel, Ulrike (Hg.): Was ist männlich, was ist weiblich? Aktuelles zur Geschlechterforschung in den Sozialwissenschaften. Bielefeld, 135-151.

Krüger, Helga, 2001: Geschlecht, Territorien, Institutionen. Beitrag zu einer Soziologie der Lebenslauf-Relationalität. In: Born, Claudia/Krüger, Helga (Hg.): Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime. Weinheim, München, 257-299.

Leemann, Regula Julia, 2002: Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Chur, Zürich.

- Leemann, Regula Julia/Keck, Andrea**, 2005: Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht. Neuchâtel.
- Lemmermoehle, Doris/Grosse, Stefanie/Schellack, Antje/Putschbach, Renate**, 2006: Passagen und Passantinnen. Biografisches Lernen junger Frauen. Eine Laengsschnittstudie. Münster.
- Levy, René**, 1977: Der Lebenslauf als Statusbiografie. Die weibliche Normalbiografie in makrosoziologischer Perspektive. Stuttgart.
- Levy, René/Joye, Dominique/Guye, Olivier/Kaufmann, Vincent**, 1998: Alle gleich? Soziale Schichtung, Verhalten und Wahrnehmung. Zürich.
- Maihofer, Andrea**, 2002: Geschlecht und Sozialisation. In: Erwägen Wissen Ethik. 13 (1), 13-26.
- Maihofer, Andrea**, 2004: Geschlecht als soziale Konstruktion – eine Zwischenbetrachtung. In: Helduser, Ute u.a. (Hg.): Under Construction? Konstruktivistische Perspektiven in feministischer Theorie und Forschungspraxis. Frankfurt/M., New York, 33-43.
- Meuser, Michael**, 1998: Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster. Opladen.
- Ostendorf, Helga**, 2005: Steuerung des Geschlechterverhältnisses durch eine politische Institution. Die Mädchenpolitik der Berufsberatung. Opladen.
- Rothböck, Sandra/Sacchi, Stefan/Buchmann, Marlis**, 1999: Die Rekrutierung der politischen, wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Eliten in der Schweiz. Eine explorative Studie. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie. 25 (3), 459-496.
- Ryser, Mirjam/von Erlach, Emanuel**, 2007: Bildungsmosaik Schweiz. Neuchâtel.
- Schwiter, Karin**, 2011: Lebensentwürfe. Junge Erwachsene im Spannungsfeld zwischen Individualisierung und Geschlechternormen. Frankfurt/M.
- Solga, Heike**, 2005: Meritokratie – die moderne Legitimation ungleicher Bildungschancen. In: Berger, Peter A./Kahlert, Heike (Hg.): Institutionalisierte Ungleichheiten. Wie das Bildungswesen Chancen blockiert. Weinheim, München, 19-38.
- Teubner, Ulrike**, 2010: Beruf. Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden, 499-506.
- Trappe, Heike/Rosenfeld, Rachel A.**, 2001: Geschlechtsspezifische Segregation in der DDR und der BRD. In: Heintz, Bettina (Hg.): Geschlechtersoziologie. Köln, 152-181.
- Vogel, Ulrike**, 2009: Zur Doppelbödigkeit des sozialen Feldes nach Bourdieu. In: GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur, Gesellschaft. 1 (1), 46-58.
- Wetterer, Angelika**, 2002: Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work“ in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz.
- Zimmer, Annette/Krimmer, Holger/Stallmann, Freia**, 2007: Frauen an Hochschulen. Winners among Losers. Opladen.