



**Universität
Zürich**^{UZH}

Geographisches Institut

Diskussionen um Männlichkeit: Junge Männer in Berufen mit statistisch tiefem Männeranteil

Mariana Keller

GEO 511 Masterarbeit am Geographischen Institut der Universität Zürich
Fakultätsvertretung Prof. Dr. Christian Berndt
Betreut durch Dr. Karin Schwiter und Dr. Katharina Pelzelmayer

mariana.keller@uzh.ch
Matrikelnummer 10-111-839
Zürich, 28. September 2017

Vielen Dank...

... allen Interviewpartnern, die mit grosser Offenheit von ihren Erfahrungen und Vorstellungen erzählt haben und deren grosses Interesse und Engagement Lust auf mehr Gespräche gemacht haben. Jedes einzelne Interview war unkompliziert, spannend und angenehm und hat meine Arbeit als Forschende sehr erleichtert.

... meinen Betreuerinnen Dr. Karin Schwiter und Dr. Katharina Pelzelmayer, die mich auf dieses spannende Forschungsthema gebracht haben und mich im Forschungsprozess immer unterstützt haben. Ihre ansteckende Motivation und ihr Optimismus haben mich mitgezogen und angetrieben.

... meinem Umfeld für unzählige konstruktive Diskussionen, für die Unterstützung in kritischen Momenten sowohl auf fachlich-theoretischer als auch auf privater Ebene.

... allen Personen, die die Arbeit kritisch gelesen und sprachliche und inhaltliche Verbesserungsmöglichkeiten aufgezeigt haben.

Marisol Keller

Abstract

Die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt führt dazu, dass sich gewisse Personen, die einen Beruf gewählt haben, in dem ein Geschlecht statistisch untervertreten ist, ihre Wahl erklären und legitimieren müssen. Die Erklärung und Legitimierung für die Berufswahl verlaufen entlang verschiedener Argumentationsmuster. Die Legitimation erfordert unter anderem eine Auseinandersetzung mit eigenen Vorstellungen von Geschlecht und normativen Ideen der Gesellschaft. Im vorliegenden Forschungsprojekt habe ich untersucht, wie junge Männer in geschlechtsuntypischen Berufen über Männlichkeit diskutieren. Der Fokus lag darauf, herauszufinden, wie sich die Argumentationsmuster in verschiedenen Kontexten verändern. Mit einer Diskursanalyse von Interviewtranskripten konnte ich aufzeigen, dass junge Männer gleichzeitig von einer Auflösung der Geschlechterrollen ausgehen, bei praktischen Arbeiten und Rollenvorstellungen trotzdem in geschlechterstereotypen Logiken denken. Eine stereotype Geschlechterordnung sieht Männlichkeit in einer hegemonialen Position. Männer in Berufen mit statistisch tiefem Männeranteil nehmen eine Privilegierung von Männern ebenfalls aktiv wahr, argumentieren aber nicht auf struktureller Ebene, sondern mit ihrer ausserordentlichen Eigenleistung. Trotzdem ist es für sie wichtig, nicht ganz alleine unter Frauen zu arbeiten, die Verbindung zwischen Männern scheint speziell und essentiell für das Wohlbefinden zu sein. Es fällt auf, dass junge Männer in ihrer Argumentation sehr sensibel auf verschiedene Kontexte reagieren und immer wieder erwähnen, dass sie sich in Gesprächen den zuhörenden Personen anpassen. Während sie sich ihren Kollegenkreis frei ausgesucht haben und in Zusammenhang mit diesem Kontext betonen, dass die Vorstellungen eher von einer gleichberechtigten Ordnung zwischen den Geschlechtern ausgehen, sind sie am Arbeitsplatz mit geschlechtsstereotypen Vorstellungen konfrontiert und passen sich dort eher an die Meinungen an. Um eine Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt weiter aufzulösen und somit Talenten den Weg in geschlechtsuntypische Berufe zu vereinfachen, müssten Schulen und Ausbildungsbetriebe auf die Thematik aufmerksam gemacht werden, damit das Thema bei der Schülerschaft angebracht werden kann.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| 1 Einführung | 1 |
| 1.1 Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt | 3 |
| 1.2 Situation von Männern in frauentypischen Berufen | 9 |
| 1.3 Forschungsvorhaben | 12 |
| 2 Von multiplen Männlichkeiten und „doing gender“ | 15 |
| 2.1 Männlichkeiten | 15 |
| 2.2 Doing Gender | 20 |
| 3 Raum und Geschlecht als Konstruktion | 25 |
| 3.1 Konstruktion von Raum | 25 |
| 3.2 Zusammenhang Raum und Geschlecht | 26 |
| 4 Forschungsprozess und Methodik | 29 |
| 4.1 Diskurstheorie und Diskursanalyse | 29 |
| 4.2 Forschungszugang | 33 |
| 4.3 Datenerhebung | 34 |
| 4.4 Datenauswertung | 39 |
| 4.5 Ergebnisse | 41 |
| 5 Verschiedene Kontexte mit unterschiedlicher Bedeutung für Diskussionen um Männlichkeit | 43 |
| 5.1 Familie als Vorbildfunktion | 43 |
| 5.2 Kollegenkreis als gewählte Unterstützung | 46 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 6 | Stereotype Rollenbilder oder Auflösung der Geschlechter? | 49 |
| 6.1 | Im Beruf braucht es beide Geschlechter | 49 |
| 6.2 | Geschlechtsspezifische Rollenbilder sind nicht mehr so stark vorhanden | 53 |
| 6.3 | Arbeiten für Männer | 54 |
| 6.4 | Vorstellungen von männlichen Rollen | 59 |
| 7 | Privilegierung als Eigenleistung | 61 |
| 7.1 | Höhere Position aufgrund des Geschlechts | 62 |
| 7.2 | „Ausser dass du einfach mehr können musst als eine Frau?“ | 64 |
| 7.3 | Privilegierung wird wahrgenommen | 66 |
| 7.4 | Legitimation der Privilegierung durch Eigenleistung | 67 |
| 8 | Männer brauchen andere Männer | 71 |
| 8.1 | Spezielle Verbindung unter Männern | 71 |
| 8.2 | Es ist wichtig, nicht der Einzige zu sein | 73 |
| 9 | Schlussbetrachtung | 75 |
| 9.1 | Kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Forschung | 78 |
| 9.2 | Weiterführende Forschung | 79 |
| | Literaturverzeichnis | 81 |
| | Persönliche Erklärung | 87 |
| | Anhang | 89 |

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

| | | |
|--------------|---|----|
| Abbildung 1: | Berufliche Grundbildung nach Ausbildungsfelder und Geschlecht 2015/2016 (eigene Darstellung nach BFS 2017) | 5 |
| Abbildung 2: | Geschlechtsspezifische Berufswahl (Kanton Zürich 2013) | 6 |
| Tabelle 1: | Übersicht Forschungssample (eigene Darstellung) | 35 |

1 Einführung

Ein junger Mann, der in der Arztpraxis Termine vereinbart, Blutdruck misst oder neben einer Zahnärztin die Instrumente vorbereitet, junge Männer, die Kinder betreuen, sie alle sind auf dem Schweizer Arbeitsmarkt ein sehr untypisches Bild. Dass dies nicht nur subjektive Eindrücke sind, sondern auch statistisch ausgewiesen werden kann, bestätigt ein Bericht des Bundesamts für Statistik (Freire & Freymont, 2016). „Alter und Geschlecht beeinflussen Erwerbsbeteiligung“, titelt dieses in der Beschreibung des Arbeitsmarktes aus der Volkszählung 2016. Prägnanter hätte dies in Bezug auf die in dieser Arbeit behandelte Problemstellung kaum ausfallen können. Der Einfluss des Geschlechts auf die Stellenwahl hat zur Folge, dass besonders viele Berufe von mehrheitlich einem Geschlecht ausgeübt werden und demzufolge oftmals ein Geschlecht im beruflichen Alltag untervertreten ist. Die ungleiche Verteilung von Geschlechtern in Berufen wird als Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt bezeichnet. In diesem Zusammenhang werden gewisse Berufe als geschlechtstypisch oder eben geschlechtsuntypisch bezeichnet (Schwiter et al., 2014: 407).

Die Bezeichnung „geschlechtstypisch“ oder „geschlechtsuntypisch“ in Bezug auf Berufe definiere ich in dieser Arbeit aufgrund des statistischen Werts und unabhängig gesellschaftlicher Normen und Vorstellungen. Als statistischen Richtwert betrachte ich den Mindestanteil von 70% Frauen, das heisst 30% oder weniger Männeranteil im Beruf. Dieser Richtwert wurde bewusst so gewählt, ab 30% verändert sich laut Abraham & Arpagaus (2008: 214) die Geschlechterbeziehung. Sie beschreiben, dass sich ein Geschlecht, bei weniger als 30% Repräsentation unwohl fühlt. Die zwei Autoren beziehen dies für ihre Studie auf männertypische Berufe und somit auf den Frauenanteil. Es ist jedoch davon auszugehen, dass diese statistische Grenze für frauentypische Berufe und den Männeranteil ähnlich sein wird, da sich das Gefühl des Nicht-Passens ab einem kritischen Wert nicht auf ein bestimmtes Geschlecht bezieht.

Der Definition von „untypisch“ bzw. „typisch“ über einen statistischen Wert liegt das Verständnis zugrunde, nach dem nicht der Beruf selber ein Geschlecht hat, sondern geschlechterstereotype

Einführung

Vorstellungen der Gesellschaft Berufen Geschlechter zuweisen. Das hat dann eben zur Folge, dass diese Berufe von mehrheitlich einem Geschlecht ausgeführt werden (Schwiter, 2015: 61). Diese Zuschreibungen geschehen aufgrund von normativen Vorstellungen, wonach bestimmte Fähigkeiten und Kompetenzen an ein Geschlecht gebunden sind. Dass diese geschlechtlichen Zuschreibungen veränderbar sind, ist zum Beispiel an kulturellen oder historischen Unterschieden erkennbar (Maihofer, Schwiter & Wehner, 2012: 22). Aus diesem Grund ist der Einbezug vom gesamtgesellschaftlichen Kontext wichtig. Die Segregation auf dem Arbeitsmarkt hat eine Wirkung auf die Positionierung und Hierarchisierung von Individuen innerhalb der Gesellschaft. Die Differenzierung entlang der Geschlechter führt zu ökonomischer und sozialer Ungleichheit (Wastl-Walter, 2010: 89–90). Geschlechtsspezifische Berufe führen zu geschlechtsspezifische Zuschreibungs- und Zuweisungsmechanismen innerhalb der Gesellschaft, gleichzeitig werden Geschlechterstereotype reproduziert (Gildemeister, 2008: 142). Die Kategorien Geschlecht und Arbeit sind demzufolge eng miteinander verknüpft und haben Einfluss auf das Geschlechterverhältnis innerhalb der Gesellschaft, das heisst, sie entscheiden darüber, wer welche Privilegien innerhalb dieser genießt (Wastl-Walter, 2010: 102–105).

Die erwähnten Zuweisungs- und Zuschreibungsmechanismen beeinflussen die Situation von Männern, die sich für einen geschlechtsuntypischen Weg entscheiden. Die vorliegende Forschungsarbeit befasst sich explizit mit den Ansichten und Meinungen von jungen Männern in geschlechtsuntypischen Berufen. Dabei ist bereits die Berufswahl selten eine freie Wahl unabhängig normativer Vorstellungen und verläuft zum Beispiel in der Schweiz in ausserordentlich hohem Masse entlang der Geschlechterstereotypen (Buchmann & Kriesi, 2012: 259; Schwiter, 2015: 61; Schwiter, Wehner, Maihofer & Huber, 2011: 29). Eine unabhängige Berufswahl, frei von normativen Vorstellungen oder Vorgaben wäre sowohl für Arbeitnehmende als auch Arbeitgebende wünschenswert. Abgesehen von einer grösseren sozialen Gerechtigkeit hätte eine Ausgeglichenheit der gewählten Berufe zwischen den Geschlechtern auch einen ökonomischen Vorteil für die Gesamtwirtschaft. Würden nämlich all die Talente eines Geschlechts den für ihr Geschlecht nicht typischen Beruf wählen, könnten für den Arbeitsmarkt wertvolle Ressourcen genutzt werden, die im Moment, durch die, im europäischen Vergleich ausserordentlich hohe Geschlechtersegregation in der Schweiz, brach liegen (Schwiter 2015: 61; Wehner, Schwiter, Hupka-Brunner & Huber, 2013).

1.1 Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt als Raum, in dem verschiedene Menschen zusammenkommen, um mit der Absicht auf ökonomischen Profit gemeinsam etwas produzieren oder entwickeln zu können, bildet einen spezifischen Raum, in dem das Geschlecht, wie meistens in sozialen Interaktionen, eine entscheidende Rolle spielt (Wastl-Walter, 2010: 33; 89). Doch der Arbeitsmarkt ist nicht für alle Menschen im gleichen Masse zugänglich. Die bereits erwähnten Zuschreibungsmechanismen beeinflussen die Arbeitsbedingungen und die Verdienstmöglichkeiten der Arbeitnehmenden (Cross & Bagilhole, 2002: 206). Wie sich diese Geschlechtersegregation auf den Arbeitsmarkt auswirkt und wie junge Menschen, die bei ihrer Berufswahl mit normativen Vorstellungen von geschlechtertypischen Berufen konfrontiert sind, damit umgehen, wird in diesem Kapitel behandelt. Im Anschluss werden Forschungsergebnisse von Studien diskutiert, die sich mit der Situation von jungen Männern in geschlechtsuntypischen Berufen auseinandergesetzt haben.

1.1.1 Arbeitsmarktsituation für junge Männer in der Schweiz

Betrachtet man aktuelle Zahlen des Schweizer Arbeitsmarktes, fällt auf, dass dieser mehrheitlich positiv dargestellt wird. Die tiefe Arbeitslosenquote sowie die hohe Erwerbsquote von Jugendlichen wird zum Beispiel in einer Zeitschrift über die Schweizer Volkswirtschaft gelobt (Weber, 2017: 11). Im internationalen Vergleich stehe der Schweizer Arbeitsmarkt gut da (ebd.). Trotz diesen positiven Werte gibt es auch Anzeichen dafür, dass auf dem Schweizer Arbeitsmarkt ein Fachkräftemangel vorhanden ist, der mit den vorhandenen und verfügbaren Arbeitskräften nicht zu decken ist. Laut einem Bericht im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) weisen zum Beispiel im Gesundheitsbereich 40% und im Betreuungsbereich 38% der Berufe einen Verdacht auf Fachkräftemangel auf (B.S.S. Volkswirtschaftliche Beratung AG, 2014: 30; 59). Auch die Organisation "Fachkräfte Schweiz" (2016: 5) hat festgestellt, dass im Gesundheits- und Sozialbereich Fachkräfte fehlen und dass ein solcher Mangel die Schweizer Volkswirtschaft bremse. Aus diesem Grund hat der Schweizer Staat ein Interesse daran, dem Fachkräftemangel entgegenzuhalten.

Die Schweiz setzt in der Berufsbildung nach wie vor auf das duale Bildungssystem, das eine Kombination einer beruflich-praktischen Ausbildung in einem Betrieb und dem Erwerben von theoretischem Wissen in der Berufsschule vorsieht. Jugendliche entscheiden sich also in jungen Jahren für ein Berufsfeld (Weber, 2017: 12). 2016 befanden sich gesamtschweizerisch 228 431 Jugendliche in einer Berufslehre (BFS, 2017). Die Wahl der passenden Berufslehre wird dabei von einigen Fak-

toren beeinflusst. Sie ist abhängig von der Herkunft, dem Alter oder dem Geschlecht. Dass solche Auswahlkriterien bereits bei der Berufswahl von Jugendlichen wirken, hat zur Folge, dass auf dem Arbeitsmarkt in einigen Bereichen eine Segregation entlang der Geschlechter auszumachen ist. Im folgenden Kapitel wird ausgeführt, wie sich diese Zuteilung der Geschlechter auf den Schweizer Arbeitsmarkt auswirkt.

1.1.2 Geschlechtersegregation

Der im letzten Unterkapitel erwähnte Fachkräftemangel in der Schweiz hat unter anderem auch damit zu tun, dass in vielen Berufen vornehmlich entweder mehrheitlich Frauen oder mehrheitlich Männer arbeiten. Dadurch dass Berufe Fähigkeiten erfordern, die einem Geschlecht zugeordnet sind, kommt es zu einer horizontalen Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt (Wastl-Walter, 2010: 89). Das heisst, dass manche Berufe vornehmlich von einem bestimmten Geschlecht ausgeführt werden. Die vertikale Geschlechtersegregation hingegen, eine weitere Auswirkung der Geschlechterzuschreibung von Fähigkeiten, beschreibt, wie Macht- und Führungspositionen innerhalb eines Berufes vergeben werden.

Geschlechter werden also gewissen Berufen zugeordnet, was Auswirkungen darauf hat, wer welchen Beruf ausführt. Für die vorliegende Forschung ist dabei nicht relevant, ob die damit verbundenen gesellschaftlichen Zuschreibungen zutreffen oder gerechtfertigt sind. Es geht darum, die Wahrnehmung und die Argumente von Männern zu erfahren, die in einem geschlechtsuntypischen Beruf arbeiten. Geht man von der oben erwähnten 30%-Schwelle aus, erkennt man in der Statistik des Bundesamtes für Statistik (BFS, 2017), welche die gesamte Schweiz berücksichtigt, dass die Berufe der Krankenpflege und Geburtshilfe und Berufe in der Sozialarbeit und Betreuung von Frauen dominiert werden.

Einführung

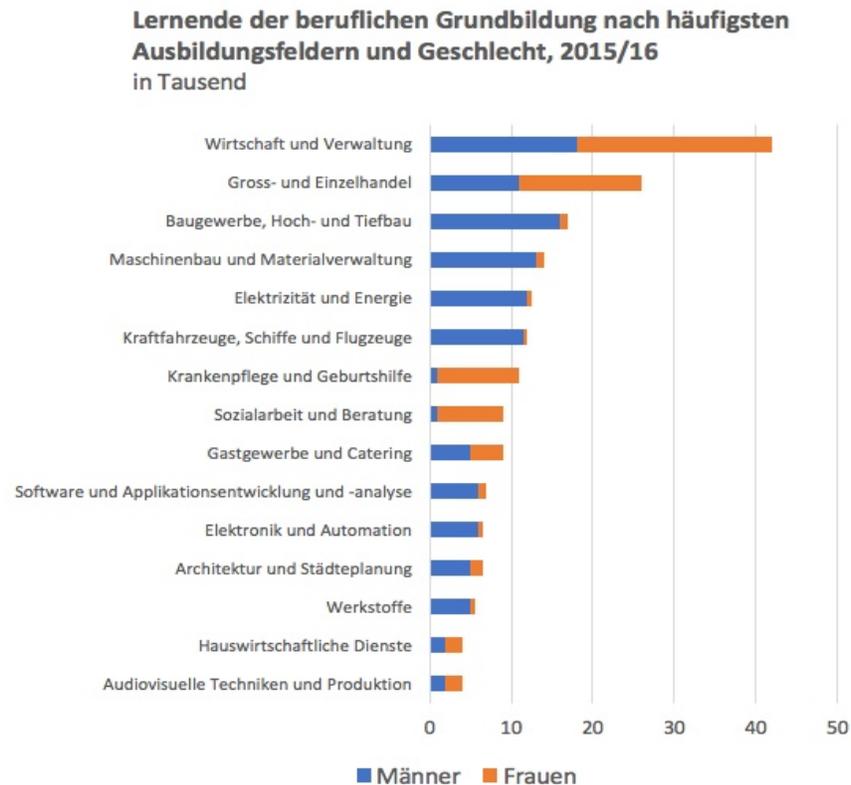


Abbildung 1: Berufliche Grundbildung nach Ausbildungsfelder und Geschlecht 2015/2016 (eigene Darstellung nach BFS 2017)

Auch die Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich (2013: 3) hat in ihren Untersuchungen festgestellt, dass junge Männer und Frauen ihren Beruf nach bestimmten Mustern aussuchen. Sie teilen die Berufe nicht wie das BFS (2017) in Gruppen ein, sondern schlüsseln jeden Beruf einzeln auf. Dabei ist die Geschlechtersegregation noch deutlicher erkennbar. So sind von den 25 unten aufgeführten Berufen in sechs Berufen mehr als 30% Frauen tätig und 12 Berufe werden von mehr als 30% Männern ausgeführt:

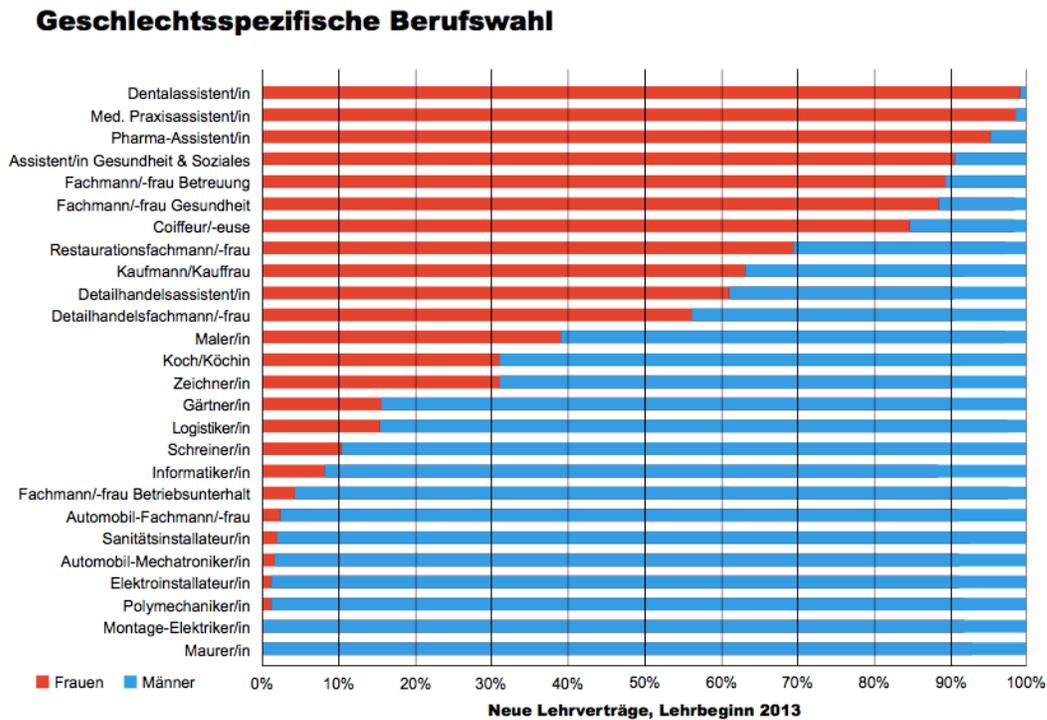


Abbildung 2: Geschlechtsspezifische Berufswahl (Kanton Zürich 2013)

Beide Diagramme beziehen sich ausschliesslich auf Lernende, trotzdem sind die Zahlen bezeichnend, da ein Berufswechsel nach der Ausbildung sehr selten ist (Schwiter et al., 2014: 404). Auch Abraham & Arpagaus (2008: 214) gehen von einer Konstanz der Geschlechtersegregation im Arbeitskontext aus. Dass Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt ein fortwährendes Themenfeld ist, bestätigt unter anderem auch Wastl-Walter (2010: 89), die in ihrem Buch dem Thema „Geschlecht der Arbeit“ ein ganzes Kapitel widmet, in dem sie unter anderem aufzeigt, wie geschlechtsspezifische Berufe Einfluss auf die soziale Geschlechterordnung haben kann (ebd.: 16). Die Suche eines geeigneten Erklärungsansatzes ist in Anbetracht der grossen Persistenz der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt sehr wichtig und Gegenstand der laufenden Forschung. Bisher haben sich folgende Erklärungsansätze herausgebildet:

Ein erster Erklärungsansatz geht davon aus, dass der Berufswahlprozess in erster Linie ein individueller Prozess und somit auch eine individuelle Entscheidung ist, die vor allem von subjektiven Motiven geprägt ist. Die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsplatz ist demnach eine Folge unterschiedlicher Präferenzen von Männern und Frauen. Dieser Ansatz vermag es, Geschlechterdifferenzen aufzuzeigen, stösst jedoch bei der Erklärung oder dem Ursprung der Differenzen an

seine Grenzen. Soziale Gegebenheiten und daraus resultierende Konstrukte werden nicht in die Analyse miteinbezogen (Schwiter et al., 2011: 21). Der individuelle und somit angebotsorientierte Erklärungsansatz reicht demzufolge nicht aus, um der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt entgegenzutreten und die Mechanismen hinter der Geschlechterzuteilung der Berufe zu verstehen (Schwiter et al., 2014: 401–402).

Ein anderer Erklärungsansatz legt den Fokus auf institutionelle Mechanismen, das heisst, er zeigt auf, inwiefern das Ausbildungs- und Berufswahlssystem normative Berufswege vorgibt und somit die geschlechtsspezifischen Unterschiede reproduziert (Schwiter et al., 2011: 22). Dieser Ansatz bezieht die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt in seine Erklärung mit ein. Es wird untersucht, wie sich das Einstellungsverhalten oder die Auswahlkriterien der Arbeitgeber auf die Berufswahl auswirken (Wastl-Walter, 2010: 98). Die Zweiteilung der Geschlechter wird jedoch auch in diesem Ansatz nicht aufgelöst. Nach wie vor orientiert sich der Ansatz an typisch männlichen oder typisch weiblichen Berufen und hinterfragt diese Zuteilung nicht. Somit bleiben Berufe, welche für das eigene Geschlecht untypisch sind, schwer zugänglich (Schwiter et al., 2011: 22).

Ein weiterer Erklärungsansatz verweist darauf, dass normative Vorstellungen von Stereotypen in Bezug auf Geschlecht dazu führen, dass ein bestimmter Beruf gewählt wird. Gewisse Fähigkeiten werden dem männlichen oder dem weiblichen Geschlecht zugeschrieben, was dann wiederum zur Folge hat, dass gewisse Berufe, die gewisse Fähigkeiten verlangen, die von der Gesellschaft als passend und vorgesehen für ein Geschlecht empfunden werden. Auch dieser Ansatz vermag die Zweigeschlechtlichkeit nicht zu überwinden und geht nach wie vor von „typisch männlich“ oder „typisch weiblich“ aus (ebd.: 23). Gerade in Zusammenhang mit einer geschlechtsuntypischen Berufswahl wäre es jedoch wichtig, über die Vorstellung der Geschlechterbinarität hinauszukommen, um verschiedene Formen von Geschlechtern, also auch solche, die nicht den stereotypen Vorstellungen entsprechen, denkbar zu machen. Dieses Denken macht es möglich, die Genderordnung in Frage zu stellen und somit zu unterbrechen (Pullen & Simpson, 2009: 581).

Die Vielzahl an Erklärungsansätzen und die verschiedenen Faktoren, die in diesen Erklärungsansätzen mitspielen, zeigen auf, dass verschiedene Prozesse ineinandergreifen und diese noch weiter untersucht werden müssen. Die Prozesse spielen sich auf individueller, gesellschaftlicher und institutioneller Ebene ab (ebd.: 23). Die Diagramme und Zahlen zu Beginn des Kapitels haben gezeigt, dass die Geschlechtersegregation auf dem Schweizer Arbeitsmarkt, Jugendliche nach wie vor in ihrer Wahl beeinflusst. Dies ist zum Beispiel laut Buchmann & Kriesi (2012: 256) unter anderem auf die frühe Berufswahl im dualen Bildungssystem der Schweiz zurückzuführen. Wie sich diese

Wahl auf das Geschlechterverhältnis auswirkt und von welchen Faktoren diese Wahl wiederum beeinflusst wird, wird im folgenden Kapitel erläutert.

1.1.3 Berufliche Entscheidung in jungen Jahren

Früher oder später müssen sich die meisten Menschen für einen Beruf entscheiden. Wie bereits erläutert, wird diese Wahl selten unabhängig von gesellschaftlichen Vorgaben oder normativen Vorstellungen getroffen. Dennoch ist die Berufswahl entscheidend, da sie den Lebenslauf vorzeichnet (Maihofer, Schwiter, & Wehner, 2012: 23). Es gibt nach der Ausbildung verhältnismässig wenige Berufswechsel (Schwiter et al., 2014: 404). Im Moment der Berufswahl sind mehrere Faktoren bestimmend. Wehner, Schwiter, Hupka-Brunner, & Maihofer (2015: 23) kommen zum Schluss, dass die meisten jungen Erwachsenen einen geschlechtstypischen Beruf wählen. Buchmann & Kriesi (2012) kommen zum selben Ergebnis und führen dies auf den Umstand zurück, dass die Berufsfindungsphase in der Schweiz zeitlich mit der jugendlichen Identitätsfindung zusammenfällt. Sie beziehen sich auf den institutionellen Erklärungsansatz, in dem sie aufzeigen, dass die individuelle Berufsentscheidung mit einem Anpassungsprozess an das Bildungssystem zusammenhängt (ebd.: 256; 258). Dies ist einer von vielen Faktoren, die aufgeführt werden. Nebst der schulischen Leistung, den momentanen Vorstellungen von Geschlechterstereotypen wird auch der Einfluss der Eltern als gross eingeschätzt (Buchmann & Kriesi, 2012: 257; Maihofer et al., 2013: 3; Schwiter et al., 2014: 404).

Vor diesem Hintergrund wurde untersucht, wie sich junge Menschen für einen untypischen Beruf und damit für einen untypischen Lebensweg entschieden haben (Schwiter et al., 2014). Jugendliche in geschlechtsuntypischen Berufen haben auf ihrem gewählten Weg mit mehr Widerständen zu rechnen haben, als Jugendliche, die sich für einen geschlechtstypischen Beruf entscheiden (Schwiter et al., 2014: 413). Dabei treffen gesamtgesellschaftliche Vorstellungen und individuelle Überzeugungen aufeinander und führen zu Diskussionen und Erklärungsbedarf (Nentwich, Schalin & Vogt, 2013: 327). Im folgenden Kapitel wird auf die Situation von jungen Männern in frauentypischen Berufen eingegangen. Es wird der Forschungsstand in diesem Bereich diskutiert und dabei aufgezeigt, wie sich die Situation für junge Männer in untypischen Berufen gestaltet, welche Themen ihnen als wichtig erscheinen und wie sie über diese diskutieren. Dabei wird, um den Bezug zur Forschungsarbeit zu gewährleisten, ein Fokus auf die Diskussionen um das Thema Männlichkeiten gelegt.

1.2 Situation von Männern in frauentypischen Berufen

Gewisse Berufe gelten als typisch weiblich, andere als typisch männlich. Dass dies jedoch eine gesellschaftliche Zuschreibung ist und keinesfalls natürlich gegeben, wurde im letzten Kapitel aufgezeigt. Diese gesellschaftliche Konnotation und Vorstellung von vergeschlechtlichten Berufen hat für Jugendliche einen entscheidenden Einfluss, indem sie ihre Berufswahl nicht unabhängig gesellschaftlicher Normen treffen können. Dennoch gibt es Jugendliche, die sich für einen untypischen Weg entscheiden.

Trotz der ausgeprägten Geschlechtersegregation, scheint von verschiedenen Seiten ein Interesse vorhanden zu sein, die geschlechtersegregierte Berufswahl aufzulösen oder zumindest aufzuweichen. Das Schweizer Fernsehen SRF (o. A.a) widmet dem Thema Berufswahl nebst einer Homepage (SRF, o.A.b) eine ganze Sendung, in der unter anderem junge Menschen porträtiert werden, die sich für einen für ihr Geschlecht untypischen Beruf entschieden haben. Auch die Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich (2017) bietet verschiedene Workshops, Spiele und Flyer an, um die geschlechtsstereotype Berufswahl aufzuweichen. Zudem zeigen verschiedene Zeitungsartikel (Arnold 2016; Donzé 2017; Meister 2013; Müller 2013), dass es ein gesellschaftliches Anliegen zu sein scheint, die Berufswahl möglichst unabhängig vom Geschlecht zu gestalten. Da durch die Geschlechtersegregation Arbeitskräftepotenzial brach liegt und somit mögliche Talente verloren gehen (Wehner et al., 2013), hat auch die Wirtschaft ein Interesse daran, Berufe allen Geschlechtern möglichst einfach zugänglich zu machen.

Obwohl eine starke Zuschreibung der Geschlechter zu gewissen Berufen vorhanden ist, gibt es offensichtlich immer wieder junge Leute, die sich für einen für ihr Geschlecht untypischen Beruf entscheiden. Dies hat für sie zur Folge, dass sie sich an ihrem Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechts meist in einer speziellen Situation befinden (Nentwich et al., 2013: 327; Schwiter, 2015: 70; Tennhoff, Nentwich & Vogt, 2015: 342). Die vorliegende Forschungsarbeit nimmt junge Männer in geschlechtsuntypischen Berufen in den Fokus. Es ist bekannt, dass sich diese auf Grund des Nicht-Entsprechens der gesellschaftlichen Normen erklären müssen und oft mit verschiedenen Vorstellungen von Männlichkeit konfrontiert sind (Tennhoff, Nentwich & Vogt, 2015: 344). Wie sie in solchen Situationen argumentieren und wie sich ihre Argumentation an das Umfeld anpasst ist Gegenstand der folgenden Arbeit. Das aktive Miteinbeziehen des Umfelds und den damit verbundenen Normen, ermöglicht es, den Zusammenhang zwischen eigenen Vorstellungen von Männlichkeiten und den Vorstellungen, die junge Männer in geschlechtsuntypischen Berufen von ihrem Umfeld aufgrund der Berufswahl erfahren, aufzuzeigen.

Im folgenden Unterkapitel wird die Situation von jungen Männern in untypischen Berufen aufgezeigt. Forschungsprojekte (Nentwich et al., 2013; Schwiter, 2015; Tennhoff, Nentwich & Vogt, 2015) haben hervorgebracht, dass diese einen besonders hohen Erklärungsbedarf abdecken müssen, in dem sie nachweisen müssen, warum sie für den von der Gesellschaft als weiblich konnotierten Beruf trotz ihres untypischen Geschlechtes geeignet sind. Im Anschluss wird aufgezeigt, wie junge Männer in geschlechtsuntypischen Berufen auf diesen Erklärungsbedarf reagieren und anhand welcher Strategien sie argumentieren.

1.2.1 Erklärungsbedarf

Haben sich junge Männer für einen für ihr Geschlecht untypischen Beruf entschieden, sind sie während ihrer Arbeitszeit tagtäglich mit ihrer Andersartigkeit konfrontiert. Männer in frauentypischen Berufen werden im Arbeitsalltag nicht gleich wie Frauen behandelt (Nentwich et al., 2013: 341). Interessanterweise verstehen sich die wenigsten Jugendlichen als Teil einer Gruppe oder einer sozialen Schicht. Sie sind nach wie vor überzeugt, dass sie einen Beruf finden müssen, der zu ihrer Persönlichkeit passt. In ihren Augen spielt dabei der Faktor des individuellen Bedürfnisses die wichtigste Rolle (Schwiter, 2015: 65; 68). Sie merken jedoch, dass sie von der Norm abweichen und sehen sich immer wieder dazu verpflichtet, diese Abweichung zu erklären.

Cross & Bagilhole (2002: 206) konnten zeigen, dass Männern und Frauen im selben Berufsbild andere berufsspezifische Fähigkeiten zugeschrieben werden. Auch Schwiter et al. (2014) haben untersucht, wie sich die Geschlechtersegregation in der Arbeitswelt für junge Erwachsene auswirkt. Sie kommen dabei unter anderem zum Schluss, dass ein untypischer Weg mehr Ressourcen benötigt als einer, der den normativen Vorstellungen entspricht. Sie stellen folglich fest, dass Jugendliche in untypischen Berufen durchschnittlich über ein Mehr an Ressourcen verfügen und diese Ressourcen weniger geschlechtsstereotyp sind (ebd.: 413–415). Dieser „Mehraufwand“ lohnt sich für Männer vor allem in Bezug auf die berufliche Karriere. Sie erreichen in frauentypischen Berufen schneller eine Führungsposition als in geschlechtstypischen Berufen. Schwierigkeiten haben sie dafür bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gesamthaft gesehen „lohnt“ sich ein frauentypischer Beruf ihrer Ergebnisse nach für keines der Geschlechter. Der Berufsstatus bleibt tief, unabhängig davon, welches Geschlecht den Beruf ausführt (ebd.: 422). Trotzdem kann festgehalten werden, dass sich die geschlechtsuntypische Berufswahl für Männer eher bezüglich ihrer beruflichen Karriere positiv auswirkt (Pullen & Simpson, 2009: 564), weil sie vor allem am Arbeitsplatz oftmals eine positive Rückmeldung erfahren (Schwiter, 2015: 69).

Dennoch werden sie durch die Abweichung der Norm oder dem Nicht-Entsprechen eines von der Gesellschaft erwarteten Bildes immer wieder mit Vorstellungen von Männlichkeit konfrontiert (Nentwich et al., 2013: 327). Das Geschlecht wird aufgrund dieser Abweichung zum Thema (Schwiter, 2015: 70). Für Männer, die in einem geschlechtsuntypischen Beruf tätig sind, heisst das, dass sie sich zum einen mit gesellschaftlichen aber auch mit den eigenen Vorstellungen von Männlichkeit auseinandersetzen und Männlichkeit immer wieder verhandeln müssen. McDonald (2013: 562) bemerkt in seiner Studie über junge Männer in Ausbildung zum Pflegefachmann, dass maskuline Identitäten immer wieder neu konstruiert werden müssen. Er merkt an, dass sich die Konstruktion dieser Identität am Arbeitsplatz stark von derjenigen im privaten Bereich unterscheidet (ebd.: 564).

Forschungsergebnisse zeigen, dass es für Männer verschiedene Wege und Strategien gibt, mit den kontextspezifischen Verständnissen von Männlichkeiten in einem für Frauen definierten Arbeitsumfeld umzugehen (Nentwich et al., 2013; Tennhoff, Nentwich & Vogt, 2015; Pullen & Simpson, 2009; Cross & Bagilhole, 2002; Simpson, 2004). Die Ergebnisse aus den Forschungsprojekten bezüglich der Rechtfertigungsstrategien von Männern in geschlechtsuntypischen Berufen werden im folgenden Kapitel ausgeführt.

1.2.2 Argumentationsstrategien

Wie Bilder von Männlichkeiten konstruiert oder legitimiert werden, zeigen Beispiele von Nentwich et al. (2013: 331–341). Sie definieren sechs verschiedene Strategien, durch welche sich Männer und ihre Vorstellungen von Männlichkeiten im Beruf legitimieren.

Bei der Legitimierung über Männernischen geht es um die Aufrechterhaltung der männlichen Identität. Dafür wird die fortbestehende Aufgabenaufteilung nach Geschlecht akzeptiert und das Bild des „maskulinen Mannes“, der eine andere Arbeitsweise als Frauen aufweist und somit etwas Innovatives ins Team bringt, kultiviert. Eine andere Strategie, der Bezug auf die Vaterrolle, ist vor allem in Betreuungsberufen eine wichtige Argumentation. Männer beziehen sich dabei auf die heteronormative Vorstellung der Kleinfamilie, in welcher der Vater bei der Betreuung der Kinder eine wichtige Rolle einnimmt. Die alleinige Tatsache, sich als Mann zu verstehen, legitimiert diese Rolle. Weiter reicht die Vorstellung des Mannes in der Rolle des Ernährers. Da eine Karriere in frauentypischen Berufen eher schwierig umzusetzen ist, sehen die Männer den Beruf als besondere Herausforderung für Männlichkeiten, der sie sich stellen wollen. Während sich diese drei Erklärungsansätze auf Differenzen von weiblichen Verhaltensweisen zum männlichen Geschlecht beziehen, wird in den folgenden Ansätzen die Ähnlichkeit zwischen den Geschlechtern betont, in-

dem Gemeinsamkeiten aufgezeigt werden oder sich typisch weibliche Eigenschaften angeeignet werden. Eine dieser Strategien ist es, die Professionalität und somit das Ausführen des Berufes in den Vordergrund zu stellen (Nentwich et al., 2013: 331–340). Auch Cross & Bagilhole (2002: 220–221) beschreiben zwei verschiedene Wege, wie Männer Männlichkeit diskutieren. Sie formulieren eine Zusammenfassung, nämlich dass entweder stereotype Männlichkeit aufrechterhalten wird oder alternative Männlichkeiten (re-)konstruiert werden. Weiter formulieren sie drei verschiedene Möglichkeiten, wie Männlichkeiten in frauentypischen Arbeitsumfeldern gestaltet werden können. Dies kann entweder alleine durch stereotype männliche Werte geschehen oder durch stereotype männliche Werte und rekonstruierte männliche Identität geformt werden. Die dritte Möglichkeit ist, dass Männlichkeit alleine durch rekonstruierte männliche Identität aufkommt (ebd.).

McDonald (2013: 563–564) befasst sich ebenfalls mit Männern in geschlechtsuntypischen Berufen und ihrer Ansicht von Männlichkeiten. Er erarbeitet vier Mittel, wie Männer diese rekonstruieren. Zum einen kann dies über die Distanzierung zu Frauen geschehen, um Grenzen zu konstruieren. Nicht selten geschieht diese Distanzierung über den Körper. Ähnlich wie bei Cross & Bagilhole (2002) ist eine andere Strategie, stereotype männliche Werte so gut wie möglich aufrechtzuerhalten. Ein anderer Ansatz ist es, nicht Männlichkeit neu zu rekonstruieren, sondern den Diskurs über die Arbeit, das heisst der Arbeit typisch männliche Werte zuzuschreiben. Dabei stellt sich die Frage, was typisch männliche Werte sind. An diesem Punkt setzt die letzte Strategie an, die versucht, alternative Männlichkeiten zu definieren. Dies führt dazu, dass Männlichkeit im Beruf nicht die gleichen Merkmale haben muss wie Männlichkeit im Alltag (McDonald, 2013: 563–565).

Die erwähnten Beispiele zeigen, dass es, wie Connell (1995) in ihrem Grundlagenwerk „Masculinities“ argumentiert, nicht nur eine, sondern vielfältige Vorstellungen von Männlichkeiten gibt und diese auf verschiedene Art und Weisen definiert werden und sich verändern können (Tennhoff, Nentwich & Vogt, 2015: 344). Connells Konzept (1995) wird in Kapitel 2 dieser Arbeit erläutert. Männer in statistisch frauentypischen Berufen sind durch ihr Umfeld öfters mit verschiedenen Vorstellungen und Bildern von Männlichkeit konfrontiert und müssen sich damit auseinandersetzen.

1.3 Forschungsvorhaben

Nachdem aufgezeigt wurde, wie sich die Situation für junge Männer in geschlechtsuntypischen Berufen gestaltet, wird im folgenden Unterkapitel das Forschungsvorhaben vorgestellt. Ein erhöhter Erklärungsbedarf der Berufswahl ist für Jugendliche mit einer geschlechtsuntypischen Berufs-

wahl vorhanden. Um diesem zu entsprechen, führen junge Männer in einem geschlechtsuntypischen Beruf verschiedene Argumente auf, anhand derer die geschlechtsuntypische Berufswahl legitimiert wird. Es zeigte sich, dass die Strategien oder die Argumente zur Legitimation der „nicht genderkonformen“ Berufswahl aufgrund unterschiedlicher Rückmeldungen und somit sich ändernden Anforderungen je nach Umfeld variieren. Dabei wechseln Männer zwischen verschiedenen Positionen, um angepasste Argumente und Bilder aufzuführen (Tennhoff, Nentwich & Vogt, 2015: 344). Noch ungeklärt ist, entlang welcher Muster diese Veränderung vor sich geht. Um die Geschlechtersegregation aufzuweichen, müssen die Prozesse und Argumentationen ihres Zustandekommens verstanden werden. Dies könnte eine Möglichkeit sein, die sozialen Unterschiede, die sich daraus ergeben, aufzulösen. Anschliessend an die bereits vorhandene Forschung wäre es daher sinnvoll, herauszufinden, wie sich das Umfeld auf die Argumentation von jungen Männern in geschlechtsuntypischen Berufen auswirkt und umgekehrt.

1.3.1 Fragestellung

Aus den oben genannten Gründen möchte ich diese situationsgebundenen Argumentationen genauer untersuchen. Anhand einer Diskursanalyse von Interviews, die ich geführt habe, zeige ich auf, wie junge Männer, je nachdem, in welcher Situation sie sich befinden, Männlichkeit diskutieren, wenn diese aufgrund ihrer geschlechtsuntypischen Berufswahl zum Thema wird. Es stehen Argumente und Strategien im Zentrum, mit denen sie ihre Berufswahl und damit gleichzeitig ihr Bild von Männlichkeit verteidigen. Es geht darum, herauszufinden, wie genau sie mit den durch ihr Umfeld an sie herangetragenen gesellschaftlichen Normen und Bildern umgehen. Gleichzeitig werde ich analysieren, wie sie ihre Argumente und Ansichten an verschiedene Situationen anpassen. Wie diskutieren sie Männlichkeit im Umgang mit Freundinnen und Freunden, wie mit Arbeitskolleginnen, wie mit Arbeitskollegen? *Wie verhandeln junge Männer in geschlechtsuntypischen Berufen Männlichkeit in Gesprächen über ihre Berufstätigkeit in verschiedenen Kontexten?*

1.3.2 Aufbau der Arbeit

Die Beantwortung der oben beschriebenen Fragestellung setzt sich aus einem theoretischen und einem empirischen Teil zusammen. Im theoretischen Teil (Kapitel 2–3) werden theoretische Konzepte dargelegt, welche sowohl in der laufenden Forschung Eingang finden als auch für die Auswertung der Interviews in der vorliegenden Arbeit relevant sind. Ich konzentriere mich bei der Erläuterung der Konzepte auf die Punkte, die die Ergebnisse aus der Empirie sinnvoll zu unterstützen und zu reflektieren vermögen.

Einführung

Im empirischen Teil (Kapitel 4-9) wird zum einen die methodische Herangehensweise der Forschung erläutert, dann werden die Ergebnisse präsentiert, diskutiert und reflektiert.

2 Von multiplen Männlichkeiten und „doing gender“

Der Begriff Männlichkeit, oder Männlichkeiten, wie ihn Connell (2005) verwendet, muss fassbar und begreifbar sein. Connell stellt sich bereits 1993 die Frage, wie Männlichkeit untersucht werden sollte. Dabei schlägt sie vor, sich auf männliche Orte und Praktiken zu konzentrieren (Connell, 1993: 597; 601). In ihren späteren Überlegungen im Grundlagenwerk „Masculinities“ (Connell, 2005) wendet sie genau diesen Vorschlag an. Sie legt den Fokus auf die Konstruktion von Männlichkeit und ist dabei überzeugt, dass es nicht nur eine Männlichkeit gibt, sondern verschiedene Männlichkeiten.

Mehr Konzentration auf die Interaktion von Geschlechter innerhalb der Gesellschaft legen West und Zimmerman (1987) in ihrem Konzept „doing gender“. Sie gehen davon aus, dass Geschlecht im Zusammenleben hergestellt wird, das heißt konstruiert wird, und zeigen auf, welche Auswirkungen dies für die Gesellschaft hat.

Für die Beantwortung meiner Fragestellung werden beide Konzepte hilfreich sein, um die Aussagen aus den Interviews in deren Zusammenhang zu verknüpfen. Dabei hilft das Konzept von Connell (2005) zu verstehen, wie Männlichkeiten definiert werden und welche Machtbeziehungen zwischen Männlichkeiten herrschen, während das Konzept „doing gender“ von West & Zimmerman (1987) aufzeigen kann, wie Geschlecht im alltäglichen Leben gemacht wird.

2.1 Männlichkeiten

Connells Konzept von Männlichkeiten stellt einen zentralen Ansatz in der Männlichkeitsforschung dar. Sie stellt ihn in ihrem Grundlagenwerk „Masculinities“ (1995) vor. Dabei analysiert sie die Geschlechterbeziehungen innerhalb der Gesellschaft. Sie beschränkt sich nicht nur auf die

Strukturen, die zwischen den Geschlechtern herrschen, sondern setzt insbesondere den Blick auf Beziehungen, die innerhalb der Kategorie Mann vorhanden sind, und zeigt somit Machtbeziehungen und Abhängigkeiten innerhalb dieser Kategorie auf (Connell, 2005).

2.1.1 Multiple Männlichkeiten

Eine klare Definition von Männlichkeit zu formulieren ist komplex. Edley und Wetherell, (1997: 204) halten darum fest, dass nicht unbedingt eine Definition wichtig ist, sondern Männlichkeit sich vor allem dadurch konstituiert, wie Männer sich als Männer verstehen. Auch Connell (2000) geht davon aus, dass Männlichkeit kein fixer Begriff ist, sondern dass sich Männlichkeit immer in einem bestimmten System manifestiert, einem System, das durch Geschlechterbeziehungen gebildet wird. Ausserhalb dieses Systems gibt es Männlichkeit an sich nicht. Innerhalb der Geschlechterbeziehungen wird Männlichkeit durch keine festen Charakterstrukturen definiert oder vorgegeben, vielmehr geht es darum zu verstehen, wie sich imaginäre Positionen innerhalb des Systems in einem Diskurs verhalten, welches deutungsmächtige Positionen sind und welche weniger (Edley & Wetherell, 1997: 204; Wedgwood & Connell, 2008: 117). Aus diesem Verständnis heraus schlägt Connell (2000) vor, Männlichkeit nicht als einzelne Position zu verstehen, sondern Männlichkeiten als Plural anzuwenden (Edley & Wetherell, 1997: 208).

Die Eingebundenheit in ein Geschlechtersystem erklärt auch, warum Männlichkeit laut Connell (2000) in anderen Kulturen nicht im gleichen Masse existieren muss. Wenn Geschlecht nicht innerhalb eines Systems gedacht wird, ist auch Männlichkeit an und für sich undenkbar (Connell, 2000: 87–91). Genau dieses Verständnis wird Connell von ihren Kritikern und Kritikerinnen vorgeworfen. Dabei wird in Frage gestellt, in welchem Kontext der Begriff Männlichkeit diskutiert wird. Kritische Stimmen werfen auf, dass der Begriff lediglich innerhalb eines heteronormativen Rahmens funktioniert, der wieder nur Mann und Frau als Kategorie kennt und somit keine Unterschiede innerhalb der Genderkategorien denkbar macht (Connell & Messerschmidt, 2005: 836). Connell betont an dieser Stelle, dass Männlichkeit kein kohärenter Begriff ist, sondern vor allem die Beziehung und Prozesse, die dazu führen, dass Menschen ein vergeschlechtliches Leben führen, von Bedeutung sind. „Vergeschlechtliches Leben“ heisst, dass Männer und Frauen durch verschiedenen Praktiken eine Position in der Geschlechterordnung einnehmen, welche eine Auswirkungen auf „die körperliche Erfahrung, auf Persönlichkeit und Kultur“ der Individuen hat (Connell, 2000: 91). Männlichkeit ist nicht in den Individuen verankert, sondern in den verschiedenen Praktiken, die in sozialen Interaktionen gebraucht werden (Connell & Messerschmidt, 2005: 836). Es geht darum zu verstehen, wie Männlichkeit als Position in einem herrschenden Ge-

schlechterverhältnis agiert und Einfluss nimmt. Dabei ist Männlichkeit nicht nur von der Biologie bestimmt. Der soziale Aspekt hat einen grossen Einfluss. Biologische Körper agieren innerhalb eines sozialen Systems und müssen auf bestimmte Situationen innerhalb fester Strukturen reagieren. Auch Edley & Wetherell (1997: 211–212) stimmen mit Connell überein, dass der soziale Kontext und dessen Einfluss auf Männlichkeiten extrem wichtig ist.

Daraus entsteht die Erkenntnis, dass das soziale Geschlecht eine vielschichtige innere Struktur hat und nicht immer und überall in gleichem Masse agiert. Das Geschlecht wird als im Prozess entstehend und sich verändernd verstanden. Das Prozesshafte bringt mitunter die historische Komponente ins Spiel. Männlichkeit wird als sich in sozialen Prozessen und über die Zeit veränderndes soziales Geschlecht betrachtet, welches sich in seiner Struktur durch drei Einflüsse (Biologie, Soziale Praxis & historische Entwicklung) bildet, die sich wiederum gegenseitig bedingen und beeinflussen (Connell, 2000: 91-92).

Die Ausbildung und Manifestierung der Kategorie Mann, führt unter anderem auch zu Machtverhältnissen innerhalb des Systems. Laut Connell und Messerschmidt (2005: 831) werden Machtbeziehungen in erster Linie von der Dominanz von Männern und der Unterordnung der Frauen gebildet. Diese Beziehungen werden unter dem Begriff Patriarchat zusammengefasst. Das Konzept des Patriarchats wird als Basisquelle für Connells Theorien betrachtet.

Connell (2000) stellt fest, dass die Geschlechterbeziehungen zur Folge haben, dass eine Arbeitsteilung entlang der Geschlechterunterschiede bemerkbar ist. Gewisse Arbeiten werden dem weiblichen, andere dem männlichen Geschlecht zugeteilt. McDowell (2004: 48) charakterisiert die männliche Dominanz sogar als massgebend von der männlichen Beteiligung am Arbeitsmarkt abhängig. Der Arbeitsmarkt funktioniert demzufolge als identitätsstiftend. Nebst den damit zusammenhängenden sozialen Auswirkungen hat diese Arbeitsaufteilung auch einen wirtschaftlichen Einfluss. Dies ist unter anderem daran festzumachen, dass Männer mehr Lohn für die gleiche Arbeit bekommen als Frauen, da sie, der Logik folgend, für eine gewisse Arbeit besser geeigneter seien. Auf diese Weise entsteht ein geschlechtsbezogener Akkumulationsprozess (Connell, 2000: 96).

Zusammenhängend mit dem Lohn wirft Connell (2000: 96) in einem weiteren Punkt die soziale Frage auf. Sie stellt fest, dass das soziale Geschlecht auch mit anderen Strukturen wie Klasse oder Rasse verknüpft ist und sich diese Kategorien gegenseitig bedingen. Für die Beantwortung der Fragestellung wird diese Erkenntnis wichtig sein.

Die Analyse beschränkt sich jedoch nicht nur auf Machtunterschiede zwischen den Geschlechtern, sondern definiert in einem weiteren Schritt auch Machtunterschiede innerhalb der Kategorie Männer.

2.1.2 Hegemoniale Männlichkeit

Es werden also verschiedene Formen von Männlichkeiten unterschieden. Mit diesem Verständnis tritt die bestimmte Ausprägung von Männlichkeit in den Hintergrund und die Beziehung der verschiedenen Formen und Ausprägungen rücken ins Zentrum der Untersuchungen. Innerhalb dieser Beziehungen gibt es meist eine Form, die als hegemonial und somit als dominant gegenüber den anderen Formen gilt (Connell, 2000: 97). Connell (ebd.: 98) definiert die hegemoniale Position demzufolge als „jene Konfiguration geschlechtsbezogener Praxis, welche die momentan akzeptierte Antwort auf das Legitimationsproblem des Patriarchats verkörpert und die Dominanz der Männer, sowie die Unterordnung der Frauen gewährleistet“. An dieser Definition ist zu erkennen, dass das Patriarchat nicht per se gegeben ist, sondern ebenfalls als Konstruktion innerhalb eines sozialen Systems begriffen wird und durch immer wiederkehrende Verhandlungen einen dynamischen Charakter innehat (Connell, 2000: 92-94). Hegemoniale Männlichkeit ist keine starre Ausprägung, sondern zeichnet sich durch das Prozesshafte und eine daraus entstehende historische Komponente aus (Connell & Messerschmidt, 2005: 852). Es ist die Form von Männlichkeit, die die bestimmende Position innehat, aber als Form verhandel- und veränderbar ist. Sie steht zu jedem Zeitpunkt in Relation zu anderen Formen von Männlichkeiten innerhalb einer Struktur, denn hegemoniale Männlichkeit ist kein selbstreproduzierender Prozess und darum auf ein soziales Umfeld angewiesen (ebd.: 844).

Hegemoniale Männlichkeit wird weder direkt, noch mit all seinen Ausprägungen umgesetzt und gelebt. Das Verhalten der Mehrzahl der Männer lässt sich nicht so klar mit den Vorstellungen von hegemonialer Männlichkeit verbinden. Hegemoniale Männlichkeit ist eher als Idealbild zu verstehen. Dennoch profitiert eine grosse Anzahl der Männer von der Vorherrschaft und Deutungsmächtigkeit hegemonialer Männlichkeit. Diesen Profit nennt Connell (2000: 100) „patriarchale Dividende“. Diese wirkt sich zum einen in materiellem Profit aus, bedeutet aber auch Zugewinn von Achtung, Prestige und Befehlsgewalt für Männer. Viele Männer profitieren in diesem Sinne davon, dass sich eine kleine Anzahl Männer gemäss den Vorstellungen hegemonialer Männlichkeit verhalten und sich somit auch Spannungen und Risiken innerhalb der sozialen Strukturen aussetzen. Durch die Vorherrschaft einer hegemonialen Männlichkeit, kommt es im Gegenzug dazu, dass Männlichkeiten, die nicht der Verhaltensweisen der hegemonialen Männlichkeit entsprechen,

marginalisiert werden (ebd.). Sich gegen das herrschende männliche Ideal zu positionieren kann auch dazu führen, dass die eine hegemoniale Männlichkeit reproduziert wird. Komplizenschaft mit und Widerstand gegen hegemoniale Männlichkeit können sich vermischen (Wetherell & Edley, 1999: 351–352).

Im Umgang mit einer hegemonialen Männlichkeit haben Wetherell & Edley (1999: 339–350) verschiedene Positionen von Männern ausgearbeitet. Sie haben untersucht, wie Männer Konzepte von Männlichkeit verhandeln. Die heroische Position pflegt eine Komplizenschaft zur hegemonialen Männlichkeit und profitiert dadurch stark von der durch diese erreichte Position in der Gesellschaft. Männer in einer „normalen“ Position sehen Männlichkeit als private Sache an, die von der Persönlichkeit geformt wird. In den Augen von Männern in dieser Position ist Männlichkeit unabhängig von sozialen Normen. Die rebellische Position hingegen ist zwar mit der Stellung als Mann zufrieden, aber auch stolz darauf, nicht den Normen zu entsprechen. Diese Non-Konformität wird wiederum als Privatsache und nicht als politische Strategie angesehen (ebd.: 340–343).

Die bisherigen Betrachtungen und Analysen haben sich immer auf interne Relationen innerhalb der Geschlechterordnung bezogen. Betrachtet man hegemoniale beziehungsweise marginalisierte Männlichkeiten als Handlungsmuster und nicht als Charaktertypen, wird klar, dass eine Beschränkung alleine auf die Kategorie Geschlecht zu einer verkürzten Analyse führen würde. Es spielen noch andere Faktoren als die individuelle Überzeugung mit. Innerhalb der Geschlechterordnung gibt es Beziehungen, die aufgrund von gleichzeitigen Interaktionen mit anderen Kategorien wie Rasse oder Klasse zustande kommen (Valentine, 2007: 10). Darum müssen diese bei der Betrachtung von Diskussionen um Männlichkeit mitgedacht werden.

Für die Analyse der Argumente von Männern in geschlechtsuntypischen Berufen ist das Konzept von multiplen Männlichkeiten zentral. Connell (1993: 602) hält fest, dass der Arbeitsplatz, nebst dem Staat und der Familie, ein essenzieller Ort ist, an dem Geschlechterordnung und somit Männlichkeiten hergestellt werden. McDowell (2004) bemerkt, dass die männliche Dominanz hauptsächlich von der männlichen Beteiligung am Arbeitsplatz abhängt. Es besteht also ein bedeutender Zusammenhang zwischen Arbeit und Geschlecht. Bezüglich der Abhängigkeit dieser Kategorien hilft dieser Ansatz, zu verstehen, dass Männer, die in untypischen Berufen tätig sind, nicht der hegemonialen Männlichkeit entsprechen und somit marginalisiert werden, beziehungsweise das Nicht-Entsprechen der hegemonialen Männlichkeit erklären müssen. Hegemoniale Männlichkeit muss nicht nur definiert werden, sondern es muss auch analysiert werden, wie es dazu kommt, dass gewisse Gruppen von Männern Machtpositionen innehaben. Die Prozesse, die Machtpositio-

nen in sozialen Interaktionen legitimieren und reproduzieren, müssen verstanden werden. Um aufzuzeigen, entlang welcher Argumente diese Erklärungen verlaufen, hilft, Connells Konzeption der hegemonialen Männlichkeit. Sie deckt Machtbeziehungen auf und hilft dabei, festzustellen, wie nicht-hegemoniale Männlichkeiten konstruiert und legitimiert werden.

2.2 Doing Gender

Anders als Connell (2005), rücken West & Zimmerman (1987) alle Geschlechter in den Fokus. Über lange Zeit wurde die soziale Geschlechterordnung als vom biologischen Geschlecht direkt ableitbar verstanden und Geschlechter wurden vor allem in Bezug auf ihre sozialen Rollen betrachtet. Diese Konzeption von Geschlecht erfuhr in den 1970er-Jahren fundamentale Kritik. Die zentralen Kritikpunkte waren, dass das Konzept keine Machtstrukturen hinterfragt und ungleich verlaufenden Geschlechterverhältnisse nicht in Betracht gezogen werden. In dieser Zeit der Unzufriedenheit über nicht passende Ideen zur Konzeption von Geschlechterrollen entwarfen West & Zimmerman (1987) das Konzept von „doing gender“. Das Konzept vermochte einige Antworten auf die laut gewordenen Kritiken zu geben (Messerschmidt, 2009: 85).

West & Zimmerman (1987) trennen in ihrem Konzept klar zwischen „Sex“, „Sex-Kategorie“ und „Gender“. Diese Kategorien sind analytisch unabhängig voneinander (Gildemeister, 2008: 138). Während bis anhin davon ausgegangen wurde, dass die Zuteilungen zu Mann oder Frau von der Kategorie „Sex“, das heisst vom biologischen Geschlecht, natürlich definiert werden, vertreten sie den Standpunkt, dass die Zuteilung zu einem Geschlecht über soziale Wege gemacht wird. Dies drücken sie durch die „Sex-Kategorie“ aus (ebd.). Kommen alltägliche Interaktionen ins Spiel, sprechen (West & Zimmerman, 1987: 128-129) von „Gender“. Diese Kategorie beschreibt, wie Geschlecht gemacht und somit zum „Produkt sozialen Handelns“ wird. Menschliches Handeln, das Einfluss auf vermeintlich biologische oder eben soziale Kategorien nehmen kann, steht somit im Vordergrund (ebd.). Im folgenden Kapitel werden die von West & Zimmerman (1987) eingeführten Begrifflichkeiten und Kategorien genauer ausgeführt.

2.2.1 Sex, Sex Category und Gender – Zusammenhang dieser Kategorien

Eine bestimmendes Merkmal von West & Zimmermans Konzept (1987) ist die Unterscheidung von „Sex“, „Sex Kategorie“ und „Gender“. Wendet man diese Kriterien im Alltag an, führt das dazu, dass die durch die Gesellschaft geforderten „Erkennungsmerkmale“ für „Sex“ gefestigt werden, die es wiederum erlauben, Menschen in die eine oder andere Kategorie (Mann oder Frau) einzutei-

len. Die Zuteilung zu einer Kategorie funktioniert im Alltag über soziale Wege, also über alltägliche Interaktionen zwischen Menschen. West und Zimmerman (1987: 9) betonen, dass bei der Einteilung in die „Sex-Kategorie“ weder die Bezeichnung bei der Geburt, noch die aktuell existierenden biologisch definierten Geschlechtskriterien eine Rolle spielen. Dennoch ist es wichtig zu verstehen, dass diese Kategorie nur durch „Sex“, also biologische Merkmale für ein Geschlecht an sich vorhanden ist. Die Einteilung in die „Sex-Kategorie“ ist für Menschen extrem wichtig. Es wird erwartet, dass die Merkmale der eigenen Kategorie „Sex“ so gut wie möglich dargestellt werden, damit die soziale Zuschreibung erfolgen kann (ebd.: 134). Die Zuteilung erfolgt so lange in die offensichtliche, das heisst in die aufgrund der Merkmale zuteilbare Kategorie, bis widersprüchliche Informationen oder Zeichen auftauchen oder offensichtliche Merkmale der einen Kategorie nicht erkennbar sind. Diese Merkmale beziehen sich ausschliesslich auf äusserlich erkennbare Merkmale wie beispielsweise die Kleidung und macht sie somit zu exklusiven Indikatoren für die „Sex-Kategorie“ (West & Zimmerman, 1987: 132–133).

Bleibt es nicht nur bei gewissen äusseren Merkmalen, sondern kommt zusätzlich das Verhalten ins Spiel, definieren West & Zimmerman (1987: 134) eine weitere Kategorie, nämlich die Kategorie „Gender“. Die Zuteilung erfolgt nicht nur anhand gewisser Merkmale, sondern es werden Verhaltensnormen miteinbezogen (West & Zimmerman, 2002: 11). Die Kategorie „Gender“ wird, in Abgrenzung zur Kategorie „Sex“, durch die Eigenheit definiert, die Fähigkeit zu haben, in Situationen die normativen Erwartungen an das Verhalten der eigenen „Sex-Kategorie“ zu erfüllen (West & Zimmerman, 2002: 5). Für das Verständnis des Konzepts ist es wichtig, alle drei Kategorien klar auseinanderzuhalten (West & Zimmerman, 2009: 113).

Die Kernaussage von West & Zimmerman (1987) setzt an diesem Punkt an und zeigt auf, wie „Gender“ von Individuen tagtäglich hergestellt wird. Sie gehen davon aus, dass die Kategorie „Sex“ in jeder Situation relevant sein kann und jede Verhaltensweise als Ausweitung oder Verstärkung der Kategorie dienen kann. Somit erscheinen soziale Ordnungen (zum Beispiel Differenzen zwischen Männern und Frauen) als normal und natürlich (ebd.: 145–146). In West & Zimmermans (1987) Definition wird der Zusammenhang zwischen sozialer Ordnung, individuellem Handeln und sozial konstruierten Vorstellungen erläutert:

„We contend that the „doing“ of gender is undertaken by women and men whose competence as members of society is hostage to its production. Doing gender involves a complex of socially guided perceptual, interactional, and micropolitical activities that cast particular pursuits as expressions of masculine and feminine “natures” ”(West & Zimmerman, 1987: 126)

Das „doing gender“ funktioniert also nicht ohne die Gesellschaft. Männer wie Frauen sind Teil eines sozialen Gefüges, auf das sie Einfluss haben und welches wechselwirkend Einfluss auf sie hat. Wie sich dieses Konzept auf das gesellschaftliche Leben auswirkt, wird im folgenden Kapitel dargestellt.

2.2.2 Doing Gender im sozialen Kontext

Durch „doing gender“ erscheinen soziale Ordnungen als natürliche und normale Umstände innerhalb des sozialen Gefüges. Die soziale Ordnung und Hierarchie wirkt somit als fundamental und natürlich gegeben. Durch das Ausführen von „doing gender“ wird das Betrachten der sozialen Ordnung als fundamental und legitimiert, gefestigt. Durch das Reproduzieren dieser Arrangements wird vernachlässigt, dass diese auf der „Sex-Kategorie“ basieren und somit nicht zwingend natürlich oder gegeben sind (West & Zimmerman, 1987: 146).

Auch im Arbeitsalltag spielt das Wahrnehmen, Ausführen oder Reproduzieren von Gender, also „doing gender“, eine grosse Rolle. Der Arbeitsplatz ist ein Ort, an dem verschiedene Menschen zusammenkommen und sich in einem sozialen Gefüge zurechtfinden und einordnen müssen. Branchen, einzelne Berufe oder Rollen am Arbeitsplatz werden oftmals mit einem Geschlecht in Verbindung gebracht. Dasselbe erfahren junge Männer in geschlechtsuntypischen Berufen. Die Konnotation des Berufes mit einem bestimmten Geschlecht, in konkreten Fälle dieser Arbeit dem weiblichen, führt dazu, dass sie sich nicht entlang den sozialen Mustern verhalten und sie somit dem Konzept von „doing gender“ entsprechen, weil sie sich nicht an vermeintlich natürliche Vorgaben ihres Geschlechtes halten. In Bezug auf die Auswirkung des Konzepts im sozialen Kontext ist es wichtig zu verstehen, dass Gender auf verschiedene Arten hergestellt werden kann (McDonald, 2013: 561). Gender ist also jederzeit relevant (Kelan, 2010: 182). Es kann nicht von einer einzelnen Person ausgeführt werden, sondern entsteht durch Interaktionen im Alltag (ebd.: 177), welche am Arbeitsplatz selten vermeidbar sind. Gerade durch die Zuordnung von Arbeiten an ein Geschlecht wird die Zugehörigkeit zu einer „Sex-Kategorie“ von Bedeutung. Gender wird dann in dem Sinne hergestellt, als dass bei der Ausführung der Arbeiten bestimmte Vorstellungen wie beispielsweise die geschlechtliche Zuordnung einer Arbeit, gefestigt werden (West & Zimmerman, 1987: 144). McDonald (2013: 561–562) betont, dass es verschiedene Wege gibt, Gender herzustellen. In diesem Sinne gilt es herauszufinden, in welchem Masse das Herstellen von Geschlecht über soziale Beziehungen bei Männern in geschlechtsuntypischen Berufen zustande kommt und wie sie die Konstruktion von Geschlecht in ihrem Alltag erfahren. Weil die Interaktion im Vordergrund steht, ist es wichtig zu verstehen, wie sich Männer und Frauen am Arbeitsplatz

verhalten, das heisst, in welchem Sinne sie dominanten Formen von Männlichkeit oder Weiblichkeit entsprechen oder auf welche Weise nicht und wie dadurch Identitäten konstruiert werden. Trotz verschiedenen Formen von Männlichkeiten und Weiblichkeiten wird die Geschlechterbinarität aufrechterhalten (Kelan, 2010: 177). Das oben erwähnte Nicht-Entsprechen von dominanten Formen von Weiblichkeit oder Männlichkeit, also zum Beispiel die Ausführung eines geschlechtsuntypischen Berufes, wird von gewissen Autor*innen als „undoing gender“ bezeichnet (Kelan, 2010; McDonald, 2013; Risman, 2009). Diese Weiterführung des Konzepts von West & Zimmerman (1987) wird jedoch nicht kritiklos eingeführt. Wie die Diskussion um „undoing gender“ geführt wird, wird im folgenden Kapitel erläutert.

2.2.3 Undoing Gender – eine Erweiterung des Konzepts?

„Doing gender“ als Konzept veränderte den Fokus auf Geschlechterrollen fundamental und war in der Geschlechterforschung ein grosser Durchbruch (Deutsch, 2007: 107). Laut Catherine Connell (2010: 31) ist „doing gender“ sogar zum hegemonialen theoretischen Rahmen geworden, um Geschlechterungleichheit zu verstehen. Auch wenn die allgemeine Beachtung für das Autor*innenteam gross war, wurden im Anschluss daran einige Aspekte des Konzepts kritisch diskutiert. Im Zuge dieser in der Wissenschaft breit geführten Diskussion um die Bezeichnungen im Konzept, möchte ich die Argumente der Kritiker*innen in diesem Unterkapitel knapp umreissen und dann aufzeigen, warum ich mich auf „doing gender“ beschränke.

Risman (2009: 81–82) kritisiert, dass das Konzept in seinem Gebrauch zu einem funktionell-geschlechtlichen Rollenkonzept verkommen ist, das nur zu erklären vermag, wie sich Geschlechter in bestimmten Situationen verhalten. Die Annahme, dass „doing gender“ immer von allen hergestellt wird, sei irreführend. Auch Deutsch (2007: 122–123) kritisiert, „doing gender“ als unzureichendes Konzept. Ihr ist es ein Anliegen, den Fokus auf den Widerstand gegen Geschlechterrollen zu legen, um Machtverhältnisse innerhalb dieser auflösen zu können. Obwohl ihr bewusst ist, dass West & Zimmerman (1987) dies in ihrem Verständnis von „doing gender“ miteinbeziehen, hält sie daran fest, den Begriff „undoing gender“ einzuführen. Sie deutet unter anderem auf die sprachliche Ebene hin und bekräftigt, dass an „doing“ immer etwas Konstruktives haften und darum die Dekonstruktion der Geschlechterrollen unter diesem Begriff kaum denkbar ist (Deutsch, 2007: 122).

West und Zimmerman (2009) haben aufgrund der kritisch diskutierten Punkte ihr Konzept revidiert und sind auf Unklarheiten eingegangen. In Bezug auf den Begriff „undoing gender“ bemerken sie, dass der Gebrauch des Begriffes in dieser Form wiederum implizieren würde, dass man

Von multiplen Männlichkeiten und „doing gender“

Sex-Kategorien nicht weiter beachten würde, was wiederum ihr Konzept in seinem Kern schwächen würde. Sie weisen nochmals darauf hin, dass die Unterscheidung zwischen Sex-Kategorie und Gender extrem wichtig und essentiell sei. Sie halten an ihrem Begriff („doing gender“) fest, in den sie eben auch Handlungen, die nicht der erwarteten Geschlechterlogik folgen, miteinbeziehen. Sie könnten sich höchstens den Begriff „redoing gender“ vorstellen (ebd.: 113; 117–118).

In dieser Arbeit beschränke ich mich, anlehnend an West & Zimmerman (1987), auf den Begriff „doing gender“. Obwohl mir die Argumentation der Kritiker*innen des Konzepts logisch scheint, bin ich überzeugt, dass im Sinne des Autorenteam ein Widerstand gegen die herrschende Geschlechterrollenverteilung im Begriff „doing gender“ miteingeschlossen ist. Zudem zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Forschung (siehe Kapitel 8), dass eine Auflösung der Geschlechterrollen alleine nur durch das Ausüben eines geschlechtsuntypischen Berufes nicht erreicht werden kann und die Arbeitszuteilung nach Geschlecht weiterhin, wenn auch auf einer anderen Skala, stattfindet.

3 Raum und Geschlecht als Konstruktion

Raum ist die wichtige Konstante in der Geographie und sie ist abhängig von anderen Kategorien. Dabei geht es nicht nur um den physisch fassbaren Raum, sondern auch um sozial konstruierten Raum (Massey, 1994: 254). Raum ist nicht unabhängig von anderen Einflüssen, sondern ist mit anderen Kategorien wie Klasse, Alter oder Rasse eng verknüpft (McDowell, 2016: 2096–2097). McDowell (2016) erwähnt dabei, dass Gender als fundamentale Kategorie in sämtlichen Überschneidungen der anderen Kategorien immer präsent ist (ebd.). Geschlecht ist ebenfalls eine mögliche Kategorie, mit der Raum interagiert und die im Gegenzug auch nicht unabhängig vom Raum gedacht werden kann (Wastl-Walter, 2010). Diese zwei Variablen bedingen sich, sind eng miteinander verknüpft und darum auch abhängig voneinander (ebd.: 13). Wie genau Raum im vorliegenden Forschungsprojekt definiert und begriffen wird, wie dieser Raum in Zusammenhang mit der Kategorie Geschlecht (und anderen Kategorien) zusammenhängt und welchen Einfluss diese Zusammenhänge auf den Arbeitsmarkt und auf Diskussionen um Männlichkeit haben, wird in diesem Kapitel erläutert.

3.1 Konstruktion von Raum

Räumliche Gegebenheiten sind für viele soziale Beziehungen von Bedeutung (McDowell, 2004: 50). Die Definition von Raum und somit dessen Bedeutung, kann sich geographisch, kulturell oder historisch verändern (Massey, 1994: 250–252). In diesem Sinne wird Raum sozial (re-)konstruiert (Massey, 1994; McDowell, 2004; Wastl-Walter, 2010; Wetherell & Edley, 1999). Das Verständnis eines konstruierten Raumes, liegt auch dieser Forschungsarbeit zugrunde.

Ein Raum muss nicht zwingend eine dreidimensionale, klar abgrenzbare Struktur aufweisen, wie dies zum Beispiel die Vorstellung war, als noch vom „Raum als Container“ ausgegangen wurde. Nach dem Paradigmenwechsel ist ein Raum nicht nur materiell greifbar, sondern wird auch durch

soziale Interaktionen hergestellt (Wastl-Walter, 2010: 29–33). Raum wird nicht als nur natürlich gegeben und sozial beeinflussend verstanden, sondern als sozial konstruiert und kulturell geprägt. Als Konstrukt hat er eine Wirkung auf die im Raum agierenden Objekte und Subjekte (ebd.: 12; 29). Phänomene, die im Raum zu beobachten sind, sind demnach nicht auf natürliche Gegebenheiten zurückzuführen, sondern sind Auswirkungen gesellschaftliche konstruierter Konzepte, die in Zusammenhang mit Machtbeziehungen stehen (McDowell, 2004: 46).

Diese Machtbeziehungen beeinflussen die Konstruktion und das Verständnis von Raum. Das Verständnis des Raumes als soziales Konstrukt führt dazu, dass Raum nicht überall dasselbe bedeutet und von verschiedenen Einflüssen geprägt ist. Grenzen von Räumen zum Beispiel werden nicht natürlich materiell greifbar und müssen daher immer wieder ausgehandelt werden (Massey, 1994: 250–252). Die Bedeutung des Raumes ist somit ständiger Gegenstand geführter Aushandlungsprozesse, da sich die Gesellschaft und der Raum ständig gegenseitig beeinflussen.

3.2 Zusammenhang Raum und Geschlecht

Wenn sich Gesellschaft und Raum wechselseitig beeinflussen, kann die Kategorie Geschlecht als wichtige Komponente in der Gesellschaft und somit als prägende Kategorie für den Raum nicht ausgelassen werden. Räume und Orte werden von Gender geprägt und beeinflusst, Raum ist direkt mit Gender verknüpft (Massey, 1994: 180–181; 186; 256). Das konstruktivistische Verständnis von Geschlecht, bei dem ebenfalls davon ausgegangen wird, dass Geschlecht nicht natürlich gegeben ist, sondern durch soziale Interaktionen erst entsteht (siehe Kapitel 2.2), ergänzt dieses Verständnis (Wastl-Walter, 2010: 13). Die Definition von Geschlecht und Raum ist somit in einem ständigen sozialen Prozess und muss immer wieder ausgehandelt werden, was wiederum Konsequenzen in der alltäglichen Praxis hat (Wastl-Walter, 2010: 9). McDowell (2004: 45) betont, dass diese Verhandlungen nicht frei von Hierarchieverhältnissen sind.

Es ist zentral, einen sozial konstruierten Handlungsraum unter Einbezug von politischen und ökonomischen Interessen zu betrachten, zu analysieren und Machtbeziehungen aufzuzeigen. Dabei spielen verschiedene Kategorien wie Gender, Klasse, Rasse oder Alter eine entscheidende Rolle. Die Zuschreibung zu den verschiedenen Kategorien beeinflusst die Position und die Handlungsmöglichkeiten eines Individuums innerhalb eines sozialen Kontextes. Dabei wirkt nicht nur eine einzelne Kategorie, sondern sie überschneiden sich gegenseitig und wirken ineinander. Dies macht das Aufdecken der Machtbeziehungen komplexer und aufwändiger (McDowell, 2016: 2096–2097).

Machtbeziehungen innerhalb eines Handlungsraumes führen dazu, dass sich Menschen zugehörig fühlen. Sie können aber auch bewirken, dass sich Individuen mit den gleichen subjektiven Voraussetzungen innerhalb eines anderen sozialen Gefüges total fehl am Platz vorkommen. Valentine (2007: 11–12) bezeichnet dieses Gefühl als „being in / out of place“. Dieses Phänomen macht deutlich, wie wichtig die räumlichen und kontextuellen Zusammenhänge und Umstände für das soziale Gefüge innerhalb dieser sind. Kontextuelle Umstände können Machtverhältnisse und Zugehörigkeitsgefühle verändern und beeinflussen. Es ist wichtig, diese kontextuellen Bedingungen in die Überlegungen zu Argumenten hinzuzuziehen, um auch verstehen zu können, in welchem Maße diese vom Kontext beeinflusst werden und sie diesen wiederum beeinflussen. Ein Handlungsraum, in dem von Rasse, Klasse, Gender und Alter geprägte Dominanzverhältnisse vorhanden sind, ist der Arbeitsmarkt. Im folgenden Abschnitt wird aufgezeigt, in welcher Beziehung der Arbeitsmarkt zum Geschlecht steht und umgekehrt.

3.2.1 Arbeitsmarkt als bedeutender Raum in Bezug auf Geschlecht

Geht man von einem konstruktivistischen und somit veränderlichen Raumverständnis aus, bietet der Arbeitsmarkt einen Raum, in welchem verschiedene soziale Phänomene zusammenkommen und analysierbar werden. Nebst sozialen Komponenten haben ökonomische Interessen Einfluss auf die Interaktion von verschiedenen Subjekten. Gesellschaftliche Vorstellungen, Werte und Normen beeinflussen den Arbeitsmarkt und dieser hat wieder Auswirkungen auf Ideen der Gesellschaft (Wastl-Walter, 2010: 29). Vorstellungen von Geschlechtern sind in diesem Sinne ebenfalls Teil dieser Wechselbeziehung. Der Arbeitsmarkt ist ein Ort mit alltäglichen Interaktionen sowie institutionellen Regeln. Daraus konstruiert sich die Arbeitsmarktidentität, welche die von Gender geprägten Identitäten klar aufzeigt. Multiple Geschlechteridentitäten sind also möglich und gendergeprägte Ausführungen werden produziert und sind nicht gegeben (McDowell, 2004: 46). Der Arbeitsmarkt bildet einen Raum, in dem über diskursive Praktiken „Versionen“ von Männern und Frauen konstruiert werden (McDowell, 1997: 165). Er folgt somit den geschlechtsspezifischen Konnotationen der Gesellschaft und reproduziert diese (Wastl-Walter, 2010: 28–29; 105). Der Arbeitsmarkt und das Geschlecht sind eng miteinander verknüpfte Kategorien und müssen miteinander gedacht werden (Wastl-Walter, 2010: 90). Dies zeigt sich in geschlechtsspezifischen Raumzuordnungen auf dem Arbeitsmarkt. Das heisst, das eine horizontale und vertikale Segregation, verbunden mit Lohnungleichheit und unterschiedlichen Aufstiegschancen und geschlechtsspezifischen Bedingungen, stattfindet (ebd.: 16; 89). Gewisse Berufe oder Positionen sind einem Ge-

schlecht zugeordnet und für Personen, die sich diesem Geschlecht nicht zugehörig fühlen, schwer erreichbar.

Der Einfluss des Arbeitsmarktes auf die Geschlechteridentität wird kaum bestritten. Männern wird dabei die Lohnarbeit zugewiesen. Sie sind, im Gegensatz zur häuslichen und somit unbezahlten Arbeit, die Frauen zugewiesen wird, für die Erwirtschaftung von finanziellem Wert zuständig. Das führt dazu, dass Männlichkeit oftmals über den Arbeitsort definiert wird (Massey, 1994: 188; McDowell, 2003: 58; Smith & Winchester, 1998: 328). In diesem Kontext stellt sich die Frage, wie die soziale Konstruktion von gendergeprägten Identitäten beziehungsweise männlichen Identitäten mit der Arbeitsmarktbeteiligung und der Anstellungsbedingungen auf dem Arbeitsmarkt zusammenhängen. Wie kann zum Beispiel Männlichkeit definiert werden, wenn keine Beteiligung am Arbeitsmarkt vorliegt? Oder wie kann eine den normativen Vorstellungen entsprechende männliche Identität hergestellt werden, wenn kein männertypischer Beruf ausgeführt wird? Diese Fragen sind Gegenstand dieser Forschung und werden nach der Beschreibung des Forschungsprozesses beantwortet.

4 Forschungsprozess und Methodik

Um in angemessener Art und Weise zu erforschen, wie junge Männer in geschlechtsuntypischen Berufen in verschiedenen Kontexten über Männlichkeit sprechen, habe ich eine Diskursanalyse durchgeführt. Den Textkorpus bildeten Interviews, die aus früheren Forschungsprojekten (Maihofer, 2010; Nentwich et al., 2010) hervorgingen und Transkripte von Interviews, die ich speziell für dieses Forschungsprojekt durchgeführt habe. Im folgenden Kapitel wird diese konkrete Umsetzung des Forschungsvorhabens beschrieben. Ich zeige auf, welche theoretischen Überlegungen der Datenerhebung zugrunde liegen und wie diese erhoben wurden. Während im ersten Teil Diskurstheorie und -analyse dargelegt werden, erkläre ich nach dem Aufzeigen des Forschungsprozesses und der Datenerhebung, wie ich die Diskursanalyse methodisch angewandt habe. Dieses Kapitel hat den Anspruch, den Forschungsprozess genau und präzise zu beschreiben und nachvollziehbar zu machen.

4.1 Diskurstheorie und Diskursanalyse

Die Diskurstheorie stellt gleichzeitig ein theoretisches Konzept und auch eine Methodik dar. Dabei steht die Frage im Vordergrund, wie Wahrheiten der Wirklichkeit zugewiesen werden und wie diese Wirklichkeit gedeutet wird. Normen und Werte gelten dabei nicht als natürlich gegeben, sondern werden, je nach Interesse oder Vorstellung, unterschiedlich beurteilt und konstruiert (Jäger & Jäger, 2007: 7–8). Für den vorliegenden Forschungsgegenstand eignet sich dieser Ansatz, weil damit verschiedene Positionen betrachtet werden können. Durch die Diskursanalyse kann aufgezeigt werden, wie verschiedene Positionen und Meinungen miteinander verbunden sind oder sich widersprechen. Die Methode eröffnet die Möglichkeit, verschiedene von Interviewpartnern formulierte Vorstellungen von Männlichkeit zu betrachten und nachzuzeichnen, wie diese innerhalb verschiedener Kontexte funktionieren. In den ersten zwei Unterkapiteln (4.1.1 & 4.1.2) wird das zugrundeliegende theoretische Konzept für den Diskurs und die theoretische Konzeption der

Diskursanalyse erläutert. In Kapitel 4.4.2 wird die praktische Umsetzung, das heisst die Diskursanalyse als Methode im Forschungsprojekt beschrieben.

4.1.1 Diskurstheorie

Die Diskurstheorie stellt die wissenschaftliche Grundlage für die Diskursanalyse dar. Begründer und wichtiger Vertreter dieser Theorie war Michel Foucault (Waite, 2010: 217). Im Zentrum steht dabei der Begriff des „Diskurses“. Dieser Begriff wird vielfältig definiert und kann unterschiedliche Sachverhalte bezeichnen. In einigen Fällen bezieht sich der Begriff lediglich auf das gesprochene oder geschriebene Wort, in anderen Fällen kann er auch als Beschreibung jeglicher Repräsentation hinzugezogen werden (Cresswell, 2009: 211). Im Sinne von Foucault bezieht sich der Begriff auf Aussagen, Handlungen, Infrastrukturen oder Institutionen, die neu geltende Wahrheiten darstellen (ebd.) und somit Auswirkungen auf die Welt haben (Waite, 2010: 218). Mattissek, Pfaffenbach und Reuber (2013: 247) definieren, Diskurs als „überindividuelles Muster des Denkens und Handelns sowie Prozesse, in denen bestimmte Handlungslogiken hergestellt werden“. Für Foucault zeigt sich ein Diskurs über eine Gruppe von Statements zum vermeintlich gleichen Thema. Besonders interessant sind dabei die Regeln und Strukturen, nach welchen die Aussagen gemacht werden (Waite, 2010: 218). Handlungslogiken sind dabei laut der Diskurstheorie nicht losgelöst, sondern eingebettet in bestimmte soziale und zeitliche Kontexte (Waite, 2010: 217). Die Herstellung von Wissen und somit die Herstellung von Wissensmacht und Wahrheit findet immer im Zusammenspiel mit Raum und Zeit statt (Cresswell, 2009: 213). Dabei werden Verknüpfungen zwischen symbolischen Praktiken, materiellen Gegebenheiten und sozialen Institutionen gemacht. Diese Verknüpfungen und der Einfluss des Kontextes bringen wiederum eine gewisse Vorstellung eines Sachverhaltes, also eine Konstruktion der Wirklichkeit und somit des Kontextes hervor (Mattissek, Pfaffenbach & Reuber, 2013: 247). Der Kontext selber spielt also in der Analyse von Diskursen zwingend eine Rolle (Cresswell, 2009: 213). Diskurs kann in Zusammenhang mit Raum, als Art wie Gesetzmässigkeiten, die raumbezogenes Denken bestimmen, durch alltägliche sprachliche Praxis verhandelt werden, verstanden werden (Mattissek & Reuber, 2004: 227). Innerhalb eines Raumes sind verschiedene Diskurse möglich, die den Raum durch Sprache mit Bedeutung aufladen (ebd.: 228). Es nehmen verschiedene Diskurse Einfluss auf das Denken und Handeln von Subjekten. Dabei ist meistens ein hegemonialer Diskurs auszumachen, der als wahr und richtig gilt, während der antihegemoniale Diskurs die Gegenposition dazu bildet. Innerhalb eines hegemonialen Diskurses sind die Positionen ziemlich homogen (Jäger & Jäger, 2007: 29). Im vorliegen-

den Forschungsfeld scheint, das ist anhand der Zahlen ersichtlich, ein hegemonialer Diskurs vorhanden zu sein, der besagt, dass Pflegeberufe oder Betreuungsberufe für Frauen gedacht sind.

4.1.2 Diskursanalyse

Diskurse stehen immer im Zusammenhang mit anderen Diskursen und verändern sich ständig. Sie sind eine zusammenhängende Struktur. Die Diskursanalyse hat den Anspruch, vorhandene Diskurse zu erkennen und zu analysieren. Mitentscheidend in diesem Prozess ist unter anderem, wie Wissen und somit Wahrheit entsteht und wirkungsmächtig wird. Dabei wird analysiert, wie ein Diskurs hergestellt wird und wie sich dieser in der Gesellschaft manifestiert. In der Theorie der Diskursanalyse haben sich drei verschiedene Strömungen herausgebildet.

Eine Strömung, der wissenssoziologische Ansatz, hält in seinen Grundsätzen an Akteuren und Subjekten, die selbstständig denken und handeln, fest. Der Diskurs ist somit nicht auf ein Subjekt bezogen, sondern wird als überindividuelle Struktur verstanden, die zwischen der Gesellschaft und dem Individuum steht (Mattissek & Reuber, 2004: 233).

Eine zweite Strömung, der strukturalistische Ansatz, stellt hingegen die Handlungsfähigkeit der Subjekte in Frage (Mattissek & Reuber, 2004: 235). Aus dieser Perspektive strukturiert der Diskurs das Wissen, Denken, Sprechen und Handeln und wird als überindividuell geprägt verstanden (ebd.). Um den Kontext des Diskurses und die Prägungen aufzuzeigen, werden „prädiskursiv vorhandene Sozialstrukturen, die gesellschaftliche Deutungsmuster und Sinnproduktionen bestimmen“ im Rahmen der Diskursanalyse offen gelegt (Mattissek et al., 2013: 261). Im Fokus stehen also reale und soziale Strukturen und Praxen. Ihr quasi-natürlicher Charakter wird in Frage gestellt, was eine andere Konstruktion der Gegebenheiten ermöglicht (Mattissek & Reuber, 2004: 236).

Eine dritte Strömung, der poststrukturalistische Ansatz, geht davon aus, dass diese Strukturen nicht einfach nur natürlich vorgegeben sind, sondern ebenfalls diskursiv hergestellt werden können (Mattissek et al., 2013: 261). Die vorhandenen Diskurse sind dabei keinesfalls eindeutig oder homogen. Sie sind von Brüchigkeit und Widersprüchen geprägt, dadurch sind sie fließend und veränderbar. Aufzuzeigen, wie die Diskurse zustande kommen und in welchem Zusammenhang sie zum Kontext stehen, ist in diesem Ansatz zentral. Besonderes Augenmerk gilt den Brüchen, Widersprüchen, Grenzen oder Ungesagtem. Durch die Veränderbarkeit des Diskurses muss sich auch das Individuum, das sich Diskurspositionen aneignet, durch Handlungen und Äußerungen immer wieder neu als Subjekte im Kontext konstituieren (Mattissek & Reuber, 2004: 237–240).

Anlehnend an die poststrukturalistische Perspektive erachtet auch Foucault die Widersprüche und Brüche in einem Diskurs als besonders wichtig, weil sie aufzeigen, dass Aussagen unterschiedlich interpretiert werden können (Matissek et al., 2013: 267). Diese Interpretation hat zum einen mit dem historischen, sozialen und materiellen Kontext zu tun, zum anderen aber auch mit herrschenden Machtverhältnissen. Foucault ist der Meinung, dass der Diskurs in soziale Netzwerke eingebettet ist, in denen Gruppen in Machtverhältnissen zueinanderstehen (Waïtt, 2010: 225). Wie bereits in Kapitel 4.1.1 erwähnt, existieren innerhalb von Machtverhältnissen hegemoniale Diskurse. Diese beinhalten konstruierte Wahrheiten, die als allgemeingültig angesehen werden (Jäger & Jäger, 2007: 29). Die Diskursanalyse muss demnach die Strukturen aufzeigen und analysieren können, in denen aus Aussagen Wissen, aus Wissen Allgemeinwissen und somit dominantes Wissen wird (Waïtt, 2010: 217). Nun stellt sich die Frage, wie es zu solchen Diskursen kommt. Foucault (in Matissek et al., 2013: 263) geht davon aus, dass eine bestimmte Zahl von Aussagen, die eine Regelmässigkeit bei der thematischen Entscheidung aufweisen, eine diskursive Formation ergeben (ebd.). Diese wird im Textkorpus anhand von bestimmten Mustern gesucht. Den Mustern liegen zum Beispiel implizite Logiken oder vermeintlich selbstverständliche Annahmen zugrunde. Diese aufzuzeigen oder zu dekonstruieren ermöglicht es, ihre Machtwirkung zu analysieren (ebd.). Dabei sind der soziale Kontext und innerhalb dessen die Wege, wie Wissen legitimiert wird, besonders wichtig (Waïtt, 2010: 234).

Das Subjekt nimmt eine zentrale Rolle ein. Nach Foucault ist das Subjekt nicht von seinem Kontext determiniert, sondern agiert innerhalb des Kontextes und wird darin konstruiert (Matissek et al., 2013: 265–267). Dabei ist es essenziell, einen Platz in der Gesellschaft, das heisst, diesen zwischen diskursiven Beziehungen und Auseinandersetzungen zu finden und darin zu bestehen. Für junge Männer in geschlechtsuntypischen Berufen bedeutet dies, dass sie als untypisches Phänomen in der Gesellschaft umso mehr ihren Platz finden müssen, da sie nicht dem hegemonialen Diskurs („dieser oder jener Beruf ist nicht für Männer geeignet“) entsprechen. Die bisherige Forschung hat gezeigt (vgl. Kapitel 1.2), dass die Stellung von Männern in geschlechtsuntypischen Berufen immer wieder durch Diskurse hergestellt, hinterfragt und revidiert wird. Um herauszufinden, nach welchen Logiken diese Diskurse hergestellt werden, welche Machtverhältnisse wirken und wie junge Männer mit untypischen Arbeitsfeldern ihre Stellung in Bezug auf Männlichkeit innerhalb der Gesellschaft beschreiben und diskutieren, bietet sich die Diskursanalyse nach Foucault (Waïtt, 2010) als geeignetes Instrument an. Im Zentrum meiner Arbeit steht die Frage, wie Männer über Männlichkeit sprechen und anhand welcher Logiken sie argumentieren. Dadurch, dass solche Prozesse nicht einseitig sind, ist es in einem weiteren Schritt von Interesse, aufzuzeigen, wie sich zum Beispiel die Einteilung in Geschlechter in sozialen Praktiken auswirkt und wie sich diese Praktiken

je nach Kontext und Raum unterscheiden (Mattisek, 2007: 40–42). Foucaults Ansatz zu folgen erlaubt es zudem, Widersprüchlichkeiten und Brüche innerhalb der Argumentationen aufzuzeigen. Solche Brüche und Widersprüchlichkeiten machen deutlich, dass die zugewiesenen Rollen und Vorstellungen davon veränderbar sind.

4.2 Forschungszugang

Die in Kapitel 1 erwähnten Zahlen haben gezeigt, dass die Anzahl Männer, die einen für ihr Geschlecht untypischen Beruf ausüben, immer noch sehr klein ist. Im Kontext von gesellschaftlich normativen Vorstellungen von gewissen Verhaltensweisen für ein Geschlecht, sind sie immer wieder herausgefordert, ihr Verhalten zu rechtfertigen und zu diskutieren. In dieser Forschungsarbeit betrachte ich diese Argumentationen in verschiedenen Kontexten. Dabei stütze ich mich auf die Arbeit von Nentwich et al. (2013), die verschiedene Argumentationswege erforscht haben. In Anlehnung an ein konstruktivistisches Raumverständnis (vgl. Kapitel 3) erachte ich unterschiedliche Kontexte als verschiedene Räume, die sich auf personale und kollektive Identitäten auswirken und mit diesen verbunden sind (Mattisek, 2007: 41–42).

Wenn man davon ausgeht, dass sämtliches Wissen innerhalb eines Machtgefüges konstruiert wird, ist die Position der forschenden Person sehr von Bedeutung (Waite, 2010: 225). Während des ganzen Forschungsprozesses war mir klar, dass ich meine Position als Frau in diesem Forschungsbereich permanent reflektieren muss (Mattisek et al., 2013: 141). Gerade durch mein Geschlecht gelingt mir ein besonderer Blick auf die bearbeitete Thematik. Der Einfluss auf die Forschungsarbeit aufgrund des Geschlechtes muss mitgedacht werden.

In einer patriarchal geprägten Gesellschaft ist es für mich als Frau unausweichlich, mich mit verschiedenen Machtpositionen auseinanderzusetzen, mein Handeln zu erklären oder auch einmal entgegen aller Geschlechterstereotypen zu agieren. Dies fördert mein Verständnis für die Ausgangslagen meiner Interviewpartner, die sich mit ihrer untypischen Berufswahl ebenfalls immer wieder erklären müssen. Die bisherigen Erfahrungen in meinem Leben haben mich gelehrt, mich auf Untypisches einzulassen, dabei jedoch immer wieder zu überdenken, wie Meinungen zu "typisch" oder "untypisch" zustande kommen und was diese Zuweisungen für die Praxis bedeuten. Mit zunehmender Lebensdauer kommen immer mehr Erfahrungen dazu, welche sich auf meine Sichtweise auswirken. Unabhängig meiner persönlichen Erfahrungen mit Situationen, die nicht den normativen Erwartungen an ein Geschlecht entsprechen, interessiere ich mich seit einigen Jahren auch auf theoretischer Basis für Geschlecht. Auf informellen Veranstaltungen sowie in ge-

leiteten Seminaren an der Universität im Bereich Gender Studies und Geographie konnte ich mein Wissen stetig vergrößern und bin durch die verschiedenen Kontexte immer wieder in anders geführte Diskussionen geraten, die den Fokus auf einen anderen Aspekt der Thematik legten. Diese Vielfalt an Auseinandersetzung mit dem Thema Geschlecht erweitert meine Perspektive an möglichen Zusammenhängen. Nicht zuletzt durch meine Überzeugungen liegt es mir besonders am Herzen, scheinbar natürliche Beziehungen und Geflechte zu hinterfragen, aufzuzeigen, wie diese zustande kommen, Machtbeziehung darzulegen und Alternativen zu diesen zu entwickeln. Dieser Anspruch stand während meines gesamten Forschungsprozesses im Vordergrund.

Mir ist bewusst, dass durch meine Forschungsarbeit, die mit einer Diskursanalyse den Anspruch hat, die Herstellung und Wissen und deren Einfluss auf Handlungen darzulegen, neue Diskursstränge geformt werden können. In der Gesellschaft wird wissenschaftliches Wissen als gegeben und wahr angesehen (Mansvelt & Berg, 2010: 341–342). Dennoch ist Wissen immer das Produkt einer forschenden Person, die Einfluss auf generiert Erkenntnisse hat (Mattisek, Pfaffenbach & Reuber, 2013: 30–31). Durch das Erwähnen dieses Umstandes und das Hinterfragen der Forschungsergebnisse soll diesem Wahrheitsanspruch entgegengetreten werden.

4.3 Datenerhebung

Da meine Forschungsfrage nach Vorstellungen und Ideen von Männlichkeit fragt und ich mich dafür interessiere, wie in verschiedenen Kontexten Männlichkeiten von jungen Männern in Jobs mit statistisch tiefem Männeranteil diskutiert wird, habe ich mich für die Durchführung von Interviews entschieden, deren Transkripte als Textbasis für die Diskursanalyse dienen.

4.3.1 Rekrutierung

Nebst den zwölf von mir durchgeführten Interviews mit Männern in geschlechtsuntypischen Berufen konnte ich auf bereits vorhandene Transkripte von Interviews aus früheren Forschungsprojekten zurückgreifen. Maihofer u. a. (2010) haben in ihrem Projekt die „fortbestehende Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen analysiert und in diesem Zusammenhang über mehrere Jahre immer wieder Interviews mit Jugendlichen auf dem Weg ins Erwerbsleben geführt. Aus dieser Studie hatte ich Zugriff auf die Transkripte, die aus Interviews mit Männern stammen, die einen geschlechtsuntypischen Weg gewählt haben. Die zweite Studie, auf deren Daten ich Zugriff hatte, ist die von Julia Nentwich u. a. (2010). Sie haben in ihrem Projekt untersucht, wie im Alltag von Kinderkrippen Geschlecht konstruiert wird. Dafür haben sie narrative Inter-

views mit männlichen und weiblichen Kleinkindererziehern und eine videobasierte Beobachtung durchgeführt (ebd.). Aus diesem Projekt durfte ich die Interviewtranskripte der männlichen Kleinkindererzieher für meine Forschungsarbeit verwenden. Zum Schluss waren Daten von 26 Interviewtranskripten verfügbar:

Tabelle 1: Übersicht Forschungssample (eigene Darstellung)

| | Durchgeführte Interviews | Interviews Projekt (Maihofer, 2010) | Interviews Projekt Nentwich et al., (2010) |
|---|--------------------------|-------------------------------------|--|
| Fachmann Betreuung Kinderbetreuung | 6 | - | 10 |
| Fachmann Betreuung Behindertenbetreuung | 1 | - | - |
| Fachmann Gesundheit | 4 | 4 | - |
| Pharmaassistent | 1 | - | - |
| Total | 12 | 4 | 10 |

Alle Interviewpartner sind männlich, arbeiten in einem männeruntypischen Beruf und sind unter 30 Jahre alt. Um mögliche Interviewpartner zu rekrutieren, habe ich mich auf verschiedene Verfahren gestützt. Über eine Schlüsselperson (ebd.), die an einer Berufsschule tätig ist, konnte ich Personen für das Interview gewinnen. Diese konnten mir dann, im Sinne des Schneeballverfahrens (ebd.), weitere Personen vermitteln. Damit die Auswahl des Samples nicht innerhalb einer bestimmten Gruppe bleibt, habe ich zusätzlich ein Inserat geschaltet (ebd.), auf das sich Leute melden konnten. Zwei Personen habe ich direkt angeschrieben, da sie als Männer in geschlechtsuntypischen Berufen in den Medien erschienen sind. So konnte ich Interviewpartner aus verschiedenen Berufen und verschiedenen Umfeldern gewinnen.

Es war sehr unkompliziert, Männer im Bereich Kinderbetreuung für ein Interview ausfindig zu machen. In den Gesundheitsberufen ist die Anzahl der Männer jedoch noch kleiner (vergleiche BFS, 2017). Die leichte Überzahl an Interviewpersonen aus dem Bereich Betreuung wird bei der Auswertung der Interviews Rechnung getragen. Aktuelle Medienberichte (Donzé, 2017; SRF, o. A.a) zeigen zudem, dass das Thema „Männer in Kinderbetreuungsberufen“ aktuell diskutiert wird, was dazu führen könnte, dass sich Männer in diesen Berufen mehr Gedanken zu ihrem Berufsalltag als Mann gemacht haben bzw. sich anders erklären müssen, als Männer die in Gesund-

heitsberufen arbeiten und im Moment nicht im gesellschaftlichen Gespräch sind. Dies wiederum könnte dazu führen, dass Männer in Gesundheitsberufen noch seltener sind.

Alle Interviewpartner wurden im Vorfeld des Interviews über meine Forschungsfrage informiert. Insgesamt konnte ich zwölf Interviews durchführen, davon konnten elf für die Auswertung verwendet werden. Ein Interview habe ich aufgrund des Alters der interviewten Person (über 50) von der Analyse ausgeschlossen.

4.3.2 Interviewform – leitfadengestütztes Interview

Die Auswahl der Interviewform beeinflusst die Art der Ergebnisse (Helfferrich, 2011: 38). Durch die Fragestellung wird klar, dass Daten generiert werden, die aussagen sollen, wie über ein bestimmtes Thema, in diesem Fall Männlichkeit, in verschiedenen Kontexten, gesprochen wird. Das erfordert von der forschenden Person präzise und klare Fragen, die es der interviewten Person offenlassen, umfangreich und in ihren eigenen Worten zu antworten. Die interviewte Person soll sich frei fühlen, möglichst viel von ihren Wahrnehmungen und Erfahrungen zu berichten. Leitfadengestützte Interviews sind eine mögliche Methode, solche Situationen zu kreieren (Helfferrich, 2011: 38). Bei dieser Interviewform dient ein Leitfaden als Orientierung (ebd.: 179) und ist eine Hilfe für die interviewende Person. Die Reihenfolge ist nicht festgesetzt und kann spontan durch die interviewende Person angepasst werden. Dies ermöglicht es der interviewten Person, so frei wie möglich zu sprechen und den Fluss und die Richtung des Gesprächs selbst zu bestimmen. Gleichzeitig erlaubt der Leitfaden, Themen von Seiten der interviewenden Person in das Gespräch einzubringen, auf welche die interviewte Person keinen Bezug nimmt (Helfferrich, 2011: 179).

Bei der Gestaltung des Leitfadens habe ich mich an die Strukturvorschläge von Cornelia Helfferrich (2011: 180–185) gehalten. Dem Leitfaden ist eine Auseinandersetzung mit theoretischem Hintergrund vorangegangen. Erst danach konnte das Forschungsfeld auf die oben erwähnte Fragestellung eingegrenzt und ein Leitfaden erarbeitet werden. Dazu wurden in Anlehnung an Helfferrich (2011: 182) in einem ersten Schritt sämtliche Fragen gesammelt, die spontan von Interesse schienen. Die daraus entstandene Frageliste enthielt alle mögliche Arten von Fragen. Ziel dieses ersten Schrittes ist es, möglichst viele Fragen zu generieren, unabhängig davon ob diese in den nächsten Schritten weiterverwendet werden können. Diese Frageliste erlaubt es, zu erkennen beziehungsweise zu formulieren, was genau von Forschungsinteresse ist und welche Aspekte von allfälligen Interviewpersonen beantwortet werden könnten.

In einem zweiten Schritt habe ich Fragen, die sich thematisch glichen, zu Blöcken zusammengefügt. Daraus ergaben sich vier Leitfragen, die sich nach verschiedenen Kontexten rund um den Berufsalltag (Familie, Berufsschule, Arbeitsplatz, Kolleg*innen) richten.

Innerhalb der Blöcke habe ich die Fragen geprüft. Dabei habe ich in Anlehnung an Helfferich (2011: 182) alle Fragen aussortiert, die entweder Faktenfragen waren oder zu geschlossen formuliert waren. Weiter prüfte ich, ob die Fragen auf das Forschungsthema abzielen und ob sie neue Informationen generieren.

In einem vierten Schritt habe ich zuerst die Frageblöcke sortiert. Ich habe darauf geachtet, dass die Blöcke einer zeitlichen Struktur folgen. Dabei habe ich das Themenfeld Familie an den Anfang gesetzt. Bereits durchgeführte Forschungsprojekte (Buchmann & Kriesi, 2012: 257; Schwiter et al., 2014: 404) haben gezeigt, dass die Unterstützung in der Familie in vielen Fällen sehr wichtig für die Berufswahl der Jugendlichen ist. Daraus lässt sich schliessen, dass innerhalb der Familie die Berufswahl ein zu diskutierendes Thema darstellt. Im zweiten Block wird über Diskussionen um Männlichkeit an der Berufsschule gesprochen. Im dritten Block, der die Situation am Arbeitsplatz erfragt, wird der Horizont im Vergleich zur Berufsschule etwas geöffnet. Es sind jetzt nicht mehr nur Mitarbeiter*innen, die den gleichen Beruf ausführen, sondern es tragen auch Vorgesetzte oder Kund*innen ihre Vorstellungen von Männlichkeit bei. Wiederum ist die Leitfrage in diesem Block, wie die jungen Männer in diesem Kontext über Männlichkeit sprechen. Im vierten Block wechselt die Perspektive in den privaten Bereich. Die Interviewfragen zielen darauf ab, zu erfahren, wie die jungen Männer mit ihrem untypischen Beruf bei ihren Kolleg*innen ankommen und welche Themen mit ihnen im Vordergrund stehen. Im abschliessenden Block werden die interviewten Personen dazu angeregt, übergeordnete Gedanken zu Männlichkeit und ihrem Beruf mit mir zu teilen. Hier beziehen sich die Fragen nicht auf einen bestimmten Kontext. Die Männer sollen dazu angeregt werden, zu reflektieren, wie sie in verschiedenen Kontexten über Vorstellungen von Männlichkeit sprechen.

Innerhalb der Blöcke habe ich die Fragen hierarchisch geordnet. Es gibt eine Einstiegsfrage, die die interviewte Person dazu anregen soll, möglichst vieles aus eigenem Antrieb zu erzählen. Um sicherzustellen, dass alle relevanten Aspekte behandelt werden, sind neben der Einstiegsfrage noch Hauptfragen mit entsprechenden Unterfragen formuliert. Wie bereits erwähnt dient der Leitfaden als Stütze und kann an die gegebene Interviewsituation und den Themenverlauf des Interviews angepasst werden.

4.3.3 Durchführung der Interviews

Ich führte zwölf Interviews durch. Im folgenden Abschnitt erläutere ich die Interviewsituationen und meine Gedanken dazu. Dies hilft, die Interviewsituation zu erfassen und anschliessend daran, die Analyse und Diskussion der Interviews im Kontext verstehen zu können.

Die Auswahl der Interviewpersonen und das Ausmachen eines Interviewtermins verlief in den meisten Fällen sehr unkompliziert und spontan. Meine Anfragen wurden sehr schnell beantwortet und ausgenommen von einem Fall konnten auch alle Interviews am ausgemachten Zeitpunkt durchgeführt werden. Fast alle Interviewpartner schienen sehr interessiert am Thema. Ich schliesse daraus, dass sich Männer in geschlechtsuntypischen Berufen mit ihrer Stellung innerhalb des beruflichen Kontextes auseinandersetzen müssen und dies auf verschiedenen Wegen immer wieder machen. Dieses Bewusstsein für die besondere Stellung im Arbeitsalltag widerspiegelt sich ebenfalls in den Antworten, die mir sehr reflektiert und überlegt schienen. Detailliertere Aussagen zu den Antworten der Interviewpartner lassen sich in den Ergebnissen finden.

Die Wahl des Interviewortes habe ich meinen Interviewpartnern überlassen. Einzige Bedingung war, dass es ein ruhiger Ort sein muss. Die freie Ortswahl führte in einigen Fällen dazu, dass der Ort nicht ganz geeignet war, da es entweder zu laut war oder immer wieder Leute hineinkamen. Interessanterweise liessen sich nicht alle im selben Mass von der Umgebung ablenken. Einige Interviews klappten trotz vieler Störungen sehr gut, bei anderen Interviews hatte ich den Eindruck, dass ein anderes Setting meinen Interviewpartner noch zu etwas ausführlicheren Antworten bewegt hätte. Zwei Interviewsituationen waren nicht ganz optimal. Interviewpartner 4 war sehr zurückhaltend und knapp in seinen Antworten. Dies machte ein Interview sehr schwierig, da es einer Frage-Antwort-Situation glich. Ich versuchte möglichst auf ihn und seine Lebens- beziehungsweise Arbeitsumstände einzugehen und ihn möglichst in seinem Kontext abzuholen. Obwohl ich das Gefühl hatte, dass er sich einiges zum Thema überlegt hätte, blieben seine Antworten sehr einsilbig. Dies passt jedoch auch mit seinen Vorstellungen von Verhalten von Männern zusammen, wo es nach seiner Aussage wichtig ist, "dass man einfach cool bleibt irgendwie, also einfach ganz cool" (Int_4) und demnach auch nicht zu viel von sich preisgibt. Dennoch war dieses Interview sehr bereichernd, da es eine andere Perspektive auf Vorstellungen von Männlichkeit einbrachte. In einem anderen Fall durfte ich die Interviews netterweise während der Arbeitszeit meiner Interviewpersonen durchführen, was zum einen vorteilhaft war, da sie so keinen Aufwand hatten, zum andern gelang es jedoch nicht allen Anwesenden gleich gut, sich von der Arbeit loszulösen, und man merkte teilweise, dass sie dem Treiben ausserhalb des Büros ebenfalls Aufmerksamkeit schenkten. Die Anwesenheit der Chefin erschwerte die Situation zusätzlich, da somit ganz freie

Aussagen verständlicherweise nicht möglich waren. Dennoch waren auch diese Interviews sehr informativ. An diesem Beispiel ist auch gut ersichtlich, wie interessiert und engagiert junge Männer in frauentypischen Berufen sind. Vermehrt wurde ich angefragt, ob sie sich in irgendeiner Weise auf das Interview vorbereiten können oder ob sie etwas mitbringen sollen. Ich habe mich bewusst dazu entschieden, ihnen nur eine kurze Einführung ins Thema zu geben, so, dass sie im Interview möglichst spontan erzählen können. So erfahre ich auch, welche Überlegungen sie sich machen. Dies ist in den meisten Fällen gut gelungen, das zeigen auch Aussagen, die einen Denkprozess der jungen Männer widerspiegeln, indem sie sich innerhalb einer Antwort widersprechen oder hinterfragen.

4.4 Datenauswertung

Um aus den Tonaufnahmen der durchgeführten Interviews Textmaterial zu erhalten, das bearbeitet, ausgewertet und analysiert werden kann, müssen die Interviews transkribiert werden. Im folgenden Kapitel geht es darum, darzulegen, anhand welcher Kriterien ich die Transkripte, die anschliessend daran den Textkorpus bilden, angefertigt habe und mit welcher Methode diese in der Folge ausgewertet wurden. Diese Schritte sorgfältig zu beschreiben und somit transparent und nachvollziehbar zu machen ist wichtig, weil diese Arbeitsprozesse Einfluss auf die Ergebnisse und die Analyse haben. Die Aufbereitung der Transkripte ist bereits mit einer ersten Interpretation verbunden, da ich als forschende Person auswähle, wie gesprochenes Wort verschriftlicht wird. Dabei spielen die dargelegten theoretischen und konzeptionellen Hintergründe eine Rolle (Mattisek et al., 2013: 191).

4.4.1 Transkripte und Textmaterial

Nach der Durchführung aller Interviews werden im nächsten Schritt die Interviews ausgewählt, die für die Auswertung in Frage kommen. Dabei spielen Faktoren wie das Alter oder der Beruf eine Rolle. Interviewpartner über 30 Jahren wurden nicht in die Analyse miteinbezogen.

Vom Beruf her entsprachen alle Interviews mehr oder weniger den von mir im Vornherein definierten Kriterien. Ein Interviewpartner (Interview_11) ist bereits diplomierter Pflegefachmann. Meine ursprüngliche Idee war es, seine Aussagen nicht in die Analyse miteinzubeziehen. Durch das Interview habe ich jedoch gemerkt, dass er eine sehr breite Perspektive auf sein Berufsfeld hat und habe aus diesem Grund auch entschieden, das Transkript seines Interviews ebenfalls zu analysieren.

Dass einige Interviewpartner in einem sehr ausgeglichenen Team arbeiten, gehört zur Realität auf dem Arbeitsmarkt. Aus diesem Grund habe ich auch Interviews, bei denen der Interviewpartner das Gefühl hatte, er sei in keiner besonderen Situation, trotzdem in die Analyse miteinbezogen, da ich auch diese Sichtweise äusserst interessant und wichtig finde. Allen Interviewpartnern, die ich in die Analyse einbinde, ist gemein, dass sie jung sind und in einem geschlechtsuntypischen Berufsfeld arbeiten. Die verschiedenen Erfahrungen und Perspektiven bereichern die Ergebnisse und können klarer aufzeigen, welche Diskurse, unabhängig vom Berufsfeld, vorhanden sind.

Die ausgewählten Interviews habe ich transkribiert, um sie „für wissenschaftliche Analysen auf dem Papier dauerhaft verfügbar zu machen“ (Kowal / O’Connell, 2010: 438 in Mattissek et al., 2013: 192). Dabei hielt ich mich an die „Transkription in normales Schriftdeutsch“ (Mattissek et al., 2013: 193). In diesem Verfahren wird das gesprochene Wort aus dem Dialekt in Schriftdeutsch übersetzt. Da ich nicht direkt an genauen Äusserungen im Dialekt und dessen sprachlichen Feinheiten interessiert bin, ist dieses Transkriptionsverfahren absolut ausreichend. Um Feinheiten oder Besonderheiten in der Sprache, bei denen ich den Eindruck hatte, dass sie einen Einfluss auf die Aussage der interviewten Person haben, festzuhalten, habe ich mich entschieden, in diesen Fällen die Transkription zu kommentieren (ebd.). Dies war der Fall, wenn der Interviewpartner gelacht hat ((lacht) oder (beide lachen)) oder wenn eine lange Pause entstand ((...)). Zusätzlich habe ich kommentiert, wenn die Person unverständlich gesprochen hat oder wenn etwas Unerwartetes während des Interviews geschah ((Blätter fliegen weg)). Mir ist klar, dass solche Kommentare von meinem eigenen Empfinden und Eindruck geprägt sind und nicht als objektive Kommentare gelten sollen. Vielmehr dienen sie dem Verständnis der gesamten Interviewsituation. Die Pausen zeigen ebenfalls gut auf, wenn eine Person lange über etwas nachdenken muss und eine Antwort nicht direkt bereit hat. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Antwort nicht ganz klar scheint. Ansonsten wurde jedes gesprochene Wort so gut wie möglich transkribiert, falls etwas unverständlich war, ist das im Transkript so vermerkt. Unterstützende Erzählmomente der interviewenden Person wurden mit einem \$ festgehalten. Wenn sich die Aussagen in der Tonaufnahme überschneiden, habe ich sie in möglichst logischer Reihenfolge geordnet. Gerade wenn sich die interviewte Person und die interviewende Person in ihren Aussagen ergänzen, was in solchen Situationen öfters vorkommt, muss bedacht werden, dass die Aussagen von mir während der Transkription geordnet wurden. Da die interviewte Person und die interviewende Person im Transkript mit Farben gekennzeichnet sind, lassen sich solche Situationen ziemlich einfach ausmachen und bei der Interpretation dieser Stellen muss dieser Umstand berücksichtigt werden.

Alles in allem ergab die Transkription der selber durchgeführten Interviews einen Textkorpus von 126 Seiten. Dazu kamen die bereits durchgeführten Interviews mit einem Textkorpus von 160 Seiten. Diese Transkripte wurden mit der Diskursanalyse nach (Waite, 2010) ausgewertet.

4.4.2 Diskursanalyse nach Waite (2010)

Um einen Überblick über die Interviewtranskripte zu gewinnen, wurden diese in einem ersten Schritt auf rein organisatorischer Ebene in verschiedene Abschnitte eingeteilt. Ich hielt mich in diesem Schritt an die Bereiche, die ich auch im Leitfaden so definiert hatte. Es entstanden die Oberkategorien Familie, Umwelt, Arbeitsplatz, Berufsschule, Kollegenkreis. Textstellen, die mir nicht relevant erschienen, wurden bereits in diesem Schritt ignoriert. Dies sind Textstellen, in denen der Interviewpartner die Frage wiederholt haben möchte oder etwas Unvorhergesehenes während des Interviews passiert oder die interviewte Person nur einsilbig antwortet und die Antwort an einer anderen Stelle ausgeführt wird. Bei den bereits vorhandenen Interviews, die einem anderen Leitfaden folgten, konzentrierte ich mich auf die Passagen, die ähnliche Themenfelder bearbeiteten wie mein eigener Leitfaden.

Nach der Organisation und dem wiederholten Durchgehen der Aussagen definierte ich, anknüpfend an die Theorie der Diskursanalyse nach Foucault, drei Diskursstränge, die mir auch in Zusammenhang mit der Theorie und dem Stand der Forschung als sinnvoll erschienen. Ich konzentrierte mich auf thematisierte Themen, die von verschiedenen Interviewpartnern immer wieder erwähnt wurden und die in der Ausführungen Widersprüche oder Brüche aufwiesen.

4.5 Ergebnisse

Alle erhaltenen Ergebnisse bleiben in diesem Falle auf individueller Ebene und sind klar vom Subjekt geprägt. Es sind Deutungsmuster und Ideen, die aufgrund der Positionierung der interviewten Person zustande kommen. Dennoch kann mit Hilfe der beschriebenen Methode auf gesellschaftliche Diskurse geschlossen werden. Diskurse, die sich auf die Fragestellung dieser Arbeit beziehen, werden im folgenden Kapitel vorgestellt und im nächsten in Zusammenhang mit der Literatur diskutiert.

5 Verschiedene Kontexte mit unterschiedlicher Bedeutung für Diskussionen um Männlichkeit

Ich führte die Interviews mit dem Fokus auf die Argumentationen in verschiedenen Kontexten. Bei der Analyse zeigte sich, dass Männlichkeit vor allem in der Schule und am Arbeitsplatz ein Thema zu sein scheint, während in der Familie und im Freundeskreis weniger intensiv darüber diskutiert wird. Dies geht mit Schwiters (2015: 70) Erkenntnis überein, dass Geschlecht dann thematisiert wird, wenn eine Abweichung zur Norm besteht. Obwohl natürlich die geschlechtsuntypische Berufswahl auch in anderen Kontexten nicht der Norm entspricht, ist die Andersartigkeit im Berufs- und Schulalltag offensichtlicher und darum Männlichkeit eher ein Thema. In diesem Kapitel werden aus diesem Grund die Ergebnisse aus den familiären und kollegialen Kontexten zusammengefasst, während ich in den Kapiteln sechs, sieben und acht ausführlicher auf die Aussagen zu Diskussionen um Männlichkeit an der Berufsschule und im beruflichen Kontext eingehen werde.

5.1 Familie als Vorbildfunktion

Die Familie scheint für junge Männer in geschlechtsuntypischen Berufen vor allem in Bezug auf Vorbilder beziehungsweise vorgelebte Lebensstile wichtig zu sein. Wenn junge Männer in geschlechtsuntypischen Berufen über die Aufgabenteilung in der Familie sprechen, werden verschiedene Modelle erwähnt, die meist auf die berufliche Situation der Eltern zurückgeführt wird. So erzählt zum Beispiel Interviewpartner J, bei ihm in der Familie seien beide Elternteile berufstätig gewesen: *es waren immer beide verdienend, also es hatten beide ein Einkommen. Meine Mutter sogar noch ein höheres als mein Vater, also für mich ist das, der typische Mann hat es bei uns eigentlich*

in der Familie, ja, vielleicht hat mein Vater, hat, hat Holz gespalten und (lacht) das Altpapier gesammelt. Aber mehr, oder der Rasen gemäht, das sind solche Sachen. Aber sonst haben, haben sie sich wirklich sehr, ja abgewechselt, mit jensten Aufgaben ob Kochen, Kinderbetreuung immer 50/50 zu uns geschaut und von dem her ja, kannte ich das schon nicht so extrem (Int_10: 00:03:23-04:04). Erwähnenswert ist in diesem Zitat die Überlegung, die der Interviewpartner während des Antwortgebens macht. Aufgrund des höheren Einkommens der Mutter, geht er im ersten Moment davon aus, dass es bei ihnen in der Familie keine „typische Männerrolle“ gab. Erst in einem zweiten Schritt erinnert er sich an konkrete Aufgaben, die sein Vater typischerweise ausgeführt hat. Dennoch scheinen in seiner Familie die Geschlechtsvorstellungen nicht sehr starr gewesen zu sein. Auch Interviewpartner I erzählt, beide seine Eltern hätten auf ihn geschaut und sich die Hausarbeit geteilt: *Ähm, eben also bei uns war es so, dass der Papi manchmal zu Hause geschaut hat, \$, gekocht und geputzt und, von dem her, eben es war gar nie so Thema, das ist typisch Mann, das ist typisch Frau (Int_9: 00:02:07-19).* Er schliesst aus der gleichwertig aufgeteilten Hausarbeit, es seien keine typischen Rollenstereotype vorhanden gewesen, was Interviewpartner H (Int_8: 00:04:52-59) ebenfalls so erlebt hat. Andere Interviewpartner (Int_6: 00:03:26-48; Int_12: 00:03:14-33) erzählen eher von stereotypen Rollenverteilungen in der Familie, sehen diese Tatsache aber nicht im Widerspruch zu ihrer Berufswahl.

Betrachtet man das Umfeld der jungen Männer, die in geschlechtsuntypischen Berufen arbeiten, fällt auf, dass in der Familie oftmals ein Elternteil im selben Bereich arbeitet wie der Sohn: *Also meine Mutter ist diplomierte Pflegefachfrau (Int_11: 00:03:00-03),* bei Interviewpartner I war es sogar der Vater, der den geschlechtsuntypischen Beruf Pflegefachmann gelernt hat: *mein Vater ist, hat zuerst Krankenschwester gelernt und danach Rettungssanitäter (Int_9: 00:00:58-01:03)* und Interviewpartner H erzählt, seine Mutter hätte ebenfalls gerne den Beruf gewählt den er jetzt ausführt: *Mhm, mein Mami hatte super Freude, weil sie wollte das eigentlich früher auch machen (Int_8: 00:02:43-46).* Die Eltern scheinen also einen entscheidenden Vorbildcharakter zu haben und ihre Söhne in ihrer Berufswahl zu bestärken. Dies macht eine untypische Wahl auf alle Fälle einfacher. Nicht nur die Unterstützung und die Ressourcen der Familie sind also bei einer geschlechtsuntypischen Berufswahl entscheidend (Schwiter et al., 2014: 413), auch das Verhalten und die Berufswahl der Eltern in Form einer Vorbildfunktion haben einen wesentlichen Einfluss.

Aus den Erfahrungen in der eigenen Familie und aufgrund der eigenen Vorstellungen und Ideale sind sich alle Interviewpartner einig, dass sie ihre Vaterrolle wahrnehmen wollen und dass diese Vaterrolle eine Bedeutung im Leben des Kindes haben sollte. Die Familie scheint auch in ihrer Zukunft ein wichtiges Thema zu sein. Gleichzeitig zeigen ihre Aussagen, wie sie aufgrund von

Vorstellungen von Familie ihre Berufswahl legitimieren können. Tennhoff et al. (2015: 343–344) beschreiben in Zusammenhang mit Männern in Betreuungsberufen das Betonen der Vaterrolle als Möglichkeit, Männlichkeit zu konstruieren und die Berufswahl eines als weiblich konnotierten Berufes zu legitimieren. Interviewpartner I zum Beispiel sagt aus: *also eben um ein Kind machen braucht es immer zwei und ich finde es sollen auch beide dazu schauen, \$. Darum finde ich es auch cool, eben wenn dann mal, wenn mal der Papi zu Hause ist und nicht immer 100% arbeitet und am Abend nach Hause kommt und müde ist und die Kinder sind schon im Bett, \$. Darum finde ich es cool eben, wenn beide Zeit haben für Kinder (Int_9: 00:08:02–18)*. Durch die Beschreibung der Vaterrolle wird von den Interviewpartnern indirekt Männlichkeit beschrieben. Das Vatersein gehört für diese Männer zwingend dazu. Interviewpartner J definiert sich als Mann sogar direkt über die Vaterrolle, wenn er auf die Frage antwortet, wann er sich besonders männlich fühle, dass: *ich habe das sehr als männlich empfu-, ein Baby auf dem Arm haben, finde ich etwas sehr Männliches, ja. Man h-, man haltet es mit einem Arm und (lacht) äh es ist äh, \$, ja. Es ist eigentlich so eine Vaterschaft, so eine Vaterrolle kurz (Int_10: 00:39:48–40:05)*. Während in anderen Aussagen ein Zusammenhang zwischen Vaterschaft und Männlichkeit zu erahnen ist, wird in diesem Zitat die Abhängigkeit dieser beiden Begriffe sehr klar formuliert. Um dieser Vaterrolle gerecht zu werden, scheint es essenziell zu sein, als Mann eine Familie finanziell tragen zu können. Aussagen wie: *Aber eben, so das „er ist der Hauptverdiener“ von früher und so, das Fürsorgliche und das Beschützerische eines Mannes ist glaube ich schon noch ein bisschen verankert im Denken von meinen Kollegen, \$. Auch von mir, ich finde, ich finde das nichts Schlechtes (Int_2: 00:45:05–23)* oder: *dass jetzt ein Mann eher eben, der geht arbeiten (Int_6: 00:04:09–11)* oder: *ähm dass er irgendwann mehr verdienen muss als die Frau (Int_10: 00:35:04–08)*. Familie spielt also sowohl vor als auch nach der Berufswahl eine wichtige Rolle. In der Familie werden Vorstellungen und Ideen vorgelebt, die Einfluss auf die Argumentation von Männern in geschlechtsuntypischen Berufen haben.

Diese Vorstellungen stimmen nicht in allen Familien mit einer geschlechtsuntypischen Berufswahl überein. Bei einigen Interviewpartnern ist die Vorstellung, dass Männer Arbeiten ausführen, die mit körperlicher Stärke zu tun haben, stark ausgeprägt. Interviewpartner L wurde innerhalb seiner Familie mit der Meinung konfrontiert, dass: *Männer halt ein bisschen einen harten Beruf machen, \$. Mein Vater hat auch äh Spengler gemacht, Metallbauer und dann hat er eigentlich schon auch gedacht, von Männer her machen halt eher etwas, wo man ein bisschen Muskelkraft braucht (Int_12: 00:03:14–33)*. Er erwähnt dann weiter, für ihn sei es schwierig gewesen, seinem Vater klar zu machen, dass er einen für Männer untypischen Beruf ausüben wolle. Der Vater akzeptierte die Entscheidung schliesslich. Dieses Beispiel macht deutlich, dass die Vorstellungen von vergeschlechtlichten Arbeiten auch eine Frage des Alters sind, wie dies bereits in Kapitel 6.2 angetönt wurde.

Trotz der Veränderung der Vorstellungen in ihrem kollegialen Umfeld, haben gerade Ideen von Eltern einen grossen Einfluss auf die Jugendlichen. Eine totale Loslösung von vorhandenen Vorstellungen ist aufgrund dieser Aussagen noch nicht erkennbar. Buchmann & Kriesi (2012: 257) & Schwiter et al. (2014: 414) stützen diese Erkenntnis mit ihrer Forschung, in der sie ebenfalls zum Schluss kommen, die Eltern würden eine entscheidende Rolle im Berufswahlprozess spielen und eine geschlechtsuntypische Berufswahl würde familiäre Unterstützung und Ressourcen erfordern.

5.2 Kollegenkreis als gewählte Unterstützung

Während die Familie in den meisten Fällen gegeben ist, haben junge Männer Einfluss auf die Wahl ihrer Kollge*innen. Dass sie diese Wahl bewusst treffen, erwähnen einige in ihren Aussagen. So haben sie sich ihre Freund*innen unter anderem aufgrund ihrer Toleranz in Geschlechterfragen ausgesucht. Zum Beispiel erzählt Interviewpartner B, dass sein: *Kollegenkreis eben der ist recht offen und äh, wie sagt man, neuzeitlich eingestellt ist (Int_2: 00:44:08–15)* und fügt dann weiter an: *wegen den Kollegen, ich suche mir meine Kollegen auch so aus sozusagen, \$, dass sie, \$, halt relativ offen halt eingestellt sind, \$, also ich hatte früher mal andere Kollegen und die sind jetzt wahrscheinlich anders eingestellt, \$ (Int_2: 00:48:06–16)*. Die verschiedenen Ansichten, die Interviewpartner B im Zitat erwähnt, weisen darauf hin, dass die Geschlechterordnung veränderbar und formbar, und somit kein gegebener Umstand ist (Smith, 2013: 862). Zudem verweist sein Kommentar zu seinem früheren Kollegenkreis, wie sich Meinungen und Überzeugungen im Laufe der Zeit verändern können. Diese Veränderung geschieht in verschiedenen Kontexten auf verschiedene Art und Weise.

Gewisse Vorstellungen scheinen trotzdem in den verschiedenen Kollegenkreisen der Interviewpartner weiter verbreitet zu sein. So ist die Meinung, ein Mann müsse seiner Familie eine gewisse finanzielle Sicherheit garantieren können, bei den Interviewpartnern und ihrem Umfeld unbestritten. Wie diese finanzielle Sicherheit aussieht oder was für einen Lebensstandard sie sich für ihre Familie vorstellen, ist unklar. Interessant scheint mir die Tatsache, dass keiner meiner Interviewpartner Kinder hat, sich aber trotzdem schon ziemlich intensiv mit dieser Situation auseinandersetzt. Gleichzeitig ist ihnen klar, dass sie mit dem Beruf, in dem sie arbeiten, ihre unausgesprochenen Vorstellungen nicht verwirklichen können, da sie zu wenig Geld verdienen: *muss ich auch einen Beruf haben, \$, wo das halt, \$, kompatibel ist, dass ich eine Familie durchbringe sozusagen (Int_2: 00:07:31–36)*. Insofern können sie im Moment ihren eigenen Vorstellungen von Männlichkeit nicht genügen.

Vor diesem Hintergrund scheint es für Männer in geschlechtsuntypischen Berufen umso wichtiger, Unterstützung für ihre Situation aus dem selbst gewählten Freundeskreis zu haben. So haben sich einige einen Kollegen gesucht, der ebenfalls in einem geschlechtsuntypischen Beruf tätig ist. Interviewpartner K erzählt: *Ähm, also ich habe eigentlich einen besten Kollegen, der auch in der Pflege arbeitet. Mit ihm habe ich eigentlich, also die Sek beendet, dann haben wir beide zusammen die Erstausbildung gemacht, zwar in verschiedenen Fachbereichen (Int_11: 00:30:19–33)*, sowie Interviewpartner L, der ebenfalls erwähnt, er: *habe ich den Kollegen von mir, der diesen Berufsweg gewählt hat (Int_12: 00:28:24–28)*.

Die Meinung aus dem familiären und kollegialen Kreisen spielt eine wichtige Rolle, die jungen Männer argumentieren oftmals mit Vorstellungen und Ideen dieses Umfeldes. Da sie deren Ansichten nicht kritisieren und keine gegensätzliche Meinung dazu äussern, gehe ich davon aus, dass sie damit einverstanden sind. Bei einigen Antworten wird aber betont, dass die Vorstellungen des Umfelds nicht fix sind und diese auch nicht zwingend übernommen werden müssen, diese seien nur ein Vorschlag. Person J zum Beispiel schiebt folgende Aussage an die Erzählung über Vorstellungen seiner Kolleg*innen an: *Aber es ist kein Müssen, dass wir das sein müssen, \$, sondern wir sind, wir, ich bin es auch gerne, also, also, \$, dort durch kann ich sie, kann ich solche Sachen genau nachvollziehen, ja, \$ (Int_10: 00:36:25–32)*.

Ein Umfeld, das den Beruf unterstützt und im besten Fall über eigene Kenntnisse darin verfügt, scheint wichtig zu sein bei der Wahl eines geschlechtsuntypischen Berufs, seine Rolle als Mann wird nicht zu fest hinterfragt. Für diesen Umstand könnten verschiedene Gründe verantwortlich sein. Zum einen haben gerade Personen aus dem familiären Umfeld Vorbildfunktionen. So wird ein untypischer Beruf vielleicht erst denkbar, wenn man Personen kennt, die diesen ebenfalls ausführen. In Bezug auf die Kollegen ist auch vorstellbar, dass das gemeinsame Untypische zu zweit besser ertragbar ist als alleine oder Strategien zur Legitimierung der untypischen Wahl ausgetauscht werden können. Ein Kollege, der einen ähnlichen Beruf ausübt, könnte daher ein Ansporn sein, selber auch einen geschlechtsuntypischen Weg zu wählen. Simpson (2004: 364) erwähnt in diesem Zusammenhang, Männer würden die Bestätigung von anderen Männern benötigen. Sich diese über Kollegen zu holen, die einem meistens gut gesinnt sind, ist ein sinnvoller Weg und erfordert laut den Aussagen der Interviewpartner in seltenen Fällen eine Diskussion. Dies ist ein weiterer Grund dafür, warum in den Interviews Diskussionen um Männlichkeit vor allem am Arbeitsplatz und in der Schule geführt werden. Anhand welcher Argumente dies geschieht, führe ich in den folgenden drei Kapiteln aus.

6 Stereotype Rollenbilder oder Auflösung der Geschlechter?

Situationsgegeben sind junge Männer in geschlechtsuntypischen Berufen häufig mit Geschlechterrollen konfrontiert. Wie ich in diesem Kapitel ausführen werde, zeigen die Interviews, dass sie sich im beruflichen und im schulischen Kontext besonders ausgeprägt mit Rollenbildern der Gesellschaft, in der sie leben, auseinandersetzen. Dabei betonen sie, dass sich die momentan stereotypen Rollenbilder in ihren Augen verändern und die Geschlechter in der heutigen Gesellschaft mehr oder weniger gleichgestellt sind. Kommen konkrete Situationen im Berufs- oder Schulalltag zur Sprache, ist bemerkbar, dass sich junge Männer in ihrer Argumentation auf geschlechtsstereotype Bilder beziehen beziehungsweise gewisse Rollenbilder doch noch nicht in der Masse aufgelöst sind, wie sie das in einem anderen Moment beschreiben.

6.1 Im Beruf braucht es beide Geschlechter

Sprechen junge Männer über ihren geschlechtsuntypischen Beruf, wird klar, dass sie die Geschlechtersegregation in ihrer Tätigkeit nicht ganz verstehen können. Sie sind der Meinung, dass ihr Beruf durchaus für Männer geeignet ist. Es brauche in diesem Arbeitsfeld unbedingt Männer, da die andere Arbeitsweise von Männern ein Gewinn darstelle.

Dass Männer anders arbeiten als Frauen, scheint allgemein vielen in ihrem Arbeitsalltag aufgefallen zu sein. Einige Interviewpartner verweisen darauf, sie machen sich in Bezug auf die Aufteilung der Arbeit und die Arbeitsweise immer wieder Gedanken. Dies beginnt in pflegerischen Berufen bei der Tatsache, dass Männer eher bei Männern die Körperpflege übernehmen und Frauen eher bei Frauen. Diese Aufteilung scheint für sie ziemlich klar und normal zu sein, wie zum Beispiel das Zitat von Interviewpartner C zeigt: *Klar nutzt man natürlich, dass Mann und Frau, gerade jetzt*

Stereotype Rollenbilder oder Auflösung der Geschlechter?

zum Beispiel in der Körperpflege nutzen wir, dass Frauen eher Frauen bei der Körperpflege unterstützen, \$, oder Männer eher Männer bei der Körperpflege unterstützen (Int_3: 00:36:43–52). Gleich zu Beginn des Satzes benutzt er Wörter wie „klar“ und „natürlich“, was auf die Selbstverständlichkeit der Situation schließen lässt.

Dass Männer und Frauen von Pflegefachpersonen gepflegt werden müssen, scheint für einige Männer ein Argument zu sein, warum es in ihrem Beruf zwingend Männer braucht und Männer auch erwünscht sind. Diese Überzeugung wird verstärkt durch Reaktionen von Patient*innen. Zum Beispiel berichtet Interviewpartner K von folgenden Rückmeldungen seiner Patient*innen: ..., *dass sie eigentlich sehr gerne von Männern gepflegt werden, weil die viel irgendwie behutsamer umgehen. Frauen seien wie viel gröber und Männer seien halt wie ein bisschen gefühlvoller* (Int_11: 00:17:03–12). Oder Interviewpartner A erfährt immer wieder positive Reaktionen, wenn er auf Klient*innen trifft: *aber viele, viele Frauen haben Freude, wenn einmal ein Mann kommt* (Int_1: 00:12:41–4). Kurz darauf erwähnt er eine konkrete Situation: *zum Beispiel gestern komme ich in ein Frauenzimmer rein, Doppelzimmer „ooh ein wunderschöner junger Pfleger“ und die wissen dann den Namen heute noch und alle anderen Namen vergessen sie und so, \$, „ach, oh, den können wir ja gleich mit nach Hause nehmen“ und so und „dann bleibe ich aber noch länger da, wenn er da ist“ und so, \$, solche Sachen hört, hört man viel, höre ich, \$, höre ich sehr viel, aber es stört mich auch nicht weiters, \$, es ist ein bisschen peinlich in dieser Situation wenn noch, was will ich sagen, wenn mir eine siebzijährige sagt „aaa sie hätte so Freude an mir“ und so* (Int_1: 00:13:22–55). Person A ist offenbar immer wieder mit solchen Situationen konfrontiert, die Wiederholung des Wortes „viel“ weist darauf hin. Er erwähnt von sich aus, wie er sich in solchen Situationen fühlt. Das könnte darauf hinweisen, dass er sich bereits darüber Gedanken gemacht hat und er sich mit der Rolle als Mann in diesem Beruf auseinandergesetzt hat. Auch wenn es ihm, laut eigener Aussage, etwas peinlich ist, zeigt die positive Reaktion von Patient*innen, die in dieser Form öfters vorzukommen scheint, dass Männer durchaus gefragt und erwünscht sind.

In einem weiteren Schritt wird argumentiert, Männer würden Frauen in Arbeitssituationen aus helfen können, in denen diese nicht mehr weiterkommen. Eine unterschiedliche Arbeitsweise erlaubt es den Männern, solche Situationen zu lösen. Person A beschreibt: *ja, aber beim Arbeiten heisst es manchmal „Mann“, weil vor allem bei Männern, die es etwas ausnutzen, dass sie eine, eine Pflegerin haben, [...], die werden dann plötzlich unselbstständig, \$, so, dann muss ich schon ein bisschen mehr helfen bei der Körperpflege oder so und das merken, das merken die Pflegerinnen ja, \$, also sie sind ja nicht blöd. Und dann heisst es „es geht ein Mann rein“, \$, und dann ist es komisch, dann können sie plötzlich alles alleine, \$, und in solchen Situationen ist es eigentlich, dann brauchst*

du den Mann, aber generell brauchst du mehr Frauen (Int_1: 00:11:37–12:20). Bereits das Auftreten des Mannes hat offenbar eine andere Wirkung auf Patient*innen. Dies könnte auch mit den in Kapitel 7.1 und 7.2 beschriebenen Zuschreibungen für Männer zusammenhängen.

Auch im Bereich der Kinderbetreuung wird mehrmals erwähnt, wie wichtig die „andere Art“ der Männer im Arbeitsalltag ist. Interviewpartner B erzählt, welche Aktivitäten er als Mann neu in die KiTa eingeführt hat: *Wir spielen auch Fussball, \$, und das hat, das haben sie vorher nie gemacht, die Kinder haben das selber gesagt „ah voll cool, Fussball“ oder so oder (Int_2: 00:30:07–24).* Durch den Nachsatz, die Kinder hätten das selber gesagt, intensiviert er das Argument, dass Bewegung für die Kinder wichtig ist und dass er hier als Mann einen zentralen Teil zur Entwicklung der Kinder beitragen kann. Anschliessend daran führt er aus, er lasse die Kinder vor allem machen und sie somit etwas lernen könnten, wohingegen er bei seinen Arbeitskolleginnen beobachte, wie sie früher eingreifen würden (*Int_2: 00:24–37*). Hier verstärkt er seine Position, indem er nochmals auf das Positive seiner Arbeitsweise aufmerksam macht und sich auf den Lernprozess der Kinder beruft.

Zusätzlich dazu legitimieren Kinderbetreuer ihre Stellung innerhalb des Berufes mit dem Argument, ein Kind habe jeweils einen Vater und eine Mutter und es darum wichtig sei, dass sie auch in einer Kindertagesstätte von beiden Geschlechtern betreut werden sollten. Dies deckt sich mit den Ergebnissen von Popp (2008: 390), wonach Kindergärtner in gleicher Weise argumentieren. Es werden also normativen Vorstellungen der Nuklearfamilie als Legitimation herbeigerufen. Niemand erwähnt auch nur ansatzweise alternative Familienmodelle oder hinterfragt die Rolle von Vätern. Zwei Interviewpartner erwähnen sogar, dass die Kinder jeweils irritiert sind, wenn sie in der KiTa als Mann die Aufgaben ausführen, die zu Hause ihre Mutter ausführt. Dennoch sind sie der Meinung, in der KiTa müssten beide Geschlechter vertreten sein. Inwiefern in der KiTa eine stereotype Rollenverteilung vorgelebt wird, ist nicht klar. Beispielhaft hier die Aussage von Interviewpartner F: *Aber ich dachte schon dort, dass es wichtig ist, dass es auch Männer hat, eben weil eine Familie hat ja auch einen Vater und eine Mutter und die, die Rolle kann, ist in der Krippe sicher auch wichtig, dass sie abgedeckt ist, \$ (Int_6: 00:01:22–34).*

Während sich all diese Aussagen darauf berufen, dass es auch Männer im Beruf braucht, wird weiter die Zusammenarbeit in geschlechtergemischten Team thematisiert. Dabei scheint vor allem eine gute Durchmischung der Geschlechter im Vordergrund zu stehen. Dieser Eindruck deckt sich mit den Forschungsergebnissen von Sobiraj, Korek, Weseler & Tanner (2010: 134), die geschlechterdurchmischten Teams eine höhere Leistung zusprechen. Dass diese Durchmischung in einigen Betrieben bereits angestrebt wird, zeigen die Aussagen von Interviewpartner J: *In diesem Kinderheim, in dem ich arbeite, sind wir schon vier Männer, in einem, in unserem 14-köpfigen Team. Ich*

Stereotype Rollenbilder oder Auflösung der Geschlechter?

kam dort rein und es war relativ normal, vor einem J- äh vor etwa neun Monate, dort angefangen (Int_10: 00:17:28–40). Das „relativ normal“ lässt darauf schliessen, dass er als Mann trotzdem eine spezielle Stellung innerhalb des Teams innehat, er diese jedoch nicht mehr als so speziell wahrnimmt wie in anderen Betrieben. Auch Interviewpartner I erzählt von seinem Betrieb, in dem das Geschlechterverhältnis ausgeglichen ist: *Wir haben sechs Gruppen und 50% der Gruppenleiter sind männlich, \$, also ich und noch zwei andere Männer und äh, mein Chef ist sehr daran interessiert eben die ganze KiTa auf wirklich, gendermässig, also einfach wirklich 50/50, \$, im ganzen Betrieb [...] also unser, mein Team ist jetzt wirklich 50/50, \$\$ (Int_9: 00:10:48–11:00; 00:11:19–21).* Interessant an diesem Zitat ist, wie der Interviewpartner zwar von einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis spricht, er als Erstes jedoch Männer in der Stellung als Gruppenleiter aufzählt, also Personal mit Führungsaufgaben. Männer sind in frauentypischen Berufen erwünscht, sehen sich aber, ähnlich den gesellschaftlichen Hierarchien zwischen den Geschlechtern, in Führungspositionen. Die hegemoniale Position von Männlichkeiten gegenüber Weiblichkeiten wird somit aufrechterhalten (Simpson, 2004: 350).

All diese Aussagen vereinen in ihrem Kern die Annahme, dass die männliche Perspektive in bisher mehrheitlich von Frauen ausgeführten Berufen wichtig ist. Meinungen und Vorstellungen über Arbeitsweisen, die von Männern ausgesprochen werden, wirken sich, wie bereits oben angedeutet wurde, auf die Hierarchie der Geschlechter nicht nur innerhalb des Arbeitsalltages, sondern auch innerhalb der Gesellschaft aus. Interviewpartner J ist sich dieses Umstands ebenfalls bewusst und widerspricht als einziger der allgemeinen Meinung, Männer hätten eine andere Arbeitsweise als Frauen. Er berichtet im Interview: *Und mittlerweile, irgendeinmal hast du das dann auch gehört, \$, man denkt „ja, jetzt, so speziell sollte es ja eben nicht mehr sein“ und ähm auch wenn man sagt, „ja jetzt schauen wir mal“, oder „ein Mann“, viele habe auch gesagt, „ja Männer arbeiten ganz anders auch auf unserem Beruf“. Da musste ich oft auch sagen „ja ich würde das jetzt nicht behaupten“, \$ (Int_10: 00:09:37–55).*

Dennoch bezieht er seine weiterführende Argumentation in diesem Punkt auf eine weibliche Arbeitsweise. Diese könne aber von Männern genauso ausgeführt werden wie von Frauen: *Also ich habe auch mit vielen Männern zusammengearbeitet, die für mich, das ist noch schwierig zu sagen, gearbeitet haben wie eine Frau oder, \$, das so mit ähnlicher Aussprache und Körperhaltungen. Und so wie oft hatte ich so wie das Gefühl es ist so „ah wir Frauen können nicht so arbeiten, weil, wir sind nicht, wir sind Frauen und wir können nicht so arbeiten wie jetzt Person J“, \$, weil er bei uns in der Klasse ist. Und umgekehrt. (00:09:56–10:15).* In den Augen des Interviewpartners ist ein Geschlecht ohne das andere kaum definierbar, er ist in seinem Alltag immer wieder mit dieser Gegensätzlich-

keit konfrontiert. Seine Zweifel an dieser Vorstellung der Geschlechter bzw. an Vorstellungen von Art und Weisen, wie Geschlechter sich benehmen müssten, zeigen, dass er mit den geschlechterstereotypen Rollenbildern nicht ganz einverstanden ist. Die Kritik an einer Männlichkeit, die sich den stereotypen Rollenbildern entsprechend verhält oder diesen entspricht, erlaubt es ihm, eine alternative Verhaltensweise zu denken. Er markiert klar eine „rebellische Position“. Dies ermöglicht eine (Re-)Konstruktion von Männlichkeiten (Wetherell & Edley, 1999: 349). Dass er mir diese Idee kein Einzelfall ist, erläutert folgendes Kapitel.

6.2 Geschlechtsspezifische Rollenbilder sind nicht mehr so stark vorhanden

Anschliessend an die Aussagen darüber, wie wichtig ausgeglichene Teams in Bezug auf Geschlecht sind, erwähnten viele Interviewpartner, die geschlechtsspezifischen Rollenbilder seien in ihrem Umfeld nicht von grosser Bedeutung, beziehungsweise seien diese mittlerweile aufgelöst und die stereotypen Vorstellungen von Männern im Sinne von stark, dominant oder führend nicht mehr vorhanden. Dies macht die Frage, wie junge Männer über Männlichkeit sprechen, in dem Sinne interessanter, als dass sie andere Zuschreibungen für Männlichkeit finden müssen als die normativen Klischees. Dies natürlich immer auch vor dem Hintergrund, dass die jungen Männern in Berufen arbeiten, die den Klischees nicht entsprechen und sie sich ja trotzdem mit Männlichkeit identifizieren wollen.

Die jungen Männer nehmen die stereotypen Geschlechterrollen in ihrem beruflichen Umfeld über weite Strecken als aufgelöst wahr. Auf die Frage, wie bei ihnen die alltäglichen Aufgaben aufgeteilt würden, antworten sie oftmals damit, dies geschehe bei ihnen am Arbeitsplatz sehr gerecht und unabhängig vom Geschlecht. Mehrere Aussagen weisen in diese Richtung: *man kann nicht sagen, das ist Frauenarbeit, das ist Männerarbeit. Ich finde das eigentlich ein bisschen eine doofe Unterteilung (Int_2: 00:33:27–31)*. Oder Person H, die aussagt: *ob es jetzt ein Mann und eine Frau ist, glaube ich nicht, dass das so eine Rolle spielt (Int_8: 00:18:44–48)* und die bezüglich der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern erwähnt, dass: *beide eigentlich auch alles machen, \$ (Int_8: 00:24:46–48)*. Person J erlebt ebenfalls, dass er in seinem beruflichen Alltag alle Aufgaben ausführen muss: *Boaa, (...) ich glaub keine, also ich mache alle, alle Aufgaben genauso wie also (unverständlich) Pflegefachfrauen (Int_11: 00:24:13–24)*.

Aufgaben die im beruflichen Alltag anfallen, werden also laut Aussagen der Interviewpartner in den meisten Fällen unabhängig vom Geschlecht verteilt. Interviewpartner L, der in einem Alters-

heim arbeitet, macht die Erfahrung, dass es wenn schon vor allem die ältere Generation ist, die an den geschlechtsspezifischen Rollenbildern festhält. Er erzählt: *Ja eben halt auch, dass der Mann ein Starker ist oder, \$, Der Mann muss Kraft haben oder, er muss standhaft bleiben oder, wirklich auch, was passiert oder, \$, darf nicht weinen so, äh ja. Aber das hört man eigentlich eher von der älteren Generation, also von den zu pflegenden Leuten oder, \$. Ähm von den jüngeren ist man eigentlich eher offener, \$, was das anbelangt. [...] Aber das ändert sich ja jetzt und dann (beide lachen) bin ich auch froh darum (unverständlich) das finde ich gut (Int_12: 00:22:39–23:10; 00:23:23–28).* Mit seinem Abschlussatz macht er klar, dass sich die Vorstellungen im Laufe der Zeit verändert haben und dass er mit den Vorstellungen der älteren Menschen so nicht mehr einverstanden ist.

Nicht überall müssen sich Männer in untypischen Berufen Diskussionen über stereotype Rollenbildern von Geschlechtern im gleichen Masse auseinandersetzen. In einigen Kontexten ist es ihnen möglich, Männlichkeit unabhängig gesellschaftlicher Normen zu definieren und zu leben. Gerade der Freundeskreis, der mehrheitlich aus jungen Menschen besteht, die sich mit Identitätsfindungsthemen auseinandersetzen (Buchmann & Kriesi, 2012: 258), bietet eine offene Diskussionskultur. Junge Männer suchen sich ein Umfeld, das eine Konstruktion von Männlichkeiten zulässt, die nicht auf stereotype Rollenbilder fixiert ist und die eine (Re-)Konstruktion von Männlichkeiten möglich macht. Wie in Kapitel 5.2 erwähnt gelingt das bei der Wahl des Kollegenkreises sehr gut. In familiären Beziehungen, die man meist nicht selber wählen kann, müssen eher Kompromisse eingegangen werden, deren sich die jungen Männer teilweise erst im Gespräch bewusst wurden. Am Arbeitsplatz haben sie die Möglichkeit, durch das Hervorheben von Fähigkeiten, die nicht den normativ männlichen Fähigkeiten entsprechen, eine andere Männlichkeit zu rekonstruieren. Dadurch, dass gewisse Aufgaben, die zwingend zum Beruf gehören auch von Männern ausgeführt werden müssen, haben sie die Chance zu zeigen, dass sie solche Aufgaben gut meistern können. Kelan (2010: 177) bezeichnet diesen Vorgang als eine von zwei Ebenen im Berufsalltag von Männern in geschlechtsuntypischen Berufen, nämlich die symbolische Arbeit, welche die Existenz der Geschlechtergleichheit am Arbeitsplatz bezeugt. Durch die zweite Ebene, durch rehabilitierende Arbeiten, wird die Geschlechterhierarchie wiederhergestellt. Diese Trennung wurde von den Interviewpartnern ebenfalls erwähnt.

6.3 Arbeiten für Männer

Die befragten jungen Männer betonen immer wieder, dass sie nicht mehr so viel mit stereotypen Rollenbildern zu tun hätten. Interviewpartner C bringt das zum Beispiel nochmals auf den Punkt:

Ähm, ich muss sagen, ich hatte jetzt nie das Gefühl, dass so die Rolle an mich gestellt wurde, eben von diesem typischen, \$, harten Mann (Int_3: 00:16:02–10). Beschreibungen über ihre Aufgaben in ihrem Alltag lassen aber erkennen, dass es durchaus einige Aufgaben gibt, die explizit Männern zugeteilt werden. Ähnlich wie Schwiter (2015: 62) das beschrieben hat, nehmen sie gewisse Tätigkeiten als typisch weiblich und andere als typisch männlich wahr. Die Geschlechterhierarchie wird über die rehabilitierende Arbeit wiederhergestellt (Kelan, 2010: 177). Dies ist in den Aussagen zum Arbeitsplatz gut erkennbar, in denen die Antwort nach typische männlichen Aufgaben ziemlich schnell kam. Diese Antworten stimmen auch mit stereotypen Vorstellungen von Männlichkeit überein, die, wie im vorherigen Kapitel ausgeführt, als nicht mehr existent oder beeinflussend dargestellt wurden. Konkrete Arbeiten, die Männern zugeteilt werden, lassen sich grob in drei Kategorien einteilen: Arbeiten, die besonders viel Kraft erfordern, Arbeiten, die handwerkliches Geschick erfordern, und Arbeiten, bei denen man sich bewegen muss. Dies entspricht den normativen Vorstellungen von Fähigkeiten für Männer. Fast alle Interviewpartner geben auf die Frage, bei welchen konkreten Aufgaben im Arbeitsalltag von Männern erwartet wird, dass sie erledigt werden, Antworten in diesen drei Kategorien. Wie diese Aussagen genau aussehen wird in diesem Kapitel erläutert.

Immer wieder begegnen die jungen Männer in ihrem beruflichen Alltag Ideen und Vorstellungen, wie Männer sein sollten oder sich verhalten sollten. So auch der Idee, Männer müssten körperlich stark sein. In pflegerischen Berufen äussert sich das darin, dass Männer bei Mobilisierungen von Patient*innen als „Garantie“ hinzugezogen werden, wie Interviewpartner A erzählt: *Ah doch ja doch so, oftmals heisst es, zum Beispiel wenn man mobilisieren muss oder so, „komm doch du, äh du hast Kraft, du bist ein Mann“, \$, ääh wenn wir zum teils müssen wir zu dritt oder zu viert gehen, dann heisst es, „ja jetzt kann ja nichts schief gehen, wir haben zwei Männer dabei“, \$, so halt einfach, \$, ich glaube Kraft ist so, \$, das einzige ja (Int_1: 00:19:41–20:06).* Einmal mehr deutet sein „so halt einfach“ darauf hin, dass diese Zuschreibungen für Männer akzeptiert und ausgeführt werden. Während Interviewpartner D eher zögerlich antwortet, welche Aufgaben in seinem Beruf Männern zugeteilt werden: *vielleicht Kisten runtertragen (Int_4: 00:14:06–07)* ist es für Interviewpartner B ziemlich klar, was die expliziten Aufgaben nur für Männer in seinem beruflichen Umfeld sind: *Was Männer machen müssen? Männer müssen ähm den grossen schweren Holztisch jeweils runterschleppen, vom Büro ins äh in den Garten (lacht). Männer dürfen helfen beim Abfall entsorgen, Männer dürfen helfen beim äh also alles mitschleppen oder irgendwie wieder zusammenbasteln oder flicken oder ja (Int_2: 00:36:00–26).* Obwohl sein Nachfragen im ersten Teil des Zitates darauf hindeutet, dass er mit der Zuteilung der Aufgaben nicht ganz einverstanden ist, lässt das Lachen in der Mitte des Zitates darauf schliessen, wie er die Aufgabenzuteilung mit Humor nimmt und mehr oder

Stereotype Rollenbilder oder Auflösung der Geschlechter?

weniger gerne ausführt. Auch Interviewpartner J bekräftigt, er mache die Aufgaben, die ihm explizit als Mann aufgetragen würden, zum Beispiel den Kinderwagen den Berg raufstossen, gerne, er sagt sogar: *Und ich bin oft froh, dass sie mir diese Arbeit abgeben, \$ (Int_10: 00:25:25–28)*. Warum genau er froh ist, ist aus seiner Antwort nicht herauslesbar. Es könnte jedoch einen Hinweis darauf sein, dass er durch geschlechterstereotype Aufgaben seine Rolle als Mann innerhalb des geschlechtsuntypischen Berufes findet. Dies würde mit einem Teil der Erkenntnis von Nentwich et al. (2013: 329) übereinstimmen, Männer würden sich in untypischen Berufen typisch männlich und typisch weiblich verhalten.

Im Bereich der Kleinkindererzieher wird oftmals von einem weiteren Aufgabenbereich erzählt, für den Männer eher zuständig sind, nämlich das Herumtoben und Spielen mit den Kindern. Dies entspricht in etwa Tennhoff et al.'s (2015: 344) Rolle „der Andere“, in der sich Männer in geschlechtsuntypischen Berufen im Vergleich zu einer weiblichen Arbeitsweise explizit anders darstellen. Interviewpartner B berichtet von seinem Arbeitsalltag: *Männer gehen vielleicht mal raus oder ja gehen einen Spaziergang oder so machen (lacht), \$. Vielleicht wird das unbewusst ein bisschen so aufgeteilt, aber sie wollen es eigentlich gar nicht (Int_2: 00:31:39–49)*. In diesem Zitat ist dieser alltägliche Zwiespalt zwischen Überzeugung und Arbeit in der Praxis gut erkennbar. Person B erwähnt explizit, an seinem Arbeitsplatz sei eigentlich keine Aufgabenteilung nach Geschlechter gewünscht, es geschehe unterbewusst jedoch trotzdem. Das Lachen am Ende des ersten Satzes deutet ich als Verlegenheitslachen, da er sich allenfalls bewusst ist, dass dies die tolleren Aufgaben im Arbeitsalltag sind (zum Beispiel im Gegensatz zu Putzarbeiten). Er spricht dabei von „sie“, das könnte ein Hinweis darauf sein, dass er sich aus dieser Aufgabenteilung rausnimmt und sich nicht unbedingt über diese Aufgaben als Mann definiert. Es könnte aber auch den praktischen Hintergrund haben, dass er sich die Aufgaben nicht selber zuteilt, sondern diese ihm von seinen Vorgesetzten zugeteilt werden. Auch Person J erzählt, dass er bei Bewegungsfragen hinzugezogen wird: *Oder auch mit den Kindern zu kämpfen oder so, ein bisschen zu toben, das war auch, wurde ich geholt, \$, oder habe ich mich auch gemeldet, ja (Int_10: 00:18:27–36)*. Sein Nachsatz, er habe sich freiwillig gemeldet, zeigt, dass ihm diese Aufgaben Spass machen und er diese gerne ausführt. Männer berufen sich auf den Action-Gehalt oder den Unterhaltungswert der Aktivität und stufen diesen offensichtlich als hoch ein. Sie sind der Meinung, Männer könnten solche Aktivitäten besonders gut anleiten. Auch Person B kommt zweimal auf diesen Bereich im Berufsalltag zu sprechen: *so Bewegungen, Bewegungssachen, sp- sportliche Sachen, bei denen zum Teil ein bisschen mehr Action drin ist (lacht) \$, es sind meistens die Männer, die das machen. Ja solche Sachen halt. \$ (Int_2: 00:36:35–54)*. Ähnlich wie beim oberen Zitat muss Person B nach seiner ersten Aussage lachen. Allenfalls merkt er selber, dass hier die stereotypen Rollenmuster greifen, die er vorgängig

als nicht mehr vorhanden beschrieben hat. Er erzählt: *oder ja also jetzt wir Männer, wir sch-, werfen die Kinder halt auch mal rauf oder so, \$, oder äh schwingen sie rum und machen solche Sachen, \$, was sich jetzt halt eine Frau halt irgendwie nicht getraut, weil sie irgendwie Angst haben, dass ku-, ääh sich die Schulter auskugeln oder dass sie, weiss nicht, das Kind nicht mehr fangen (lacht). Nein, keine Ahnung, \$. Ich weiss halt nicht, das machen sie irgendwie nicht so oft. Oder wir spielen auch Fussball (Int_2: 00:29:45–30:07)*. Actionreiche Unterhaltung für die Kinder scheint definitiv eine Männerdomäne zu sein.

Nicht nur Muskelkraft, sondern auch handwerkliches Geschick wird von den Männern unabhängig der tatsächlichen Fähigkeiten erwartet. Männliche Körper scheinen in Verbindung mit hegemonialer Männlichkeit zu stehen. Der männliche Körper wird mit Stärke und handwerklichem Geschick verbunden, was ihn in eine übergeordnete Position innerhalb der Geschlechterordnung bringt. Smith (2013: 862) bestätigt diese Vermutung und führt weiter aus, dass der Körper auch als Legitimation gelten kann. Dass Weiblichkeiten diesem Ideal aufgrund den ihnen zugeordneten körperlichen Gegebenheiten nicht entsprechen können, dient als Grund für deren Ausschluss von gewissen Arbeiten (ebd.). Dies erfahren einige Interviewpartner in ihrem Arbeitsalltag. Interviewpartner B (Int_2: 00:36:20–23), Interviewpartner H (00:23:50–24:08) und Interviewpartner J (00:25:03–13) erwähnen, sie seien an ihrem Arbeitsplatz für Handwerkliches zuständig und es werde auch von ihnen erwartet, dass sie handwerkliche Probleme lösen könnten, ohne eine Ausbildung dafür zu haben. Wiederum ist interessant zu sehen, wie diese Anforderungen mehr oder weniger stoisch hingenommen werden, obwohl zum Beispiel Interviewpartner J zu Beginn seines Interviews explizit erwähnte: *Handwerk ist nichts für mich (Int_10: 00:00:48–49)*. Obwohl in solchen Situationen eine Möglichkeit bestünde, die Genderordnung zu verändern, da niemand besonderes Geschick für Handwerk hat, ist für alle klar, dass sie den stereotypen Vorstellungen entsprechen sollten und sich Männer nun mal um handwerkliche Dinge kümmern müssen.

Fachmänner Gesundheit berichten davon, dass sie oftmals für: *Ziemlich alles medizinaltechnisch, also Blutentnahmen, Venenkamm legen, Verbandswechsel etc. (Int_5: 00:22:57–23:06)* zuständig seien. Dazu gehört auch, sich um Geräte zu kümmern: *Ähm alle medizinaltechnischen Geräte (lacht). Das ist wie so typisch gesehen „ah ja, du kannst das sicher anschauen“ oder alle Sachen, die mit Computer zu tun haben. Dann heisst es auch immer, aber das kann natürlich auch etwas damit zu tun haben, weil ich eher jung bin, \$, in der Generation, ähm eben wie gesagt, weil ich der jüngste diplomierte sozusagen bin, aber vielleicht könnte es auch sein, typischer weil, weil man hat einen Mann, es ist, man sich ja so um diese technischen Sachen, alles, was mit Elektronik zu tun hat, ähm ja, sich kümmert, \$, oder eher gefragt wird (Int_11: 00:22:40–23:09)*. Im Zitat sind verschiedene

Überlegungen der Interviewperson erkennbar. Er denkt darüber nach, ob die Zuteilung auf sein Alter oder sein Geschlecht zurückzuführen ist. Die Ausformulierung dieser Überlegungen deutet darauf hin, dass sich Person K bereits einige Gedanken zu diesem Thema gemacht hat und die Sachlage nicht klar ist. Für ihn ist nicht ganz nachvollziehbar, warum ihm diese Aufgaben zugeteilt werden. Das Lachen nach dem ersten Satz kann ähnlich wie das Lachen von Person B im oberen Abschnitt interpretiert werden. Männern ist bewusst, dass ihnen gewisse Aufgaben, sei das aufgrund des Geschlechts oder des Alters, zugeteilt werden. Sie können jedoch in den seltensten Fällen nachvollziehen, warum das so ist. Dieses Beispiel legt schön dar, wie Männern gewisse Fähigkeiten zugeschrieben werden, ohne dass sie diese wirklich besitzen. Es wird automatisch davon ausgegangen, dass sie z.B. medizinaltechnische Geräte bedienen können. An diesem Punkt wäre es interessant gewesen zu erfahren, wie argumentiert wird, wenn gewisse Aufgaben nicht ausgeführt werden können. Ein einziger Hinweis dazu findet sich in einer Aussage von Interviewpartner I, der als Reaktion auf die stereotype Aufgabenteilung und Ansprüche an ihn als Mann nachschiebt: *...obwohl Frauen das vielleicht gerade so gut könnten. Dort ist es so ein bisschen, \$, ich weiss nicht, vielleicht Gewohnheit, die hat etwas mitspielt oder, dass man das einfach das Gefühl hat, \$, Männer können das besser, ja weiss nicht, \$, so ein bisschen das genau, \$ (Int_9: 00:15:40–54)*. Der zweite Teil seines Zitates zeigt, dass er diese Zuschreibungen nicht an konkreten Fähigkeiten festmachen kann.

Bemerkenswert ist: Keiner der Interviewpartner erwähnt, ob Arbeitskolleginnen allenfalls diese Aufgaben gerne übernehmen möchten oder ob jeweils über diese scheinbar klare Aufteilung gesprochen wird. Es scheint für alle ziemlich klar zu sein und nicht weiter diskutierwürdig. Junge Männer rekonstruieren auf diese Art ihren Job als männlich und zeigen die Wichtigkeit auf, dass Männer in diesen Berufsfeldern ebenfalls tätig sein müssen (Pullen & Simpson, 2009: 564). In diesem Sinne verstärken Männer die hegemoniale Position in der Geschlechterordnung und erhalten die stereotype Form von Männlichkeit aufrecht (Cross & Bagilhole, 2002: 217), indem sie weiterhin Arbeiten ausführen, die typischerweise Männern zugeteilt sind und mit Stärke assoziiert werden. Die interberufliche Arbeitsteilung wird aufrechterhalten (Wetterer, 2002: 96). Hier stellt sich die Frage, wie Betriebe funktionieren, wenn kein Mann als Mitarbeiter angestellt ist. Wenn die Aufgabenverteilung so klar ist, müsste davon ausgegangen werden, dass diese Aufgaben jeweils nicht von einer Frau ausgeführt werden können. Über eine solche Situation machen sich die interviewten Männer gar keine Gedanken, sie verstehen sich offensichtlich durchaus als Teil dieses Arbeitsfeldes und es steht für sie nicht zur Diskussion, ob Männer für diesen Beruf geeignet sind oder nicht. Die Ausführung von in der Gesellschaft als typisch angesehene Männerarbeiten könnten eine Möglichkeit sein, die durch den Beruf immer wieder in Frage gestellte Männlichkeit im Um-

feld zu bestätigen. Gender wird in dem Sinne gemacht, als dass Aufgaben durch soziale Prozesse mit einem Geschlecht in Verbindung gebracht werden. Durch das Repertoire an Praktiken für bestimmte Genderpositionen, das heisst das Ausführen von Aufgaben vom passenden Geschlecht, wird diese Zuteilung permanent reproduziert und die Geschlechterordnung aufrechterhalten.

6.4 Vorstellungen von männlichen Rollen

Nicht nur konkrete Aufgaben werden Männern zugeteilt. In den Interviews wird deutlich, wie auch gewisse Vorstellungen von Rollen an sie herangetragen werden, zum Beispiel, Männer müssten in der jetzigen Gesellschaft eine Beschützerrolle für ihre Mitmenschen übernehmen. Während sich die Beschützerrolle für Interviewpartner B mit der erwähnten Aussage im letzten Abschnitt auf den Kreis der Familie beschränkt, beschreiben andere auch Beschützerfunktionen in Bezug auf die Gesellschaft. In kritischen Fällen wird zum Beispiel am Arbeitsplatz von Person C ein Mann hinzugezogen: *schauf man sicher, dass wir eher einen Mann mitgeben, der körperlich fit ist, \$, oder der im Notfall auch vielleicht ein Übergriff verhindern könnte oder zumindest minimal ein Übergriff verhindern könnte (Int_3: 00:40:16–27)*. Sein „vielleicht“ ist ein Hinweis darauf, dass er sich nicht ganz sicher ist, ob diese Vorstellung auch erfüllt werden kann. Weiter führt er nämlich aus: *Ich glaube das ist nicht realistisch, \$. Aber es beruhigt die Gesellschaft eher (Int_3: 00:41:23–27)*. Der Mann als Beschützer scheint also eher eine gesellschaftliche Erwartung zu sein, als dass die Interviewpartner tatsächlich denken, dieser Rolle gerecht werden zu können.

Um all diesen Vorstellungen gerecht zu werden, sollten Männer in Leitungsfunktionen tätig sein und ihre Macht ausüben können. Dies wird zwar von keinem Interviewpartner so klar formuliert, dennoch lässt sich diese Meinung aus den Aussagen herauslesen. Interviewpartner C zieht zu Beginn seiner Aussage bezüglich Macht das weibliche Geschlecht in seine Vorstellungen mit ein, konzentriert sich dann aber auf Männer. Die Erwähnung, „als Mann ist es schon nochmals speziell“, betont, dass Männer anders mit Macht umgehen, diese aber gerne ausüben: *den narzisstische Trieb ist glaube ich trotzdem in jedem Menschen und ich glaube eben, dass das Ausüben von Macht, jetzt egal ob du Mann oder Frau bist, aber als Mann ist es schon nochmals speziell, dass du beim Ausüben von Macht oder beim Ausüben einer Erziehungsfunktion und beim von oben herab etwas dirigieren können, oder, oder Be- mm Befehle geben oder eine Konsequenz durchziehen, dass, auch wenn du das nicht willst und auch wenn du das nicht solltest, äh dass du trotzdem dort halt dich sehr stark fühlst (Int_3: 00:53:18–49)*. Das heisst für den beruflichen Kontext vor allem, dass Männer oftmals in Führungspositionen sind (Schwiter et al., 2014: 418). Interviewpartner E erwähnt zu-

Stereotype Rollenbilder oder Auflösung der Geschlechter?

dem, dass Männer: *bessere Aufstiegschancen*, haben *weil du ein Mann bist* (Int_5: 00:36:47–49). In der Schule bemerken Männer, dass sie zum Beispiel die Klassenchef-Rolle übernehmen sollten (Int_10: 00:15:49–53), und allgemein stellen sie fest, dass von ihnen erwartet wird, dass sie sich: *aggressiver, ja aggressiver* verhalten oder sie: *laut sein oder so* (Int_10: 00:35:33–41) sein müssen.

Zusammenfassend ist eine Ambivalenz in den Vorstellungen von Männlichkeit bei jungen Männern in geschlechtsuntypischen Berufen bemerkbar. Zum einen sind sie sich bestärkt durch ihre spezielle Berufswahl einig, dass die Geschlechterrollen nicht mehr so strikte gedacht werden, wie sie das von älteren Generationen mitbekommen haben. Sie freuen sich darüber, den Klischees zu entkommen, und sind überzeugt davon, dass es keine so grossen Unterschiede zwischen den Geschlechtern mehr gibt. Die Unterschiede beziehen sie dabei vor allem auf die berufliche und private Aufgabenteilung. Kommen sie dann aber auf genau auf jene Aufgabenteilung zu sprechen, verlaufen trotzdem viele Zuteilungen entlang der typischen Geschlechterrollen und sie denken in stereotypen Vorstellungen wie „der mächtige Mann“ oder „der familienernährende Mann“. Dabei ist ihnen nicht klar, wie sie Rollen, denen sie aufgrund ihres Berufes im Moment nicht gerecht werden können, in Zukunft erfüllen möchten. Einige sprechen hier von einem Wechsel vom Berufsfeld oder erwähnen, sie müssten mit ihrer Arbeit unbedingt mehr verdienen. Junge Männer in geschlechtsuntypischen Berufen nehmen ihre Andersartigkeit offenbar fragmentiert wahr (Pullen & Simpson, 2009: 563), nicht jeder Kontext erfordert die gleichen Argumente. Die jungen Männer befinden sich regelmässig in ambivalenten Situationen, in denen sie je nach Kontext mit anderen Vorstellungen und Meinungen konfrontiert sind. Am Arbeitsplatz sind sie meist akzeptiert und es geht da vor allem darum, anfallende Arbeiten auszuführen. Dennoch bleibt die Genderordnung durch die intraberufliche Arbeitsteilung bestehen. In diesem Kontext hilft es, sich mit der gegebenen Vorstellungen von Männlichkeit abzufinden und dieser Rolle zu entsprechen. Gegen aussen und im Freundeskreis ist aber eine Veränderung der Argumentation bemerkbar. Oftmals wird erwähnt und betont, dass sich stereotype Geschlechterrollen am Auflösen sind. Alle Interviewpartner sind sich einig, dass Rollenbilder bestehen und dass sie ihnen in einem gewissen Masse entsprechen müssen.

7 Privilegierung als Eigenleistung

Die Vorstellung, Männer müssten eine Machtposition innehaben bzw. vor allem für Leitungsfunktionen geeignet seien, hat für Männer in geschlechtsuntypischen Berufen einen Einfluss auf ihren Arbeitsalltag. Obwohl laut den Aussagen der Interviewpartner am Arbeitsplatz bei der Aufgabenteilung kein Unterschied zwischen Geschlechtern gemacht wird, werden junge Männer in geschlechtsuntypischen Berufen tagtäglich mit ihrer Andersartigkeit konfrontiert. Dabei bemerken sie, dass nicht nur sie selber gewisse Vorstellungen haben, sondern dass auch gesellschaftlichen Wahrnehmung bezüglich den ihnen zugeschriebenen Aufgaben, Positionen oder Verhaltensweisen nicht immer mit den beruflichen Aufgaben übereinstimmen. Sie merken, wie ihnen gewisse Aufgaben trotzdem nicht zugeteilt werden, weil diese nicht als männlich gelten, das Gegenteil kommt laut ihren Aussagen ebenfalls öfters vor. Dieser Umstand, in Zusammenhang mit den Vorstellungen von Machtpositionen, die im vorherigen Kapitel erläutert wurden, führt dazu, dass sie teilweise dann doch andere Aufgaben ausführen müssen. Ihnen werden Stärken und Schwächen aufgrund des Geschlechtes zugeschrieben und sie haben so innerhalb des beruflichen Kontextes eine andere Stellung als Frauen. Diese Aussagen widersprechen Aussagen aus Kapitel 6, sie zeigen jedoch die beschriebene Ambivalenz und Gleichzeitigkeit der Argumente auf. Männer sind sich dieser Umstände bewusst, das haben die vielen Antworten bezüglich dieses Themas gezeigt. Sie merken zudem, dass sie durch diese spezielle Stellung aufgrund ihres Geschlechtes, in vielen Situationen eine Privilegierung erfahren. Um zu legitimieren, dass diese Privilegierung in einem für Männer untypischen Beruf nicht nur auf ihr Geschlecht zurückzuführen ist, argumentieren viele Männer mit ihrem besonderen Interesse oder Engagement im beruflichen Kontext. Die jungen Männer betonen, sie hätten sich ihre Privilegierung mit ihrer Eigenleistung verdient.

7.1 Höhere Position aufgrund des Geschlechts

Am Arbeitsplatz kommt eine Bevorzugung aufgrund des Geschlechtes sehr häufig vor. Bereits bei der Lehrstellensuche bemerkt Person B, dass Männer als Lehrlinge sehr gefragt sind. Er berichtet von seiner Lehrstellensuche folgendermassen: *Ja sie wollten mich eigentlich gleich einstellen (schmunzelt) als Lehrling sozusagen, die haben gleich gesagt „ja du, ähh wenn du dann beim zweiten Mal gewesen bist, musst du uns dann gleich anrufen und so und sagen und sie haben eigentlich wie schon mir den Vertrag angeboten (Int_2: 00:02:13–26).*

Dieses Zitat drückt präzise aus, wie beliebt Männer in frauentypischen Berufen sind. Gerade im Bereich FaBe, ist oftmals ein Praktikum für einen Vertrag für eine Lehrstelle nötig (Tobler, 2014). Ein Angebot für einen Berufslehrvertrag direkt anschliessend an die Schnupperlehre, wie das Person B erlebt hat, ist somit eher untypisch. Männer erfahren indirekt aufgrund ihres Geschlechts einen Wettbewerbsvorteil. Dass sie zum Beispiel aufgrund ihres Geschlechtes gar nicht erst in die engere Auswahl kommen, könnte jedoch durchaus auch der Fall sein. Von einem solchen Erlebnis hat jedoch keiner meiner Interviewpartner berichtet.

Über den Berufsalltag selber erzählen mehrere Interviewpartner, dass ihnen automatisch aufgrund des Geschlechtes mehr Fähigkeiten zugesprochen werden. So sagt Person A: *aber ich habe das Gefühl, dass, mein Eindruck ist, dass Leute hören teilweise eher auf einen Mann, als auf eine Frau, \$ (Int_1: 00:15:54–16:01).* Er bemerkt die Bevorzugung direkt im Kontakt mit anderen Menschen im Berufsalltag, geht jedoch nicht weiter darauf ein, woher die Annahme seiner Mitmenschen kommen könnte. Die Wiederholung und somit Betonung von „ich habe das Gefühl, dass; mein Eindruck ist“, könnte ein Hinweis darauf sein, dass er sich dieser Aussage nicht ganz sicher ist und dass ihm der Umstand auch nicht ganz recht ist. Unabhängig von seiner Wahrnehmung bezüglich der Fähigkeitszuschreibungen seiner Mitmenschen, wird ihm oftmals auch eine höhere Position zugeschrieben. Dies erklärt er anschliessend an obenstehendes Zitat: *...weil ich habe das Gefühl, Män... ein Mann..also vielmals, auch wenn ich mich mit der Funktion vorgestellt habe, denkt sie am nächsten Tag ich sei irgendwie Assistenzarzt oder so, also das kommt, obwohl ich in der Pflegekleidung bin, \$, und die hat dann wie den Eindruck, dass ich über die gestellt bin, \$, obwohl wir Arbeitskleidung alles gleich sind, obwohl ich eigentlich tiefer unten bin, \$, weil ich ja noch in Ausbildung bin und so. Aber dann habe ich schon das Gefühl, dass mehr eher auf Männer hören, \$, das ist meine Hypothese so dazu (Int_1: 00:16:05–40).* Hier merkt man an seinem Abschlussatz „das ist meine Hypothese dazu“ wiederum, dass er seine eigenen Erfahrungen nicht verallgemeinern will.

Andere junge Männer in geschlechtsuntypischen Berufen teilen die Erfahrung von Interviewpartner A, zum Beispiel Interviewpartner E. Er stellt eher erstaunt fest, dass er am Arbeitsplatz in der Hierarchie des Teams faktisch weit oberhalb seiner der Ausbildung entsprechenden Position gestellt wird: *...weil äh ich war der einzige Mann auf der Station und aus irgendwelchen Gründen hatte ich wie mehr Verantwortung als andere, ich war hierarchisch gegenüber Pflegeassistentinnen höher gestellt worden. [...] Aber so hierarchisch gesehen, rein theoretisch wäre ich eigentlich zuunterst. Aber irgendwie, ich glaube, weil ich so gross bin, keine Ahnung, bin ich wie so ziemlich raufgerutscht, \$. Es war Verantwortung irgendwie, ja (Int_5: 00:15:02–20; 34–50).*

An diesem Zitat ist erkennbar, dass Person E teilweise nicht so genau weiss, wie er zu dieser höheren Stellung kommt. Dies zeigen die letzten zwei Sätze, in denen er sagt, er habe „keine Ahnung“, wie er „raufgerutscht“ sei. Dies ist auch in einer folgenden Aussage von Person E zu erkennen, in der er nochmals betont, wie unverständlich die Zuschreibungen sind und wie klar und natürlich sie trotzdem im Alltag erscheinen: *Jaaa, mir wird mehr zugetraut als Frauen, ob man das jetzt unbedingt positiv sehen will, sei dahingestellt, aber ich glaube so Männer in feminisierten Berufen nehmen oder bekommen mega schnell so die Stef-, die Chefstelle und so, das ist auch im Betrieb so, da ist der einzige Mann, da gibt es einen diplomierten, der viel höher gestuft sind hierarchisch aber ich werde als Arzt angesehen und die Ärztin ist als, ist eine Praktikanitn und so, \$ (Int_5: 00:10:06–38).*

Interessant erscheint mir, dass keiner der Interviewpartner erwähnt, wie er sich in dieser Situation fühlt oder wie er damit umgeht. Männer in geschlechtsuntypischen Berufen scheinen die Zuschreibungen zu bemerken, korrigieren diese vor Kund*innen, gehen aber nicht weiter darauf ein. Dieser Umstand könnte darauf hinweisen, dass für sie Männlichkeit nicht unbedingt über eine Position oder Hierarchiestufe definiert wird. Ihnen ist es nicht wichtig, beziehungsweise ist es ihnen fast unverständlich, warum ihnen eine gewisse Position zugeschrieben wird. Interviewpartner K macht mit seinem „ah doch“ im folgenden Zitat beispielhaft deutlich, dass er solche Situationen schnell wieder vergisst und sie ihm dementsprechend auch nicht besonders wichtig sind: *„Ah doch, es, es gab schon mal den Vorfall, wo man mir gesagt hat, wo man wie wahrgenommen hat, dass ich eigentlich ein Arzt, also als Arzt bin, \$. Das kam schon öfters vor. Dass ich ins Zimmer gekommen bin, mich vorgestellt habe und man hat dann immer vermutet, dass ich der Arzt bin jetzt, der sozusagen so auf die Visite kommt. Wo ich dann immer sagen musste „nein ich bin Pfleger“. Das ist noch sehr typisch für wo- also wirklich bei älteren Leuten, \$. Die denken, dass so so, zu den, also Ärztinnen, dass sind meistens also sogar auch die Pflegerinnen sind, \$, dass eigentlich die Pflege immer eine weibliche Person ist und der Arzt eigentlich immer eine männliche Person ist, \$, so. Aber beim Klarstellen eigentlich der Sache, habe ich jetzt nie etwas Negatives gehört, \$ (Int_11:*

00:20:55–21:30). Solche Situationen kommen eher öfters vor, das zeigt nochmals der zweite Teil seiner Aussage, er schenkt diesen jedoch kaum Beachtung.

Bei der Betrachtung der wichtigen Zitate in Bezug auf die Zuschreibung zu höheren Positionen im Berufsalltag fällt auf, dass vor allem Fachpersonal im medizinischen Bereich von diesen „Verwechslungen“ betroffen sind. Im Bereich der Kleinkinderbetreuung scheint dies nicht der Fall zu sein und auch im Alltag des Pharmaassistenten scheint es keine solche Zuschreibungen zu geben. Ein möglicher Grund für diese Tatsache könnte sein, dass die Hierarchien im Spital sehr genau geregelt sind und gerade der Beruf des Arztes mit sehr viel Prestige verbunden ist, was mehrheitlich Männern zugesprochen wird. In diesem Zusammenhang erstaunt es wenig, dass junge Männer, die einer höheren Position zugeteilt werden, solche Zuschreibungen schnell wieder vergessen. Eine höhere Position vermittelt den Eindruck von mehr Wissen und mehr Kompetenz. Sie erhalten durch die Hierarchisierung mehr Macht, was für sie positiv ausfällt. Es gibt somit keinen Grund, sich aktiv gegen solche Zuschreibungen zu wehren. Über Zuschreibungen von anderen Personen gelingt es Männern indirekt, die hegemoniale Position in der Geschlechterordnung aufrechterhalten zu können.

Es stellt sich nun die Frage, ob diese Zuschreibung nur im Berufsalltag Thema ist oder auch in anderen Lebensbereichen eine Rolle spielt. Hinweis darauf gibt nur ein Zitat von Person J, der über die Klassenchef-Rolle in seiner Klasse spricht: *Mhm und äh lustigerweise auch die Klassenchef-Rolle habe auch, hatte auch immer, hatte ich eigentlich, \$. Und sonst, ja das fand ich auch noch speziell, wer ist der Chef und dann hast du, hast du gleich den Mann angeschaut, \$, und das war auch einer von uns zwei oder. Ja, das war so recht typisch männlich, \$, ja für sie (Int_10: 00:15:47–16:05).*

Sein „lustigerweise“ zu Beginn der Aussage und die Tatsache, dass er die Klassenchef-Wahl speziell fand, zeigen, dass er in diesem Kontext ebenfalls nicht so recht verstehen kann, wie er zu dieser Rolle kommt. Auch in diesem Kontext wehrt er sich nicht gross gegen diese Zuschreibung.

7.2 „Ausser dass du einfach mehr können musst als eine Frau?“

Dieser Auszug aus dem Interview mit Person E zeigt beispielhaft, was sich in den geführten Interviews weiter herauskristallisiert hat, dass Männern nämlich nicht einfach nur höhere Positionen zugetraut werden, sondern dass gleichzeitig mehr Kompetenzen von ihnen erwartet werden. Oftmals werden an dieser Stelle die Ansprüche mit „Beweisen“ aus der Realität legitimiert. Immer wieder wird erwähnt, dass Männer in gewissen Situationen tatsächlich mehr Erfolg haben als Frauen. Wie genau dieser Erfolg definiert ist, beziehungsweise wer bestimmt, was in welcher Situation

eine angebrachte Handlungsweise ist, wird nicht erwähnt. Zum Beispiel sagt Person C: *...sag ich jetzt, Männer sehr geschätzt sind, schon allein wegen der Körperstatur, wegen der Kraft und wegen, also es ist immer so fies, wenn man das so sagt aber die Präsenz eines Mannes, äh, würde ich behaupten, schüchtert unsere Klienten stärker ein und hat, schafft ähm eine grössere Hemmschwelle, \$, als bei einer Frau, \$. Oder eine Frau muss viel mehr darum kämpfen äh, äh eine starke Rolle zu bekommen, \$, als die Männer (Int_3: 00:02:42–03:10).*

Ob die jungen Männer diese Erwartungen an ihre Kompetenzen eher positiv oder negativ sehen, wird aus den Aussagen der Interviews nicht klar. Person E bringt diese Zwiespältigkeit in seiner Aussage gut auf den Punkt. Zu Beginn der Antwort führt er aus, dass er es grundsätzlich gut findet, wenn ihm mehr Verantwortung übertragen wird. Er erwähnt dann aber trotzdem, dass er es nicht in Ordnung findet, wenn ihm die Verantwortung nur aufgrund seines Geschlechts übertragen wird: *Ja im Moment eigentlich gut, also so sie trauen mir mehr zu, ich habe Verantwortung, ich kann endlich mal etwas machen, ich musste irgendwie, so der andere Teil ist halt so es, ist nur, also nei ich weiss nicht ob es wirklich so ist, aber ich nehme es wahr, dass nur wegen dem Geschlecht ist, weil Mitstiftinnen, \$, nicht so viel äh Verantwortung und Ansehen auch bei den Patienten. Dort ist es bei mir dann wie so, also eigentlich finde ich es noch cool, aber nicht weil ich ein Mann bin, \$ (Int_5: 00:15:55–16:32).*

Auch in der Berufsschule merken die jungen Männer, dass von ihnen nicht nur mehr erwartet wird, sondern dass ihnen auch mehr zugetraut wird. So ist es zum Beispiel für die Mitschülerinnen von Person A (Int_1: 00:11:29–35) und Person J (Int_10: 00:15:38–43) klar, dass Männer etwas vortragen müssen oder die Anforderungen im Sportunterricht an Männer höher sind als an Frauen.

Nebst den offensichtlichen Rollenzuteilungen geschieht das Zutrauen von Kompetenzen zusätzlich auf sehr viel subtilerer Ebene. Männern wird oftmals mehr Raum gewährt, ihre Meinung zu äussern, beziehungsweise wird ihre Meinung eher als richtig oder wahr betrachtet. Dies beginnt bei der Tatsache, dass Männer oftmals explizit danach gefragt werden, wie sie denn in einer gewissen Situation reagieren würden. Person F kommentiert diese Frage folgendermassen: *Und ich muss wirklich, ich muss jedes Mal ein bisschen schmunzeln, und so, okay, wo, wo, was ist jetzt dieser grosse Unterschied? Also eben, \$, es hat, natürlich gibt es einen aber ich denke so, okay, ja, \$. Aber eben und nachher, wenn man dann das sagt „ja ich mache es so und so“, dann sagen nachher die Frauen, „ja wir machen es auch so“, \$, dann sagst du „eben ja, seht ihr“ oder, \$ (Int_6: 00:10:42–11:00). Er kann sich nicht vorstellen, warum er als Mann in einer Situation anders oder sogar besser reagieren würde. Diese Aussage bezeugt, dass Männer erst mal nicht ganz verstehen können, warum sie*

kompetenter antworten würden. Interviewpartner I erweitert anschliessend daran mit seiner Aussage das Feld, indem er aussagt, dass er dies nicht nur im Berufsalltag bemerkt, sondern ihm allgemein auffällt, gewisse Kompetenzen würden Männern zugesprochen, obwohl Frauen bestimmte Handlungen genauso gut ausführen könnten. Er schliesst seine Aussage mit: *Dort ist es so ein bisschen, \$, ich weiss nicht, vielleicht Gewohnheit, die hat etwas mitspielt oder, dass man das einfach das Gefühl hat, \$, Männer können das besser, ja weiss nicht, \$, so ein bisschen das genau, \$ (Int_9: 00:15:41–54).*

Männer verstehen nicht genau, wie die Zuschreibungen hergeleitet werden und sind mit diesen Zuschreibungen nicht unbedingt einverstanden. Sie bemerken, dass ihnen mehr Kompetenzen zugesprochen werden, können aber nicht genau zuordnen, wie andere Menschen zu der Annahme kommen, dass sie gewisse Arbeiten aufgrund des Geschlechtes besser oder adäquater ausführen können. Dennoch wehren sie sich nicht gross dagegen, sie kommentieren die Aussage höchstens.

Im Alltag hat die Zuschreibung grossen Einfluss. Die Positionierungen, die sich im Beruf ergeben, übertragen sich auf andere Lebensbereiche und haben so eine hierarchisierende Funktion für die gesellschaftliche Ordnung, die wiederum verantwortlich für Zugänge zu Ressourcen ist. Aufgrund der ordnenden Wirkung besteht ein Legitimationsbedarf für die wahrgenommene Privilegierung.

7.3 Privilegierung wird wahrgenommen

Wie bereits im vorangehenden Kapitel erwähnt, merken die jungen Männer sehr ausgeprägt, dass ihnen gewisse Kompetenzen zugeschrieben werden. Sie bemerken in einem weiteren Schritt sogar, dass daraus eine gewisse Privilegierung für Männer im beruflichen Kontext entsteht. Bei der Beschreibung dieser Privilegien durch die jungen Männer fällt auf, wie sehr sie analytisch vorgehen und in ihren Aussagen wenig Emotionen mitspielen. Sie beschreiben die Tatsache des Privilegiertseins ziemlich nüchtern. Zum Beispiel berichtet Interviewpartner C: *wo einfach, sag ich jetzt, Männer sehr geschätzt sind, schon allein wegen der Körperstatur, wegen der Kraft und wegen, also es ist immer so fies, wenn man das so sagt aber die Präsenz eines Mannes, äh, würde ich behaupten, schüchtert unsere Klienten stärker ein und hat, schafft ähm eine grössere Hemmschwelle, \$, als bei einer Frau, \$. Oder eine Frau muss viel mehr darum kämpfen äh, äh eine starke Rolle zu bekommen, \$, als die Männer (Int_3: 00:02:41–03:10).* Die Person hat sich schon Gedanken über die Präsenz von Männern in ihrem beruflichen Kontext gemacht und hat sich überlegt, was diese Präsenz für Auswirkungen auf die Umgebung hat. Sein Nebensatz „es ist immer so fies“, deutet darauf hin, dass er die Privilegierung nicht ganz nachvollziehen kann und sie ihm nicht ganz recht ist.

Nebst Interviewpartner C weisen noch andere Männer in geschlechtsuntypischen Berufen auf die körperlichen Konstitutionen in Zusammenhang mit Privilegien im Berufsalltag hin. Interviewpartner E zum Beispiel nimmt an, dass er mehr Verantwortung bekommen hat, weil er so gross ist (Int_5: 00:15:40–41). Weiter führt er aus, allein der Tatbestand ein Mann zu sein, sei in der Berufsschule ein Pluspunkt. Seine Anwesenheit, unabhängig seiner charakteristischen Merkmale, privilegiere ihn: *in der Klasse ist männlich sein eher ein Pluspunkt, weil du bist halt der einzige Mann und meistens auch der einzige Mann auf der Station, vor allem wenn du im Pflegeheim bist* (Int_5: 00:07:33–43). Diese Aussage zeigt ebenfalls sehr schön auf, wie pragmatisch und klar die Sachlage zu sein scheint. Nur schon die Tatsache, dass man ein Mann ist, reicht im Berufsalltag und in der Berufsschule aus, um in einer besseren Position innerhalb des sozialen Gefüges zu sein. Einzig Interviewpartner A erzählt, dass der Umstand ein Mann zu sein, an seinem Arbeitsplatz kein Thema sei, und dass er von seinem Team nicht anders behandelt werde. Er schliesst seine Ausführungen mit: *Ja so unter uns ist das alles gleich eigentlich, \$* (Int_1: 00:14:43–48). An seinem Arbeitsplatz scheint das Geschlecht keine grosse Rolle zu spielen.

7.4 Legitimation der Privilegierung durch Eigenleistung

Dass Männer in frauentypischen Berufen erfahren eine Privilegierung und sie nehmen diese wahr. Bis jetzt schien die Darlegung dieser Privilegierung auch mehrheitlich auf analytischer Ebene und die Interviewpartner blieben bei der Beschreibung der Privilegien, die sie erfahren und die Art und Weise, wie sie sie erfahren, sehr emotionslos. Sie können nicht ganz verstehen, wie sie zu diesen Privilegien kommen, beziehungsweise sind sie nicht ganz einverstanden, wenn die Privilegien rein auf der Tatsache des Geschlechts basieren. Anschliessend an diese Meinungen lässt sich in den Transkripten der Interviews erkennen, dass die jungen Männer demnach ihre Privilegien oftmals durch Eigenleistung legitimieren. Sie sind nicht einverstanden damit, dass sie nur aufgrund ihres Geschlechtes bevorzugt werden. Sie stellen darum ihre eigene Leistung oder ihr Verhalten am Arbeitsplatz oder in der Schule in den Vordergrund und rechtfertigen somit ihr Vorteile.

Interessant ist, dass sich viele junge Männer auf die Persönlichkeit berufen. Person K meint: *Und bezüglich jetzt zu meiner Persönlichk-, ich denke, dass es halt wirklich mehr mit meiner Person zu tun, dass, dass Mitarbeiter so dann halt allgemein über Männer denken* (Int_11: 00:13:21–28). Später im Interview führt dieselbe Person noch aus: *dass ich als Mann in einem typischen Frauenberuf, wo dann wie das Geschlecht gar keine Rolle mehr spielt, sondern mehr ähm Persönlichkeit oder mehr Funktion sogar, \$* (Int_11: 00:36:13–22). Person C sagt: *wobei ich jetzt nie das Gefühl hatte, dass du*

irgendwie als Mann nicht integriert bist oder du nicht, ich glaube das hängt dann wieder viel mehr an der Persönlichkeit, \$, von jedem einzelnen, \$, wie kommunikativ ist jemand, wie viele soziale Kompetenzen hat jemand, \$ (Int_3: 00:14:09–23).

Auch die von Wetherell & Edley (1999: 345) definierte „normale Position“ zu Legitimierung einer geschlechtsuntypischen Berufswahl betrachtet Männlichkeit als persönliche oder private Sache. Schwiter (2015: 69–70) spricht von der „Individualitätslogik“. Weder die theoretischen Erkenntnisse noch die Interviewpartner gehen dabei genauer auf den Begriff Persönlichkeit ein, er bleibt vage definiert. Es ist nicht ganz klar, was dieser alles beinhaltet und könnte von Charakterzügen über Verhaltensweisen vieles sein. Es fällt auf, dass die Interviewpartner gar nicht darüber sprechen, wie sie von der Gesellschaft allgemein beeinflusst werden und wie ihr Umfeld in einem frauentypischen Beruf im Speziellen ihr Verhalten verändert. Soziale Prozesse haben Einfluss und müssten daher in die Überlegungen miteinbezogen werden (Gildemeister, 2008: 187). Hier wäre es interessant gewesen, zu erfahren, wie sie die Privilegierung zum Beispiel im Vergleich zu ihrer obligatorischen Schulzeit wahrnehmen.

In Bezug auf eine Privilegierung während der Berufsschule sind die wenigen Aussagen hingegen im sozialen Kontext situiert. Die Antworten bezüglich der Präsenz von Männern innerhalb der Klasse beziehen alle eine Privilegierung im Klassenverband mit ein. Interviewpartner J bemerkt eine ausserordentliche Präsenz bei der Anwesenheit eines einzelnen Mannes im Klassenverband: *Man ist präsent im Schulzimmer, mehr als die ganze Frauengruppe, die einzelnen Frauen (Int_10: 00:12:27–33).* Seine numerische Argumentation „mehr als die ganze Frauengruppe“ zeigt die gesonderte Stellung von Männern im Klassenverband besonders gut auf. Man merkt, dass er sich zu diesem Thema bereits Gedanken gemacht. Die Privilegierung in der Berufsschule, genauer innerhalb der Klasse, wird aktiv wahrgenommen und reflektiert. In Zusammenarbeit mit den Lehrpersonen fügt er an, dass er schon das Gefühl hat, dass die Lehrpersonen ihn anders behandeln. Anders als bei der Beschreibung der sozialen Situationen, in denen er einfach eine gewisse Verwundung ausdrückt, jedoch nicht weiter auf sie eingeht, bezieht er die offensichtlich andersartige Behandlung von Seiten der Lehrpersonen wiederum auf sein überdurchschnittliches Interesse, indem er sagt: *Ich glaube schon, Lehrpersonen sind schon, behandeln einem schon anders. Also ich muss, ich muss sagen, ich war immer interessiert und habe auch immer, durch das, dass ich so interessiert bin, auch immer mitgemacht (Int_10: 00:11:59–12:11).* Person C bemerkt ebenfalls eine gesonderte Stellung der Männer innerhalb des Klassenverbandes und geht sogar so weit zu behaupten, diese sei nicht für alle männlichen Persönlichkeiten aushaltbar, man müsse schon besonders stark sein, um diese auszuhalten (Int_3: 00:20:14–22:06). Junge Männer in geschlechtsuntypi-

Privilegierung als Eigenleistung

schen Berufen gehen davon aus, dass sie ihre gesonderte Stellung oder ihre Privilegierung durch Eigenleistung erreicht haben. Diese Erkenntnis steht im Widerspruch zu den Ergebnissen aus Kapitel 6, wonach die Männer oftmals nicht nachvollziehen konnten, warum ihnen gewisse Aufgaben aufgrund des Geschlechts zugeteilt wurden. Diese Widersprüchlichkeit könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Argumentation der Männer in geschlechtsuntypischen Berufen sehr individuell und situativ ist. Immer wieder geraten sie in Situationen, in denen sie sich auf irgendeine Art und Weise rechtfertigen müssen. Dies tun sie dann zum Teil widersprüchlich situativ angepasst, was ihnen auch erlaubt, in verschiedenen Situationen anders zu reagieren. Das zeigt, dass sich die Wahrnehmung von Genderhierarchien und -zuschreibungen innerhalb von Räumen und Kontexten verändern kann (McDowell, 2004: 46).

Allgemein ist das Erklären der Privilegierung aufgrund der Eigenleistung eine weitere Form, die männliche Positionierung nicht auf eine strukturelle Ebene zu heben, sondern die Individualitätslogik beizubehalten. So werden typischerweise männliche Arbeitsweisen als Bereicherung und positive Erweiterung angesehen (Pullen & Simpson, 2009: 571), was Männer legitimiert, einen geschlechtsuntypischen Beruf auszuführen. Diese Arbeitsweisen werden dabei als Leistung des Individuums und nicht als Folge sozialer Prozesse betrachtet.

8 Männer brauchen andere Männer

In einem Umfeld, in dem die jungen Männer als arbeitende Personen regelmässig eine Seltenheit darstellen und somit permanent Klärungsbedarf bezüglich ihrer Position innerhalb des Berufes und ihrer Stellung als Mann innerhalb der Gesellschaft besteht, scheint es besonders wichtig zu sein, die Beziehung zu anderen Männern aufrecht erhalten zu können. Dabei sticht hervor, dass zwischen Männern, in Abgrenzung zu den Frauen, jeweils automatisch eine Verbindung zu bestehen scheint. Es ist für alle klar, dass Männer anders miteinander umgehen, über andere Themen und in einer anderen Art und Weise miteinander reden. In Folge davon ist es für Männer in geschlechtsuntypischen Berufen äusserst wichtig, nicht der Einzige zu sein.

8.1 Spezielle Verbindung unter Männern

In Kapitel 6.1 wurde bereits besprochen, dass über weite Strecken die Meinung vertreten ist, Männer hätten eine andere Arbeitsweise als Frauen. Sei das im Umgang mit Kund*innen, wo sie pragmatische oder geduldiger und ruhiger arbeiten, oder im Umgang mit Mitarbeitenden, wo sie scheinbar begabt sind und meistens beliebt sind. Obwohl die Männer jeweils betonen, wie wichtig ein geschlechterdurchmischtes Team ist und wie sehr sie die Zusammenarbeit schätzen, scheint die Zusammenarbeit mit anderen Männern einfacher und angenehmer zu sein. Dies führen sie auf die spezielle Beziehung untereinander zurück. Interviewpartner A fasst seine Erfahrungen am Arbeitsplatz zusammen: *Was mein Eindruck ist, ist dass das Verhältnis zwischen Frau und Frau eher komplizierter ist, \$, zwischen Mann und Frau geht es so, je nachdem und zwischen Mann und Mann habe ich die besten Erfahrungen gemacht (Int_1: 00:22:42–59)*. Er sagt direkt aus, dass die Zusammenarbeit mit Männern für ihn am einfachsten ist. Interviewpartner B erwähnt sogar, dass Männer das Klima in einem Arbeitsteam offensichtlich verbessern können. Bevor er bei seinem Arbeitgeber angefangen hatte: *vorher war es eben ein reines Frauenteam und dann war das mit dem Hintendurchreden und äh solche Sachen war viel mehr als jetzt und jetzt sind wir wie halt auch ein*

Team sozusagen, \$, und alle reden miteinander (Int_2: 00:26:47–27:02). Interessant bei dieser Aussage ist, wie sich Person B als Mann als konfliktlösende Person sieht, die das Klima innerhalb eines Teams prägend verändern beziehungsweise verbessern kann. In diesem Punkt wäre es spannend zu erfahren, was Frauen, die in Teams arbeiten, die sich mehrheitlich durch Frauen auszeichnen, dazu sagen würden.

Das Thema Umgangsformen mit Männern oder mit Frauen scheint die jungen Männer vor allem auch an der Berufsschule zu beschäftigen. Auffallend oft beziehen sie sich auf Beispiele in der Berufsschule. Ähnlich wie bei der Aussage zum Arbeitsplatz sieht Person B sich und auch andere Männer auch an der Berufsschule als beruhigend: *...und alle Männer, oder eigentlich fast alle Männer kamen zu uns in die Klasse und durch das entwickelt sich eine Dynamik, die halt auch gut ist für das Kollektiv, weil, also ich sehe es bei anderen Klassen, da gibt es überall so Zickereien und so „ueueueuä“ „das ist doof“ und „wieso machst, wieso hast du das gemacht“ und so weiter und bei uns wird da mal drübergeschaut, also, \$, es ist nicht so schlimm, wenn so etwas passiert, oder wenn irgendwie, es wird nicht so gewichtet irgendwie habe ich das Gefühl. \$. Also das ist jetzt meine Empfindung, ich weiss jetzt nicht, ob das richtig ist oder falsch, aber das ist meine Empfindung, \$, wie ich es, wie ich es sehe. Und ja. Ich glaube es lockert das Ganze etwas auf, \$\$ (Int_2: 00:16:16–17:01).* Auch wenn hier die Präsenz eines Mannes innerhalb einer Klasse mit mehrheitlich Frauen als Gewinn dargestellt wird, sind andere Voten im Gegenzug auch mit etwas Neid gespickt. Neid auf Kollegen, die in ihrer Klasse, die einen höheren Männeranteil aufweist, ein anderes Verhältnis haben und in den Augen der Interviewpartner oftmals auch mehr Spass haben. Die Situation als einer der einzigen Männer ist laut Person A: *natürlich schon anders, \$, so als, als Mann macht man ja eher mal, hat man eher die Tendenz zum mal einen Seich zu machen oder so, \$, das machst du, also das mache ich eigentlich da nicht, weil ich es nicht kann, \$, weil man einfach irgendwie so, die Kollegen an der Seite fehlen, ja, \$, das ist, das ist ein wenig so, \$ (Int_1: 00:07:49–08:10).* Er fügt dann weiter an, dass ihm vor allem Partner fehlen, um einen Blödsinn oder Spass zu machen (Int_1: 00:09:33–50). Diese spezielle Verbindung, die zwischen Männern zu herrschen scheint, wird vermisst.

Auch in Bezug auf die Gesprächsthemen erwähnen Interviewpartner, dass sie froh sind, wenn sie mit anderen Männern sprechen können: *Und dort habe ich schon gemerkt, ja es ist äh, äh, wäre, wäre „ah schon so anstrengend“ einfach du merkst, ja die Themen sind nicht die gleichen. Man möchte einmal über Fussball sprechen, über äh solche Sachen, die ich mit ihm voll das Bedürfnis äh befriedigen konnte eigentlich (Int_10: 00:13:23–38).* Auch Interviewpartner A würde sich darüber freuen, seine Erfahrungen jeweils mit Männern austauschen zu können: *Es ist okay, ich habe mich*

damit abgefunden, also. \$. Ja manchmal ist es halt schon, wenn ich vom Sport erzählen will, oder so was am Wochenende gewesen ist, wo wir Spiel gehabt haben und so, das ist schon ein bisschen, also es hört dir einfach niemand zu, weil es einfach niemand versteht oder so, \$. Ja aber grundsätzlich ist es nicht so, nicht so schlimm (Int_1: 00:17:17–38). Auffallend ist, dass sich beide in direkter Weise auf den Sport beziehen. Dies scheint ein Thema zu sein, das mit Frauen überhaupt nicht zur Sprache kommt.

8.2 Es ist wichtig, nicht der Einzige zu sein

Unabhängig von der Unterstützung aus dem Umfeld und den Vorteilen und Privilegien, die Männer in geschlechtsuntypischen Berufen erfahren, sind sie sich über die Wichtigkeit einig, nicht der einzige Mann zu sein. Auf die Berufsschule bezogen spricht Interviewpartner B von „Glück“, dass er nicht der einzige Mann in der Klasse ist: *Ahh, äh mega gut, \$, also wir sind wirklich, also wir haben das Glück dass wir ähm, drei, also am Anfang hatten wir mal fünf Männer, \$, für äh also wir waren eben wie die Männerklasse (Int_2:00:15:58–16:10).* Sein letzter Satz „wir waren eben die Männerklasse“ zeigt zudem, dass es eine gängige Praxis ist, alle Männer, die die Berufsschule eines geschlechtsuntypischen Berufes besuchen, gemeinsam in eine Klasse einzuteilen. Es scheint für Männer nicht zumutbar zu sein, alleine in einer Klasse zu sein. Interviewpartner I sagt: *Ganz normal, es war wirklich, ja, \$, durch das, dass ich nicht der Einzige war, war es, war es absolut normal. Ich denke, wenn ich der Einzige gewesen wäre, wäre es vielleicht schon ein bisschen spezieller gewesen, so, \$. Dann wäre ich mehr so der Hahn im Korb gewesen. Aber durch das, ja, es ist halt etwas alltägliches, \$, wenn mehrere Männer dort sind, \$\$ (Int_9: 00:06:19–39).* Erst durch die Anwesenheit anderer Männer wird die Berufsschule etwas Alltägliches und somit ertragbar. Ersichtlich wird, wie sich Männer auch im Beruf und an der Berufsschule vom weiblichen Geschlecht abgrenzen und die Vorstellung haben, etwas Anderes zu sein oder andere Umgangsformen und Gesprächsthemen haben.

Das Thema Männlichkeit scheint sehr präsent und für viele Situationen bestimmend zu sein. Ob diese Mechanismen und Prozesse nur beim Merkmal Geschlecht greift oder auch bei anderen Kategorien bemerkbar ist, bleibt unklar. Laut der Theorie greifen verschiedene Kategorien ineinander und eine Hierarchisierung findet auch aufgrund des Alters oder der Hautfarbe statt. Kein Gesprächspartner ging auf andere Kategorien ein, andere ordnende Merkmale sind nicht zur Sprache gekommen. Dies könnte entweder damit zusammenhängen, dass sie in anderen Kategorien nicht direkt von einer Andersartigkeit betroffen sind oder dass sie aufgrund des Themas des Interviews

Männer brauchen andere Männer

nicht darauf eingegangen sind. Auch der Umstand, dass als Mann in einem für Frauen typischen Beruf, vor allem das Geschlecht in Bezug auf Andersartigkeit im Vordergrund steht, könnte bei den Erzählungen der Interviewpartner einen Einfluss gehabt haben.

9 Schlussbetrachtung

Im letzten Kapitel werden die Ergebnisse nochmals zusammengefasst und in den Kontext der beschriebenen Konzepte gestellt. Im Anschluss daran reflektiere ich das Forschungsprojekt und zeige Möglichkeiten für weiterführende Forschung auf.

Anhand der Interviews wurde erforscht, wie Männer in verschiedenen Kontexten über Männlichkeit diskutieren. Dabei konnte ich zeigen, dass sich diese Vorstellungen je nach Umfeld verändern können. Männlichkeit wird am Arbeitsplatz und in der Berufsschule viel diskutiert und junge Männer in geschlechtsuntypischen Berufen werden in diesen Kontexten eher mit stereotypen Rollenbildern konfrontiert. Im Freundeskreis hingegen sind oftmals alternativere Vorstellungen von Männlichkeit möglich. Das Thema der Geschlechterrollen scheint bei vielen präsent zu sein, was auf das Alter zurückzuführen sein könnte. Die Jahre der Jugend sind oftmals mit Identitätssuche verbunden (Buchmann & Kriesi, 2012: 256). Viele diskutieren mit ihren Kolleg*innen, wie sie ihre Rolle in der Gesellschaft verstehen und wie sie sich in Zukunft sehen. Vor allem in Bezug auf ihren Kollegenkreis betonen die jungen Männer, dass die Geschlechterrollen nicht mehr im stereotypen Sinne verstanden werden und ihre Kolleg*innen die Rollen von Männern und Frauen auf einer Ebene versteht. Darum ist ihre geschlechtsuntypische Berufswahl unter ihren Kolleg*innen auch selten ein Thema. Vorbild sind oft die Eltern. Viele Interviewpartner erwähnen die Arbeitsaufteilung ihrer Eltern als prägend.

Raum und Geschlecht sind Kategorien, die sich gegenseitig beeinflussen (Massey, 1994: 186). In diesem Sinne zeigen Diskussionen von jungen Männern mit ihren Kolleg*innen und im Umfeld ihrer Familie auf, wie sich die Vorstellungen von Geschlechtern je nach Kontext verändern. Gleichzeitig beeinflussen sie mit der Wahl ihres Berufes den Arbeitsplatz als Raum, der bis anhin vorwiegend Frauen zugeteilt wurde. Durch das Ausführen des Berufes beeinflussen sie Vorstellungen und Zuschreibungen für Männern und verändern somit Ideen und Normen, ganz im Sinne von „doing gender“. Dass auch innerhalb der Kontexte andere Kategorien als nur der Raum Ein-

Schlussbetrachtung

fluss auf die Vorstellungen von Geschlecht haben, zeigt die Verschränkung der Kategorien und die Wichtigkeit des sozialen Kontextes. Durch die Aussagen in den Interviews wird klar, dass andere Kategorien wie das sozioökonomische Umfeld, der Bildungsstand oder das Alter mitwirken. Sie haben Einfluss darauf, inwiefern Personen sich mit dem Thema Geschlecht auseinandersetzen und wie Geschlecht konstruiert wird (Buchmann & Kriesi, 2012: 259).

In der Auseinandersetzung mit dem Thema Männlichkeit fällt auf, dass ein Spannungsfeld, das in den Interviews immer wieder auftaucht, die Frage nach der Auflösung der stereotypen Geschlechterrollen ist. Auf der einen Seite sind die jungen Männer in geschlechtsuntypischen Berufen der festen Überzeugung, dass es im Beruf, den sie ausführen, beide Geschlechter braucht. Dadurch verfestigen sie die Überzeugung, dass Männern eine andere Rolle zugewiesen wird als Frauen und sie eine andere Stellung innerhalb des Berufes haben. Sie sehen Männer und somit eine männliche Perspektive als Ergänzung im Arbeitsfeld. Gleichzeitig sprechen sie davon, dass stereotype Rollenbilder nicht mehr so stark vorhanden sind. Maihofer (2007: 283) bezeichnet dieses Phänomen als „paradoxe Gleichzeitigkeit“. Es findet gleichzeitig ein Wandel und eine Persistenz in Vorstellungen von Geschlechterrollen statt (Maihofer, 2007: 301). Obwohl die jungen Männer sich eine Auflösung oder Veränderung der stereotypen Geschlechterrollen wünschen, zeigen die Erzählungen aus ihrem Alltag, dass immer noch viele stereotype Vorstellungen vorhanden sind, denen sie entsprechen müssen oder wollen. Diese Gleichzeitigkeit lässt vorhandene Meinungen und Vorstellungen zum Thema Geschlechterrollen diffus erscheinen. Stereotype Rollen zu durchbrechen ist somit eine Herausforderung. Obwohl junge Männer in geschlechtsuntypischen Berufen mit ihrer Berufswahl zeigen, dass sie stereotype Geschlechterrollen durchbrechen können, macht die Analyse ihrer Aussagen deutlich, dass Vorstellungen und Zuschreibungen in Bezug auf Geschlecht sehr tief verankert sind und nicht nur mit einer Handlung aufgelöst werden können. Dass die Interviewpartner aber die Auflösung der Geschlechter erwähnen, zeigt, dass sie sich mit stereotypen Rollenbildern auseinandersetzen und sie sich verschiedenen Positionen bewusst sind. Allen Argumenten ist gemein, dass junge Männer immer von einer Geschlechterbinarität ausgehen, niemand erwähnt die Möglichkeit alternativer Geschlechter.

Geschlechter sind nicht nur vorhanden, sondern es sind gewisse Unterschiede in der Behandlung der Geschlechter auszumachen. Dies bemerken viele der interviewten Männer vor allem in ihrem Arbeitsalltag. Sie erwähnen erstaunt, dass ihnen aufgrund des Geschlechts eine höhere Position zugewiesen wird, diese aber auch mit mehr Erwartungen verbunden ist. Das zeigt sich zum Beispiel darin, dass Männer Arbeiten ausführen müssen, die von der Gesellschaft mit Männlichkeit verbunden werden, sie sich aber nicht immer für diese Arbeit qualifiziert fühlen. In der Berufs-

Schlussbetrachtung

schule wird öfters ihre Meinung gefragt und sie stehen mehr im Mittelpunkt. Den Prozess der Privilegierung nehmen sie aktiv wahr und sie verstehen nicht immer, warum genau diese Zuschreibungen passieren, beziehungsweise ist es ihnen nicht recht, wenn diese allein aufgrund des Geschlechtes geschehen. Aus diesem Grund argumentieren sie in vielen Fällen mit ihrer Eigenleistung. Ihre Persönlichkeit und ihre Fähigkeiten legitimieren die Privilegierung. Diese Argumentation für die Privilegierung geschieht in allen Kontexten auf individueller Ebene. Ein struktureller Aspekt wird in wenigen Fällen in Erwägung gezogen. Diese Annahme klammert systematische Dominanzverhältnisse aus. Dass die Privilegierung jedoch nicht nur auf die Eigenleistung zurückzuführen ist, zeigen bereits vorhandene Forschungsergebnisse in diesem Bereich. Diese Zuschreibungen im Beruf haben mitunter auch eine Auswirkung auf Hierarchien und Machtpositionen in einer gesellschaftlichen Ordnung und umgekehrt. Es scheint klar zu sein, welche Aufgaben Männer innerhalb der Gesellschaft übernehmen müssen. Hier kommen Ideen wie ein präsenter Vater, die Ernährerrolle, die Beschützerrolle oder der Mann in einer Leitungsfunktion zum Vorschein. Connell (2000: 100) erwähnt in diesem Zusammenhang die „patriarchale Dividende“, an der verschiedene Formen von Männlichkeiten teilhaben. Diese patriarchale Dividende lässt eben auch Männer in geschlechtsuntypischen Berufen, die nicht der hegemonialen Männlichkeit entsprechen, von der Vorherrschaft und Machtposition dieser Männlichkeitsform profitieren. Smith & Winchester (1998: 329) kamen zu einem ähnlichen Ergebnis, sie führten zum Beispiel aus, dass es vielen Männern in geschlechtsuntypischen Arbeitsumständen gelingt, die dominante Rolle aufrechtzuerhalten. Eine Argumentation auf individueller Stufe hilft also Männern in geschlechtsuntypischen Berufen, trotzdem eine hegemoniale Rolle einzunehmen. Sie versuchen ihre von der Norm abweichende Stellung als Männer in geschlechtsuntypischen Berufen durch individuelle Leistung zu überwinden. Zum einen gegenüber Frauen, aber auch gegenüber Männern, deren persönlichen Fähigkeiten nicht für eine Privilegierung gereicht haben.

Dabei sind sie auf eine männliche Komplizenschaft angewiesen. Das zeigt auch die Tatsache, dass sie betonen, wie wichtig es ist, andere Männer an ihrer Seite zu haben. Männer, die nicht der hegemonialen Männlichkeit entsprechen, haben anscheinend das Bedürfnis, sich zusammenzutun. Dabei wird eine spezielle Verbindung zwischen Männern erwähnt, die als natürlich gegeben verstanden wird. Diese Verbindung wird mit Verhaltensweisen, Umgangsformen oder Gesprächsthemen beschrieben, die Männern eigen sind. Die Vorstellung von Eigenschaften, Gesprächsthemen oder Verhaltensformen, die Männern gegeben sind, lässt sich mit dem „doing gender“-Konzept in Verbindung bringen. Durch soziale Praktiken werden Geschlechtern gewisse Eigenschaften zugewiesen, die im Anschluss daran als natürlich gegeben betrachtet werden. Damit diese Zuschreibungen reproduziert werden können, betonen die Interviewpartner, dass es besonders

wichtig ist, möglichst nicht der einzige Mann im Umfeld zu sein. Für Männer in geschlechtsuntypischen Berufen heisst das, dass viele betonen, wie wichtig geschlechterdurchmischte Teams sind oder dass erwähnt wird, dass sie froh sind, wenn andere Männer mit ihnen in der Klasse sind. Geschlecht scheint somit abhängig von anderen Personen des gleichen Geschlechtes zu sein. Das sozial konstruierte Geschlecht braucht Reproduktionspraktiken, um aufrechterhalten zu werden, was durch „männertypische“ Verhaltensweisen gemacht wird.

Die Ergebnisse meiner Forschung zeigen, dass sich der Blick auf gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge in einzelnen Phänomenen lohnt. Sie zeigt ähnliche Ergebnisse, wie sie sich in verwandten Forschungen gezeigt haben. Meinungen, Vorstellungen und Ideen können sich je nach Umfeld oder Kontext verändern und haben somit wiederum Einfluss auf Räume und Individuen. Diskussionen um Männlichkeiten heisst auch, Diskussionen um Vorstellungen von Stereotypen, um Zuschreibungen, um Machtpositionen und um Kontexte zu führen. Es ist wichtig, gefühlte Einzelergebnisse von jungen Männern in geschlechtsuntypischen Berufen in den grösseren gesellschaftlichen Zusammenhang zu setzen, um so auf grössere Prozesse hinzuweisen, aber auch Veränderungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Besonders deutlich wurde in meiner Arbeit, dass in Bezug auf die Rollenvorstellung eine Veränderung der Vorstellungen und Normen bei jungen Menschen spürbar ist, Geschlechterstereotype trotzdem immer noch sehr fest verankert sind. Um diese aufzuweichen ist eine stetig geführte Diskussion über Geschlechterrollen wichtig.

9.1 Kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Forschung

Wie bereits erwähnt, ist das Thema Männlichkeit sehr präsent. Die Interviewpartner scheinen sehr sensibilisiert auf das Thema zu sein. Fast alle liessen sich auf die Fragen ein und gaben differenzierte Antworten dazu. Das deutet darauf hin, dass sie sich immer wieder mit solchen Fragen auseinandersetzen müssen und dies auch tun.

In Bezug auf das vorliegende Forschungsprojekt hätte eine breitere Auswahl an Berufsfeldern differenziertere Ergebnisse liefern können. Gleichzeitig haben die Antworten der Interviewpartner gezeigt, dass das berufliche Umfeld und der arbeitsbedingte Tagesablauf ebenfalls Einfluss auf soziale Ordnungen und Machtverhältnisse haben.

Die Untersuchung in verschiedenen Kontexte zu unterteilen, ermöglicht es zum einen, die räumliche Komponente, die ohne Frage einen Einfluss hat, in die Überlegungen miteinzubeziehen, auf der anderen Seite hätten die Unterschiede der Kontexte etwas detaillierter untersucht werden können. Ich hätte zum Beispiel miteinbeziehen können, welche Personen in welchem Kontext in wel-

chem Verhältnis zueinanderstehen, um Machtverhältnisse miteinzubeziehen. Die Meinung von Eltern zum Beispiel spielt eine grosse Rolle oder auch das Klima am Arbeitsplatz könnte Einfluss auf die Wahrnehmung einer Person haben.

9.2 Weiterführende Forschung

Für weiterführende Forschungsarbeiten sehe ich Möglichkeiten in verschiedenen Richtungen. Die grosse Ambivalenz zwischen „Geschlecht spielt keine Rolle“ und geschlechtersegregierten Aufgaben am Arbeitsplatz, in der Schule oder im Privatbereich könnte weiter untersucht werden. Hier könnte es zum Beispiel von Interesse sein, eine Beobachtung durchzuführen, um die Rollenaufteilung aus einer anderen Perspektive zu beobachten.

In diesem Zusammenhang sehe ich grosses Potenzial in einer Untersuchung der Perspektive der Frauen, die in einem vor allem Frauen vorbehaltenem Beruf tätig sind. Wie gezeigt wurde, bleiben viele geschlechterbedingte Machtverhältnisse innerhalb des Arbeitsumfeldes bestehen. Wie Frauen den Arbeitsalltag erleben und welche Rolle ihnen bei männlichen Mitarbeitern zugeteilt wird, wäre interessant zu erfahren. Man könnte untersuchen, wie Frauen zur vorhandenen Privilegierung von Männern stehen und wie sie mit den Vorzügen der patriarchalen Dividende für Männer umgehen.

Andere Berufsfelder in die Analyse miteinzubeziehen wäre eine weitere Möglichkeit, die Forschung weiterzuführen. Vor allem Berufe im Schönheitsbereich, wie Nail-Artist oder die Kosmetikbranche, sind in keiner Statistik erfasst. Hier wäre es von Interesse, wie Männer, die in diesen Berufen arbeiten, Einfluss auf Schönheitsvorstellungen von Frauen haben.

Das Themenfeld bietet also eine Vielzahl an weiteren möglichen Forschungsfeldern. Der Zusammenhang zwischen Arbeit und Geschlecht konnte in dieser Arbeit nochmals deutlich gemacht werden. Geschlechterhierarchien in der Gesellschaft haben einen erheblichen Einfluss auf das Arbeitsumfeld und umgekehrt. Aus diesem Grund ist es wichtig, die Geschlechterordnung zu analysieren, um somit Möglichkeiten aufzuzeigen, wie eine ausgeglichene Stellung zwischen verschiedenen Geschlechtern erreicht werden kann.

Literaturverzeichnis

- Abraham, Martin & Arpagaus, Jürg. 2008. Wettbewerb, soziales Umfeld oder gezielte Lebensplanung? Determinanten der horizontalen Geschlechtersegregation auf dem Lehrstellenmarkt. *Soziale Welt* 59(3): 205–25.
- Arnold, Ronny. 2016. Spezialfall – Männer im Pflegeberuf. *Bildung-Schweiz*. <https://www.bildungschweiz.ch/weiterbildung/spezialfall-maenner-im-pflegeberuf.html> (Stand: o.A.) (Zugriff: 04.11.2016).
- B.S.S. Volkswirtschaftliche Beratung AG. 2014. *Fachkräftemangel in der Schweiz - Ein Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfeldern*. Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO). Basel: o.A.
- BFS, Bundesamt für Statistik . 2017. *Lernende: Basistabellen 2015/16*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personen-ausbildung.assetdetail.2242887.html> (Stand: 05.04.2017) (Zugriff:11.08.2017).
- BFS, Bundesamt für Statistik. 2017. *Lernende der beruflichen Grundbildung nach häufigsten Ausbildungsfeldern und Geschlecht*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personen-ausbildung/sekundarstufe-II/berufliche-grundbildung.assetdetail.2245912.html> (Stand: 05.04.2017) (Zugriff: 12.08.2017)
- Buchmann, Marlis & Kriesi, Irene. 2012. Geschlechtstypische Berufswahl: Begabungszuschreibungen, Aspirationen und Institutionen. In: Becker, Rolf & Solga, Heike (Hrsg.): *Soziologische Bildungsforschung. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Sonderheft 52 : 256–80.
- Connell, Catherine. 2010. Doing, Undoing, or Redoing Gender?: Learning from the Workplace Experiences of Transpeople. *Gender & Society* 24(1): 31–55.
- Connell, R. W. 1993. The big picture: Masculinities in recent world history. *Theory and Society* 22: 597–623.
- Connell, R. W. 1995. *Masculinities*. 1. Cambridge: Polity Press.
- Connell, Raewyn. 2005. *Masculinities*. 2. Cambridge: Polity Press.

- Connell, Raewyn & Messerschmidt, James. 2005. Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender & Society* 19(6): 829–59.
- Connell, Robert (Hrsg.). 2000. Die soziale Organisation von Männlichkeit. In: *Der gemachte Mann: Konstruktion und Krise der Männlichkeit*, S. 87–107. Opladen: Leske & Budrich.
- Cresswell, Tim. 2009. Discourse. In: Kitchin, Rob & Thrift, Nigel (Hrsg.): *International Encyclopedia of Human Geography*, 1., S. 211–214. Amsterdam: Elsevier.
- Cross, Simon & Bagilhole, Barbara. 2002. Girls' Jobs fo the Boys? Men , Masculinity and Non-Traditional Occupations. *Gender, Work and Organization* 9(2): 204–26.
- Deutsch, Francine M. 2007. Undoing Gender. *Gender & Society* 21(1): 106–27.
- Donzé, René. 2017. Männliche Vorbilder gesucht. In: *NZZ am Sonntag*, 25.07.2017, S. 13.
- Edley, Nigel und Wetherell, Margaret. 1997. Jockeying for position: The construction of masculine identities. *Discourse & Society* 8(2): 203–17.
- Fachkräfte Schweiz. 2016. *Fachkräfteinitiative: Mehr Fachkräfte dank Bildung*. Präsentation. <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/dokumentation/publikationen/berufsbildung.html> (Stand: 02.11.2016) (Zugriff: 21.08.2017).
- Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann. 2013. *Die beliebtesten Berufe von Mädchen und Jungen*. Kanton Zürich: Factsheet.
- Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann. 2017. *Berufswahl*. https://ffg.zh.ch/internet/justiz_inneres/ffg/de/bildung/berufswahl.html (Stand: 2017) (Zugriff: 14.08.2017)
- Fenstermaker, Sarah & West, Candace. 2002. *Doing Gender, Doing Difference. Inequality, Power, and Institutional Change*. New York: Routledge.
- Freire, Kathrin & Freymont, Christoph. BFS, Bundesamt für Statistik (Hrsg.) 2016. *Ein Portrait der Schweiz. Ergebnisse aus den Volkszählungen 2010-2014*. Neuchatel: o.A.
- Gildemeister, Regine. 2008. Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung. In: Becker, Rolf & Kortendiek, Beate (Hrsg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*, S. 137-45. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften,
- Helfferich, Cornelia. 2011. *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. 3. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jäger, Margarete & Jäger, Siegfried. 2007. *Deutungskämpfe, Theorie und Praxis Kritischer Diskursanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kelan, Elisabeth K. 2010. Gender logic and (Un)doing gender at work. *Gender, Work and Organization* 17(2): 174–94.

- Maihofer, Andrea. 2007. «Gender in Motion: Gesellschaftliche Transformationsprozesse - Umbrüche in den Geschlechterverhältnissen? Eine Problemskizze.» In: Grisard, Dominique, Häberlin, Jana, Kaiser, Anelis & Saxer, Sibylle (Hrsg.): *Gender in Motion. Die Konstruktion von Geschlecht in Raum und Erzählung*, S. 281–315. Frankfurt / Main: Campus Verlag GmbH.
- Maihofer, Andrea. 2010. *Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen*. <http://www.nfp60.ch/de/projekte/cluster-2-bildung-karriere/projekt-maihofer> (Stand: 2017) (Zugriff: 15.09.2017).
- Maihofer, Andrea, Bergmann, Manfred Max, Hupka-Brunner, Sandra, Wehner, Nina, Schwiter, Karin, Huber, Evéline & Kanji, Shireen. 2013. *Kontinuität und Wandel von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz*. Basel: Zusammenfassung der Projektergebnisse – Langversion.
- Maihofer, Andrea, Schwiter, Karin, & Wehner, Nina. 2012. Subtile Mechanismen beeinflussen die Berufswahl. *Panorama* 5: 22–23.
- Mansvelt, Juliana & Berg, Lawrence D. 2010. Writing qualitative Geographies, constructing meaningful geographical knowledges. In: Hay, Ian (Hrsg.): *Qualitative Research Methods in Human Geography*, S. 333–55. Oxford: OUP.
- Massey, Doreen. 1994. *Space, place and gender*. Cambridge: Polity Press.
- Mattisek, Annika. 2007. Diskursanalyse in der Humangeographie: State of the Art. *Geographische Zeitschrift* 95(1/2): 37–55.
- Mattisek, Annika, Pfaffenbach, Carmella & Reuber, Paul. 2013. *Methoden der empirischen Humangeographie*. Braunschweig: Bildungshaus Schulbuchverlage.
- Mattisek, Annika & Reuber, Paul. 2004. Die Diskursanalyse als Methode in der Geographie: Ansätze und Potentiale. *Geographische Zeitschrift* 92(4): 227–42.
- McDonald, James. 2013. Conforming to and resisting dominant gender norms: How male and female nursing students do and undo gender. *Gender, Work and Organization* 20(5): 561–79.
- McDowell, Linda. 1997. *Capital Culture. Gender at Work in the City*. Oxford, UK: Blackwell Publishing Ltd.
- McDowell, Linda. 2003. *Redundant Masculinities?* Oxford, UK: Blackwell Publishing Ltd.
- McDowell, Linda. 2004. Masculinity, Identity and Labour Market Change: Some Reflections on the Implications of Thinking Relationally About Difference and the Politics of Inclusion. *Geografiska Annaler, Series B: Human Geography* 86(1): 45–56.
- McDowell, Linda. 2016. Reflections on feminist economic geography: Talking to ourselves? *Environment and Planning A* 48(10): 2093–99.
- Meister, Franziska. 2013. Berufswahl mit Tunnelblick. In: *Die Wochenzeitung*, 19.09.2013, o.A.

- Messerschmidt, James W. 2009. «Doing Gender»: The Impact and Future of a Salient Sociological Concept. *Gender & Society* 23(1): 85–88.
- Müller, Monica. 2013. Lieber Mechanikerin als Hebamme. In: *Tages Anzeiger*, 25.02.2013, o.A.
- Nentwich, Julia C., Poppen, Wiebke, Schalin, Stefanie & Vogt, Franziska. 2013. The same and the other: male childcare workers managing identity dissonance. *International Review of Sociology/Revue Internationale de Sociologie* 23(2): 326–45.
- Nentwich, Julia, Vogt, Franziska, Poppen, Wiebke & Schalin, Stefanie. 2010. *Puppenstuben, Bauecken und Waldtage: (Un)doing gender in Kinderkrippen*. Universität St.Gallen: Projektbeschrieb.
- Popp, Ulrike. 2008. Jugendhilfe und Schule. Handbuch für eine gelingende Kooperation. In: Henschel, Angelika, Krüger, Rolf, Schmitt, Christoph & Stange, Waldemar (Hrsg.): *Jugendhilfe und Schule*, S. 381–93. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Pullen, Alison & Simpson, Ruth. 2009. Managing difference in feminized work: Men, otherness and social practice. *Human Relations* 62(4): 561–87.
- Risman, Barbara J. 2009. From Doing To Undoing: Gender as We Know It. *Gender & Society* 23(1): 81–84.
- Schwiter, Karin, Hupka-Brunner, Sandra, Wehner, Nina, Huber, Evéline, Kanji, Shireen, Maihofer, Andrea & Bergmann, Manfred Max. 2014. Warum sind Pflegefachmänner und Elektrikerinnen nach wie vor selten? Geschlechtersegregation in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz. *Swiss Journal of Sociology* 40(3): 401–28.
- Schwiter, Karin. 2015. Auf dem Weg in den Arbeitsmarkt. Junge Erwachsene im Spannungsfeld zwischen Individualität und Geschlechternormen. In: Micus-Loos, Christiane & Plößer, Melanie (Hrsg.): *Des eigenen Glückes Schmied_in!?*, S. 61–75. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Schwiter, Karin, Wehner, Nina, Maihofer, Andrea & Huber, Evéline. 2011. Zur Hartnäckigkeit geschlechtssegregierter Ausbildungs- und Berufsverläufe. *Femina Politica* 14(2): 20–32.
- Simpson, Ruth. 2004. Masculinity at work: The experiences of men in female dominated occupations. *Work, employment and society* 18(2): 349–68.
- Smith, Glendon D. & Winchester, Hilary P. M. 1998. Negotiating space: alternative masculinities at the work/home boundary. *Australian Geographer* 29(3): 327–39.
- Smith, Louisa. 2013. Trading in gender for women in trades: embodying hegemonic masculinity, femininity and being a gender hotrod. *Construction Management and Economics* 31(8): 861–73.

- Sobiraj, Sonja, Korek, Sabine, Weseler, Daniela & Tanner, Grit. 2010. Männer in geschlechtsuntypischen Berufen: Stand der Forschung und Herausforderungen für die Zukunft. In: Rigotti, Thomas, Korek, Sabine & Otto, Kathleen (Hrsg.): *Gesund mit und ohne Arbeit*, S. 133–46. Lengerich: Pabst Science Publishers.
- SRF, Schweizer Radio und Fernsehen. o. A.a *Berufswahl*. <http://www.srf.ch/sendungen/myschool/themen/berufswelt> (Stand: o.A.) (Zugriff: 14.08.2017a).
- SRF, Schweizer Radio und Fernsehen. o. A.b *Mini Lehr und ich - 3. Staffel*. <http://www.srf.ch/sendungen/myschool/mini-lehr-und-ich-3-staffel> (Stand: o.A.) (Zugriff: 14.08.2017b)
- Tennhoff, Wiebke, Nentwich, Julia C. & Vogt, Franziska. 2015. Doing gender and professionalism: Exploring the intersectionalities of gender and professionalization in early childhood education. *European Early Childhood Education Research Journal* 23(3): 340–50.
- Tobler, Thomas. 2014. Umstrittene Kita-Praktika. In: *zentralplus. Das Onlinemagazin für Luzern und Zug*. <https://www.zentralplus.ch/de/news/gesellschaft/1636996/Umstrittene-Kita-Praktika.htm> (Stand: o.A.) (Zugriff: 21.08.2017)
- Valentine, Gill. 2007. Theorizing and Researching Intersectionality: A Challenge for Feminist Geography. *The Professional Geographer* 59(1): 10–21.
- Waite, Gordon. 2010. Doing Foucauldian Discourse Analysis - Revealing Social Realities. In: Hay, Ian (Hrsg.): *Qualitative Research Methods in Human Geography*, S. 218–40. Oxford: OUP.
- Wastl-Walter, Doris. 2010. *Gender Geographien. Geschlecht und Raum als soziale Konstruktionen*. Stuttgart: Franz Steiner Verlag.
- Weber, Bernhard. 2017. Ständig im Fluss: Der Schweizer Arbeitsmarkt. *Die Volkswirtschaft. Plattform für Wirtschaftspolitik* 90(4): 11–14.
- Wedgwood, Nikki & Connell, RW. 2008. Männlichkeitsforschung: Männer und Männlichkeiten im internationalen Forschungskontext. In: Becker, Rolf & Kortendiek, Beate (Hrsg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*, S. 116–25. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wehner, Nina, Schwiter, Karin, Hupka-Brunner, Sandra & Huber, Evéline. 2013. Wer aus der Geschlechterreihe tanzt, ist oft ein Talent. *HR-Praxis - die Fachzeitschrift für HR-Verantwortliche in der Schweiz* (9): 40–41.
- Wehner, Nina, Schwiter, Karin, Hupka-Brunner, Sandra & Maihofer, Andrea. 2015. *Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz. Ergebnisse aus einer Mixed-Methods-Studie*. In: Faulstich-Wieland, Hannelore (Hrsg.): *Berufsorientierung und Geschlecht*, S. 23–28. Weinheim: Beltz Juventa.
- West, Candace & Zimmerman, Don H. 1987. Doing Gender. *Gender and Society* 1(2): 125–51.

Literaturverzeichnis

- West, Candace und Zimmerman Don H. 2009. Accounting for doing gender. *Gender & Society* 23(1): 112–22.
- Wetherell, Margaret & Edley, Nigel. 1999. Negotiating Hegemonic Masculinity: Imaginary Positions and Psycho-Discursive Practices. *Feminism & Psychology* 9(3): 335–56.
- Wetterer, Angelika. 2002. *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion - «Gender at Work» in theoretischer und historischer Perspektive*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

Persönliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst und die den verwendeten Quellen wörtlich oder inhaltliche entnommene Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Zürich, 25. September 2017

Mariana Keller

Anhang

Interviewleitfaden

Einstieg:

Ich interessiere mich dafür, wie junge Männer, die in geschlechtsuntypischen Berufen tätig sind, mit Männlichkeit umgehen und wie diese in verschiedenen Kontexten zum Thema wird. Sie arbeiten als Können Sie mir erzählen wie es dazu gekommen ist, dass Sie diesen Beruf gewählt haben?

Welche Gedanken haben Sie sich bei der Berufswahl zum Thema Geschlecht gemacht?

Familie:

Wie ist in der Familie über Ihre Berufswahl in der Familie gesprochen worden?

Welche Vorstellungen von Männlichkeit waren in ihrer Familie ein Thema?

Können Sie mir erzählen, wie Sie in Ihrer Familie heute über Ihre berufliche Tätigkeit sprechen?

Über welche Aufgabenbereiche sprechen Sie mit Ihrer Familie?

Welche Aufgabenbereiche werden in ihrer Familie eher nicht thematisiert?

Berufsschule:

In Ihrem Beruf werden überwiegend Frauen ausgebildet. Inwiefern ist das Mann sein für Sie ein Thema in der Berufsschule?

Wie werden Sie als Mann von Ihren Mitschülerinnen und Mitschülern behandelt?

Wie reagieren neue Lehrpersonen auf Männer in der Klasse?

Anhang

Welche Vorteile erkennen Sie im Schulalltag, die aufgrund Ihres Geschlechts entstehen?

Welche Nachteile erkennen Sie im Schulalltag als Mann?

Welche Eigenschaften gelten in der Berufsschule als typisch für Männer?

Wie denken Sie über diese Vorstellungen?

Arbeitsplatz

Sie arbeiten in einem statistisch gesehen für Männer untypischen Beruf. Inwiefern ist es am Arbeitsplatz ein Thema, dass Sie ein Mann sind?

In welchen Situationen ist Ihr Geschlecht mit Arbeitskolleginnen und -kollegen ein Thema?

Inwiefern ist Ihr Geschlecht in Kontakt mit Kundinnen und Kunden ein Thema?

Über welche Themen diskutieren Sie am Arbeitsplatz?

Welche Ihrer Persönlichkeitseigenschaften passen besonders zu Ihrem Beruf?

Wie ändern Sie Ihr Verhalten je nachdem, ob Sie am Arbeitsplatz sind oder nicht?

Mit welchen Vorstellungen von Männlichkeit sind Sie am Arbeitsplatz konfrontiert?

Welche Aufgaben Ihres Berufes gelten als männlich?

Welche Aufgaben Ihres Berufes gelten als weiblich?

Welche Auswirkungen haben diese Zuschreibungen in Ihrem Arbeitsalltag?

Wie werden anfallende Arbeiten unter Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen aufgeteilt?

Welche Arbeiten gibt es, bei denen Sie das Gefühl haben, dass Sie sie aufgrund Ihres Geschlechts übertragen werden?

Welche Arbeiten gibt es, die sie als Mann nicht zugeteilt kriegen?

Kollegen und Kolleginnen:

Wie haben Ihre Kollegen und Kolleginnen auf Ihre Berufswahl reagiert?

Inwiefern ist ihr jetziger Beruf unter Kolleginnen und Kollegen ein Thema?

Über welche Themen unterhalten Sie sich mit Ihren Freundinnen und Freunden bezüglich Ihres Arbeitsalltags?

Anhang

Inwiefern unterscheiden sich Ihre Erfahrungen in einem geschlechtsuntypischen Beruf mit denen Ihrer Freundinnen und Freunden in sogenannten geschlechtstypischen Berufen?

Mit welchen Vorstellungen von Männlichkeit werden Sie in Ihrem Kollegenkreis konfrontiert?

Gedanken zu Männlichkeit und Beruf

Im letzten Teil möchte ich gerne noch mit Ihnen rückblickend über Ihre Erfahrungen mit Männlichkeit in Ihrem Beruf sprechen.

Welche Reaktionen erfahren Sie, wenn Sie fremden Menschen von Ihrem Beruf erzählen?

Inwiefern passen Sie ihre Erzählungen aus dem Beruf dem Umfeld an?

In welchen Momenten fühlen Sie sich besonders männlich?

In welchen Momenten fühlen Sie sich nicht männlich?

Schluss:

Jetzt haben wir einige Situationen besprochen. Welche Situationen gibt es sonst noch, in denen Sie aufgrund ihres Berufes Männlichkeit zum Thema wird, die wir noch nicht angeschnitten haben?

Was kommt Ihnen bezüglich dieser Thematik sonst noch in den Sinn, das wir nicht besprochen haben?

Aufrechterhaltungsfragen:

Wie war das für Sie?

Wie fühlen Sie sich in solchen Situationen?

Wie war Männlichkeit in dieser Situation ein Thema?

Was denken Sie in diesen Gesprächen jeweils?

Welche anderen Aspekte kommen Ihnen noch in den Sinn?

Wie muss ich das verstehen?

Haben Sie weitere Vorstellungen bezüglich ...?

Was meinen Sie mit...?

Kurzfragen:

Anhang

In welchem Beruf sind Sie tätig?

Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie in diesem Beruf?

Wie ist das Geschlechterverhältnis bei Ihnen am Arbeitsplatz?

Was ist Ihr höchster Abschluss?

Wie viele Männer gab es in ihrer Berufsschulklasse?