



**Universität  
Basel**

Institut für  
Bildungswissenschaften

# **Schulische Anforderungsprofile für die berufliche Grundbildung auf dem Prüfstand: Wie gendergerecht ist das Image der Berufe?**

**Forschungsbericht: Ergebnisse der Analyse von  
Arbeitssituationen in den Anforderungsprofilen für  
die berufliche Grundbildung  
[www.anforderungsprofile.ch](http://www.anforderungsprofile.ch)**

Nathalie Pfiffner, Nadine Wenger und Elena Makarova

Muttenz, März 2021



## **Inhalt**

<b>1 Einleitung</b> .....	<b>2</b>
<b>2 Übersicht zur Analyse der Arbeitsbeschreibungen</b> .....	<b>4</b>
<b>2.1 Die Kriterien</b> .....	<b>4</b>
<b>2.2 Das Kategoriensystem</b> .....	<b>5</b>
<b>2.3 Quellen</b> .....	<b>6</b>
<b>2.4 Stichprobe – Vorgehen bei der Auswahl der Dokumente</b> .....	<b>7</b>
<b>3 Ergebnisse der Analyse von Arbeitsbeschreibungen</b> .....	<b>9</b>
<b>3.1 Hauptprotagonist*innen (Lernende)</b> .....	<b>9</b>
<b>3.1.1 Lernende – Geschlecht</b> .....	<b>10</b>
<b>3.1.2 Lernende – Geschlecht und Herkunft Namen</b> .....	<b>10</b>
<b>3.1.3 Lernende – Geschlechtstypik in Bezug auf die Berufslehre</b> .....	<b>11</b>
<b>3.2 Übrige Protagonist*innen</b> .....	<b>12</b>
<b>3.2.1 Übrige Protagonist*innen – Geschlecht und Grammatikalische Bezeichnung</b> .....	<b>13</b>
<b>3.2.2 Übrige Protagonist*innen – Berufliche Funktion</b> .....	<b>15</b>
<b>3.2.3 Übrige Protagonist*innen – Geschlechtstypik des Berufs</b> .....	<b>18</b>
<b>4 Empfehlungen</b> .....	<b>20</b>
<b>5 Schlusswort</b> .....	<b>22</b>
<b>Literatur</b> .....	<b>22</b>



## 1 Einleitung

Das Projekt «Schulische Anforderungsprofile für die berufliche Grundbildung auf dem Prüfstand. Wie gendergerecht ist das Image der Berufe?» (Juni 2019 – Februar 2021) wurde durch das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) mit Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz unterstützt. Einzelne Projektschritte, die insbesondere auch Gender- und Gleichstellungsexpertise erforderten, wurden am Institut für Bildungswissenschaften (IBW) der Universität Basel durchgeführt. Die wissenschaftliche und strategische Leitung hierzu hatte Prof. Dr. Elena Makarova inne, die operative Leitung des Projekts lag bei Nadine Wenger, lic. phil., und Nathalie Pfiffner, MA, war als wissenschaftliche Projektmitarbeiterin tätig.

Das Gesamtprojekt wurde in Kooperation mit dem Schweizerischen Gewerbeverband (sgv) und dem Büro für Bildungsfragen (BfB) lanciert und durchgeführt. Es hatte zum Ziel, die Darstellung von berufsbezogenen Arbeitssituationen in den Anforderungsprofilen für die berufliche Grundbildung ([www.anforderungsprofile.ch](http://www.anforderungsprofile.ch))<sup>1</sup> auf Gendergerechtigkeit hin zu überprüfen und daraus Richtlinien abzuleiten, sowohl für die Entwicklung der noch fehlenden als auch für die Überarbeitung der bestehenden Beschreibungen der Arbeitssituationen.

Vor dem Hintergrund der anhaltenden Geschlechtersegregation in der beruflichen Orientierung junger Frauen und Männer (z.B. BFS, 2020a) war für uns die Frage zentral: Wie gendergerecht ist die Darstellung des Berufsimages in den Arbeitsbeschreibungen auf der Webseite [anforderungsprofile.ch](http://anforderungsprofile.ch)? Der Theorie zufolge wird die Entwicklung von beruflichen Präferenzen stark durch Stereotype und Erwartungen, die Jugendliche mit ihrem Geschlecht assoziieren, gelenkt. Demnach stellt die Berufswahl einen Kompromiss dar, in dem eigene Fähigkeiten und Interessen zunächst der passenden Geschlechtstypik und danach dem Sozialprestige eines Berufs untergeordnet werden (Gottfredson, 2002, S. 93).

Die folgenden vier Projektziele wurden realisiert:

1. Ziel: Entwicklung eines Instruments zur Analyse der Gendergerechtigkeit der Berufsimages in den Arbeitsbeschreibungen (IBW)
2. Ziel: Analyse der vorliegenden Berufsimages (IBW)
3. Ziel: Entwicklung von fehlenden Berufsimages (BfB, sgv)
4. Ziel: Überarbeitung der vorliegenden Berufsimages (BfB, sgv)
5. Ziel: Überarbeitung der Handreichungen für Lehrpersonen der Sekundarstufe I, Fachleute BSL-Beratung, Lernende, Eltern, Betriebe und Verbände (IBW)

Das erste Projektziel verfolgte die Anpassung eines Kriterienkatalogs zur Analyse der Gendergerechtigkeit in den Unterrichtsmitteln (Wenger & Makarova, 2019, S. 134f) unter Berücksichtigung von formalen und

---

<sup>1</sup> Die schulischen Anforderungsprofile sind ursprünglich im Rahmen des Projekts «Schulische Anforderungsprofile für die berufliche Grundbildung» entstanden. Das Projekt wurde im Jahr 2011 vom Schweizerischen Gewerbeverband (sgv) und der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) lanciert und vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) kofinanziert. Die Anforderungsprofile orientieren sich an den von der EDK formulierten nationalen Bildungsstandards. Sie wurden in Zusammenarbeit mit den Organisationen der Arbeitswelt sowie mit Berufsexpert\*innen aus der Praxis und Schule entwickelt. Die Berufswählenden können die Anforderungsprofile der sie interessierenden Berufe abrufen und mit ihrem persönlichen leistungsbezogenen Profil vergleichen. Dies erlaubt ihnen, Überschneidungen beziehungsweise Differenzen zwischen den Anforderungen des entsprechenden Berufs und den eigenen Leistungen zu erkennen und daraus Schlüsse für eigene berufliche Aspirationen zu ziehen. Zudem können sie die Anforderungen verschiedener Berufe miteinander vergleichen. Neben den kompetenzorientierten Anforderungen enthalten die Anforderungsprofile die Beschreibung einer berufsbezogenen Arbeitssituation, in der eine Protagonistin oder ein Protagonist in Ausbildung dargestellt wird. Dabei wird ein möglichst praxisnahes Bild an Jugendliche vermittelt. Solche Beschreibungen lagen zu Projektbeginn für rund die Hälfte der Berufe vor. Es wurde eine Ausweitung solcher Beschreibungen auf alle Berufe angestrebt.



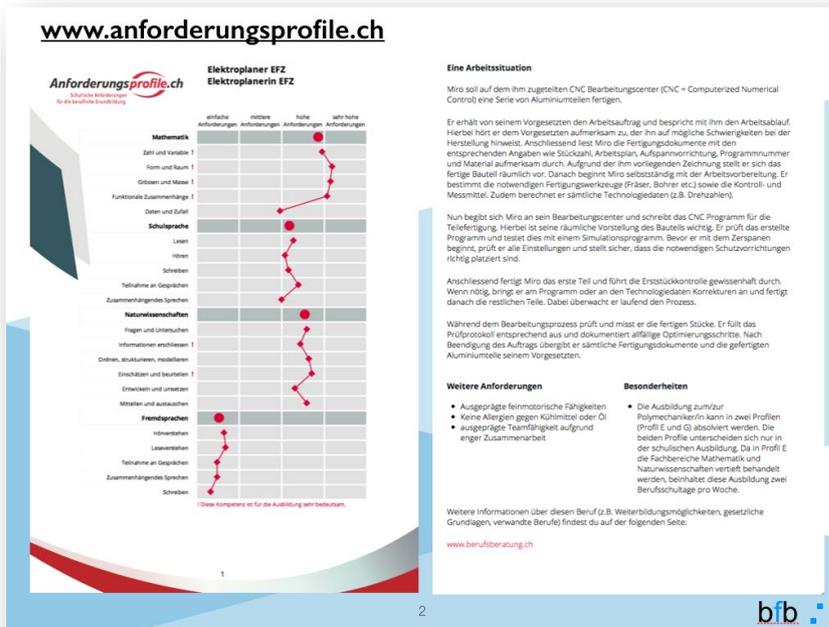
inhaltlichen Kriterien für gendergerechte Darstellungen von Arbeitsbeschreibungen (Berufsimages). Für eine evidenzbasierte Umsetzung dieser drei Kriterien zur Gendergerechtigkeit auf *anforderungsprofilie.ch* wurde ein Kategoriensystem für die qualitative Inhaltsanalyse der Arbeitsbeschreibungen erarbeitet. Analyseeinheiten bildeten sprachliche Aussagen zu Themen wie Geschlechtstypik der Berufslehre, Lernende, übrige Protagonist\*innen, Kontexte (Kapitel 2.2).

Für das zweite Projektziel wurde das Kategoriensystem zur qualitativen Inhaltsanalyse der Arbeitsbeschreibungen eingesetzt. Die Ergebnisse der Inhaltsanalyse fließen in die Überarbeitung und Neuverfassung der Arbeitssituationen ein, die in einer revidierten Version der Website *anforderungsprofile.ch* im Jahr 2021 zugänglich gemacht werden.

Der vorliegende Forschungsbericht stellt das methodische Vorgehen, die Ergebnisse der Analyse der Arbeitsbeschreibungen und die Überarbeitungsempfehlungen zu den analysierten Arbeitsbeschreibungen der Anforderungsprofile aus den Projektschritten 1 und 2 dar.

## 2 Übersicht zur Analyse der Arbeitsbeschreibungen

In der Analyse wurden die Arbeitsbeschreibungen in den Anforderungsprofilen der Website [www.anforderungsprofile.ch](http://www.anforderungsprofile.ch) auf die Darstellung der Geschlechter hin untersucht (rechte Seite im folgenden Bild).



Büro für Bildungsfragen (2015): [www.anforderungsprofile.ch](http://www.anforderungsprofile.ch)

Analyseeinheiten bildeten sprachliche Aussagen. Der kleinste zu codierende Textbestandteil umfasste ein Wort (z.B. ein Name oder eine Berufsbezeichnung), dies war der Regelfall. Die Analyse wandte die Methode einer strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse an und setzte ein deduktiv entwickeltes Kategoriensystem ein.

### 2.1 Die Kriterien

Das erste Ziel des Projekts verfolgte die Anpassung des Kriterienkatalogs zur Analyse von Unterrichtsmaterialien aus dem EBG-Projekt GESBI, *Naturwissenschaft ist (auch) Frauensache! Geschlechtergerechtigkeit von Lehrmitteln auf der Sekundarstufe II* (Wenger & Makarova, 2019, S. 134f). Der Kriterienkatalog wurde für die Analyse der Arbeitsbeschreibungen in den Anforderungsprofilen revidiert und erweitert. Die neuen Kriterien 1-3 werden in Tabelle 1 dargestellt. Sie betreffen Inhalte und die textliche Darstellung der Arbeitsbeschreibungen. Dabei geht es sowohl um zeitgemässe, vielfältige Geschlechterrollen als auch um Interessen und Erfahrungen beider/aller Geschlechter und um die Frage, ob die Geschlechter gleichwertig angesprochen und ausgewogen sichtbar werden. Die Kriterien dienen als Grundlage für die Erarbeitung des Kategoriensystems zur Analyse der Arbeitsbeschreibungen.



Tabelle 1: Übersicht zu den Kriterien der Gendergerechtigkeit von Arbeitsbeschreibungen

Nr.	Kriterien	Umsetzungsindikatoren	Umsetzungsbereich
1	Arbeitssituationen zeigen junge Frauen und Männer, in <u>zeitgemässen, vielfältigen beruflichen und sozialen Rollen</u>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Darstellung von egalitären Geschlechterrollen (Frauen und Männer in verschiedenen Funktionen der Erwerbstätigkeit)</li><li>• Darstellung von genderatypischen (beruflichen) Vorbildern</li><li>• Darstellung von nichtstereotypen Handlungen (auch: aktiv, passiv)</li></ul>	Beschreibung einer Arbeitssituation unter <i>anforderungsprofile.ch</i>
2	Arbeitssituationen orientieren sich an den <u>Interessen und Erfahrungen beider Geschlechter</u>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Unterschiedliche sozialisations- und entwicklungsbezogene Erfahrungen von jungen Frauen und Männern werden in der Darstellung der beruflichen Arbeitssituationen (wo möglich) berücksichtigt</li><li>• Berufskontexte werden breit und vielfältig dargestellt</li></ul>	
3	In Sprache und Text werden die Geschlechter <u>gleichwertig angesprochen</u>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ausgewogene Darstellung der Anzahl Frauen und Männer (in allen beruflichen Funktionen und in allen Berufsgruppen)</li><li>• Verwendung einer gendergerechten Sprache</li></ul>	

## 2.2 Das Kategoriensystem

Um eine evidenzbasierte Umsetzung der oben aufgeführten Kriterien 1-3 auf *anforderungsprofile.ch* zu ermöglichen, wurde im Anschluss ein Kategoriensystem für die wissenschaftliche Analyse zur Gendergerechtigkeit der Arbeitssituationsbeschreibungen entwickelt. Nach Einarbeiten der Rückmeldungen aus dem Projektteam zu diesem Kategoriensystem, konnten die Arbeitsbeschreibungen auf die Erfüllung der Kriterien der Gendergerechtigkeit 1-3 hin überprüft werden.

Die Analyse der Arbeitssituationen in den Anforderungsprofilen wurde mit der Software MAXQDA nach dem folgenden Kategoriensystem durchgeführt:



Auszug aus dem MAXQDA-Kategoriensystem

The screenshot shows two windows from the MAXQDA software. The top window, titled 'Liste der Dokumente', displays a tree view of documents. The bottom window, titled 'Liste der Codes', displays a tree view of codes. Both windows have a right-hand column showing the count of items for each category.

Category	Count
Dokumente	2430
Berufslehre: frauentypisch	942
Berufslehre: männertypisch	798
Berufslehre: geschlechterneutral	690
Sets	0

Category	Count
Codesystem	2430
Berufslehren	0
Geschlechtstypik der Berufslehre	111
Lernende - Geschlecht und Herkunft Namen	111
Lernende - Geschlechtstypik in Bezug zur Berufslehre	111
übrige Protagonist*innen - Grammatikalische Bezeichnung	459
übrige Protagonist*innen - Berufliche Geschlechtstypik	459
übrige Protagonist*innen - Berufliche Funktion	459
übrige Protagonist*innen - Klassifikation Berufe (CH-ISCO-19)	459
Kontexte	0
Branche der Berufslehre (1. Buchstabe, Holland-Codes)	111
Branche der Berufslehre (2. Buchstabe, Holland-Codes)	111
weitere nicht geschlechtsneutrale Wörter	37
Fehler im Text	2
ALT	0
Sets	0

Quelle: Kategoriensystem in MAXQDA 2021

Die Reihenfolge der Kategorien im Codierbaum (MAXQDA) entspricht in etwa dem Aufbau der Ergebnisse in Kapitel 3. Was letztlich nicht weiter ausgewertet wurde, sind die Klassifikation der Berufe nach CH-ISCO-19 (BFS, 2020b) und die Branchen der Berufslehren nach Holland (1997). Nach eingehender Prüfung dieser beiden Gruppen kamen wir zum Schluss, dass andere Kategorien zielführender waren, um eine erhöhte Gendergerechtigkeit in den Arbeitsbeschreibungen von *anforderungsprofile.ch* zu erlangen.

## 2.3 Quellen

Die Einteilung der Berufslehren in ihre Geschlechtstypik wurde mittels der Statistik *Berufliche Grundbildung: Basistabellen* (BFS, 2019a) vorgenommen. Die Tabellen beinhalten unter anderem Daten zu den Neueintritten in die berufliche Grundbildung und dem Gesamtbestand der Lehrverträge von allen Berufslehren auf Niveau des Eidgenössischen Fähigkeitszeugnissen (EFZ) und den Eidgenössischen Berufsattesten (EBA). Diese Daten sind jeweils nach Geschlecht aufgeteilt und eignen sich somit für die Klassifikation der Ge-



schlechtstypik von Berufslehren. Mit den absoluten Zahlen dieses Datensatzes berechneten wir pro Berufslehre den relativen Anteil an Frauen und Männer. Die erhaltenen Prozentwerte verglichen wir anschliessend mit der von Makarova und Herzog (2013) beschriebenen Einordnung der beruflichen Geschlechtstypik (Tabelle 2).

Tabelle 2: Ermittlung beruflicher Geschlechtstypik.

Relativer Anteil an Frauen in einem Beruf	Berufliche Geschlechtstypik
0.0 – 29.9 %	→ gendertypisch für Männer/ männertypisch
30.0 – 69.9 %	→ genderneutral
70.0 – 100.0 %	→ gendertypisch für Frauen/ frauentypisch

Quelle: Makarova & Herzog (2013, S. 175).

Zur Ermittlung der Geschlechtstypik der Berufe von übrigen Protagonist\*innen stützten wir uns ebenfalls auf Tabellen des Bundesamts für Statistik. Das Dokument *Erwerbstätige von 15 und mehr Jahren nach ausgeübtem Beruf, Geschlecht und Nationalität* beinhaltet die Hochrechnungen von absoluten Zahlen aus der Strukturerhebung 2017 (BFS, 2019b). Für die Kategorisierung in die berufliche Geschlechtstypik mussten die Daten wiederum in Prozentwerte umgerechnet und mit dem Schema von Makarova und Herzog (2013) abgeglichen werden (Tabelle 2).

## 2.4 Stichprobe – Vorgehen bei der Auswahl der Dokumente

Auf der Website [www.anforderungsprofile.ch](http://www.anforderungsprofile.ch) waren am Stichtag (Projektstart: Juni 2019) insgesamt 123 Profile mit Arbeitssituationsbeschreibungen aufzufinden. Analysiert wurden nicht alle zugänglichen Dokumente, dies hatte zwei Gründe. Zum einen existierten Anforderungsprofile von Berufslehren, die pro unterschiedliche Fachrichtung zwar ein eigenes Profil zum Downloaden hatten, die Arbeitssituationsbeschreibungen aller Fachrichtungen waren jedoch komplett identisch. Zum anderen gab es Anforderungsprofile von Berufslehren, bei welchen die unterschiedlichen Fachrichtungen durch mehrere Arbeitssituationsbeschreibungen auf einem Dokument gekennzeichnet wurden. Bei der Auswahl der Dokumente stiessen wir auf folgende fünf Fälle:

Tabelle 3: Fälle von Arbeitssituationsbeschreibungen.

Fallbeschreibung	Folge
<b>Fall 1</b> <i>Normalfall</i> Es existierte <b>eine</b> Fachrichtung der Berufslehre auf <b>einem</b> Dokument mit <b>einer</b> Arbeitssituationsbeschreibung.	⇒ <b>Alle</b> diese Dokumente wurden analysiert.
<b>Fall 2</b> <i>Spezialfall</i> Es existierten <b>unterschiedliche</b> Fachrichtungen auf <b>mehreren</b> Dokumenten mit <b>identischen</b> Arbeitssituationsbeschreibungen und einer <b>identischen</b> Geschlechtstypik der Berufslehre.	⇒ Nur <b>ein</b> Dokument wurde analysiert. Die Auswahl folgte zufällig.



<b>Fall 3</b> <i>Spezialfall</i>	Es existierten <b>unterschiedliche</b> Fachrichtungen auf <b>mehreren</b> Dokumenten mit <b>identischen</b> Arbeitssituationsbeschreibung und <b>unterschiedlicher</b> Geschlechtstypik der Berufslehre.	⇒ <b>Alle</b> Dokumente mit unterschiedlicher Geschlechtstypik der Berufslehre wurden analysiert.
<b>Fall 4</b> <i>Spezialfall</i>	Es existierten <b>unterschiedliche</b> Fachrichtungen auf <b>einem</b> Dokument mit <b>unterschiedlichen</b> Arbeitssituationsbeschreibungen.	⇒ Das gleiche Dokument wurde <b>mehrmals</b> analysiert.
<b>Fall 5</b> <i>Spezialfall</i>	Es existierten <b>zwei</b> Fachrichtungen auf <b>zwei</b> Dokumenten mit jeweils <b>mehreren</b> Arbeitssituationsbeschreibungen. Der Text beider Dokumente war jedoch <b>identisch</b> .	⇒ Nur <b>ein</b> Dokument wurde mehrmals analysiert.

Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung 2021.

Nach der sorgfältigen Prüfung aller 123 einzelnen Dokumente konnten wir vier Spezialfälle (Fall 2 bis Fall 5) identifizieren. Anbei sind die betroffenen Berufslehren aufgelistet.

Tabelle 4: Berufslehren mit Spezialfällen bei den Arbeitssituationsbeschreibungen.

Berufslehren	
<b>Fall 2</b>	Pferdefachfrau/Pferdefachmann EFZ Metallbauer*in EFZ Automobil-Mechatroniker*in EFZ Polymechaniker*in EFZ Büchsenmacher*in EFZ Kunststofftechnolog*in EFZ
<b>Fall 3</b>	Innendekorateur*in EFZ Bühnentänzer*in EFZ
<b>Fall 4</b>	Fachfrau/Fachmann Information und Dokumentation EFZ Detailhandelsfachfrau/Detailhandelsfachmann EFZ
<b>Fall 5</b>	Kauffrau/Kaufmann EFZ - Basis-Grundbildung Kauffrau/Kaufmann EFZ - Erweiterte Grundbildung

Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung 2021.

Letztlich wurden von den insgesamt 123 Anforderungsprofilen mit Arbeitssituationsbeschreibungen 111 Dokumente (Arbeitssituationen) analysiert.

### 3 Ergebnisse der Analyse von Arbeitsbeschreibungen

Bei der Analyse der Arbeitssituationsbeschreibungen wurden insgesamt 2430 Codes vergeben. Die nachfolgende Darstellung der Ergebnisse ist in drei Teile gegliedert. Im ersten Unterkapitel werden die Kategorien im Zusammenhang mit den Hauptprotagonist\*innen (Lernende) beschrieben (3.1). Die Übersicht der Codings in Bezug auf die übrigen Protagonist\*innen folgt im zweiten Teil (3.2). Mit einer kurzen Übersicht über weitere Kategorien, die für die Empfehlungen nur bedingt relevant sind, wird die Ergebnisdarstellung abgeschlossen (3.3).

Da in der Analyse die Codierung 'Geschlechtstypik der Berufslehre' eine zentrale Rolle einnimmt, werden die Ergebnisse hierzu vorab dargestellt. Von den insgesamt 111 analysierten Dokumenten, konnten 37 Berufslehren als frauentypisch, 43 als männertypisch und 31 als geschlechtsneutral eingeordnet werden.

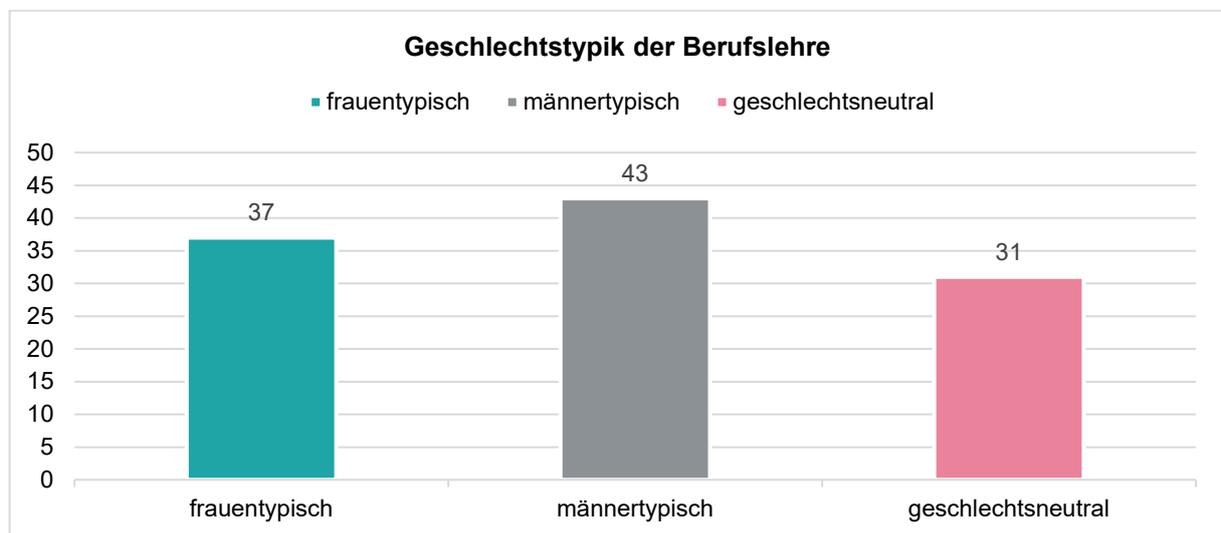


Abbildung 1: Geschlechtstypik der Berufslehre. Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung 2021.

#### 3.1 Hauptprotagonist\*innen (Lernende)

In diesem Kapitel wird das Ziel verfolgt, die Verteilung der Lernenden auf die Arbeitssituationsbeschreibungen zu analysieren. Von den gesamthaft 2430 Codes wurden 222 mit direktem Bezug auf die Hauptprotagonist\*innen gesetzt. In der Analyse der Kategorie 'Lernende – Geschlecht und Herkunft Namen' wird in einem ersten Schritt nur die Geschlechterverteilung der Lernenden in den Dokumenten betrachtet (Kapitel 3.1.1). In einem zweiten Schritt wird die Kategorie Herkunft hinzugezogen. Diese Kategorie wurde in die Analyse aufgenommen, um zu überprüfen, inwieweit die migrationsbedingte Vielfalt in den Arbeitssituationen durch Namen der Protagonist\*innen abgebildet wird (Kapitel 3.1.2). Abschliessend folgt die Ergebnisdarstellung der Kategorie 'Lernende – Geschlechtstypik in Bezug auf die Berufslehre' (Kapitel 3.1.3).

Lernende – Geschlecht und Herkunft Namen	111
weiblich, Name klingt westeuropäisch	50
weiblich, Name klingt nicht westeuropäisch	1
männlich, Name klingt westeuropäisch	60
männlich, Name klingt nicht westeuropäisch	0



<b>Lernende – Geschlechtstypik in Bezug auf die Berufslehre</b>	<b>111</b>
geschlechtstypisch	67
geschlechtsuntypisch	13
geschlechtsneutral	31

Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung 2021.

### 3.1.1 Lernende – Geschlecht

In den 111 Dokumenten konnten 111 Hauptprotagonist\*innen identifiziert werden. Davon wurden 60 Namen als männlich und 51 Namen als weiblich eingeordnet. Bei der Verteilung der Geschlechter nach Geschlechtstypik der Berufslehre zeigt sich folgendes Ergebnis (Abbildung 2): In frauentypischen Berufslehren waren fast 84% der dargestellten Lernenden weiblichen Geschlechts. Ein beinahe identisches Bild wurde bei den männertypischen Berufslehren ermittelt, wo ebenfalls annähernd 84% der Hauptprotagonist\*innen als männlich ermittelt wurden. In den geschlechtsneutralen Berufslehren konnten 41.9% der Lernenden als weiblich und 58.1% als männlich ausgemacht werden.

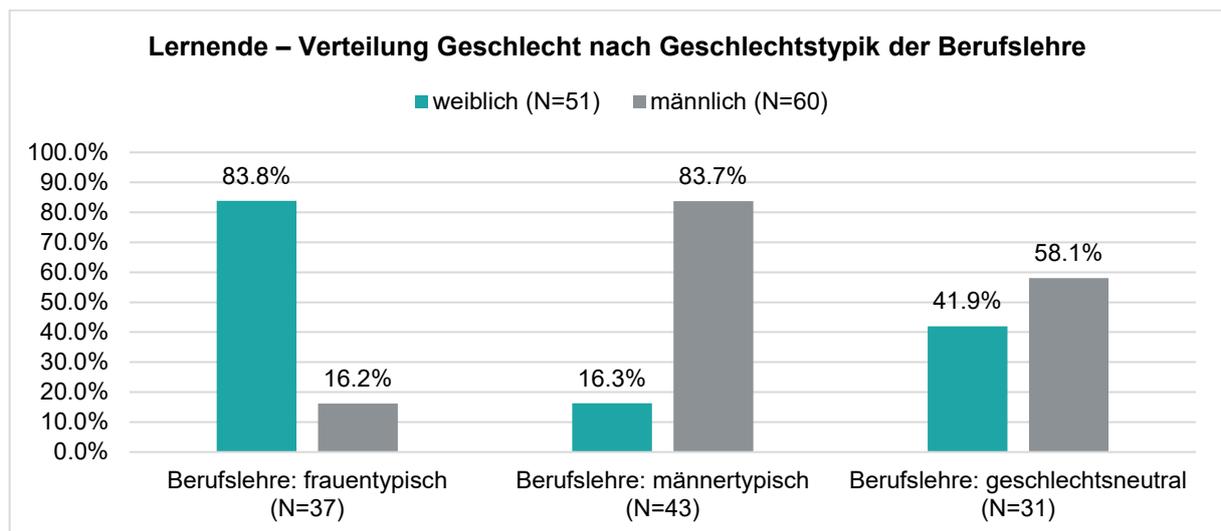


Abbildung 2: Lernende - Verteilung Geschlecht nach Geschlechtstypik der Berufslehre. Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung 2021.

### 3.1.2 Lernende – Geschlecht und Herkunft Namen

Um die Diversität der Lernenden nach ihrer Herkunft zu ermitteln, wurden die Vornamen in 'Name klingt westeuropäisch' oder 'Name klingt nicht westeuropäisch' eingeordnet. Von den 111 codierten Lernenden konnte eine weibliche Person, jedoch kein männliche, als 'Name klingt nicht westeuropäisch' identifiziert werden. Demnach wurden über 99% der Hauptprotagonist\*innen mit einem westeuropäisch klingenden Namen ausgestattet (Abbildung 3).

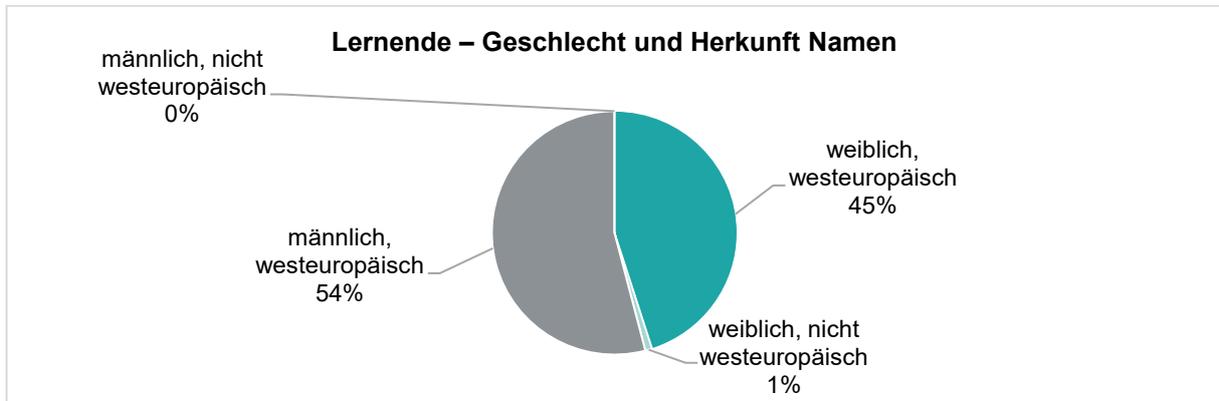


Abbildung 3: Lernende nach Geschlecht und Herkunft der Namen. Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung 2021.

Der einzige Name, der als nicht westeuropäisch klingend eingestuft wurde, war der albanische Mädchenname Ardiana<sup>2</sup>. Die häufigsten weiblichen Namen von Lernenden waren Sandra (fünf Nennungen) und Anna (drei Nennungen). Bei den männlichen Vornamen wurden Stefan und Max jeweils viermal benutzt und Thomas und Dominik je dreimal.

### 3.1.3 Lernende – Geschlechtstypik in Bezug auf die Berufslehre

Mittels der Codierung 'Lernende – Geschlechtstypik in Bezug auf die Berufslehre' konnte erschlossen werden, wie viele Lernende in den Arbeitssituationsbeschreibungen eine geschlechtstypische, geschlechtsuntypische oder geschlechtsneutrale Berufslehre erlernen. In Abbildung 4 ist ersichtlich, dass 13.7% der weiblichen Lernenden und 10.0% der männlichen Lernenden in den geschlechtsuntypischen Berufslehren dargestellt wurden. Die Mehrheit der Lernenden, jeweils über 60%, wurden in den geschlechtstypischen Berufslehren dargestellt.

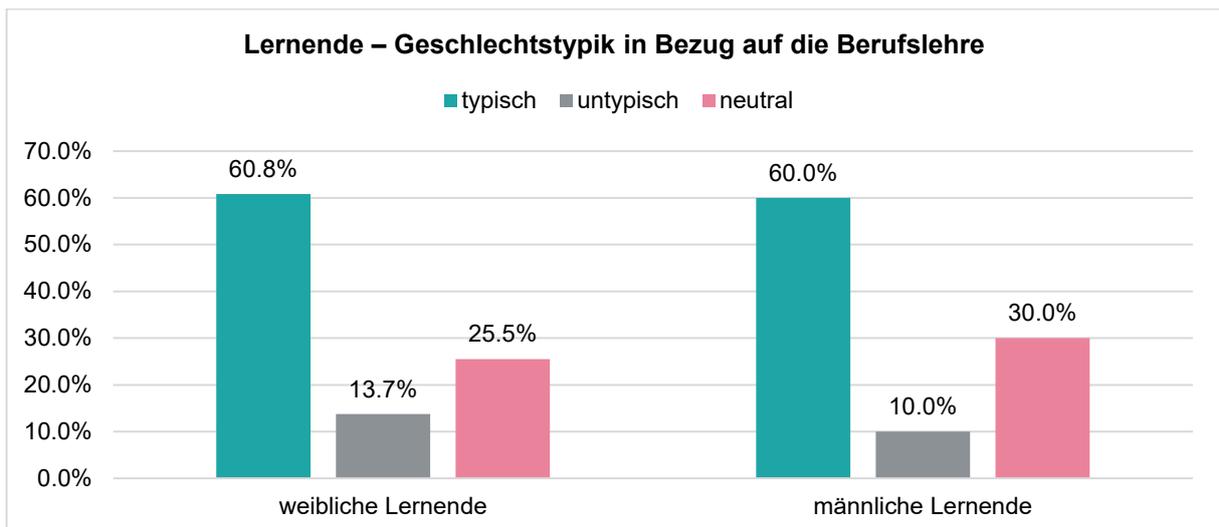


Abbildung 4: Lernende und Geschlechtstypik in Bezug auf die Berufslehre. Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung 2021.

<sup>2</sup> <https://www.vorname.com/name.Ardiana.html> (zuletzt abgerufen am 11. März 2021).



Eine Übersicht über alle Lernende in den geschlechtsuntypischen Berufslehren ist in der Tabelle 5 vorzufinden.

Tabelle 5: Lernende in den geschlechtsuntypischen Berufslehren.

<b>Männliche Vornamen</b>	<b>Berufslehre</b>
Reto	Fachfrau/Fachmann Betreuung EFZ, Behindertenbetreuung
Pablo	Bühnentänzer*in EFZ, Zeitgenössischer Tanz
Patrick	Gärtner*in EFZ, Zierpflanzen
Felix	Augenoptiker*in EFZ
Dominik	Innendekorateur*in EFZ, Polstern
Stefan	Fachfrau/Fachmann Information und Dokumentation EFZ, Situation 3
<b>Weibliche Vornamen</b>	<b>Berufslehre</b>
Sandra	Telematiker*in EFZ
Lara	Schreiner*in EFZ
Katrin	Netzelektriker*in EFZ
Anna	Automatiker*in EFZ
Daniela	Elektroplaner*in EFZ
Nuria	Geomatiker*in EFZ
Sybille	Fleischfachfrau/Fleischfachmann EFZ

Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung 2021.

Zusammenfassend kann nach der Analyse der Kategorien in Bezug auf die Lernenden festgehalten werden, dass in den Arbeitssituationsbeschreibungen das Berufsimago am häufigsten geschlechtstypisch dargestellt wurde: In männertypischen Berufslehren dominieren die männlichen Lernenden und in frauentypischen Berufslehren die weiblichen Lernenden. Bei den Berufslehren mit einer neutralen Geschlechtstypik wurden mehr männliche als weibliche Hauptprotagonist\*innen eingesetzt.

### 3.2 Übrige Protagonist\*innen

Im zweiten Teil der Ergebnisdarstellung liegt der Fokus auf den übrigen Protagonist\*innen. Unter dieser Bezeichnung wurden alle Personen oder Personengruppen codiert, die nicht als Hauptprotagonist\*innen identifiziert wurden. Dies waren beispielsweise Kund\*innen, Chef\*innen oder Berufsbildner\*innen. Auch hier war das Ziel, die Verteilung der übrigen Protagonist\*innen auf die Arbeitssituationsbeschreibungen zu ermitteln. Zunächst werden die Ergebnisse der Kategorie 'Übrige Protagonist\*innen – grammatikalische Bezeichnung' in Bezug auf die Geschlechtstypik der Berufslehre dargestellt (Kapitel 3.2.1). Anschliessend folgt die Präsentation der Codings 'Übrige Protagonist\*innen – beruflicher Funktion' ebenfalls in Bezug auf die Geschlechtstypik der Berufslehre (Kapitel 3.2.2). Im letzten Kapitel wird die berufliche Geschlechtstypik der übrigen Protagonist\*innen präsentiert (Kapitel 3.2.3).

<b>Übrige Protagonist*innen – grammatikalische Bezeichnung</b>	<b>459</b>
Singular weiblich	93
Generisches Femininum	8
Singular männlich	224
Generisches Maskulinum	52



Kollektive (neutral)	82
<b>Übrige Protagonist*innen – berufliche Funktion</b>	<b>459</b>
in Ausbildung	2
Ausführende	134
Berufsbildende	35
Führende/Leitende	100
Keine Funktion	188
<b>Übrige Protagonist*innen – berufliche Geschlechtstypik</b>	<b>459</b>
geschlechtstypisch für Frauen	78
geschlechtstypisch für Männer	131
geschlechtsneutral	62
Keine berufliche Geschlechtstypik	188

Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung 2021.

Von den insgesamt 2430 Codes wurden 1377 mit direktem Bezug auf die übrigen Protagonist\*innen vergeben. Aus der Abbildung 5 ist ersichtlich, dass bei frauentypischen Berufslehren durchschnittlich 5 übrige Protagonist\*innen pro Arbeitssituationsbeschreibung vorzufinden sind. In geschlechtsneutralen Berufslehren wurden im Durchschnitt 4.2 Personen oder Personengruppen identifiziert, während in männertypischen Berufen die durchschnittliche Zahl an übrigen Protagonist\*innen bei 3.3 lag.

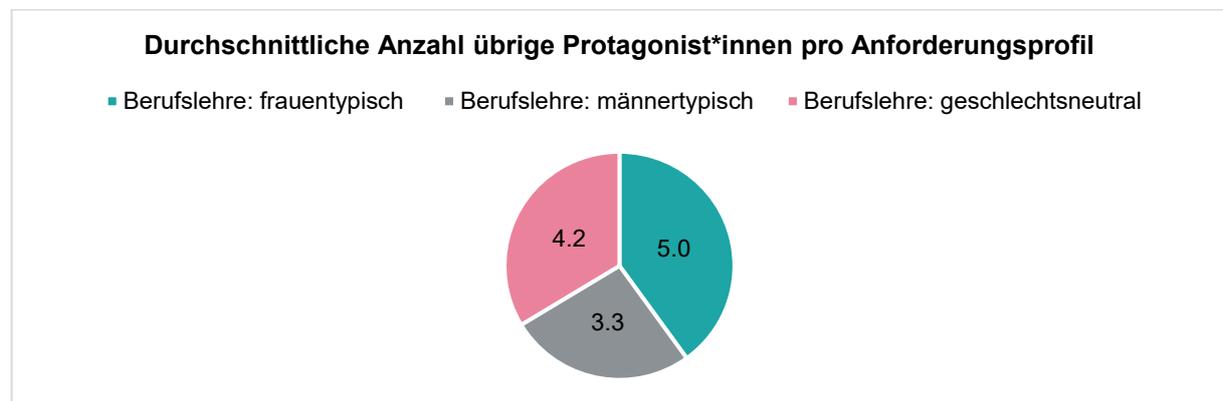


Abbildung 5: Durchschnittliche Anzahl übrige Protagonist\*innen pro Arbeitssituationsbeschreibung. Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung 2021.

### 3.2.1 Übrige Protagonist\*innen – Geschlecht und Grammatikalische Bezeichnung

Die grammatikalische Zuordnung der übrigen Protagonist\*innen erfolgte mittels fünf Kategorien (Abbildung 6): Singular weiblich, generisches Femininum, Singular männlich, generisches Maskulinum und Kollektiv (neutral). Das generische Femininum wurde mit gesamthaft acht Codings am wenigsten benutzt, wobei der Terminus 'Arbeitskolleginnen' am häufigsten gebraucht wurde und sieben von acht übrigen Protagonistinnen in frauentypischen Berufslehren erwähnt wurden. Das generische Maskulinum kam, mit einer fast ausgeglichenen Verteilung auf alle Geschlechtstypiken der Berufslehren, insgesamt 51-mal vor. Am meisten benutzt wurden mit je acht Nennungen die beiden Begriffe 'Arbeitskollegen' und 'Mitarbeiter'. Kollektive bzw. neutrale Begriffe für übrige Protagonist\*innen wurden mehrheitlich in frauentypischen Berufslehren eingesetzt. Bezeichnungen wie 'Gäste' und 'Person(en)' kamen in frauentypischen und geschlechtsneutralen Berufslehren am häufigsten vor, während in männertypischen Berufslehren 'Team' und 'Fachkraft' am meisten erwähnt wurden. Als zweitgrösste Kategorie der übrigen Protagonist\*innen wurde 'Singular weiblich'

identifiziert. Von den sechs weiblichen Protagonistinnen welche in männertypischen Berufslehren vorgefunden wurden, kam 'Kundin' mit zwei Nennungen am häufigsten vor. Gesamthaft 27-mal konnte in geschlechtsneutralen Berufen eine weibliche Person ermittelt werden, wobei 'Kundin' acht und 'Berufsbildnerin' mit sechs Erwähnungen am meisten genannt wurden. Die grösste Gruppe an weiblichen Protagonistinnen im Singular konnten bei frauentypischen Berufslehren eruiert werden. Auch hier war die 'Kundin' mit 13, gefolgt von 'Berufsbildnerin' mit zehn Aufzählungen, von insgesamt 60 Codierungen die am häufigsten genannte Bezeichnung. Von den 459 identifizierten übrigen Protagonist\*innen wurden 224 als 'Singular männlich' eingeordnet. Davon sind 107 männliche Personen in männertypischen, 60 in geschlechtsneutralen und 57 in frauentypischen Berufslehren vorzufinden. In allen drei nach Geschlechtstypik geordneten Berufslehren war 'Kunde' der am meisten genannte Protagonist. In frauentypischen Lehren wurden 'Gast', 'Patient' und 'Tierarzt' je viermal erwähnt. Als zweithäufigste Nennung in männertypischen Berufslehren konnte 'Vorgesetzter' mit 14 Zählungen ermittelt werden. 'Vorgesetzter' war mit vier Erwähnungen, neben 'Berufsbildner' mit gleich vielen Nennungen, bei den geschlechtsneutralen Berufslehren am zweithäufigsten vorzufinden.

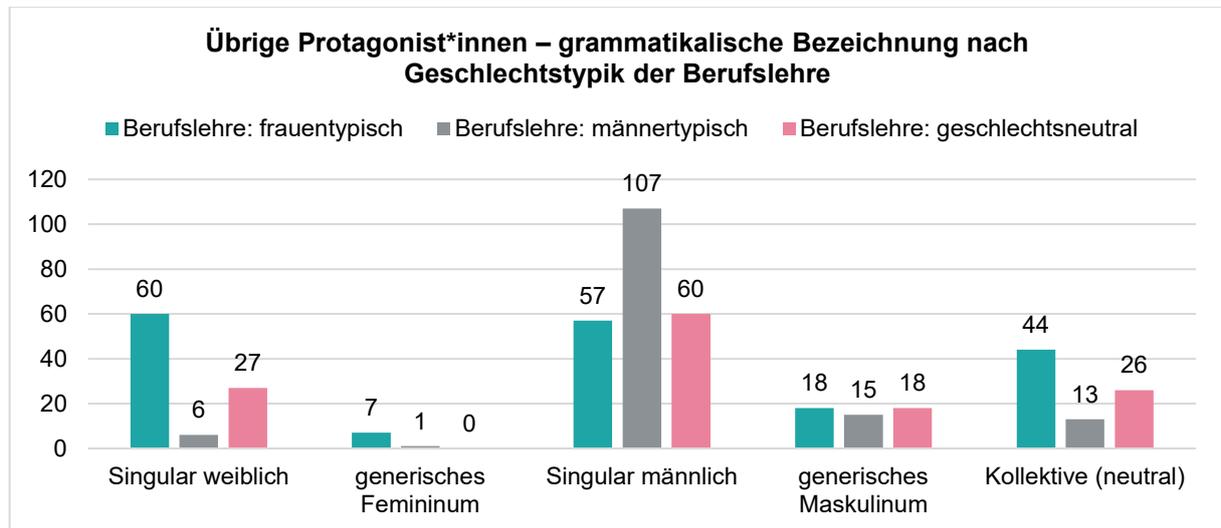


Abbildung 6: Übrige Protagonist\*innen und die grammatikalische Bezeichnung nach Geschlechtstypik der Berufslehre. Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung 2021.

Die grammatikalische Bezeichnung der übrigen Protagonist\*innen zusammengefasst nach Geschlecht zeigt auf, dass die männlichen Protagonisten in allen drei Geschlechtstypiken der Berufslehren die am häufigsten vorkommende Kategorie darstellt (Abbildung 7). Weiter zeigt die Abbildung 7 die überragende Mehrheit an

männlichen Protagonisten in männertypischen Lehren. Ein ähnliches Bild, wenn auch nicht ganz so ausgeprägt, war bei geschlechtsneutralen Berufslehren vorzufinden, während in den frauentypischen Berufslehren die Verteilung ausgeglichener war.

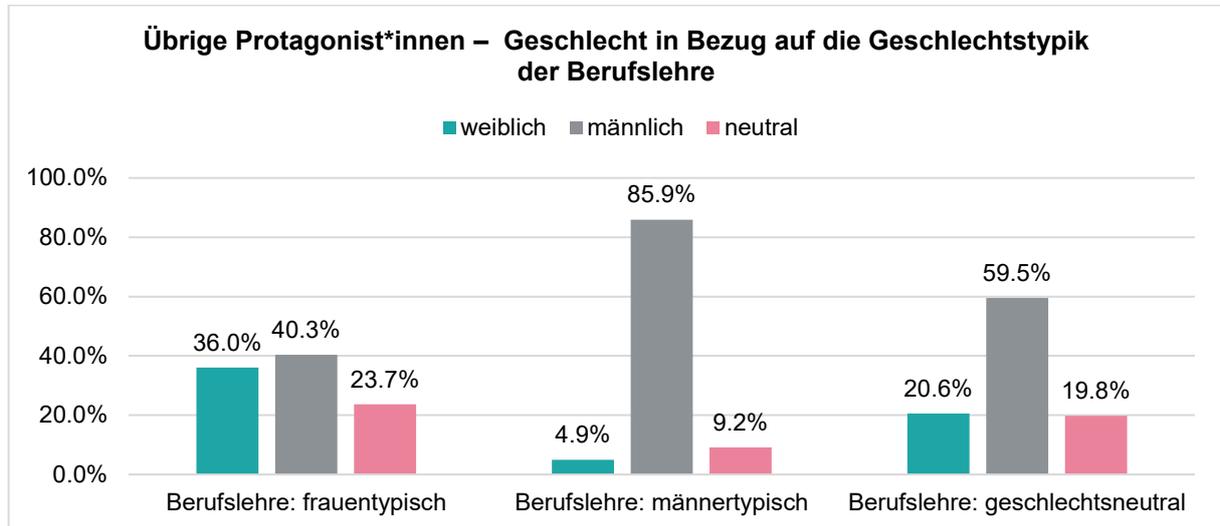


Abbildung 7: Übrige Protagonist\*innen nach Geschlecht in Bezug auf die Geschlechtstypik der Berufslehre. Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung 2021.

### 3.2.2 Übrige Protagonist\*innen – Berufliche Funktion

Um die Verteilung der übrigen Protagonist\*innen nach ihrer beruflichen Funktion zu ermitteln, wurden wiederum fünf Kategorien hinzugezogen (Abbildung 8): 'in Ausbildung' (bspw. anderer Lernende), 'Berufsbildende', 'Ausführende' (bspw. Arbeitskolleg\*innen; Mitarbeitende), 'Führende/Leitende' (bspw. Chef\*innen; Leiter\*innen; Ärzt\*innen) und 'ohne Funktion' (bspw. Kund\*innen; Patient\*innen; Vater; Kind).

In frauentypischen Berufslehren konnten über die Hälfte der übrigen Protagonist\*innen keiner beruflichen Funktion zugeordnet werden. Auch in geschlechtsneutralen Lehren kam die Gruppe 'ohne Funktion' am häufigsten vor. In den 43 männertypischen Berufslehren waren hingegen insgesamt 36 übrige Protagonist\*innen ohne berufliche Funktion vorzufinden und am meisten Codes wurde für 'Ausführende' vergeben. In Ausbildung befindende übrige Protagonist\*innen wurden nur zweimal in geschlechtsneutralen Berufslehren ermittelt. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Kategorien (Ausnahme 'in Ausbildung') einzeln nach Geschlechtstypik der Berufslehre und Geschlecht präsentiert.

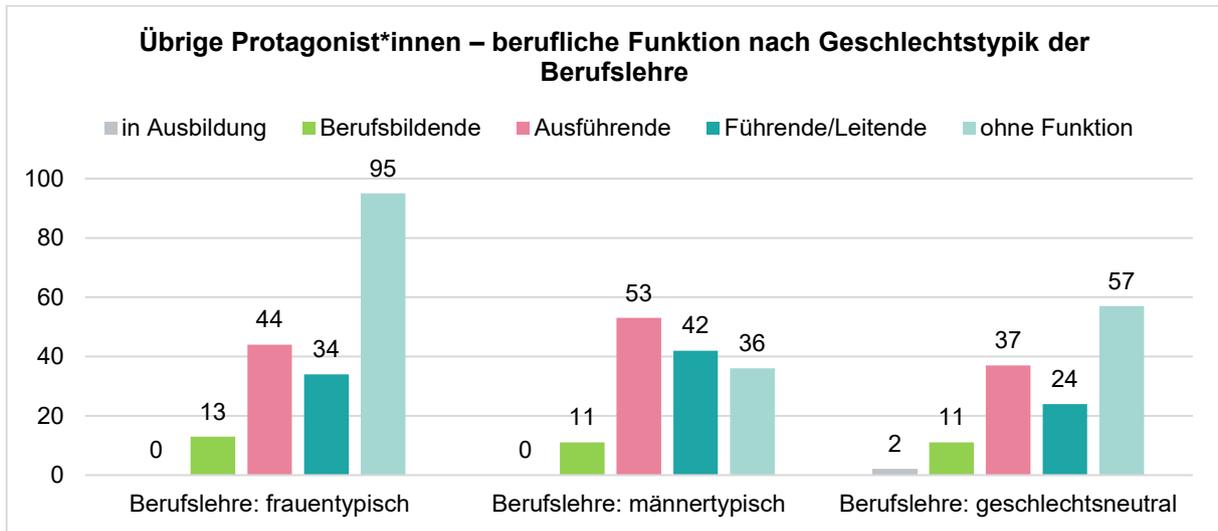


Abbildung 8: Berufliche Funktion der übrigen Protagonist\*innen nach Geschlechtstypik der Berufslehre. Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung 2021.

Alle berufsbildenden Personen kamen jeweils im Singular in den Arbeitssituationsbeschreibungen vor und konnten somit direkt einem Geschlecht zugeordnet werden (Abbildung 9). In den 111 analysierten Dokumenten konnten 13 Berufsbildende in den 37 frauentypischen Berufen ausgemacht werden. Je zehn Berufsbildnerinnen und Berufsbildner kam in den 43 männertypischen und 31 geschlechtsneutralen Lehren vor. Während das Geschlechterverhältnis in geschlechtsneutralen Berufslehren ausgeglichen war, wurden in männertypisch und frauentypisch eingeordneten Lehren die Berufsbildenden vermehrt stereotypisch dargestellt.

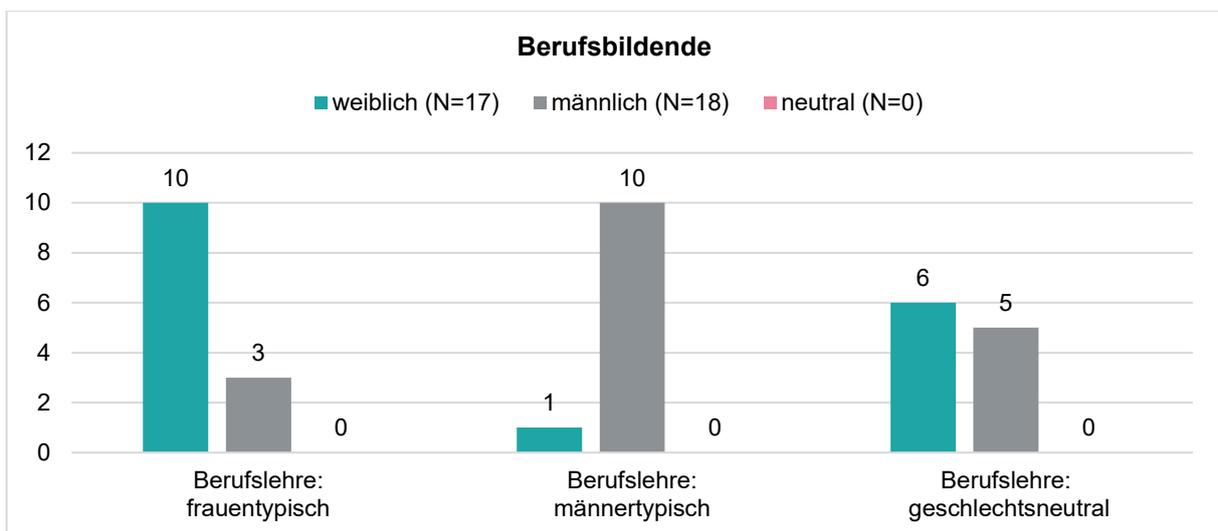


Abbildung 9: Berufsbildende nach Geschlechtstypik der Berufslehre. Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung 2021.

In der Kategorie 'Ausführende' wurden 134 Codes vergeben (Abbildung 10). Mit 78 Nennungen waren männliche Protagonisten am häufigsten anzutreffen, gefolgt von 37 geschlechtsneutral Bezeichnungen Ausführende und 19 weibliche Protagonistinnen. Nahezu ausgeglichen präsentierte sich das Geschlechterverhältnis der ausführenden Personen in frauentypischen Berufslehren. Sowohl in männertypischen wie auch in geschlechtsneutralen Berufslehren dominieren männliche Begrifflichkeiten.

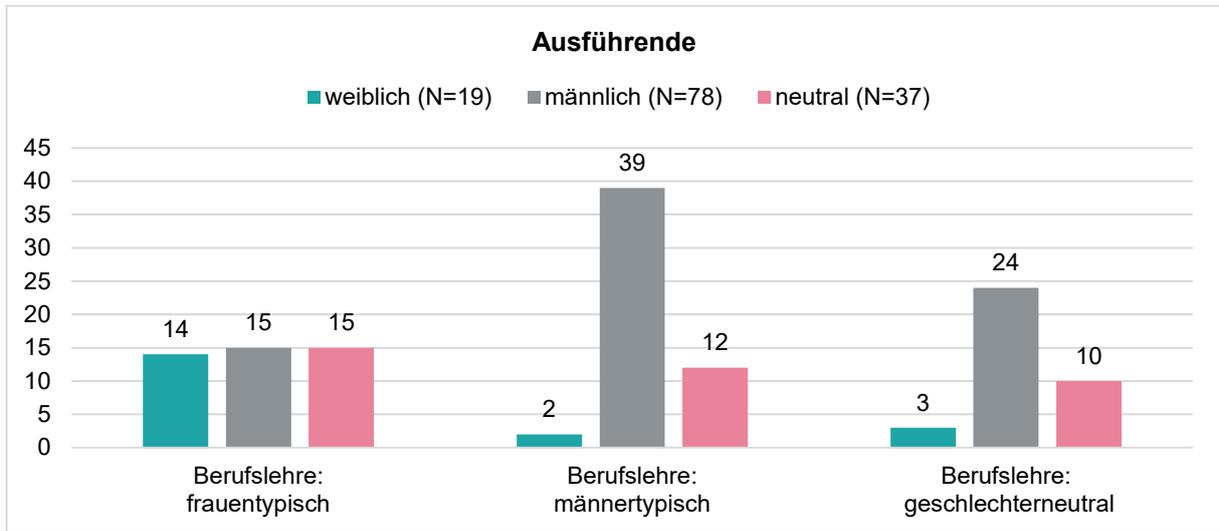


Abbildung 10: Ausführende nach Geschlechtstypik der Berufslehre. Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung 2021.

Von gesamthaft 100 vergebenen Codings, welche auf die Kategorie 'Führende/Leitende' verweisen, waren 80 Erwähnungen männlich, 19 weiblich und ein Coding geschlechtsneutral (Abbildung 11). In männertypischen Berufslehren wies mit 40 Nennungen die grosse Mehrheit der führenden und leitenden Personen das männliche Geschlecht auf. Im Gegensatz dazu waren in derselben geschlechtstypischen Gruppe nur zwei Personen weiblich und keine Person geschlechtsneutral. In den geschlechtsneutralen Berufslehren zeigte sich ein ähnliches Bild, wenn auch nicht ganz so ausgeprägt. Die frauentypischen Berufslehren wurden ebenfalls durch männliche Führungskräfte dominiert. Das Geschlechterverhältnis von männlichen (N=19) zu weiblichen Personen (N=14) zeigte jedoch ein leicht ausgewogeneres Bild, als dies in männertypischen und geschlechtsneutralen Berufslehren der Fall war.

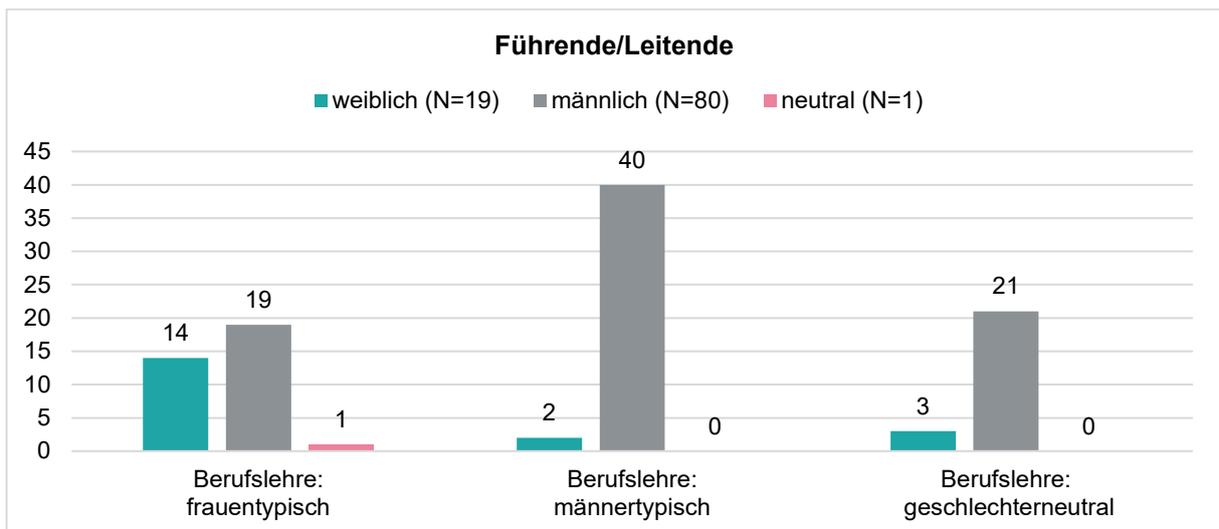


Abbildung 11: Führende und Leitende nach Geschlechtstypik der Berufslehre. Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung 2021.

Von den gesamthaft 459 übrigen Protagonist\*innen wurden 188 als Personen oder Personengruppen ohne berufliche Funktion eingeordnet. In der Abbildung 12 wird ersichtlich, dass die männlichen Protagonisten mit 97 Codings die weiblichen (N=46) und neutralen (N=45) Nennungen über das doppelte überragen. In

männertypischen Berufslehren waren die Protagonist\*innen ohne berufliche Funktion hauptsächlich männlich und auch in den frauentypischen und geschlechtsneutralen Berufslehren bilden männliche Personen die Mehrheit.

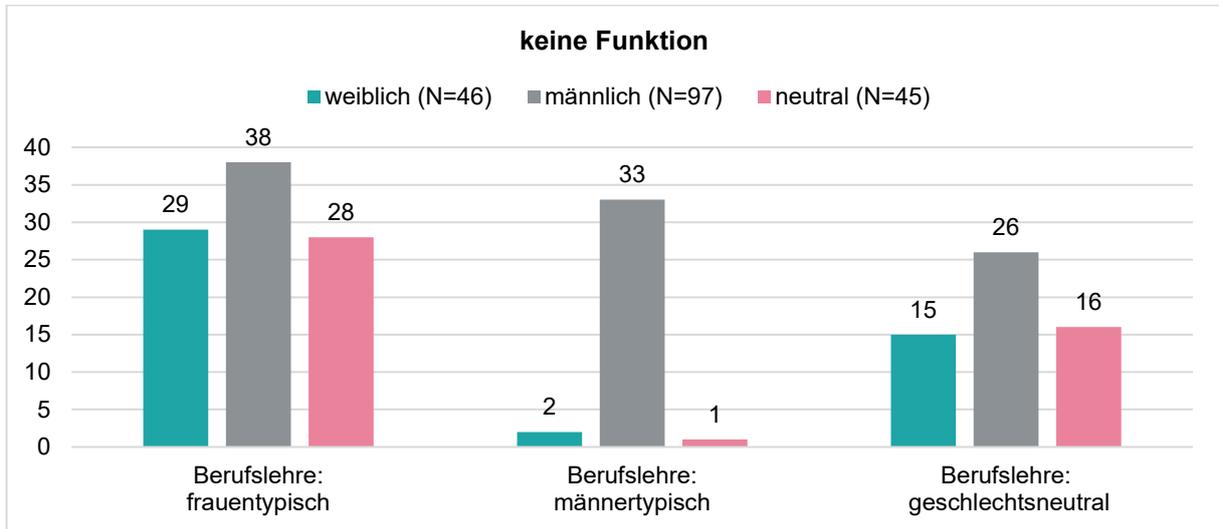


Abbildung 12: Übrige Protagonist\*innen ohne Funktion nach Geschlechtstypik der Berufslehre. Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung 2021.

### 3.2.3 Übrige Protagonist\*innen – Geschlechtstypik des Berufs

Nicht nur die Berufslehren, sondern auch die Berufe der übrigen Protagonist\*innen weisen eine berufliche Geschlechtstypik auf. In diesem Kapitel wird die Verteilung der Geschlechter übriger Protagonist\*innen auf die berufliche Geschlechtstypik genauer betrachtet. Insgesamt wurden 459 Codings vergeben, 188 der übrigen Protagonist\*innen wiesen keine berufliche Geschlechtstypik auf, da sie keinem Beruf zugeordnet werden konnten.

Bei frauentypischen Berufen, wie beispielsweise Florist\*innen oder Pferdewart\*innen, wurden insgesamt 78 Codings vergeben. Dabei wurden 43.6% weibliche Protagonistinnen, 33.3% männliche Protagonisten und 23.1% neutral zugeordnete Personen ermittelt (Abbildung 13).

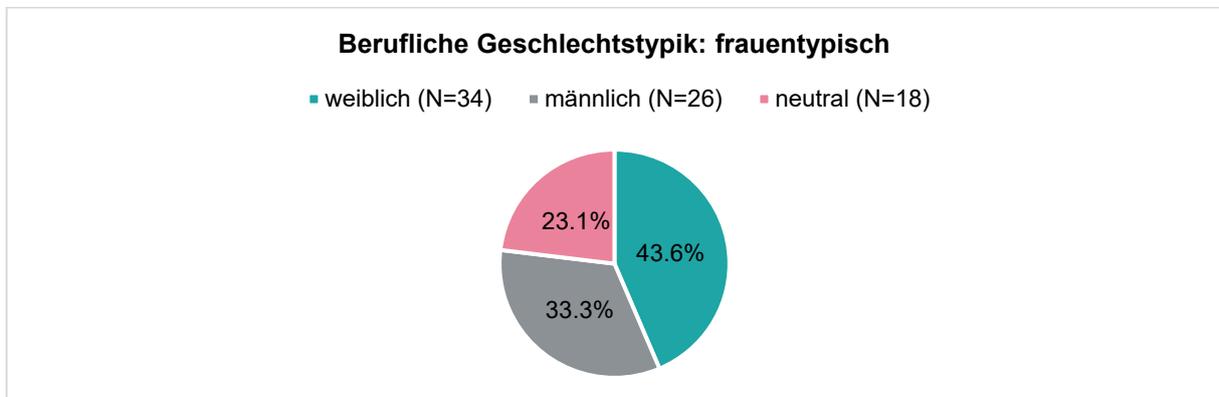


Abbildung 13: Übrige Protagonist\*innen nach Geschlecht in frauentypischen Berufen. Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung 2021.

Als männertypische Berufe wurden beispielsweise Architekt\*innen, Landwirt\*innen und Maschinenführer\*innen identifiziert. Gesamthaft wurden 131 übrige Protagonist\*innen einem männertypischen Beruf zugeordnet (Abbildung 14). Mit 83.2% stellen männliche Protagonisten den Grossteil dieser Geschlechtstypik dar, während neutral eingestufte Personen mit 9.9% und weibliche Protagonist\*innen mit 6.9% weit weniger vorkamen.

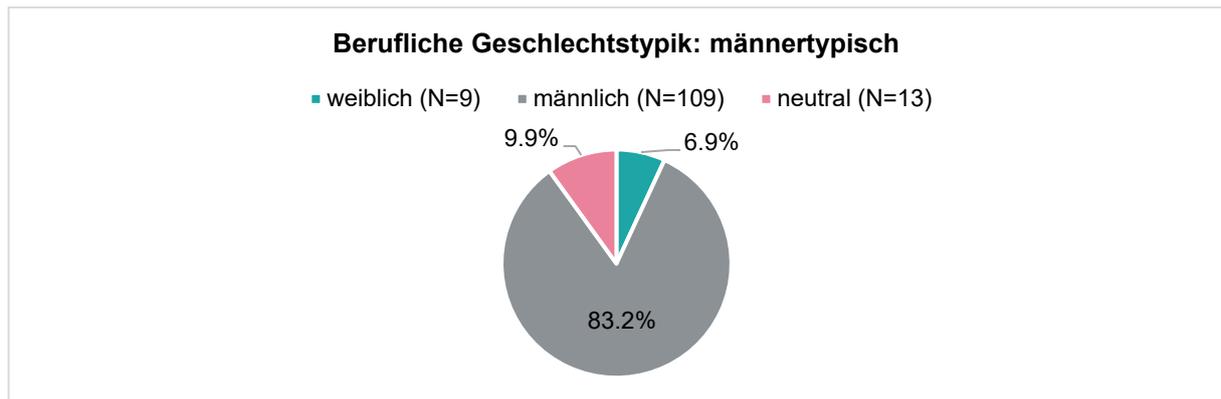


Abbildung 14: Übrige Protagonist\*innen nach Geschlecht in männertypischen Berufen. Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung 2021.

Bei geschlechtsneutralen Berufen wurden mit 69.4% ebenfalls am häufigsten männliche Protagonisten codiert (Abbildung 15). Protagonistinnen kamen auf zwölf der gesamthaft 62 Codings und neutral dargestellte Personen konnten sieben ermittelt werden.

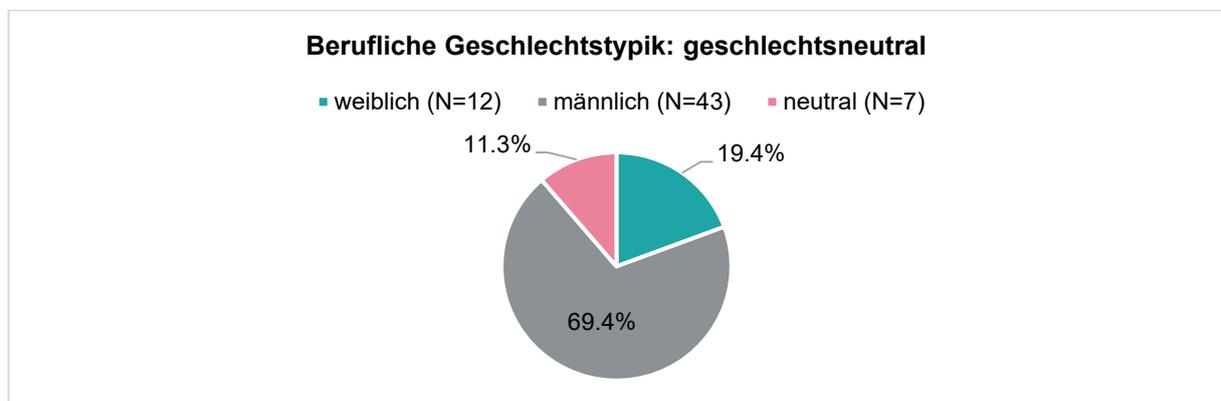


Abbildung 15: Übrige Protagonist\*innen nach Geschlecht in geschlechtsneutralen Berufen. Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung 2021.



## 4 Empfehlungen

Um der stereotypen Darstellung von Lernenden in der Arbeitssituation einer Berufslehre entgegenzuwirken, sollten bei der Überarbeitung und Neuverfassung der Arbeitssituationen mehrere zentrale Kriterien berücksichtigt werden. Wie in der Ergebnisdarstellung ersichtlich wurde, müssen die Geschlechterverhältnisse in frauentypischen, männertypischen und geschlechtsneutralen Berufslehren ausgeglichen verteilt werden, indem je 50% männliche und weibliche Hauptprotagonist\*innen vorkommen. Weiter ist bei der Namenswahl die migrationsbedingte Heterogenität von Jugendlichen zu berücksichtigen. Es stellte sich heraus, dass von den 111 Lernenden nur eine Person einen nicht westeuropäisch klingenden Namen trug. Somit wurde die Bevölkerung mit Migrationshintergrund, welche in der Schweiz mehr als einen Drittel ausmachen (BFS, 2019c), nur unzureichend abgebildet. Hier wird empfohlen, einen Drittel aller Namen von Lernenden mit nicht westeuropäischen Namen zu besetzen. Bei der Überarbeitung der analysierten Anforderungsprofile mit ausgeglichener Verteilung der Lernenden nach Geschlecht und Namensherkunft, spielt die Gesamtzahl an Lehrverträgen der jeweiligen Berufslehre, die Art des Abschluss (EFZ oder EBA) und die Branche eine zentrale Rolle. Werden diese drei zusätzlichen Kriterien nicht beachtet und beispielsweise die weiblichen Lernenden in männertypischen Berufslehren nur bei Berufen mit niedriger Anzahl an Lehrverträgen und in ähnlichen Branchen eingesetzt, wird die gendergerechte Verteilung nicht gewährleistet. Infolgedessen wurde für das Büro für Bildungsfragen (BfB) eine Tabelle mit allen 111 Anforderungsprofilen angefertigt, in welche diese drei zusätzlichen Merkmale, mit der Forderung nach gerechter Verteilung von Geschlecht und Namensherkunft der Lernenden, einkalkuliert wurde.

Da jedoch die Anzahl der Aufrufe der einzelnen Profile auf der Website als weiteres Kriterium nicht herangezogen werden konnte, wurde nach Rücksprache mit dem Schweizerischen Gewerbeverband (sgv) und dem Büro für Bildungsfragen (BfB) gemeinsam entschieden, für alle Lehrberufe zwei Arbeitssituationsbeschreibungen mit jeweils einem männlichen und einer weiblichen Lernenden zu besetzen. Um den Überarbeitungsprozess zu erleichtern und bei der Auswahl stark konnotierte männliche oder weibliche Namen zu vermeiden, sollte für dieselbe Berufslehre nur ein Unisex-Namen (bspw. Andrea, Charlie oder Jona) gewählt werden.

In den Ergebnissen der Analyse zu den übrigen Protagonist\*innen in den Arbeitssituationsbeschreibungen zeigte sich ebenfalls eine ungleiche Verteilung der Geschlechter. Der Anteil an männlichen Protagonisten war insgesamt, wie auch innerhalb der unterschiedlichen Geschlechtstypiken der Berufslehren, um einiges grösser als dies bei weiblichen und neutralen Bezeichnungen der Fall war. Vor allem in den männertypischen Berufen konnte eine massive Ungleichverteilung zugunsten des männlichen Geschlechts beobachtet werden. Bei den übrigen Protagonist\*innen in Verbindung mit der beruflichen Funktion fiel zudem auf, dass Berufsbildende meist in einer geschlechtstypischen Berufslehre dargestellt wurden und Personen mit Führungs- oder Leitungsfunktion zu 80% männlich waren. Konnte einer Person oder Personengruppe eine berufliche Geschlechtstypik zugeordnet werden, waren diese vor allem in männertypischen Berufen (nicht Berufslehren) meist geschlechtstypisch dargestellt. Bei einer geschlechtsneutralen Berufstypik wurden ebenfalls über zwei Drittel der Protagonist\*innen dem männlichen Geschlecht zugeordnet.

Grundsätzlich wird empfohlen, alle Personengruppen im Plural geschlechtergerecht oder neutral zu formulieren. Von Bezeichnungen in generischem Maskulinum und Femininum wird gänzlich abgeraten. Weitere Komposita wie 'Herstellerfirma' oder 'Patientenstuhl' müssen neutral umformuliert werden (Produktionsfirma, Untersuchungsstuhl). Übrige Protagonist\*innen im Singular mit einem Geschlecht müssen in einem Verhältnis von 50:50 auf die drei Geschlechtstypiken der Berufslehre verteilt werden. Zu berücksichtigen ist hierbei insbesondere auch eine gleichmässige Verteilung der Geschlechter in den unterschiedlichen beruf-

lichen Funktionen und ihre berufliche Geschlechtstypik. Da für alle Anforderungsprofile jeweils eine Arbeitssituation mit einem männlichen und einer weiblichen Lernenden verfasst wird, müssen in allen Texten die Verteilung der übrigen Protagonist\*innen überprüft werden. Für die Umsetzung kann nach dem folgenden Flussdiagramm vorgegangen werden, um die gendergerechte Verteilung beizubehalten (Abbildung 16):

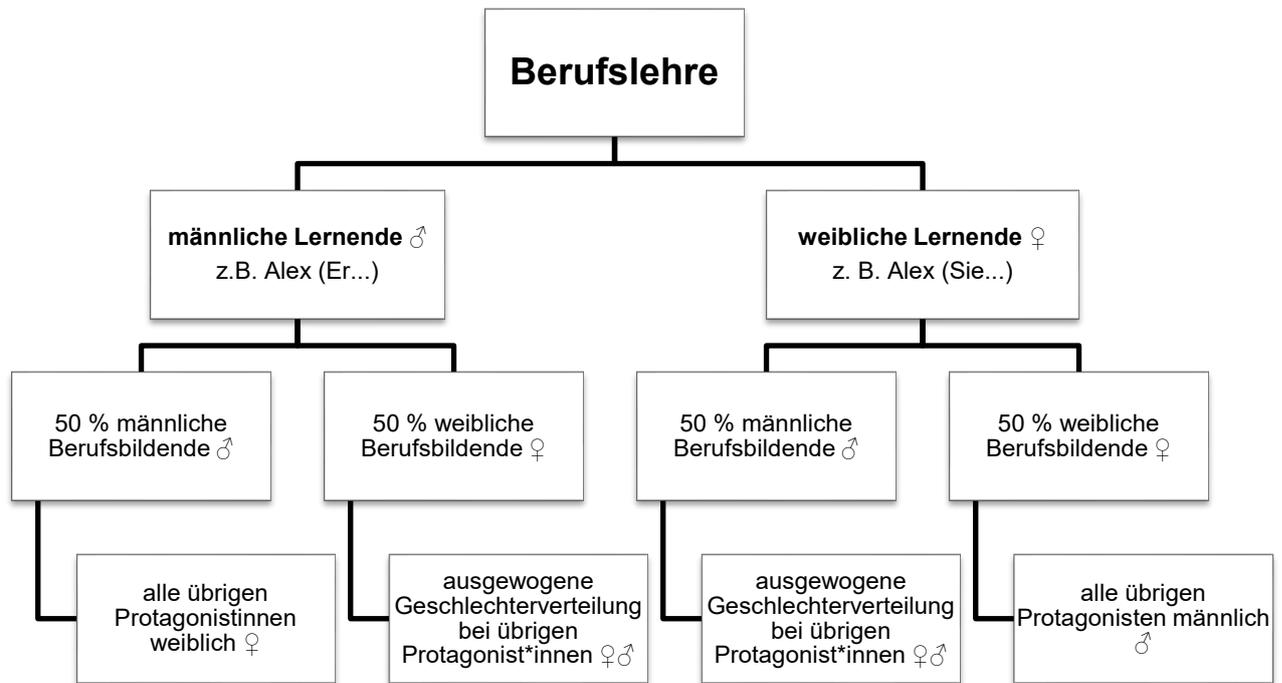


Abbildung 16: Vorgehen bei der Wahl der übrigen Protagonist\*innen. Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung 2021.

Für die Überarbeitung wie auch für die Neuverfassung der Arbeitssituationsbeschreibungen empfiehlt sich die Führung eines Protokolls, um die gendergerechte Verteilung von Protagonist\*innen im Arbeitsprozess zu kontrollieren.

Bei der Analyse fiel ausserdem die durchschnittliche Anzahl an übrigen Protagonist\*innen pro Anforderungsprofil verteilt auf die jeweilige Geschlechtstypik der Berufslehre auf (Abbildung 5). Während in der Darstellung der frauentypischen Berufslehren durchschnittlich 5.0-mal Personen oder Personengruppen erwähnt wurden, kamen Personen oder Personengruppen in den männertypischen Berufslehren seltener vor (3.3-mal). Vor allem übrige Protagonist\*innen ohne berufliche Funktion waren im Gegensatz zu den anderen Geschlechtstypiken in männertypischen Berufslehren massiv untervertreten. Hier wird empfohlen, die männertypischen Berufslehren mit mehr Protagonist\*innen vielfältiger zu gestalten.



## 5 Schlusswort

Nachdem die Methode und die Ergebnisse der Analyse der Arbeitsbeschreibungen dargestellt wurden, wird klar ersichtlich, dass zu wenig genderatypische und genderneutrale Identifikationsmöglichkeiten und Vorbilder für Jugendliche in der Phase der Berufsorientierung vorhanden sind. Damit verbunden sind persistente Geschlechterstereotype, die weiter abgebaut werden müssen, um eine gendersensible Berufsorientierung, die nicht durch stereotype Zuschreibungen eingeengt wird, zu unterstützen. Vor allem bei den Lernenden, aber auch bei den Vorgesetzten und den übrigen Protagonist\*innen, ist eine starke Geschlechterungleichheit in den Arbeitsbeschreibungen festzustellen: Über 80 % weibliche Lernende in frauentypischen und über 80 % männliche Lernende in männertypischen Berufen illustrierten dies deutlich. Zudem bildeten Protagonist\*innen die migrationsbedingte Heterogenität der Schweizer Bevölkerung unzureichend ab. Schliesslich zeigte sich der Bedarf bezüglich einer gendersensiblen sprachlichen Darstellung von Protagonist\*innen. Aktuell laufen die Überarbeitung und Neuverfassung von Arbeitssituationen in den Anforderungsprofilen bei den Zuständigen der Website *anforderungsprofile.ch* anhand der formulierten Empfehlungen in diesem Bericht. Die Neugestaltung der Website ist ebenfalls geplant. Die Ergebnisse der Analyse der Arbeitsbeschreibungen wurden teilweise bereits publiziert oder vorgetragen. Mehr zu diesen Projekten findet sich unter: [www.elenamakarova.ch/projects/gender-inclusive-career-images/](http://www.elenamakarova.ch/projects/gender-inclusive-career-images/).

## Literatur

Bundesamt für Statistik (2019a). *Berufliche Grundbildung: Basistabellen* [Dataset]. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personen-ausbildung/sekundarstufe-ii/berufliche-grundbildung-lehrverhaeltnisse.assetdetail.8186155.html> (letzter Zugriff: 11. März 2021).

Bundesamt für Statistik (2019b). *Erwerbstätige von 15 und mehr Jahren nach ausgeübtem Beruf, Geschlecht und Nationalität* [Dataset]. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.7226691.html> (letzter Zugriff: 11. März 2021).

Bundesamt für Statistik (2019c). *Bevölkerung nach Migrationsstatus*. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/nach-migrationsstatuts.html> (letzter Zugriff: 11. März 2021).

Bundesamt für Statistik (2020a). *Berufliche Grundbildung nach Bildungsfelder, 2018*. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/bildung/lehrkraefte.assetdetail.14307174.html> (letzter Zugriff: 11. März 2021).

Bundesamt für Statistik (2020b). *Zuweisungsschlüssel der Schweizer Berufsnomenklatur CH-ISCO-19*. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/nomenklaturen/ch-isco-19.assetdetail.11887797.html> (letzter Zugriff: 11. März 2021).

Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise and self-creation. In D. Brown (Hrsg.), *Career Choice and Development* (The Jossey-Bass Business & Management Series, 4. Auflage, S. 85–148). San Francisco, CA: Jossey-Bass.



Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Makarova, E. & Herzog, W. (2013). Geschlechtersegregation bei der Berufs- und Studienwahl von Jugendlichen. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.). *Berufsorientierung – Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (S. 175-184). Münster: Waxmann.

Wenger, Nadine & Makarova, Elena (2019). Gendergerechtigkeit von Lehrmitteln in naturwissenschaftlichen Fächern. In E. Makarova (Hrsg.), *Gendersensible Berufsorientierung und Berufswahl: Beiträge aus Forschung und Praxis* (p. 128-148). Bern: hep verlag.

[www.anforderungsprofile.ch](http://www.anforderungsprofile.ch) (letzter Zugriff: 11. März 2021).