

«MAN BRAUCHT EIN DICKES FELL!»

Eine qualitative Studie zu Erfahrungen von jungen Frauen in naturwissenschaftlich-technischer Berufsausbildung

Der präsentierte Beitrag nutzt Daten des Forschungsprojekts «Geschlechtsuntypische Berufs- und Studienwahlen von jungen Frauen» (2010-2013), das im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 60 «Gleichstellung der Geschlechter» durchgeführt wurde.

Ausgangslage

Ausgangslage für unsere Studie bildet die Geschlechtersegregation bei der Berufs- und Studienwahl, die vom jüngsten Bericht der OECD (2013) zur Gleichstellung der Geschlechter erneut bestätigt wird.

«Mehr als einer von zwei männlichen Studierenden, aber weniger als eine von zehn weiblichen Studierenden erzielt in den OECD-Ländern einen Abschluss in einem beruflichen Bildungsgang in den Bereichen Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen.» (OECD, 2013, p. 93)

Methode

Stichprobe

Berufsmaturitätsschülerinnen N = 71
Alter zwischen 16 und 24 Jahren,
Durchschnitt: 19 Jahre
1. Lehrjahr 28.2%, 2. Lehrjahr 25.4%,
3. Lehrjahr 31%, 4. Lehrjahr 14.1%

Berufe der Berufsmaturitätsschülerinnen:

42 material- und ingenieurtechnischer Beruf
(59%) z.B. Bauzeichnerin
18 Informatikerinnen (26%)
8 Mechanikerinnenberuf (11%)
z.B. Automatikerin
3 Beruf in der Baukonstruktion (4%)
z.B. Schreinerin

Datenerhebung

Leitfadengestützte Interviews (Durchführung Anfang 2012) mit Schülerinnen von Berufsmaturitätsschulen

Interviewfragen des Leitfadens

1. Welche Erfahrungen haben Sie in der Berufsschule und im Lehrbetrieb gemacht, die auf ihr Geschlecht und die Tatsache, dass Sie einen Beruf lernen, der von Frauen eher selten gewählt wird, zurückzuführen sind?
2. Haben Sie besondere Strategien, mit den gemachten Erfahrungen umzugehen?

Analysemethode

Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2008)

Resultate

Die am Textmaterial gewonnenen Kategorien bilden *erstens* die Grundlage für die Darstellung der Erfahrungen, die die Berufsmaturitätsschülerinnen in ihrem Ausbildungsbetrieb sowie in der Berufsschule aufgrund ihres geschlechtsuntypischen Berufs machen (1. Geschlechtsbezogene Diskriminierung), sowie *zweitens* für die Schilderung der Strategien, die sie nutzen, um mit eben diesen Erfahrungen umzugehen (2. Strategien).

Geschlechtliche Differenzierung im Arbeitsmarkt

Während lange Zeit davon ausgegangen wurde, dass die Geschlechterdifferenz in Ausbildung und Beruf institutionell abgesichert ist, wird heute vermehrt davon ausgegangen, dass sie über Handeln erzeugt und symbolisch markiert wird (vgl. Heintz & Nadai, 1998). In diesem Zusammenhang wird oftmals das Konzept des *doing* bzw. *undoing gender* herangezogen. Damit ist gemeint, dass die Geschlechtszugehörigkeit je nach Situation und Kontext einer Interaktion *betont* oder *abgeschwächt* wird (West & Zimmerman, 1989). Das Ineinandergreifen von beruflichem und geschlechtlichem Handeln stellt für junge Frauen eine nicht zu unterschätzende Hürde für den Eintritt in die Arbeitswelt dar (Leidner, 1991; Williams, 1989).

1 Geschlechtsbezogene Diskriminierung

Die geschlechtsspezifischen Erfahrungen der Berufsmaturitätsschülerinnen, die sie in der Berufsschule und im Lehrbetrieb gemacht haben, ließen sich in die Kategorien *das ‚falsche‘ Geschlecht*, *das ‚schwache‘ Geschlecht*, *das ‚exotische‘ Geschlecht* und *das ‚typische‘ Geschlecht* einordnen.

Das ‚falsche‘ Geschlecht

Den Berufsmaturitätsschülerinnen wird zuweilen vermittelt, als Frau im falschen Berufsfeld zu sein.

«Man hört manchmal frauenfeindliche Sachen und gerade wenn man in einer Montagehalle arbeitet, dann gehört es einfach dazu, dass gewisse Sachen gesagt werden.» Automatikerin, 3. Lehrjahr, ID_3837

Das ‚schwache‘ Geschlecht

Besonders im Rahmen ihrer Ausbildung im Lehrbetrieb nehmen die interviewten Frauen wahr, dass die Geschlechterdifferenz anhand ihrer Körperlichkeit und Äußerlichkeit hervorgehoben wird.

«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 ‚Können wir Ihnen helfen?‘, ‚Sollen wir Sie hochheben?‘ (in ironischem Ton) oder ja halt einfach solche Sprüche.» Hochbauzeichnerin, 3. Lehrjahr, ID_4453

Das ‚exotische‘ Geschlecht

Die Akzentuierung des weiblichen Geschlechts im Unterricht hebt den Minoritätsstatus der jungen Frauen im gewählten Beruf in einer für sie ungünstigen Weise hervor.

«Was einfach jeweils etwas störend ist, dass man sagt ja immer alles so Informatiker und Informatikerinnen und, dass die Lehrer einfach immer so zuerst alles so in der männlichen Form sagen und dann am Schluss: ‚Wir haben sehr Freude, dass eben auch Frauen da sind‘, sie heben das immer so hervor und das ist manchmal etwas nervig.» Informatikerin, 2. Lehrjahr, ID_4329

Das ‚typische‘ Geschlecht

Berufsmaturitätsschülerinnen stellen fest, dass ihr Berufspotenzial gelegentlich auf die stereotypische Zuschreibung von Fähigkeiten reduziert wird bzw. dass sie dies für sich selber beanspruchen. So werden von den jungen Frauen Erfahrungen beschrieben, die eine innerberufliche Segregation aufgrund des Geschlechts deutlich machen.

«Im Büro ist es so, dass wir glaube ich mittlerweile mehr Frauen sind als Männer, aber gerade in der Bauleitung zum Beispiel, wenn man eben das, was man zeichnet, ausführt, dann ist es schon noch eher weniger so, dass man Frauen auf der Baustelle sieht, die das nachher leiten.» Zeichnerin, 3. Lehrjahr, ID_4290

2 Strategien

Die Strategien der jungen Frauen im Umgang mit den geschlechtsspezifischen Erfahrungen in der Berufsschule und im Lehrbetrieb lassen sich den vier folgenden Kategorien zuordnen: *Exzellenz*, *Resilienz*, *Assimilation* und *Vermeidung*.

Literatur

Faulstich-Wieland, H. (2004). *Doing Gender: Konstruktivistische Beiträge*. In Glaser, E.; Kllka, D.; Prengel, A. (Eds.), *Gender und Erziehungswissenschaft* (p. 75-190). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
Heintz, B.; Nadai, E. (1998). *Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. Zeitschrift für Soziologie, 27(2)*, 75-93.
Leidner, R. (1991). *Serving Hamburgers and Selling Insurances: Gender, Work, and Identity in Interactive Service Jobs. Gender & Society, 5*, 154-177.
Mayring, P. (2008). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (10. Aufl.). Weinheim: Beltz.

Hauptfragestellung

Welche geschlechtsspezifischen Erfahrungen machen Berufsmaturitätsschülerinnen, die einen geschlechtsuntypischen Beruf gewählt haben, in Betrieb und Ausbildung und wie gehen sie damit um?

In der Schweiz ist die Berufsmaturitätsschule eine erweiterte allgemeinbildende Berufsschule, welche nach Bestehen einer Aufnahmeprüfung besucht werden kann und die berufliche Grundausbildung ergänzt. Die Berufsmaturität berechtigt zur Aufnahme eines Studiums an einer Fachhochschule.

Exzellenz

Durch die Unterrepräsentanz der jungen Frauen in den Männerberufen sind sie ständiger Aufmerksamkeit ausgesetzt, was bei einigen Berufsmaturitätsschülerinnen in Leistungsdruck bzw. -streben zum Ausdruck kommt.

«In der Schule schaue ich eigentlich, dass ich gute Leistungen erbringe, damit nie [...] nachher das Klischee sich durchsetzt, dass Frauen und Technik eben nicht kompatibel sind. Ich versuche einfach, mich zu beweisen, dass gar nicht erst so Kommentare kommen.» Elektronikerin EFZ, 1. Lehrjahr, ID_4442

Resilienz

Eine weitere Strategie der jungen Frauen, sich in männerdominierten Berufen behaupten zu können, kommt in ihrer Hartnäckigkeit sowie ihrem Durchhalte-wille zum Ausdruck.

«Ich probiere einfach mich so ein bisschen durchzusetzen gegen diese Männer, um zu zeigen, nur weil ich eine Frau bin, heißt das noch lange nicht, dass ich einfach nur still in der Ecke sitze und mir alles gefallen lasse und so, dass ich auch ein bisschen zurückgebe.» Schreinerin, 3. Lehrjahr, ID_4332

Assimilation

Die Anpassung an das andere Geschlecht, wird als eine weitere Strategie aufgeführt, um sich als Frau im männertypischen Schul- und Arbeitsumfeld zu integrieren. Dabei geben die Schülerinnen an, die Geschlechterdifferenz zu negieren oder partiell abzuschwächen.

«Ich bin eben schon halt von Natur aus [...] eher nicht ein typisches Mädchen und darum muss ich mir gar nicht so fest Mühe geben, dass ich dort wirklich hin passe.» Polymechanikerin EFZ, 1. Lehrjahr, ID_3155

Vermeidung

Die jungen Frauen gehen belastenden Situationen bewusst aus dem Weg oder versuchen diese vollständig zu ignorieren.

«Dass man halt einfach mal die Ohren zumacht und für sich arbeitet, eben halt einfach weil ich jetzt in der Werkstatt die Einzige bin und in der Klasse auch. Also in meinem Jahrgang sind es jetzt vier Frauen, die Automatikerin machen und dann ist es halt einfach so, ja dann muss man halt einfach so ein bisschen die Ohren verschließen und die ihr Zeug quatschen lassen und nicht zuhören.» Automatikerin, 1. Lehrjahr, ID_4405

3 Schlussfolgerung

Das empirische Material illustriert wie die Kategorie Geschlecht in einer naturwissenschaftlich-technischen Berufsausbildung konstruiert wird. Es wird deutlich, dass der Schul- und Arbeitsalltag der jungen Frauen mit geschlechtsuntypischer Berufswahl durch Inklusions- und Exklusionsprozesse geprägt ist (vgl. Faulstich-Wieland, 2004, p. 188).

Durchgehend zeigt sich in den Interviews, dass die befragten Frauen mit geschlechtsspezifischen Zuschreibungen konfrontiert sind und vor der Herausforderung stehen, sich in einem für ihr Geschlecht untypischen Beruf behaupten zu müssen. Der These, wonach junge Frauen in handwerklichen und technischen Berufen mit geschlechtsspezifischer Diskriminierung zu kämpfen haben, muss deshalb zugestimmt werden. In den Interviews wird jedoch deutlich, dass die Frauen eine breite Palette an Strategien einsetzen, um sich am Ausbildungsort sowie in der Berufsschule beruflich zu etablieren. Insgesamt belegen die Interviews, dass die jungen Frauen in naturwissenschaftlich-technischer Berufsausbildung einen Balanceakt zwischen *doing* und *undoing gender* zu bewältigen haben, um ihre berufliche Integration sicher zu stellen.

These:

Junge Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Berufen haben mit geschlechtsspezifischer Diskriminierung am Arbeitsplatz zu kämpfen.

OECD (2013). *Gleichstellung der Geschlechter: Zeit zu handeln*. OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264190344-de> [27.04.2013].

West, C. & Zimmerman, D. H. (1987). *Doing Gender. Gender and Society, 1(2)*, 125-151.

Williams, C. L. (1989). *Gender Differences at Work: Women and Men in Nontraditional Occupations*. Berkeley: University of California Press.