Frauen in «Männerberufen»

«Ich versuche einfach, extrem standhaft aufzutreten»

Junge Frauen in der Ausbildung zu einem männerdominierten Beruf werden mit geschlechtsbezogener Diskriminierung konfrontiert – im Lehrbetrieb und in der Berufsschule. Sie entwickeln verschiedene Bewältigungsstrategien.

Von Belinda Aeschlimann (EHB), Elena Makarova (Universität Wien) und Walter Herzog (Universität Bern)

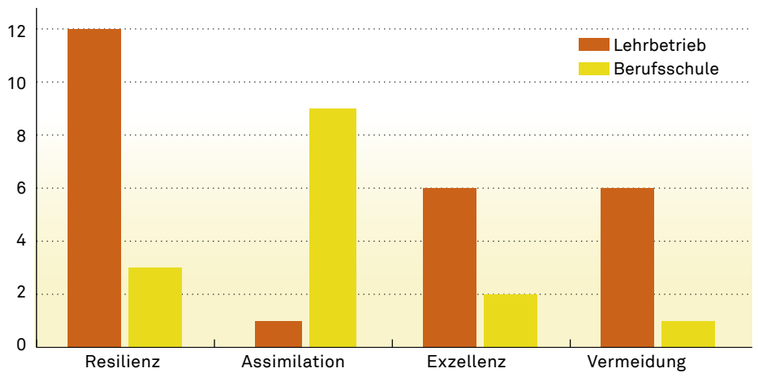
In der Schweiz sind Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Berufsausbildungen immer noch arg untervertreten. Nach dem Geschlecht segregierte Berufsfelder führen bei der Rekrutierung von Arbeitskräften zu Engpässen und tragen zu ungleichen Berufs- und Lebenschancen von Frauen und Männern bei.

Wieso meiden trotz vieler Gleichstellungsbemühungen junge Frauen Berufsausbildungen im Bereich Naturwissenschaft und Technik? Einen der Gründe deckte die Studie «Geschlechtsuntypische Berufs- und Studienwahlen bei jungen Frauen» auf, die im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 60 «Gleichstellung der Geschlechter» durchgeführt wurde. In einer qualitativen Befragung erzählten Berufsmaturitätsschülerinnen, die sich in einer Ausbildung zu einem «Männerberuf» befanden (z. B. Automatikerin, Schreinerin), dass sie in ihrem Lehrbetrieb und in der Berufsschule oftmals mit Vorurteilen und Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts konfrontiert waren.

Von den 71 interviewten jungen Frauen gaben 31 (44 Prozent) an, im Lehrbetrieb oder/und in der Berufsschule Erfahrungen gemacht zu haben, die sie aufgrund ihres weiblichen Geschlechts diskriminierten. Dabei fällt auf, dass der Lehrbetrieb rund viermal häufiger als Ort geschlechtsbezogener Diskriminierung genannt wurde als die Berufsschule. Die Frauen haben in den Interviews insgesamt 49 Vorfälle genannt, die sich auf die folgenden vier Kategorien verteilen:

- Das schwache Geschlecht: Den Auszubildenden wird zuweilen vermittelt, als Frau im falschen Beruf zu sein. So erzählten die jungen Frauen von frauenfeindlichen Gesprächen unter den Mitarbeitern, von geschlechterstereotypen Ansichten von Vorgesetzten oder von zu wenig Vertrauen in ihr Fachwissen seitens der Kundschaft. Eine Hochbauzeichnerin äusserte sich so: «In der Berufswelt ist es ein bisschen so, dass, wenn man auf eine Baustelle geht, heisst es einfach zuerst einmal, ah da, ist eine Frau, die kann ja eh nichts.»
- Das exotische Geschlecht: Den Frauen wird mittels expliziter Nennung ihres Geschlechts vor Augen geführt, dass sie sich als Exotin in einer Männerwelt bewegen. Eine Informatikerin meinte: «Ich muss im Betrieb immer zu anderen Abteilungen rotieren und mich jeweils auf diese Stellen bewerben. An jedem Bewerbungsgespräch sagt mir der Ausbildner immer wieder: Und weil du eine Frau bist … Das darf ich mir irgendwie nicht zu Herzen nehmen, sonst würde mich das wahrscheinlich kaputt machen.»
- Das archetypische Geschlecht: Die weiblichen Lernenden stellen fest, dass ihr Berufspotenzial gelegentlich auf stereotyp zugeschriebene Fähigkeiten reduziert wird. So berichteten die jungen Frauen über Erfahrungen, die eine innerberufliche Segregation aufgrund des Geschlechts deutlich machen. Eine Zeichnerin sagte: «Im Büro ist es so, dass wir – glaube ich – mehr Frauen sind als Männer, aber in der Bauleitung zum Beispiel, wenn man das, was man zeichnet, ausführt, dann ist es schon noch eher weniger so, dass man Frauen auf der Baustelle sieht, die das nachher leiten.»
- Das schwache Geschlecht: Besonders im Lehrbetrieb werden die interviewten Frauen oft auf ihre Körperlichkeit und äussere Erscheinung reduziert. Sie sehen sich beispielsweise mit übertriebenen Unterstützungsangeboten oder diskriminierenden Äusserungen zu ihrem Körperbau konfrontiert. Eine Hochbauzeichnerin beschrieb: «Auf dem Bau sind mehrheitlich Männer unterwegs, und wenn man als Frau auf eine Baustelle kommt, dann wird man zuerst ein bisschen mit einem Lächeln angeschaut. Dann wird einem vielleicht nachgepfiffen, und wenn man dann irgendwo nicht hochkommt, um zu messen oder irgendein Problem hat, das man selber lösen könnte, dann nimmt man eine Leiter mit, dann kommen blöde Sprüche wie ‹Sollen wir Sie hochheben?› (in ironischem Ton).»

Häufigkeit der Bewältigungsstrategien



27 Frauen schilderten ihre Strategien im Umgang mit Diskriminierung. Sie werden in Lehrbetrieb und Berufsschule unterschiedlich häufig angewandt. Quelle: EHB

Bewältigungsstrategien

Von den 71 interviewten Frauen schilderten 27 (38 Prozent) ihre Bewältigungsstrategien im Umgang mit den geschlechtsbezogenen Diskriminierungen, die sich den folgenden vier Kategorien zuordnen lassen (zur Häufigkeit siehe Grafik):

- Resilienz: Junge Frauen behaupten sich in männerdominierten Berufen, indem sie ihre Hartnäckigkeit und ihren Durchhaltewillen zum Ausdruck bringen. Besonders häufig wenden die Lernenden diese Strategie im Betrieb an. Eine Hochbauzeichnerin erzählte: «Ich versuche einfach, extrem standhaft aufzutreten. Das Auftreten ist das A und O. Wenn man eine gewisse Autorität mit sich bringt und ein gewisses gesundes Selbstvertrauen, dann klappt das auch, und dann wird es auch extrem akzeptiert.»
- Assimilation: Bei der Anpassung als Strategie neigen die Lernenden dazu, Geschlechterdifferenzen fast vollständig zu negieren oder partiell abzuschwächen. Eine Polymechanikerin schilderte: «Ich bin eben schon von Natur aus eher nicht ein typisches Mädchen und darum muss ich mir gar nicht so fest Mühe geben, dass ich dort wirklich hinpasse.»
- Exzellenz: Durch die Unterrepräsentanz ihres Geschlechts in «Männerberufen» sind junge Frauen einer vorurteilsbehafteten Aufmerksamkeit ausgesetzt, durch die ihre fachlichen Kompetenzen angezweifelt werden. Der Druck, sich als kompetente Fachkraft behaupten zu müssen, äussert sich oft in einem forcierten Leistungsstreben, wie eine Elektronikerin erklärte: «In der Schule schaue ich eigentlich, dass ich gute Leistungen erbringe, damit nie nachher das Klischee sich durchsetzt, dass Frauen und Technik nicht kompatibel sind.»

«Sollen wir euch helfen?» – Im Lehrbetrieb werden die Frauen oft auf ihre Körperlichkeit reduziert. Sie sehen sich beispielsweise mit übertriebenen Unterstützungsangeboten konfrontiert.

- Vermeidung: Die jungen Frauen gehen belastenden Situationen bewusst aus dem Weg oder versuchen, diese vollständig zu ignorieren. Die Strategie des Vermeidens von diskriminierenden Situationen kommt im Betrieb häufiger vor als in der Schule. Eine Hochbauzeichnerin meinte dazu: «Ich gehe nicht unbedingt ständig jeden Tag auf die Baustelle; dann schicke ich lieber jemand anderen auf die Baustelle und mache dann lieber Pläne.»

«Männerberuf» als Balanceakt

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die jungen Frauen sowohl im Lehrbetrieb als auch in der Berufsschule mit geschlechtsstereotypen Zuschreibungen konfrontiert sind. Unsere Studie zeigt aber auch, dass die Frauen über eine breite Palette an Strategien verfügen, um sich am Lehrbetrieb sowie in der Berufsschule zu behaupten. Für nicht wenige der Frauen kommt die Ausbildung in einem von Männern dominierten Beruf einem Balanceakt gleich, den sie zwischen Betonung des eigenen Geschlechts und Negation zugeschriebener Geschlechtsstereotype vollführen.

Die Ergebnisse der Studie sind für die Schweiz mit ihrem dualen Berufsbildungssystem von grosser praktischer Bedeutung. In Branchen, die nach dem Geschlecht segregiert sind, braucht es einen besonderen Effort von Ausbildenden, Berufsschullehrpersonen und Berufs- und Studienberatenden, um die berufliche Inklusion aller Jugendlichen sicherzustellen. Das Geschlecht sollte aber nicht bei jeder Beratungs-, Unterrichts- oder Lehrsituation im Betrieb akzentuiert werden. Denn dabei bestünde die Gefahr, dass verankerte Geschlechterstereotype ungewollt verfestigt werden und die stereotype Zuschreibung gewisser Berufe zum männlichen oder weiblichen Geschlecht fatalerweise verstärkt wird. Beratende, Lehrende und Ausbildende sollten dem Geschlecht dann Aufmerksamkeit schenken, wenn es sich als einschränkend bzw. lern- und leistungshemmend für die Betroffenen erweist. Um dies optimal zu leisten, sind Wissen um die Ursachen und Mechanismen geschlechtsbezogener Diskriminierung und Sensibilität im Umgang mit dem Thema unabdingbare Voraussetzungen.

Makarova, E., Aeschlimann, B., Herzog, W. (2016): Why is the pipeline leaking? In: Empirical Research in Vocational Education and Training (Nr. 8, S. 1–18).

View publication stats