

EDITORIAL

ZEITSCHRIFT FÜR BERUFS- UND WIRTSCHAFTSPÄDAGOGIK 117, 2021/4, 525–530

DOI 10.25162/ZBW-2021-0021

HUBERT ERTL

Genderungleichheiten in der Arbeitswelt – eine Herausforderung für die Berufsbildung

Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt und deren Auswirkungen

Die Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben ist in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen. Der steigende Anteil von Frauen bei den Erwerbstätigen betrifft jedoch nicht den Arbeitsmarkt als Ganzes, sondern ist auf bestimmte Berufsbereiche konzentriert. So hat die höhere Erwerbsquote nicht dazu geführt, dass es in Berufen eine gleichmäßigere Mischung zwischen Frauen und Männern gibt.

Gleichzeitig ist festzustellen, dass es eine deutliche Lücke in der Entlohnung von Frauen und Männern im Erwerbsgeschehen gibt, und dass diese in den letzten fünfzehn Jahren nicht geringer geworden ist, obwohl im selben Zeitraum die schulischen Abschlüsse junger Frauen die von jungen Männern deutlich überflügeln. Anhand der Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung von 2018 lässt sich zeigen, dass weibliche Absolventen der beruflichen Ausbildung signifikant weniger verdienen als männliche. Dieser Unterschied ändert sich nicht wesentlich, wenn die Einkommensprämien von beruflich höher Qualifizierten und von Absolventen beruflicher Erstausbildung gegenübergestellt werden (HALL, 2021).

Die Tatsache, dass Frauen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer hängt u. a. damit zusammen, dass die Berufswelt in vielen Bereichen durch Geschlechtersegregation gekennzeichnet ist, d. h. Berufe weisen entweder einen sehr hohen Frauen- oder Männeranteil auf. Die zu beobachtenden Muster erwiesen sich in der Vergangenheit als weitgehend stabil (ACHATZ, 2018).

In der Forschung wurden verschiedene Thesen entwickelt, um den Zusammenhang zwischen beruflicher Geschlechtersegregation und unterschiedlichen Durchschnittseinkommen zu erklären. Ergebnisse umfangreicher Untersuchungen weisen darauf hin, dass sich Frauen tendenziell häufiger als Männer für Berufe entscheiden, die unterdurchschnittlich entlohnt werden. Gleichzeitig lässt sich aber zeigen, dass Beschäftigte in Berufen weniger gut bezahlt werden, sobald sich mehr Frauen dazu entschließen, in diesen Berufen tätig zu werden (Entwertungsthese) (vgl. HAUSMANN et al., 2015). Letztendlich kann keine der beiden Hauptthesen eindeutig und eingrenzbar bestätigt werden.

This material is under copyright. Any use outside of the narrow boundaries of copyright law is illegal and may be prosecuted.

This applies in particular to copies, translations, microfilming as well as storage and processing in electronic systems.

© Franz Steiner Verlag, Stuttgart 2022

Ähnlich komplex und multidirektional ist der Zusammenhang zwischen der Beschäftigung von Frauen und der Bezahlung von Teilzeittätigkeiten. Zweifellos gehen Frauen vermehrt einer Teilzeitbeschäftigung nach. Noch nicht eindeutig geklärt werden konnte dagegen, ob Berufe vermehrt von Frauen ergriffen werden, die die Möglichkeit bieten in Teilzeit zu arbeiten oder ob die Teilzeitquote in Berufen steigt, sobald diese von mehr Frauen nachgefragt werden (ALTHABER/LEUZE, 2020).

Dies sind Beispiele dafür, dass die Richtung von Kausalitäten auch durch langfristig angelegte Forschungsbemühungen nur schwer herzustellen ist. Daraus ergibt sich auch die Schwierigkeit, effiziente Maßnahmen für den Abbau des Gender-Pay-Gaps zu entwickeln und zielgerichtet zur Anwendung zu bringen. Festzustehen scheint lediglich, dass es komplexe Zusammenhänge zwischen beruflicher Geschlechtersegregation, Teilzeitarbeit und Entlohnung von Arbeit gibt.

Ein Ansatz, wie die Forschung diese Komplexität aufzulösen versucht, ist die Analyse von Tätigkeiten innerhalb von Berufen. Diesem Ansatz folgend kann gezeigt werden, dass interaktive Routinetätigkeiten wie Beraten und Verkaufen weniger gut bezahlt werden als höher qualifizierte interaktive Tätigkeiten wie Führen und Managen. Während Frauen vermehrt Tätigkeiten der ersten Kategorie ausführen, finden sich Männer eher in der zweiten Kategorie wieder (BÄCHMANN et al., under review).

Zudem wurde in der Vergangenheit häufig das Arbeitslosigkeitsrisiko zwischen den Geschlechtern und die Rückkehr aus der Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarkt untersucht. Hier ist seit Beginn der 2000er Jahre eine Umkehrung der historisch höheren Quoten von Frauen zu beobachten. Erklärungsansätze für die seitdem im Durchschnitt niedrigere Frauenarbeitslosigkeit gehen vor allem in Richtung beruflicher Schließung. Danach arbeiten Frauen eher in Berufen, die eine spezielle berufliche Qualifikation voraussetzen, die wiederum die Wahrscheinlichkeit vermindert, durch Unqualifizierte oder anders Qualifizierte verdrängt zu werden. Nicht geklärt ist dagegen, ob diese berufliche Schließung und die damit einhergehende Arbeitsplatzsicherheit nicht mit ungewollter Teilzeitarbeit oder niedrigere Entlohnung bezahlt wird (vgl. STRAUSS/HILLMERT, 2011, HÄGGLUND/BÄCHMANN, 2017).

Untersuchungen zu weiteren nicht-monetären Arbeitsmarktsituationen, wie z. B. die Wiederaufnahme beruflicher Tätigkeit nach einer Unterbrechung durch Arbeitslosigkeit oder Elternezit, weisen auf schlechtere Bedingungen für Frauen hin. Dies hängt zudem von den Berufen ab, in denen die Frauen meist tätig sind und auf den Tätigkeiten innerhalb der Berufe, die sie im Vorfeld ausgeführt hatten.

Somit hat die berufliche Geschlechtersegregation auf dem deutschen Arbeitsmarkt weitreichende Folgen für Karrierechancen und -verläufe. Die Segregationsmuster wiederum reproduzieren sich und führen letztlich zu Geschlechterungleichheit und Benachteiligung. Dies scheint nur behebbar zu sein, wenn Geschlechterstereotypen bei der Berufswahl aufgebrochen werden. Der meist überschaubare Erfolg zahlreicher Initiativen und Programme der letzten Jahre weist auf die Relevanz der Berufsbildung für das Aufbrechen der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt hin.

Gendergerechtigkeit und Berufsbildung

Im Bereich der dualen Berufsausbildung nach BBiG und HWO ist seit Jahren beobachtbar, dass der Anteil der weiblichen Auszubildenden rückläufig ist. Wurden 2012 noch 40,7 % der neuen Ausbildungsverträge mit Frauen abgeschlossen, waren es 2020 nur noch 36,4 %. Insgesamt lässt sich dieser Trend bereits in den 1990er Jahren zeigen (BIBB, 2021, 37 und 95).

Obwohl sich vielfältige Gründe für den Rückgang des weiblichen Anteils in der dualen Ausbildung finden lassen (vgl. DIONISIUS et al., 2018) und sich eine verstärkte Orientierung von Frauen hin zu beruflicher Ausbildung außerhalb des dualen Systems (z. B. in Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufen) feststellen lässt, scheint die Attraktivität von Berufsbildungsangeboten für Frauen ein zunehmendes Problem dazustellen. Dabei kann einer qualifizierten Ausbildung in Bezug auf geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden eine reduzierende Rolle zugeschrieben werden. So verringert sich der Gender-Pay-Gap für Frauen mit Berufsausbildung im Vergleich zum Durchschnitt aller Erwerbstätigen, ohne dass sich der Einkommensunterschied in diesem Qualifikationssegment ganz auflösen würde.

Die für die Arbeitswelt insgesamt kennzeichnende Geschlechtersegregation hat ihren Ursprung bereits auf dem Ausbildungsmarkt: Während Frauen z. B. im Zuständigkeitsbereich Hauswirtschaft mit 87 % der neuen Ausbildungsverträge in 2020 dominieren, spielen sie im Bereich des Handwerkes mit 19 % eine untergeordnete Rolle (BIBB, 2021, 37). Generell betrachtet sind die geschlechterspezifischen Beteiligungsraten in Produktionsberufen diametral unterschiedlich, während sie sich in Dienstleistungsberufen in den letzten Jahren ähnlich verteilt darstellen (KROLL, 2021, 111). Die Wahl von Ausbildungsberufen folgt also noch weitgehend geschlechtertypischen Mustern, auch wenn sich diese in den letzten Jahren abgeschwächt haben. So wählen heute mehr junge Männer Ausbildungsberufe, in denen Frauen über 80 % der Auszubildenden ausmachen; ihr Anteil stieg von 8,1 % in 1993 auf 16,3 % in 2019. Für beide Geschlechter gilt die Fokussierung auf wenige Ausbildungsberufe im dualen System, wenn auch für Frauen in einem noch größeren Ausmaß als für Männer. So verteilen sich 2019 über die Hälfte der weiblichen Auszubildenden auf nur neun Berufe, während bei Männern die Zahl bei 16 Ausbildungsberufen liegt (KROLL, 2021).

Jenseits der beruflichen Erstausbildung zeigt sich, dass die Beteiligungsrate von Frauen im Bereich der beruflichen Fortbildung deutlich hinter der von Männern liegt (SOLGA/PFAHL, 2009). Dies ist vor allem im sogenannten MINT-Bereich der Fall (KRÄMER, 2021; CONEIN et al., 2020) und hat zur Folge, dass sich geschlechterspezifische Karriereverläufe ergeben.



Frauen in technischen Berufen – die Bedeutung früh einsetzender Berufsorientierung

Empirische Untersuchungen zeigen, dass Kindheitsaktivitäten Einfluss auf die Art der gewählten Ausbildungsberufe haben. So erhöht die Häufigkeit des Spielens mit Baukästen und Bausätzen in der Kindheit signifikant die Wahrscheinlichkeit, dass sich Jugendliche für technische Ausbildungsberufe entscheiden. Dies trifft sowohl für junge Männer als auch für junge Frauen zu. Ein ähnlich starker Zusammenhang lässt sich zwischen der Beteiligung an häuslichen Reparaturen im Kindesalter und der Wahl einer technischen Ausbildung herstellen (DORNMAYR, 2021).

Als ein Ansatzpunkt für eine Veränderung der Berufswahl in Richtung technischer Berufe wäre hieraus, frühe praktische Erfahrungen im technischen und handwerklichen Bereich zu ermöglichen. Diese müssten sowohl im privaten Umfeld als auch in frühkindlichen und schulischen Bildungseinrichtungen gestärkt werden. Maßnahmen der Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen, wie sie in den letzten Jahren in allen Bundesländern eingeführt wurden, sollten früher ansetzen als dies im Moment der Fall ist.

Besonders im Blickpunkt steht der Anteil von Frauen in MINT-Berufen, der seit Jahren stabil auf einem niedrigen Niveau liegt (11,2 % in 2019, BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, 2019). In der politischen Debatte wird dieser niedrige Anteil u. a. problematisiert, weil gerade in diesen Berufen ein bedenklicher Mangel an Fachkräften zu verzeichnen ist (BUSSMANN, 2015). Auch in diesem Bereich zeigt sich, dass vielfältige Initiativen in der Vergangenheit nur begrenzte Erfolge erbringen konnten.

In der psychologischen Forschung wird das Alter, in dem viele Jugendliche erste berufsrelevante Entscheidungen treffen, häufig mit einem gesteigerten Bedürfnis der Gruppenzugehörigkeit charakterisiert (z. B. GOTTFREDSON, 1981; ERIKSON, 1968). Dies ist ein Faktor, der für die Wahl geschlechtertypischer Ausbildungswege und -berufe eine wichtige Rolle spielt. Auch im Laufe der Ausbildung hat die Geschlechterspezifik in Ausbildungsberufen bedeutende Auswirkungen. So liegt die Vertragslösungsquote von Männern in von Frauen dominierten Ausbildungsberufen deutlich über dem Durchschnitt (ROHRBACH-SCHMIDT/UHLY, 2015). In Betrieben müssen die Ausbildungsbedingungen so gestaltet werden, dass geschlechtsuntypische Berufswahl nicht zum Nachteil der Auszubildenden gerät. Zudem kommt der Gestaltung und Ausstattung von Arbeitsplätzen eine hohe Bedeutung zu (SCHAD-DANKWART et al., 2021).

Die Untersuchung geschlechtsuntypischer Berufswahl anhand von Frauen in MINT-Berufen hat gezeigt, dass insbesondere praktischen Erfahrungen in Form von betrieblichen Praktika und Schnuppertagen eine wichtige Rolle zukommt. Diese Erfahrungen verstärken bereits vorhandenes Interesse an praktischen Tätigkeiten. Weitere Faktoren, die häufig zu einer Entscheidung von jungen Frauen für einen MINT-Beruf beitragen, sind die Förderung von mathematischen Kenntnissen in der Schule sowie handwerkliche Betätigung im familiären Umfeld (SCHAD-DANKWART et al., 2021).

Fazit

Die Erfolge von Maßnahmen zum Aufbrechen der beruflichen Geschlechtersegregation erscheinen im Lichte der bestehenden unterschiedlichen Erwerbsverläufe bisher überschaubar, auch wenn das konterfaktische Szenario „Würde der Arbeitsmarkt ohne diese Initiativen heute noch geschlechtersegregierter sein?“ nicht prüfbar ist. Ein Ansatzpunkt scheint jedoch zweifelsohne zu sein, typische „Frauenberufe“ durch höhere Entlohnung für alle und damit auch für Männer attraktiver zu machen. In männerdominierten Berufsbereichen sollte zudem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden. Durch diese Maßnahmen würden beide Geschlechter profitieren und gleichzeitig könnten über einen Abbau beruflicher Geschlechtertrennung Benachteiligungen verringert werden. Es muss jedoch im Auge behalten werden, dass Segregation auch innerhalb von Berufen durch unterschiedliche Tätigkeitsmuster hervorgerufen wird, die mit unterschiedlichen Entlohnungen einhergehen können.

Digitale Kompetenz ist zu einer wichtigen Bedingung der Teilhabe am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben geworden. Chancengerechte Beteiligung an erfolgreichen Berufs- und Karrierewegen ist unabhängig vom Geschlecht gebunden an die Fähigkeit, in immer digitaler werdenden Kontexten agieren zu können (INITIATIVED21, 2021). Gerade hierin liegt eine bedeutsame Aufgabe der beruflichen Bildung. Digitalisierte Angebote sind zu schaffen, die beide Geschlechter gleichermaßen ansprechen und besonders die Attraktivität von Aus-, Fort- und Weiterbildung für Frauen erhöhen. Vorliegende Forschungserkenntnisse verdeutlichen, dass die Ursachen für Geschlechtersegregation in der Arbeitswelt bereits weit vor dem Eintritt in die berufliche Ausbildung liegen. Deshalb muss ein besonderes Augenmerk auf Maßnahmen gelegt werden, die zur frühzeitigen geschlechterneutralen beruflichen Orientierung beitragen.

Literatur

- ACHATZ, J. (2018): Berufliche Geschlechtersegregation, in: ABRAHAM, M. / HINZ, T. (Hg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde (Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften), 389–435.
- ALTHABER, A. / LEUZE, K. (2020): Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation und beruflicher Arbeitszeitarangements auf Teilzeitarbeit, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 72(SH1), 317–349.
- BÄCHMANN, A.-C. et al. (under review): Understanding the gender pay gap between and within occupations in Germany: What is the role of individual job tasks?
- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (Hg.) (2021): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung (Bonn: BIBB).
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2019): MINT-Berufe. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, August 2019 (Nürnberg: BA).
- BUSSMANN, S. (2015): Fachkräfteengpässe in Unternehmen: Geschlechterunterschiede in Engpassberufen (Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln).
- CONEIN, S. / KRÄMER, H. / SCHAD-DANKWART, I. (2020): Frauen wählen MINT: Einflussfaktoren bei der Berufswahl und der Entscheidung für eine Aufstiegsfortbildung (FeMINT), Zwischenbericht. Bonn 2020.

This material is under copyright. Any use outside of the narrow boundaries of copyright law is illegal and may be prosecuted.

This applies in particular to copies, translations, microfilming as well as storage and processing in electronic systems.

© Franz Steiner Verlag, Stuttgart 2022

- DIONISIUS, R. / KROLL, S. / ULRICH, J. G. (2018): Wo bleiben die jungen Frauen? Ursachen für ihre sinkende Beteiligung an der dualen Berufsausbildung, in: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 47(6), 46–50.
- DORNMAYR, H. / FIBI, B. / RECHBERGER, M. / SEYER-WEISS, S. (2021): Mädchen in technischen Berufen. *ibw-Forschungsbericht*, Nr. 206 (Wien: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft).
- ERIKSON, E. (1968): *Identity, youth and crisis* (New York: North Company).
- GOTTFREDSON, L. S. (1981): Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations, in: *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545–579.
- HÄGGLUND, A. E. / BÄCHMANN, A.-C. (2017): 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*, 49, 32–46.
- HALL, A. (2021): Lohnt sich eine höhere Berufsbildung? Berufliche Positionen, Einkommen und subjektiver Nutzen, in: BIBB (Hg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung* (Bonn: BIBB), 401–407.
- HAUSMANN, A.-C. / KLEINERT, C. / LEUZE, K. (2015): Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf?, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 67(2), 217–242.
- INITIATIVED21 (2021): *Digitales Leben. Rollenbilder und Geschlechterunterschiede im Privaten, Professionellen und im Zwischenmenschlichen*, auf: https://initiated21.de/app/uploads/2020/10/studie_digitales_leben.pdf (27/09/2021).
- KRÄMER, H. (2021): Aufstiegsfortbildung in MINT-Berufen – Fördernde Faktoren für eine berufliche Karriere von Frauen, in: BIBB (Hg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung* (Bonn: BIBB), 439–440.
- KROLL, S. (2021): Berufsstrukturelle Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung, in: BIBB (Hg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung* (Bonn: BIBB), 108–118.
- ROHRBACH-SCHMIDT, D. / UHLY, A. (2015): 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(1), 105–135.
- SCHAD-DANKWART, I. / KRÄMER, H. / CONEIN, S. (2021): MINT-Berufe sind verschieden – Frauen auch, in: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 2021(4).
- SOLGA, H. / PFAHL, L. (2009): *Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich*. In: Milberg, Joachim (Hrsg.): *Förderung des Nachwuchses in Technik und Naturwissenschaften*. Berlin, S. 155–219.
- STRAUSS, S. / HILLMERT, S. (2011): Einkommenseinbußen durch Arbeitslosigkeit in Deutschland: Alters- und geschlechtsspezifische Differenzen im Vergleich, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 63, 567–594.

PROF. DR. HUBERT ERTL

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Forschungsdirektor und Ständiger Vertreter des Präsidenten, Robert-Schumann-Platz 3, D – 53175 Bonn, ertl@bibb.de

