



**University of
Zurich**^{UZH}

Der Wandel der beruflichen Geschlechtersegregation in der Schweiz: Wie junge Erwachsene in geschlechteruntypischen Berufen ihren Berufsweg und -alltag erleben

GEO 511 Master's Thesis

Author

Andrea Müller
15-734-528

Supervised by

Prof. Dr. Karin Schwiter

Faculty representative

Prof. Dr. Karin Schwiter

30.01.2023

Department of Geography, University of Zurich



**Universität
Zürich^{UZH}**

Geographisches Institut

Der Wandel der beruflichen Geschlechtersegregation in der Schweiz

Wie junge Erwachsene in geschlechteruntypischen
Berufen ihren Berufsweg und -alltag erleben

GEO 511 Masterarbeit
31. Januar 2023

Eingereicht durch
Andrea Müller, 15-734-528, andrea.mueller6@uzh.ch

Betreut durch
Dr. Karin Schwiter, karin.schwiter@geo.uzh.ch

Geographisches Institut Universität Zürich

Abstract

Die berufliche Geschlechtersegregation ist in der Schweiz besonders ausgeprägt und hat verschiedene negative Auswirkungen auf die geschlechtliche Gleichstellung. Sie führt unter anderem zu Lohnungleichheiten zwischen den Geschlechtern, reproduziert stereotype Bilder von Männern und Frauen und bewirkt eine Unterbewertung der Qualifikationen von Frauen. Bisherige Forschung hat versucht, der Hartnäckigkeit der Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt auf den Grund zu gehen, hat treibende Faktoren identifiziert sowie bestimmte Massnahmen ausgearbeitet, welche diese vermindern könnten. Jedoch zeigen Statistiken, dass noch immer ein Grossteil der meistbesetzten Berufe von einem der beiden Geschlechter dominiert wird. In Ergänzung zu diesen quantitativen Analysen braucht es qualitative Forschung, welche die Hintergründe, Überlegungen und Einflüsse, aufgrund welcher Jugendliche ihre Berufswahl fällen, vertieft beleuchten kann. Um die Argumentationsmuster heutiger junger Erwachsener in geschlechteruntypischen Berufen zu erforschen, habe ich 12 teilnarrative Leitfadeninterviews durchgeführt und diese mittels einer Narrationsanalyse ausgewertet. Die Veränderungen der letzten Jahre zu dokumentieren, wurde durch einen Vergleich der herausgearbeiteten Muster mit einer ähnlichen Studie von 2011, durchgeführt von Schwiter et al., ermöglicht. Dieser zeigte, dass besonders für Frauen Eltern oder andere Identifikationsfiguren noch immer eine zentrale Rolle für ihre geschlechteruntypische Berufswahl spielen. Die Vereinbarkeit ihres untypischen Berufs mit einer Familie wird von den Interviewpartnerinnen im Gegensatz zur früheren Befragung jedoch viel besser eingeschätzt, was vermutlich auf die verbesserten Teilzeitangebote in männertypischen Berufsfelder zurückzuführen ist. Bei den befragten Männern sieht dies hingegen etwas anders aus. Da sie sich als der Ernährer ihrer zukünftigen Familie sehen, stellen für sie die tiefen Löhne in frauentypischen Berufen nach wie vor ein Vereinbarkeitsproblem dar. Zuletzt zeigte sich, dass sich viele der Befragten noch immer als Aussenseiter*innen in ihren Berufen fühlen, weshalb einige auch einen Berufswechsel in Erwägung ziehen, was schlussendlich die berufliche Segregation reproduzieren würde.

Danksagung

Während meines Forschungsprojekts und der Entstehung dieser Arbeit haben mich verschiedene Personen auf unterschiedlicher Weise unterstützt und motiviert. Ich möchte mich an dieser Stelle herzlich bei ihnen bedanken.

Ein spezieller Danke gebührt meiner Betreuerin Dr. Karin Schwiter. Sie stand mir mit spannenden Inputs, hilfreichen Ratschläge, konstruktiver Kritik sowie produktiven Anmerkungen und Verbesserungsvorschlägen immer zur Seite. Zudem möchte ich ihr ein herzliches Dankeschön für das Interesse und die Zeit, welche sie für meine Arbeit aufgebracht hat, aussprechen.

Auch meine Interviewpartner*innen haben einen besonderen Dank verdient. Einerseits für die Offenheit und Bereitschaft, ihre Erfahrungen und Gedanken mit mir zu teilen, andererseits für ihr Vertrauen und die Zeit, die sie für die Befragung aufgewendet haben. Ohne sie hätte diese Arbeit nicht entstehen können.

Ebenfalls möchte ich mich bei meiner Familie und bei meinen Freund*innen bedanken, welche mich durch ermutigende Worten und konstruktive Inputs unterstützt haben.

Andrea Müller

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1. Forschungskontext	2
1.2. Forschungslücke und Fragestellung.....	3
1.3. Geschlechterbegriff	4
1.4. Aufbau der Arbeit.....	4
2. Stand der Forschung	5
Wie lässt sich die Geschlechtersegregation in der Berufswelt erklären?.....	7
Warum ist die Geschlechtersegregation der Berufswelt problematisch?.....	10
Wer wählt einen geschlechtsuntypischen Weg?.....	11
Wie geht es Arbeitskräften in geschlechtsuntypischen Berufen?.....	12
Welche Veränderungen zeigen sich in der Arbeitswelt?.....	13
3. Theoretischer Hintergrund	15
4. Forschungsprozess und Methoden.....	20
4.1. Untersuchungsgruppe und Rekrutierung.....	20
4.2. Datenerhebung.....	22
4.2.1. Leitfaden.....	23
4.2.2. Interviews.....	24
4.3. Datenverarbeitung.....	24
4.4. Datenauswertung	25
5. Der Einfluss der Eltern	27
5.1. Einfluss der Eltern auf Frauen in männertypischen Berufen	27
5.2. Einfluss der Eltern auf Männer in frauentypischen Berufen	31
6. Vereinbarkeit von Erwerbs- & Familienarbeit	38
6.1. Einschätzungen zur Vereinbarkeit in männertypischen Berufen.....	38
6.2. Einschätzungen zur Vereinbarkeit in frauentypischen Berufen	44
7. Betriebliche & berufliche Mobilität	51
7.1. Betriebliche Mobilität	51
7.2. Berufliche Mobilität.....	55

8. Schlussfolgerungen	63
Literaturverzeichnis	67
Anhang: Interviewleitfaden.....	72
Anhang: Persönliche Erklärung.....	75

Abbildungs- & Tabellenverzeichnis:

Abbildungen:

Abbildung 1: Lernende der beruflichen Grundbildung nach häufigsten Ausbildungsfeldern und Geschlecht (Bundesamt für Statistik, 2022)	2
--	---

Tabellen:

Tabelle 1: Übersicht der Berufe meiner Befragten.....	22
Tabelle 2: Übersicht der analysierten Interviewtranskripte.....	26

1. Einleitung

Wenn wir an einer Baustelle vorbeilaufen, sehen wir meist ausschliesslich Männer bei der Arbeit. Sind wir jedoch im Spital, ist die Wahrscheinlichkeit, dass wir von männlichem Pflegepersonal betreut werden, verschwindend klein. Eine solche berufliche Aufteilung der Geschlechter macht für die meisten Personen Sinn: Männer werden als körperlich leistungsfähiger und Frauen als fürsorglicher und sozialer wahrgenommen. Noch immer hinterfragen viele diese geschlechtlichen Stereotypen nicht, selbst wenn sie bei genauerer Betrachtung auch Widersprüche beinhalten. So hat beispielsweise noch kaum jemand argumentiert, dass die Anstellung als Krankenschwester, welche auch eine hohe körperliche Belastung mit sich bringt, zu streng für eine Frau sei, während dieses Argument im Baugewerbe wiederholt auftaucht. Zu dieser Thematik beschreibt die amerikanische Philosophin Judith Butler in ihrem Werk *Undoing Gender*, wie Geschlechterrollen nicht biologisch bedingt sind, sondern vielmehr sozial konstruiert (2004). Unsere Vorstellungen von was typisch männlich und was typisch weiblich ist, sind demnach von der Gesellschaft produzierte Konstrukte. Diese werden stets reproduziert, so dass sie sich tief in unserer Lebensweise verankern und uns als natürlich erscheinen.

In unserem Alltag sind wir ständig mit solchen stereotypen Geschlechterbildern konfrontiert. Die Gesellschaft erwartet von Frauen und Männern unterschiedliche Interessen, andere Weisen wie sie sich kleiden oder sprechen und die Übernahme anderer Aufgaben im Familienalltag. Wie oben beschrieben, haben solche Stereotypen auch Einfluss darauf, welchen Beruf wir erlernen. In der Schweiz ist die berufliche Geschlechtertrennung besonders ausgeprägt und nur ein sehr kleiner Anteil der jungen Erwachsenen wählt einen geschlechteruntypischen Ausbildungs- und Berufsweg. Dies wird auch durch die untenstehende Grafik aus dem Jahr 2022 verbildlicht, die darstellt, welche Berufslehren weibliche und männliche Jugendliche wählen. In sieben der fünfzehn Kategorien weisen die langen grünen Balken, gefolgt von sehr kurzen violetten Balken auf einen grossen Männeranteil und einen Frauenmangel hin. Dem gegenüber machen die Frauen (violette Balken) den Grossteil der Lernenden in der Krankenpflege und der Sozialarbeit aus. Die restlichen Berufe scheinen hier einen mehr oder weniger ausgeglichenen Geschlechteranteil zu verzeichnen, wobei bedacht werden muss, dass es auch innerhalb dieser Ausbildungsfelder viele segregierte Branchen gibt, welche in dieser Abbildung nicht ersichtlich sind.

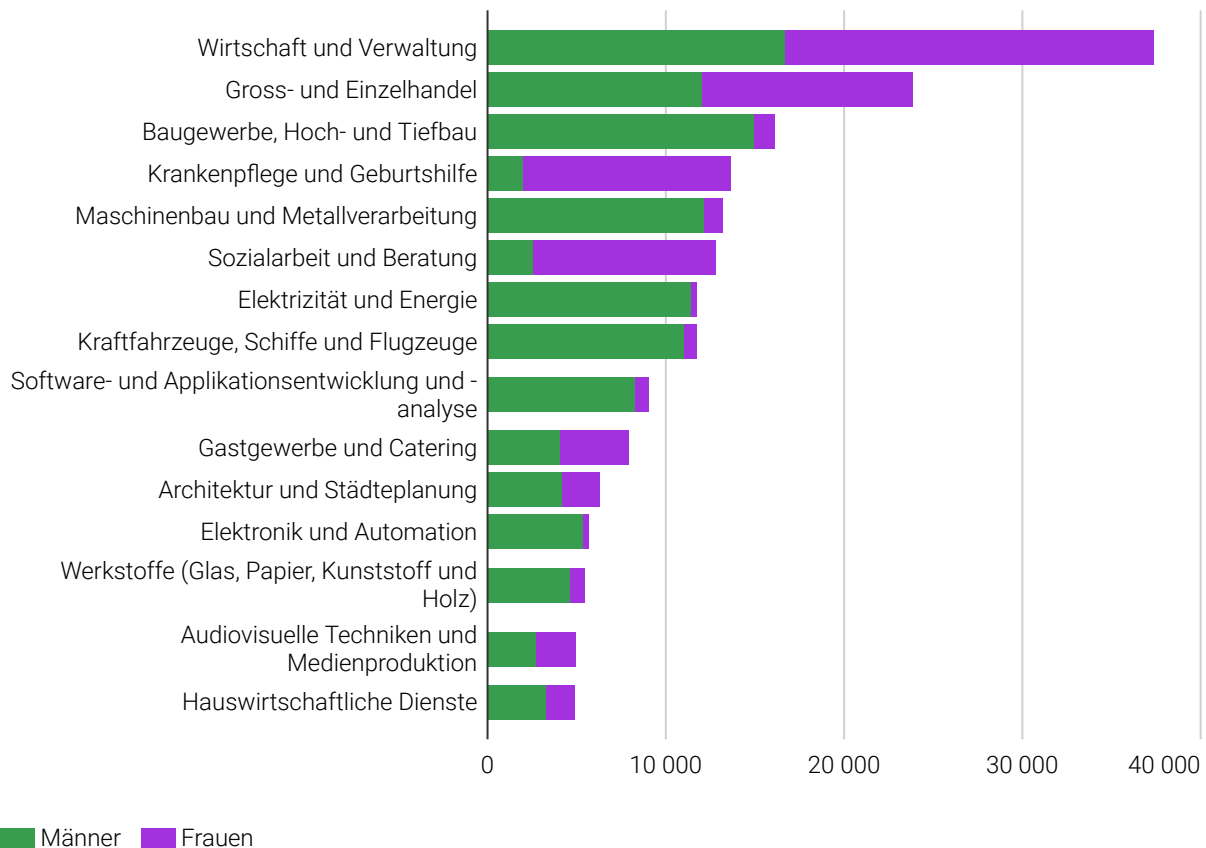


Abbildung 1: Lernende der beruflichen Grundbildung nach häufigsten Ausbildungsfeldern und Geschlecht (Bundesamt für Statistik, 2022)

1.1. Forschungskontext

Eine solche Trennung der Geschlechter in gewissen Berufen ist problematisch, da sie in engem Zusammenhang mit der systematischen Benachteiligung von Frauen steht. Zudem hält sie sich sehr hartnäckig und ist schwer zu beheben. Um die Gleichstellungspolitik in der Schweiz voranzutreiben, gibt es eine Reihe von Massnahmen, die bereits in Kraft gesetzt wurden. Es zeigt sich jedoch, dass diese Bemühungen zur Minderung der beruflichen Geschlechtersegregation bisher nicht den gewünschten Erfolg brachten. Obwohl einige der Ideen verheissungsvoll sind, wurden sie bisher selten angewandt oder erreichten keine genügend grosse Reichweite, um massgebende Veränderungen herbeizuführen (Fuchs, 2018, S. 12). Sinnbildlich für eine solche Massnahme ist der Zukunftstag, der bis 2010 noch Tochtertag genannt wurde. Dieser wurde 2001 initiiert, um geschlechterstereotype Vorstellungen über verschiedene Berufe abzuschwächen und Einblicke in geschlechteruntypische Arbeitsfelder zu vermitteln. Seit 2005 wird dieser vom Bund finanziell unterstützt und im Jahr 2010 wurde das Konzept angepasst, sodass nun auch Jungen einbezogen werden (Rabhi-Sidler, Müller and Lanfranconi, 2017). Auf der Website des

Zukunftstags kann folgende Beschreibung gefunden werden: „Es geht nicht darum, einen Wunschberuf näher kennenzulernen, sondern Berufe zu erkunden, die [die Schüler*innen] für sich noch nicht in Betracht ziehen. [...] Mädchen und Jungen bekommen Mut und Selbstvertrauen, ihre Zukunft losgelöst von starren Geschlechterbildern an die Hand zu nehmen“ (*Nationaler Zukunftstag*, no date). Obwohl hier der Genderaspekt stark herausgestrichen wird, geriet dieser in der Umsetzung an Schweizer Schulen immer mehr in den Hintergrund, so dass er oft einfach als gewöhnlicher Schnuppertag verwendet wird (Stern *et al.*, 2015). Auf diese Weise trägt der Zukunftstag nicht mehr dazu bei, die berufliche Segregation zu vermindern.

In diesem Kontext stellt sich die Frage, ob denn andere Massnahmen in der Lage waren, eine Veränderung herbeizurufen und junge Erwachsene so eher auch geschlechteruntypische Berufe erwägen. Zudem hat sich die Arbeitswelt in den letzten Jahren auch allgemein sehr verändert. So brachte beispielsweise die Digitalisierung viele Veränderungen und die Flexibilisierung von Arbeit wurde ein immer prominenteres Thema (Spreitzer, Cameron and Garrett, 2017; Balsmeier and Woerter, 2019).

1.2. Forschungslücke und Fragestellung

Da sich die geschlechtliche Segregation in der Berufswelt als persistent erweist und sich bisher nur ein kleiner Anteil der jungen Erwachsenen entscheidet, in geschlechteruntypische Arbeitsfelder zu gehen, ist es von grossen Interesse herauszufinden, was diese wenigen Personen dazu bringt, einen solchen Weg trotz der vielen Barrieren und Schwierigkeiten zu verfolgen. Dem wollten Schwiter *et al.* bereits 2011 auf die Spur gehen, als sie unter anderem Interviews mit in geschlechteruntypischen Berufen arbeitenden Personen machten, wobei sie deren Bildungs- und Berufsverläufe umfassend erfragten. Angesichts der oben erwähnten Massnahmen und Veränderungen stellte ich mir die Frage, ob sich in der Motivation, in den Überlegungen und schlussendlich in den Erfahrungen solcher Personen innerhalb der letzten zehn Jahre etwas verändert hat. Aus diesem Grund entschloss ich mich, eine solche Befragung anhand von Interviews mit jungen Erwachsenen zu wiederholen. Meine leitende Forschungsfrage war dabei die Folgende: Wie erleben junge Erwachsene ihre Ausbildungswege und ihren Berufsalltag in geschlechteruntypischen Berufen heute? Hinzu kamen unterstützende Unterfragen: Welchen Herausforderungen sind sie während der Ausbildung und im Beruf begegnet? Welche Erfahrungen haben sie mit ihrem geschlechteruntypischen Berufsweg gemacht? Welche Rolle haben Bezugspersonen, wie beispielsweise Lehrpersonen, Eltern, Freund*innen oder Berufsberatende auf ihrem geschlechteruntypischen Berufsweg gespielt? Um diese Fragen beantworten zu können, fragte ich meine Proband*innen nach ihrer Kindheit, Schulzeit, Berufswahl, ihrer momentanen

Situation und ihrer Zukunft. Um die Erzählungen einordnen zu können und mögliche Veränderungen in den Erfahrungen identifizieren zu können, habe ich zudem die Interviews von Schwiter et al. analysiert und mit meinen verglichen.

1.3. Geschlechterbegriff

An diesem Punkt gilt es anzumerken, dass ich Geschlecht, also die Unterscheidung zwischen Männern und Frauen, als gesellschaftlich konstruiert verstehe. Damit möchte ich anerkennen, dass die binäre Kategorisierung von Menschen nach Geschlecht nicht fähig ist, die Vielfalt der Identitäten aller Personen einzufangen. Jedoch ist die Aufteilung in zwei Geschlechter in unserer Gesellschaft noch immer so stark verankert, dass sie nicht ignoriert werden kann, besonders dann nicht, wenn die Mechanismen der geschlechtlichen Segregation und die Benachteiligung von Frauen erforscht werden sollen. Aus diesem Grund wird in dieser Arbeit stets von zwei Geschlechtern – Frauen und Männern – gesprochen.

1.4. Aufbau der Arbeit

Für die erfolgreiche Erforschung der oben beschriebenen Fragestellung wurde ein passender Forschungsprozess ausgewählt. In Kapitel 2 wird der Stand der Forschung zur geschlechtlichen Segregation beschrieben und es werden einige in der Einleitung angesprochene Themen und Konzepte noch einmal aufgegriffen und genauer ausgeführt. Dies fasst die Grundlage meines Wissens zusammen, auf welchem ich mein Forschungsprojekt aufbaute. Im darauffolgenden Kapitel 3 soll die Performativitätstheorie von Butler erläutert werden und in Bezug zu meiner Forschung gesetzt werden. In Kapitel 4 wird mein Vorgehen sowie die von mir angewandten Methoden zur Forschung beschrieben, damit mein Forschungsprozess nachvollziehbar wird. Anschliessend folgen Kapitel 5, 6, und 7, welche je ein Resultatkapitel darstellen und die relevantesten Ergebnisse meiner Arbeit detailliert präsentieren und diskutieren. In Kapitel 8 werden letztlich meine Schlussfolgerungen beschrieben.

2. Stand der Forschung

Ein Teil der Geschlechterforschung, welcher sehr essenziell für diese Arbeit ist, untersucht die Hintergründe und dominierenden Entscheidungsfaktoren der geschlechtertypischen und -untypischen Berufswahl von Jugendlichen. Eine Reihe von Studien konnte bereits Faktoren ausfindig machen, die für die Hartnäckigkeit der beruflichen Geschlechtssegregation verantwortlich sind, oder aber welche Personen darin bestärken, trotz der vielen Hindernissen eine geschlechteruntypische Karriere zu verfolgen. Ein Überblick dessen soll in diesem Kapitel präsentiert werden, wobei die Situation in der Schweiz besonders detailliert aufgezeigt werden soll. In fast allen Gesellschaften werden Menschen in die Kategorien Frauen und Männer eingeteilt, was während ihres Lebens eine der zentralsten Dimensionen ihrer Identität beschreibt. Neben stereotypisierten Geschlechterrollen innerhalb der Familie sowie unterschiedlichen, geschlechterspezifischen Verhaltensweisen, welche von der Gesellschaft vorgegeben werden, werden auch Berufe in typisch weiblich und typisch männlich eingeteilt. Dabei kann jedoch die Zuschreibung einer Tätigkeiten zu einem Geschlecht je nach Kultur variieren oder sich über die Zeit verändern(Charles and Lopez, 2017).

Die berufliche Geschlechtersegregation, definiert als die Tendenz, dass Männer und Frauen unterschiedlichen Berufen nachgehen, ist in reichen, industrialisierten Ländern besonders ausgeprägt (Blackburn et al., 2002, S. 513). In der Literatur wird zudem zwischen horizontaler und vertikaler Segregation unterschieden. Erstere beschreibt die Verteilung von Individuen auf unterschiedliche Berufe, welche aber ähnliche Qualifikationsanforderungen haben. Zweitere, hingegen beschreibt die hierarchische Verteilung von Berufen, oder aber die Rangordnung von Männern und Frauen innerhalb eines Berufs. Dabei ist zu bemerken, dass in unserer Gesellschaft die horizontale Segregation viel persistenter ist als die vertikale. Das kommt daher, dass es dabei um unser Grundverständnis von Geschlecht geht, welche diese Segregation tief in unserer Lebensweise verankert. Sierminska (2016, S. 1) schreibt dazu, dass in Ländern, wo die horizontale Segregation besonders ausgeprägt ist, die vertikale Segregation dafür eher gering sei, da Frauen dann eine bessere Chance haben, in frauentypischen Jobs eine hohe Position einzunehmen. Dies trifft für die Schweiz nicht vollständig zu. Obwohl immer mehr Frauen erwerbstätig sind, und sich auch ihr Anteil an Stellen mit Kaderfunktionen erhöht, führen ihre Berufsverläufe bei gleicher Qualifikation durchschnittlich noch immer weniger hoch hinauf als die der Männer (Keller, 2015;

Petropaki *et al.*, 2022). Dies hat auch damit zu tun, dass frauentypische Berufe oft wenig Aufstiegschancen bieten und für Arbeiterinnen solcher Berufe gar keine Möglichkeiten bestehen, höhere Positionen zu erreichen (Hausmann and Kleinert, 2014). Aus diesem Grund steht die vertikale Segregation stets mit der horizontalen in Zusammenhang und die beiden beeinflussen sich gegenseitig.

Um die berufliche Geschlechtersegregation zu erklären, unterscheidet Sierminska (2016, S. 2) die beeinflussenden Faktoren in angebotsseitig und nachfrageseitig. Erstere beziehen sich auf die Präferenzen der Arbeitnehmenden, also welche Arbeit, Ausbildung, Arbeitsumfang etc. sich Frauen und Männer aussuchen. Zweitere beziehen sich hingegen auf die Vorlieben der Arbeitgebenden bei der Auswahl von Arbeitnehmenden. Auch diese beiden Gruppen von Faktoren lassen sich jedoch oft nur schwer voneinander trennen, da geschlechtsspezifische Diskriminierung seitens der Nachfrage indirekt angebotsseitige Faktoren beeinflussen kann, indem sie die Meinung und das Empfinden von Menschen beeinflusst (Sierminska, 2016, S. 2).

Für die vertikale Segregation in der Berufswelt wird in alltäglichen Diskussionen oft der Bildungsunterschied zwischen Männern und Frauen und das damit einhergehende Lohngefälle verantwortlich gemacht. Dies, obwohl das Bildungsniveau von Frauen stetig zugenommen hat. In einigen Bereichen haben die Frauen zu den Männern aufgeschlossen, und in der höheren Schul- und Hochschulbildung haben sie diese sogar überholt (Becker and Glauser, 2015). Dies konnte durch Bestrebungen bezüglich Bildungsexpansion und Gleichberechtigung erreicht werden. Dafür umso erstaunlicher ist es, wie wenig sich noch immer verändert hat betreffend Lohnunterschiede und Repräsentanz in Führungspositionen. Hinsichtlich dieser Kriterien sind wir noch lange nicht bei einer Gleichstellung von Männern und Frauen angekommen. Einer der wichtigsten Gründe dafür ist eben die Beharrlichkeit der Segregation von Frauen und Männern in der Berufswelt (Kleinert and Schels, 2020).

Um die horizontale berufliche Geschlechtersegregation zu diskutieren, ist es zentral, wie männertypische und frauentypische Berufe definiert werden und welche Faktoren besonders entscheidend sind in der geschlechtertypischen Berufswahl. In der akademischen Literatur werden männer- und frauentypische Berufe meist anhand des Geschlechteranteils kategorisiert. Berufe, die zu mehr als 70% von Männern praktiziert werden, gelten als männertypische Berufe, während andersrum Berufe, die zu mehr als 70% von Frauen getätigt werden, als frauentypische Berufe gelten. Alle Berufe, welche sich dazwischen befinden, werden als gemischt oder geschlechtsneutral bezeichnet (Gianettoni *et al.*, 2015, S. 5; Schwiter *et al.*, 2014). Etwas weniger formell werden geschlechtertypische Berufe auch anhand kulturell verankerter Bilder von typisch weiblichen und typisch männlichen Tätigkeiten eingestuft (Correll, 2001; Buchmann and Kriesi, 2012). Solche

Geschlechterbilder leiten überdies auch spezifische berufliche Qualifikationsprofile, beeinflussen Sozialisationspraktiken wichtiger Leitpersonen im Beruffindungsprozess, und lenken Jugendliche während der Findung ihres Selbstbildes und ihrer beruflichen Interessen (Correll, 2001).

Auch heute noch befinden sich männertypische Berufe vor allem im Ingenieurwesen oder im Baugewerbe, während Pflege- und Handelsberufe oder verwaltende Berufe meist als frauentypisch gelten (Bundesamt für Statistik, 2019). Generell konzentrieren sich Frauen auf einige wenige Berufe, welche meist statustiefer als maskulinisierte Berufe eingestuft sind. Damit einher gehen auch die bereits oben erwähnte durchschnittlich tiefere Entlohnung, geringere Ausbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten und schlechtere Arbeitsbedingungen. Allgemein kann zudem gesagt werden, dass Frauen häufiger unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt sind (Schwiter et al., 2014, S. 402).

Wie lässt sich die Geschlechtersegregation in der Berufswelt erklären?

Verschiedene Studien haben bereits versucht, Hinweise zu finden, welche erklären können, wieso in manchen Bereichen das eine Geschlecht so stark unterrepräsentiert ist. Der MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) stellt ein extremes Beispiel dar, worin der Anteil an Frauen sehr tief ist. In unserer Gesellschaft ist die Überzeugung, dass Männer in technische Berufe gehören, fest verankert. Folglich etabliert sich auch die Annahme, dass Männer für diese Berufe besser geeignet sind als Frauen, obwohl dies beispielsweise durch Ergebnisse von PISA-Studien widerlegt werden kann (Osterloh and Fong, 2020). Dies führt wiederum zu einer tatsächlich geringeren Anzahl Frauen in diesen Berufen, was den Stereotyp 'nur Männer gehören in technische Berufe' verstärkt, Berufsvorstellungen von Jugendliche beeinflusst und schlussendlich durch deren entsprechende Karriereentscheidungen wiederholt wird. Die Zahlen aus der Schweiz weisen deutlich auf eine Geschlechtstypik von Studiengängen und Berufen im MINT-Bereich hin. So waren beispielsweise im Jahr 2018 an den Schweizer Hochschulen für angewandte Wissenschaften bloss etwa 20% Frauen in entsprechenden Fächern eingeschrieben, wobei gewisse Felder wie beispielsweise Informatik noch deutlich tiefere Zahlen aufwiesen (Makarova et al., 2019, S. 2. Correll (2001) zeigte auch, dass Jungen ihre eigene mathematische Kompetenz bei gleichen Mathematiknoten höher einschätzen als gleichaltrige Mädchen. Dies ist in anderen Fächern nicht der Fall und beweist noch einmal, dass Jungen nicht vermehrt in mathematischen Tätigkeiten sind, weil sie besser in Mathematik sind, sondern lediglich, weil sie denken oder ihnen vermittelt wird, dass sie besser sind. Hingegen gilt es in unserer Kultur zudem oft immer noch als unweiblich, wenn eine Frau in einem männerdominierten Bereich besser ist als ihre Arbeitskollegen, was auch mit Sympathieverlusten einher gehen kann. Diese Zusammenhänge

deuten darauf hin, dass sich unsere stereotypen Vorstellungen oft aus sich selbst verstärkenden, im Ursprung unbegründeten Annahmen ergeben.

In der Forschung findet sich aber noch eine Reihe weiterer Gründe, warum so viele Personen einen geschlechtertypischen Berufsweg einschlagen. Einer davon betrifft das duale Bildungssystem. Im Vergleich zu Ländern, welche ausschliesslich schulische Ausbildungswege anbieten, ist die Segregation in Ländern mit einem dualen Bildungssystem, wie wir es in der Schweiz kennen, besonders ausgeprägt. Buchmann und Kriesi (2012) begründen das mit dem Zeitpunkt der Berufswahl. In der Schweiz entscheiden sich die meisten Jugendlichen etwa mit 15 Jahren, welchen beruflichen Weg sie einschlagen möchten. In dieser Zeit befinden sie sich in einer Phase der Identitätssuche, in der Geschlechtsstereotypen besonders präsent sind und als Orientierungshilfe dienen. Geschlechteruntypische Berufe erhalten so von vielen Jugendlichen sehr wenig Aufmerksamkeit. Andererseits besprechen sie ihre Berufswahlentscheidungen während der Bewerbungsphase verstärkt mit relevanten Dritten wie Eltern, Lehrpersonen oder Berufsberatern. Durch diesen Austausch fliessen auch die gesellschaftlichen Erwartungshaltungen dieser Personen in die Berufswahlentscheidung ein, was meist zu einer Verstärkung der geschlechterkonformen Norm führt (Kleinert and Schels, 2020). Darüber hinaus sind duale Bildungssysteme wie das schweizerische durch eine Pfadabhängigkeit geprägt, wobei der Ausbildungsberuf stark mit der späteren Erwerbstätigkeit verknüpft ist. Aus diesem Grund fällt es den meisten schwer, sich später von ihrem anfangs eingeschlagenen Weg zu entfernen (Buchmann & Kriesi, 2012, S. 256).

Zu solchen Unsicherheiten kommt es auch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und zukünftigen Familienplänen. Studien zeigen, dass sich bereits junge Personen dazu Gedanken machen. Dabei lassen sich beide Geschlechter auch von gesellschaftlichen Erwartungen bezüglich familiärer Arbeitsteilung unter Druck setzen und gehen aufgrund von erwarteter Unvereinbarkeit nicht den geschlechtsuntypischen Interessen nach (Maihofer *et al.*, 2013). Junge Männer überlegen sich eher, ob sie mit ihrem zukünftigen Beruf genügend verdienen können, junge Frauen eher, ob sie eine Möglichkeit sehen, ein Teilzeitpensum zu übernehmen um genügend Zeit für die Familie zu haben (Maihofer *et al.*, 2013). Obwohl in den letzten Jahren zwar auch ein Anstieg in der Anzahl der männlichen Jugendlichen beobachtet werden konnte, welche ein Interesse an einem Teilzeitpensum äussern, um mehr für die Familie da sein zu können, zeigt sich, dass viele eine Karriere verfolgen, in der dies kaum möglich sein wird (Gianettoni *et al.*, 2015, S. 7). Somit ziehen Gianettoni *et al.* (2015) die Schlussfolgerung, dass sich Jungen im Vergleich zu Mädchen weniger bewusst sind, dass nicht alle Berufe mit einem kleineren Arbeitspensum vereinbar sind. Zusätzlich besagt eine Studie von Kanji und Hupka (2015), dass junge Frauen, welche ein starkes Interesse

daran bekunden, später Kinder zu kriegen, Berufe mit einer wesentlich höheren Konzentration an Frauen anstreben. Erklärt wird dies auch hier wieder durch den Einfluss beratender Personen, die Reproduktion von sozialen Stereotypen, sowie die irreführende Vorstellung, dass frauentypische Berufe per se auch familienfreundlicher sind. Neben ideologischen Aspekten begründen aber auch organisatorische Aspekte die resultierende hohe Familienabhängigkeit der weiblichen Erwerbsbeteiligung in der Schweiz. So gibt es im Vergleich zum Ausland zum einen ein massgeblich geringeres Angebot an Vorschul- und Kinderbetreuung, zum anderen sind auch die Schulzeiten sehr unregelmässig (Charles *et al.*, 2001).

Der Berufsberatung scheint es auch nicht zu gelingen, Jugendlichen das weite Spektrum an Berufsmöglichkeiten aufzuzeigen und sie zu motivieren, auch geschlechteruntypische Möglichkeiten in Erwägung zu ziehen. Dies zeigte sich in Interviews mit jungen Erwachsenen, welche davon berichteten, dass für sie die Berufsberatung rückblickend eher bedeutungslos war und sie nachhaltig keine Wirkung auf deren Entscheidungen hatte (Maihofer *et al.*, 2013, S. 3).

Wiederholt wurde gezeigt, dass auch den Eltern und der Familienkonstellation rund um einen Jugendlichen oder eine Jugendliche eine zentrale Rolle zukommt. Während der Entwicklung und des Heranwachsens lernen Kinder implizit, welche Rollen, Verhaltensweisen und Interessen die Gesellschaft ihrem Geschlecht zuschreibt, und entwickeln so ein entsprechendes Selbstbild und adäquate Interessen und Werte. Später unterstützen viele Eltern die Berufsfindung ihrer Kinder durch Gespräche und Ratschläge, wobei sie sie durch Fähigkeitszuschreibungen meist bereits in eine Richtung lenken. In unserer individualisierten Gesellschaft ist es zudem üblich, die Interessen der einzelnen Personen als wichtige Wegweiser zu deuten, wobei diese eben oft selbst bereits durch die Gesellschaft beeinflusst sind. Laut Gottfredson und Lapan (1997) passen beide Geschlechter sogar eher ihre beruflichen Interessen oder ihr Selbstbild an, als einen geschlechtsuntypischen Beruf zu wählen. Eltern dienen zusätzlich auch als Identifikationsfiguren. Oft übernimmt dabei der gleichgeschlechtliche Elternteil eine bedeutendere Rolle und wird zum Vorbild. Durch das von ihnen vermittelte Wissen wird ihr Beruf für die eigenen Kinder viel fassbarer und auch einfacher wählbar. Der elterliche Einfluss geht aber auch darüber hinaus, so dass die Geschlechterrollenorientierung von Mädchen oft zurückgeführt werden kann auf die Geschlechtervorstellungen in der eigenen Familie, und die der Jungen auf das elterliche Bildungsniveau (Buchmann and Kriesi, 2012).

Ein weiterer Aspekt, den es zu beachten gibt, betrifft Fälle, in denen Jugendliche zwar atypische Berufswünsche oder -vorstellungen haben, diese jedoch schlussendlich nicht erreichen. Zum einen kann dies aufgrund von Rekrutierungsstrategien von Betrieben oder Schulen geschehen. Andererseits sind auch Jugendliche betroffen, welche aufgrund ihres niedrigen

Qualifikationsprofils nur ein kleines Spektrum an Berufen zur Auswahl haben. Speziell junge Frauen sind auch von der Angst vor Diskriminierung und Misserfolgen im Bewerbungsprozess betroffen, weshalb sie sich eher auf frauentypische Berufen bewerben, auch wenn Interesse an einem männertypischen Beruf besteht (Becker and Glauser, 2015). Diese Angst scheint nicht ganz unbegründet: Eine Studie von Alm zeigt, dass obwohl Mädchen mit Interesse an einem atypischen Beruf im Vergleich zu Jungen durchschnittlich eine stärkere Präferenz für ihren zukünftigen Beruf zeigen, sie diesen im Erwachsenenalter weniger oft erreichen (Alm, 2015).

Warum ist die Geschlechtersegregation der Berufswelt problematisch?

Es wurde nun eine Reihe von Gründen für die geschlechtertypische Berufswahl und die damit einhergehende horizontale Segregation in der Arbeitswelt genannt. Zusätzlich ist es auch wichtig zu verstehen, weshalb diese Segregation der Geschlechter problematisch ist. Ein erster wichtiger Grund wurde bereits erwähnt: Er dreht sich um den Lohn, den Status und die Aufstiegsmöglichkeiten in männer- und frauentypischen Berufen. Die horizontale Segregation trägt eindeutig zum Fortbestehen von Lohnungleichheiten bei, da das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen in Berufen mit hohem Frauenanteil am grössten ist und Berufe mit sehr geringem Frauenanteil am besten bezahlt sind. Umso höher also die Anzahl Frauen in einem Beruf, desto tiefer werden die Löhne (Murphy & Oesch, 2016, S. 13-14). Hinzu kommt, dass Frauenberufe generell schlechter angesehen sind, schlechtere Aufstiegchancen und insgesamt schlechtere Perspektiven bieten (Tschennett, 2015). Die Aufteilung der Geschlechter in der Arbeitswelt trägt somit fortlaufend zu Chancenungleichheiten zwischen Männern und Frauen bei. Ein weiterer Grund findet sich in den stereotypen Bildern, welche reproduziert werden. Solche Ideen, die in unserer Gesellschaft verankert sind, beeinflussen unsere Interessen sowie unser Selbstbild. Dies schränkt in vielen Fällen das Potential von Erwerbstätigen ein, da Personen so nicht ihre wirklichen Interessen verfolgen, sondern dem nachgehen, was in der Gesellschaft als angemessen gilt (Schwiter *et al.*, 2011; Gianettoni *et al.*, 2015). Zudem werden auch Arbeitgebende von solchen Bildern beeinflusst, was zu Diskriminierung bei der Personalrekrutierung und Aufgabenzuteilung führen kann (Rabhi-Sidler *et al.*, 2017, S. 5).

Ein dritter Grund dreht sich um den wirtschaftlichen Aspekt. Die geschlechtliche Segregation bedeutet in vielen Fällen auch eine Unterbewertung der Qualifikationen von Frauen. Dies führt nicht nur zu Ungleichheit, sondern auch zu einem wirtschaftlichen Verlust, wenn Frauen trotz immer besserer Ausbildung tendenziell in statustieferen Berufen arbeiten und sich nach dem Kinderkriegen teilweise oder ganz aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen (Gianettoni *et al.*, 2015, S. 4). Auf diese Weise kann nicht das volle Potential der weiblichen Bevölkerung ausgeschöpft

werden, was Schmid (2016) als ein Marktversagen bezeichnet (S. 462). Ein weiteres Problem ist, dass die meisten Berufe, welche fast ausschliesslich von nur einem Geschlecht ausgeübt werden, von Fachkräftemangel betroffen sind (Basler and Kriesi, 2019). Auch hier könnte die Förderung der geschlechteruntypischen Berufswahl Abhilfe verschaffen.

Weiter zeigte eine schwedische Studie von Alexanderson (2004) sogar, dass die geschlechtliche Segregation einen Einfluss auf unsere Gesundheit hat. Man fand, dass umso geschlechterspezifischer ein Beruf ist, umso höher ist die krankheitsbedingte Abwesenheit, wobei männerdominierte Berufe am meisten betroffen seien. Es scheint also einen Zusammenhang zwischen der Arbeit in geschlechtertypischen Berufen und dem Gesundheitszustand zu bestehen. Die Studie konnte jedoch keine Gründe für dieses Phänomen ausmachen.

Wer wählt einen geschlechtsuntypischen Weg?

Der Fokus meiner Masterarbeit bezieht sich auf diejenigen Personen, welche trotz allen strukturellen und gesellschaftlichen Hürden mit ihrer Berufswahl den Schritt über die Geschlechtergrenzen gewagt haben. Meist handelt es sich um Männer, die in den Bereichen Bildung, Gesundheit oder Soziales arbeiten, und Frauen, die im MINT-Bereich oder handwerklichen Berufen tätig sind (Makarova, Aeschlimann and Herzog, 2019). Qualitative Daten zeigen, dass das Ausmass der geschlechtlichen Segregation statistisch unterschätzt wird, da viele Personen innerhalb untypischer Berufsfelder trotzdem für geschlechtertypischen Tätigkeiten verantwortlich sind. Beispiele dafür sind Frauen, die Sekretariatsarbeiten in einem handwerklichen Betrieb übernehmen, oder Pflegefachmänner, die anstelle von Betreuungsarbeiten als Berufsbildner tätig sind (Schwiter et al., 2014, S. 411).

Anhand von Interviews mit Teilnehmenden der TREE-Studie, eine Schweizer Längsschnittstudie zu Bildungs- und Berufsverläufen, konnten typische Merkmale von Erwerbstätigen in geschlechteruntypischen Berufen herausgearbeitet werden. Wie sich zeigte, verfügen sie einerseits über eine durchschnittlich höhere Ressourcenausstattung, andererseits haben sie überdurchschnittlich viel Vertrauen in sich selbst und in die eigenen Handlungen (Schwiter *et al.*, 2014). Zudem konnte festgestellt werden, dass ihre Eltern oft einen höheren Sozialstatus haben und tendenziell mehr kulturelle Güter besitzen. Über diese Voraussetzungen hinaus berichten viele in untypischen Berufen tätige Personen von einer grossen Unterstützung durch Leitpersonen, wie zum Beispiel Eltern, Lehrpersonen, oder Berufsberater (Schwiter *et al.*, 2014). Die Eltern spielen auch eine wichtige Rolle, wenn es um junge Frauen und die untypische Berufswahl geht. Somit ist die Chance, dass ein Mädchen einen untypischen Beruf wählt vier Mal grösser, wenn ihre Mutter auch einen frauenuntypischen Beruf ausübt, oder doppelt so gross, wenn sie einen

geschlechterneutralen Beruf ausübt, im Vergleich zu wenn sie einen typischen Frauenberuf ausübt. Zudem steigen die Chancen der Wahl eines geschlechteruntypischen Berufs, wenn der Vater einen männertypischen Beruf ausübt (Makarova and Herzog, 2014). Eine andere Studie fand auch, dass Personen in geschlechteruntypischen Berufen, trotz des grossen elterlichen Einflusses der Familie einen vergleichsweise tiefen, der Arbeit hingegen einen höheren Stellenwert zuschreiben (Gianettoni et al., 2010, S. 46).

Während die Motivation für Frauen einen männertypischen Beruf zu wählen aufgrund der schlechteren Bedingungen in frauendominierten Bereichen naheliegender scheint, ist die Motivation der Männer für eine untypische Berufswahl komplexer. Forschende fanden bisher verschiedene Motive, wie zum Beispiel den Wunsch nach einem weniger stressigen Alltag, geschlechteruntypische Interessen und Talente oder die Bevorzugung der Zusammenarbeit mit weiblichen Arbeitskräften (Heppner & Heppner, 2009).

Wie geht es Arbeitskräften in geschlechtsuntypischen Berufen?

Oft erfahren Männer Vorteile durch ihren Status als Minderheit im untypischen Beruf. Eine Studie, welche ausführliche Interviews mit Männern in untypischen Berufen durchführte, zeigt, wie diese von schnelleren Beförderung erzählen und dass man ihnen im Vergleich zu ihren weiblichen Kolleginnen eine karriereorientiertere Einstellung zur Arbeit zuschreibt (Simpson, 2005, S. 366). Sie berichten aber auch von 'role strain', dem Stress, der daraus resultiert, dass sie den stereotypisierten Anforderungen ihrer sozialen Rolle im Beruf nicht gerecht werden können. Um diesen zu bewältigen haben sie Strategien entwickelt, wie beispielsweise die Umbenennung oder Umgestaltung von Tätigkeiten oder das Hervorheben der männlichen Komponenten ihrer Arbeit (Simpson, 2005, S. 363). Solche Strategien können schlussendlich dazu führen, dass Männer auch in traditionell weiblich konnotierten Berufen als das dominierende Geschlecht wahrgenommen werden. Im Gegenteil dazu kämpfen viele Frauen mit stagnierenden Karrieren in männerdominierten Berufen, was auch mit der Metapher des Anstossens an der gläsernen Decke beschrieben wird (Cotter *et al.*, 2001; Rottermann, 2017).

Ein weiterer solcher etablierter Mechanismus in geschlechtsuntypischen Karrieren ist der sogenannte Drehtür-Effekt, von welchem Männer sowie Frauen betroffen sind (Jacobs, 1989; Rottermann, 2017). Dieser beschreibt, wie eine Vielzahl von Personen ihre untypische Berufslaufbahn aufgrund von bestimmten Barrieren, bedingt durch ihr Geschlecht, vorzeitig abbrechen (Rottermann, 2017). Dies zeigt noch einmal auf, wie viele Hürden es zu bewältigen gibt, wenn man einen nicht den Normen entsprechenden Weg einschlägt. Hier haben Personen einen Vorteil, denen es gelingt, auf Schwierigkeiten wie etwa diskriminierendes Verhalten von

Arbeitgebenden oder Mitarbeitenden, mit Humor oder Schlagfertigkeit zu reagieren (Rottermann, 2017).

Welche Veränderungen zeigen sich in der Arbeitswelt?

Um die Gleichstellungspolitik in der Schweiz voranzutreiben, gibt es eine Reihe von Massnahmen, die in Kraft gesetzt wurden. Beispielsweise wurden Gleichstellungsstellen aufgebaut und ein Gleichstellungsgesetz für das Erwerbsleben wurde erlassen, welches die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbietet. Auch wurden Projekte entwickelt, um Jugendlichen die Vielfalt der Berufe näherzubringen. Weitere Massnahmen sind Beratungsstellen, Instrumente zur Realisation der Lohngleichheit und solche zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Fuchs, 2018, S. 12). Dadurch konnten gewisse Veränderungen, wie zum Beispiel, dass Frauen durchschnittlich eine immer bessere Ausbildung geniessen und in höheren Pensen erwerbstätig sind, erreicht werden.

In den letzten Jahren haben sich aber auch viele andere Aspekte der Arbeitswelt verändert. Einer davon ist die Digitalisierung. Sie hat grossen Einfluss, etwa dadurch, dass sie einige Berufe überflüssig werden lässt, an anderen Orten aber neue Arbeitsplätze schafft. So sieht es momentan danach aus, dass weitere Investitionen in die Digitalisierung in einer erhöhten Anstellung von hochqualifizierten Arbeitskräften und einer reduzierten Anstellung von geringqualifizierten Arbeitskräften resultieren wird (Balsmeier and Woerter, 2019). Ein weiterer Aspekt betrifft die Flexibilität der Erwerbsarbeit. Zum Beispiel ergibt sich öfters die Möglichkeit von zuhause aus zu arbeiten, und die Nachfrage nach sowie das Angebot an Teilzeitarbeit verbreitet sich immer mehr (Spreitzer, Cameron and Garrett, 2017). In der Schweiz zeigen Analysen zudem, dass sich bei vielen jungen Erwachsenen der Übergang von Ausbildung und Erwerbstätigkeit über immer längere Zeit hinweg erstreckt und verkompliziert, verursacht durch Diskontinuitäten, Neuorientierungen, und Zwischenjahren, bevor sie schlussendlich oft erst nach 30 ihre Bildung abschliessen. Mittlerweile sind es rund 40 Prozent, die nach ihrem Abschluss der obligatorischen Schule ihre Laufbahn auf Sekundarstufe II und dann auf Tertiärstufe weiterführen, meist unterbrochen durch Phasen der Erwerbstätigkeit. Allgemein sieht die Arbeitsmarktsituation für junge Erwachsene in der Schweiz aber günstig aus, mit hoher Erwerbstätigkeit und gutem Einkommen (Meyer, 2018).

In diesem Kontext stellt sich nun die Frage, wie sich durch die in diesem Kapitel vorgestellten geschlechterspezifischen, aber auch allgemeinen Veränderungen in der Berufswelt die Situation bezüglich der horizontalen Segregation verändert hat und welchen Einfluss dies auf Personen mit Aspirationen oder Tätigkeiten in untypischen Berufen haben. Transformationsprozesse sind im

Gänge, jedoch sind diese oft widersprüchlich und komplex, abhängig von vielen Faktoren, und es ist schwer die Chancen und Risiken für Betroffene abschätzen zu können. Aus diesem Grund möchte ich im Rahmen meiner Masterarbeit anhand von Interviews Erzählungen von jungen Erwachsenen, die in geschlechtsuntypischen Berufen arbeiten, zu ihren Berufswegen, zu ihrem Alltag im Erwerbsleben, sowie ihre dahinterliegenden Motive und Überlegungen sammeln und analysieren. Idealerweise werden dadurch neue Erkenntnisse gewonnen und das Aufzeigen aktueller Veränderungen wird ermöglicht.

3. Theoretischer Hintergrund

Im vorherigen Kapitel wurde ersichtlich, welch grosser Einfluss die Einteilung unserer Gesellschaft in Männer und Frauen in Bezug auf die Arbeitswelt hat. Während Männer durchschnittlich höhere Löhne, bessere Aufstiegsmöglichkeiten und mehr Zufriedenheit in ihren Berufen geniessen, sind Frauen mit tieferen Löhnen und schwierigeren Bedingungen in der Arbeitswelt konfrontiert. Um meine Fragestellung zu den Erfahrungen von jungen Erwachsenen in geschlechteruntypischen Berufen beantworten zu können und später die Ergebnisse meiner qualitativen Forschung einordnen zu können, ist es essenziell, sich vertieft Gedanken über die Kategorie Geschlecht zu machen. Sie ist in unserem Leben allgegenwärtig und diese Einteilung von Menschen scheint für die meisten etwas Natürliches. Aufgrund dessen, dass die Unterscheidung aber soziale Ungleichheit und Diskriminierung mit sich bringt, gilt es, diese natürlich wirkende Einteilung zu hinterfragen. Zudem bezeichnet die Berufswahl ein sehr komplexer, von vielen Faktoren beeinflusster Prozess. Dabei spielen auch gesellschaftliche Normen und normative Leitbilder eine bedeutende Rolle, an welchen sich junge Menschen orientieren und Anforderungen der Gesellschaft an ihr Subjekt ableiten (Micus-Loos *et al.*, 2016a). Um diesen Prozess und die Bedeutung der Geschlechterkategorie in der Berufswelt genauer analysieren zu können, wird im folgenden Kapitel die Gendertheorie von Judith Butler als theoretischer Zugang bearbeitet. Sie soll helfen, den Rahmen der gesellschaftlich vorgegebenen Strukturen zu beschreiben und die geschlechtlichen Normalitätsvorstellung, welche grossen Einfluss auf Entscheidungen in Verbindung mit subjektiven Lebensplanungen aber auch während der Studiums- und Berufswahl haben, zu durchleuchten. So beeinflussen auch die Vorstellungen, welche Lebensformen und Berufe für welches Geschlecht als passend anerkannt werden, den Weg welchen einzelnen Personen schlussendlich tatsächlich verfolgen. Dies zeigt, welche Wichtigkeit Geschlechtsspezifische Zuschreibungen tragen und welche grosse Macht sie über Subjektivierungsprozesse haben (Micus-Loos *et al.*, 2016b).

Im Werk 'Gender Trouble' von 1990 präsentiert Judith Butler ihre Performativitätstheorie. Diese fand grossen Anklang und übte erheblichen Einfluss in den verschiedensten Bereichen aus. Ihre Theorie kritisiert die kategorische Einteilung der Geschlechter in Frau und Mann, und argumentiert, dass Geschlecht bloss ein kreierte Konstrukt sei, welches sich durch wiederholte geschlechtliche Darbietungen ständig reproduziert. In darauffolgenden Werken baut Butler auf

ihrer Argumentation auf, verknüpft diese mit Themen wie Diskriminierung oder die Materialität von Körpern und setzt die Theorie in verschiedene Kontexte (Jenkins and Finneman, 2018). Dadurch prägt Butler auch heute noch die Art und Weise, wie wir Geschlecht verstehen und wie über die Geschlechterkategorien diskutiert wird.

Allgemein kann gesagt werden, dass Butler in ihren Werken den damaligen feministischen Diskurs kritisiert, da er die Kategorie „Frau“ als etwas Selbstverständliches hinnimmt und nicht hinterfragt. Dies sei jedoch essenziell, da ihrer Argumentation nach die als natürlich hingegenommene Unterscheidung von Mann und Frau erst die Unterdrückung der Frauen ermöglicht (Brady and Schirato, 2011). Aus diesem Grund legt Butler eine durch Foucault und Nietzsche inspirierte genealogische Kritik vor (Butler, 1990, S. xxxi). Dieses Verfahren dient dazu, bestehende Lebensformen zu analysieren und mit Hilfe einer Historisierung eine neue Sicht auf Gegenwärtiges zu erhalten (Bieri, 2014). Hierbei ist es jedoch wichtig anzumerken, dass es bei der Genealogie nicht darum geht, eine innere Wahrheit oder Essenz der Gegenwart zu finden, sondern vielmehr darum, die Machtformen dahinter offen zu legen, somit die Praxis in Frage zu stellen und deutlich werden zu lassen, wem diese zu Nutzen kommt (Bieri, 2014). Im Falle Butlers soll die Genealogie zeigen, dass der Geschlechtskörper ein durch hegemoniale Diskurse und Machtverhältnissen produzierter Effekt ist und somit „nicht länger als innere Wahrheit der Anlagen und der Identität gelten kann“ (1990, S. 46). Dies geht einher mit dem Argument von Foucault, worin er äussert, dass wir zwar oft denken, dass es eine innere Wahrheit des Selbst gibt, welches sich besonders auch in unserer Sexualität offenbart, diese aber immer durch diskursive Ordnungen produziert wird und somit keine Essenz darstellt (Villa, 2003). So ist es also die Sprache, die dem Subjekt immer voraus geht und den Rahmen dafür schafft, was in einer Gesellschaft als akzeptabel und normal und was als inakzeptabel gilt. Diskurse schaffen es, so mächtig und präskriptiv zu werden, da die Subjektwerdung nur durch die Unterwerfung unter den machtvollen Diskurs erreicht wird (Micus-Loos *et al.*, 2016b). Butler greift diese Argumentation von Foucault auf und beschreibt, wie wir von einem vorausgehenden Diskurs abhängig sind, und erst dadurch zu handlungsfähigen Subjekten werden. Ein solcher Diskurs ist beispielsweise eben der, ein Geschlecht zu sein, männlich oder weiblich, und dabei die im Diskurs eingebundenen Normen zu befolgen. Erst durch diese Unterwerfung wird eine Person intelligibel, also für andere als Subjekt erkennbar (Micus-Loos *et al.*, 2016b).

Ein Konzept, worauf Butler in ihrer Theorie zurückgreift, und welches weiter aufzeigt, wie Macht als Diskurs agiert, ist die Performativität von John L. Austin. Butler beschreibt Performativität als „[e]ine performative Handlung [...] eine solche, die das, was sie benennt, hervorruft oder in Szene setzt und so die konstitutive oder produktive Macht der Rede unterstreicht“ (Butler, 1993, S. 123).

Ein sehr anschauliches Beispiel einer performativen Äusserung im Kontext von Geschlechtern ist der Ausruf der Hebamme bei der Geburt, welcher verkündet, ob es sich um ein Mädchen oder einen Jungen handelt. Nach dieser Argumentation geht die Geschlechtsidentität dem Subjekt nicht voraus, sondern sie ist performativ und wird durch solche Äusserungen wie 'es ist ein Mädchen' oder 'es ist ein Junge' konstruiert. Um performative Aussagen aber produktiv und geltend zu machen, müssen sie immer wieder wiederholt werden (Micus-Loos *et al.*, 2016b). Ein Mädchen muss also das ganze Leben lang ihre Geschlechtsidentität wiederholen und auch körperlich materialisieren z.B. indem es auf die Damentoilette geht, weibliche Pronomen benutzt, langes Haar trägt, als weiblich anerkannte Kleidung trägt etc. Gleichermassen muss ein Junge sein Geschlecht immer wieder durch Aussehen und Verhalten bestätigen. Personen identifizieren sich mit solchen performativen Aussagen wie die der Hebamme und unterwerfen sich somit Normen, da sie zur Subjektbildung auf Anerkennung entlang etablierter Normen angewiesen sind. Sie ermöglichen, dass die soziale Existenz von Personen im gesellschaftlichen Leben erkannt werden kann (Villa, 2006, S. 229).

Dieses Argument der Performativität nutzt Butler, um die in feministischen Theorien oft gemachte Unterscheidung von 'Sex' und 'Gender' zu kritisieren. Sex (das körperliche Geschlecht) wird dabei oft als etwas Natürliches, ein Fakt, und etwas, das bereits vor dem regulierenden Diskurs bestand, angesehen. Gender, zu Deutsch Geschlecht, hingegen soll den kulturellen Aspekt beschreiben sowie was innerhalb einer Gesellschaft als männlich oder weiblich angesehen wird (Brady and Schirato, 2011). Hier argumentiert Butler jedoch, dass der Unterschied zwischen Mann und Frau, und dabei inkludiert sie auch das körperliche Geschlecht, bloss innerhalb eines kulturellen Rahmens an Bedeutung erlangt. Sie begründet dies damit, dass ein Körper, welcher die geschlechtlichen Normen nicht erfüllt, nicht mehr einem Geschlecht zugewiesen werden kann, sondern diese Geschlechtlichkeit dann hinterfragt wird (Brady & Schirato, 2011). Weiter ist für Butler also das körperliche Geschlecht ein Effekt von Gender. Damit kritisiert sie nicht die Unterscheidung von 'Sex' und 'Gender' per se, aber deren Zuweisung als etwas Natürliches beziehungsweise etwas Kulturelles.

Wenn man aus Butlers Argumentation schliesst, dass ein Subjekt in unseren Gesellschaften immer als vergeschlechtlichtes Subjekt verstanden wird, so ist auch anzunehmen, dass die Normvorstellungen der Geschlechter innerhalb der beruflichen Identitätskonstruktion eine grosse Bedeutung zukommen. Die Entscheidung für oder gegen ein bestimmtes Studienfach, eine Lehre oder ein Job hängt immer mit den sozialen und kulturellen Normen zusammen, und kann so nicht als komplett autonome, unabhängige Wahl angeschaut werden. So schreibt beispielsweise Micus-Loos *et al.*: „Einen bestimmten Beruf zu ergreifen, eine bestimmte berufliche Identität zu

entwickeln erweist sich auch als Aufgabe, normative Anforderungen an Weiblichkeit oder Männlichkeit zu erfüllen“, und somit intelligibel zu bleiben (2016b, S. 48). Wie sich in früheren Studien gezeigt hat, kommen deshalb die meisten geschlechteruntypischen Berufe für Männer oder Frauen von vornherein gar nicht in Frage. In solchen Fällen handelt es sich also nicht um eine aktive Entscheidung gegen eine Richtung. Vielmehr ist der hegemoniale Diskurs so mächtig, dass gewisse Optionen nicht in Betracht gezogen werden. Die im vorherigen Kapitel beschriebene unterschiedliche Selbstwahrnehmung bezüglich Mathematikleistungen von Mädchen und Jungen stellt ein weiteres, passendes Beispiel dar, welches den Einfluss vergeschlechtlichter Zuschreibungen auf uns veranschaulicht.

Wie im vorherigen Kapitel beschrieben, zeigt sich die geschlechterstereotype Berufswahl als sehr widerstandsfähiges Konstrukt, was auch wieder in Zusammenhang mit der Gefährdung, nicht mehr als verständliches Subjekt innerhalb der heteronormativen Gesellschaft zu gelten, gebracht werden kann. Butlers Argumentationsstränge zeigen aber, dass Geschlecht etwas sehr Fragiles, Inkohärentes und manchmal Widersprüchliches ist, was ständig auf Reproduktion angewiesen ist. Sobald diese Reproduktion unterbunden wird, wird das Konstrukt zu etwas Veränderbarem (1990).

Da es sehr wünschenswert ist, dass sich die geschlechtliche Segregation der Berufe vermindert oder ganz auflöst, sollte man also aktuelle geschlechterspezifische berufliche Vorstellungen hinterfragen und zu verändern versuchen. Aus diesem Grund gibt es bereits immer mehr institutionelle Bemühungen, um den jungen Erwachsenen geschlechteruntypische Berufe näherzubringen. Dadurch kommen wir nicht vom hegemonialen Diskurs weg, dieser wird jedoch etwas angepasst. Wie erfolgreich und in welche Richtung sich die Situation dadurch bisher bereits verändert hat, wird sich in der Analyse der Interviews mit Personen in geschlechteruntypischen Berufen zeigen. Dabei hilft die Theorie von Butler, die Rolle der gesellschaftlich normativen Anforderungen während der Subjektbildung mit den beruflichen Handlungsmustern von Personen zu verbinden, und so deren berufliche Identitätskonstruktion zu analysieren.

Es sollte aber nicht in Vergessenheit geraten, dass Geschlecht nicht die einzige Identitätskategorie beschreibt. Das Konzept der Intersektionalität beschreibt die Beziehung der sozialen Kategorien, die ein Subjekt in sich vereint, und welche individuellen Erfahrungen von Unterdrückung dies mit sich bringen kann (Valentine, 2007). Beispielsweise bringt die Kategorie Geschlecht im Zusammenspiel mit Ethnie, sexueller Orientierung oder Alter individuelle Ungleichheitsdynamiken hervor. Da sich diese Arbeit vor allem mit der Geschlechterkategorie beschäftigt und sich die bestimmenden Kategorien der Teilnehmenden dadurch, dass sie alle in der Schweiz aufgewachsen sind, als „weiss“ gelesen werden und in einem ähnlichen Alter sind, in

dieser Hinsicht nicht sehr stark unterscheiden, werden diese sozialen Kategorien als Differenzierungsmerkmale innerhalb des Samples keine dominante Rolle spielen. Trotzdem werde ich bei der Analyse der Interviews sensibel bleiben für mögliche Verschränkungen mit anderen Kategorien wie beispielsweise der sexuellen Orientierung.

4. Forschungsprozess und Methoden

Im nächsten Kapitel sollen die verschiedenen Bestandteile meines Forschungsvorgehens und die angewandten Methoden beschrieben werden. Dadurch soll der Prozess, aus dem sich schlussendlich meine Resultate ergeben, transparent und nachvollziehbar werden. Einerseits betrifft dies die Rekrutierung und Befragung von Interviewteilnehmenden, andererseits das Transkribieren und Auswerten der Interviews. Für die Bestimmung meines Vorgehens habe ich auf verschiedene methodische Zugänge zurückgegriffen, welche auch kurz vorgestellt werden.

4.1. Untersuchungsgruppe und Rekrutierung

Die Seltenheit von Personen in geschlechteruntypischen Berufen erschwert es stark, diese Zielgruppe zu untersuchen und zu beschreiben. Im Jahr 2011 führten Schwiter et al. eine qualitative und quantitative Befragung von jungen Erwachsenen aus der ersten Kohorte der Längsschnittstudie TREE betreffend ihres Bildungs- und Berufsverlaufs durch. Damit wollten sie Berufsentscheidungsprozesse besser verstehen sowie begleitende Faktoren der geschlechtsspezifischen Berufsfindung aufdecken. Aufgrund dessen, dass ich meine Fragestellung teilweise durch einen Vergleich mit diesen Erkenntnissen beantworten möchte und sich Interviews besonders gut eignen, um die persönlichen Erfahrungen der betroffenen Personen einzufangen, entschied ich mich, ebenfalls Interviews mit Personen durchzuführen, die geschlechteruntypische Berufswege eingeschlagen haben.

Die Rekrutierung meiner Interviewpartner*innen basierte ich auf einer Mischung aus Theoretischem Sampling und Snowball Sampling. Das Theoretische Sampling wird in der qualitativen Forschung angewendet, um geeignete Stichproben zu definieren. So werden stets die Fälle gesucht, welche die Forschung am meisten vorantreiben und schlussendlich komplettieren (Morgan, 2008). Dabei wird die Sampleauswahl also nicht vorab festgelegt, sondern sie ergibt sich fortlaufend aufgrund der bereits geführten Interviews (Misoch, 2019). Das Snowball Sampling beschreibt wiederum eine Strategie um genügend Proband*innen für eine Forschungsarbeit zu erreichen. Es handelt sich auch bei dieser Methode um eine sogenannte nichtprobabilistische Stichprobenziehung, wobei Personen aufgrund der Empfehlungen bereits interviewter Personen ebenfalls befragt werden (Misoch, 2019). Diese Variante wird meist angewandt, wenn keine klare

Quelle oder Auflistung der passenden Personen verfügbar ist und die Zielpopulation schwer auffindbar ist (Morgan, 2008).

Bevor ich mich auf die Suche nach Teilnehmende machen konnte, musste ich die entscheidenden Kriterien festlegen, welche erfüllt werden müssen, um als Proband*innen meiner Forschung in Frage zu kommen. In meinem Fall betraf dies einerseits das Alter. Ich legte fest, dass die Interviewpartner*innen zwischen 18 und 28 Jahre alt sein sollten. Diese Altersbeschränkung setzt fest, dass meine Teilnehmenden mindestens acht Jahre jünger und maximal 18 Jahre jünger sind als jene von Schwiter et al. Somit fand ihre Berufswahl auch um etwa diese Zeitspanne verschoben statt, was versichert, dass sie von zwischenzeitlichen Veränderungen in der Gesellschaft, in der Schule, und in der Berufswelt betroffen waren. Ein weiteres Kriterium bedingt, dass die Teilnehmenden die obligatorische Schule in der Deutschschweiz absolviert haben. Nur so kann gewährleistet werden, dass die Erzählungen der Befragten auch durch das gleiche Schulsystem beeinflusst wurden. Unterschiede auf kantonaler oder kommunaler Ebene wurden in den Interviews erfragt und konnten so berücksichtigt werden. Um auch von beruflichen Erfahrungen berichten zu können, beschränkte ich meine Interviewpartner*innen auf solche, welche bereits mindestens ein Jahr im Beruf tätig sind. Dazu zählte ich jedoch auch die Berufslehre. Mit einem letzten Kriterium musste ich noch die Geschlechtertypik der Berufe einschränken. Da die Definition, ab wann ein Beruf geschlechteruntypisch ist, viele Schwierigkeiten bringt, wurde auf Prozentzahlen oder ähnliches verzichtet und die Definition abhängig von den betroffenen Subjekten gemacht. Dabei sollten sie ihren Beruf als untypisch für ihr Geschlecht empfinden, wobei die Begründung nachvollziehbar sein sollte. Hier darf nicht vergessen gehen, dass es sich dabei um sehr individuelle Empfindungen handelt, welche auch stark vom Ausbildungs- und Arbeitsplatz der Betroffenen abhängt.

Nachdem die Kriterien festgelegt waren, mussten Personen gefunden werden, welche diesen entsprechen. Dies geschah zu Beginn durch Herumfragen bei Bekannten. Erstaunlicherweise ergaben sich dadurch bereits ein paar Möglichkeiten und ich hatte eine kleine Sammlung an Kontaktdaten. Diese habe ich anschliessend angeschrieben und kurz darüber informiert, worum es sich bei meiner Forschung handelt. Während einige sofort zusagten und interessiert waren, waren andere nicht bereit, sich die Zeit zu nehmen. Nach den durchgeführten Interviews fragte ich die Teilnehmenden, ob sie noch andere passende Personen kennen würden, welche sie anfragen würden, auch mitzumachen. Durch dieses Snowball Sampling ergab sich in meinem Fall bloss ein weiteres Interview. Anscheinend bedeutet die Tätigkeit in einem geschlechteruntypischen Beruf nicht, dass man weitere Personen kennt, die ebenfalls eine solche Entscheidung trafen.

Der Vorteil dessen war jedoch, dass die Gefahr, dass man nur Personen erreicht, welche mit den anfänglichen Informant:innen in Verbindung stehen, für ein Snowball Sampling typisch, so nicht bestand. Ich war so also gezwungen, weiter in meinem Umfeld herumfragen, wodurch sich glücklicherweise noch ein paar Gelegenheiten ergaben. Was mich sehr erfreute, war zu sehen, dass mein erarbeitetes Sample sehr diverse Berufe enthielt, wie durch die untenstehende Tabelle ersichtlich wird. So wurde trotz der Langwierigkeit, passende Personen zu finden, ein theoretisch betrachtet ausgewogenes Sampling an Teilnehmenden erreicht. Davon haben der Grossteil in der Region Zürich, ein paar aber auch in anderen Deutschschweizer Kantonen, die obligatorische Schule besucht.

Name ¹	Beruf
Noah	Fachmann Gesundheit (Spital)
Felix	Kindergärtner
Lukas	Drogist
David	Fachmann Gesundheit (Altersheim)
Tim	Fachmann Betreuung (Kita)
Emily	Köchin
Sophia	Gärtnerin
Sarah	Informatikerin
Leonie	Studierte Elektrotechnikerin
Céline	Informatikerin
Hanna	Mitarbeiterin Forschungsgruppe Erneuerbare Energien
Saskia	Gelernte Elektrikerin

Tabelle 1: Übersicht der Berufe meiner Befragten

4.2. Datenerhebung

Um die passenden Methoden zur Datenerhebung zu bestimmen, musste ich als erstes die geplante Interviewform genauer festlegen. Ich entschied mich, teilnarrative Leitfadeninterviews zu halten, welche zu einem späteren Zeitpunkt mittels einer Narrationsanalyse nach Riessman ausgewertet werden sollten (Riessman, 2008). Narrative Interviews sind gewöhnlicherweise so aufgebaut, dass die Interviewenden im Hauptteil Erzählaufforderungen formulieren, worauf die Befragten mit Spontanerzählungen antworten. Dabei halten sich die Interviewenden zurück und übergeben das Rederecht ihren Gegenübern, was sie durch aktives Zuhören, Aufmerksamkeit und dem Signalisieren von Interesse vermitteln (Helfferich, 2009, S. 36). Wenn die Befragten in ihren Antworten Pausen einlegen, sollten diese von den Interviewenden nicht gleich unterbrochen

¹ Hier wurden zur Gewährleistung der Anonymität der Befragten Pseudonyme verwendet.

werden, sondern es soll durch Abwarten vermittelt werden, dass die erzählende Person Raum zum Erzählen hat, und dieser nicht gleich mit Interventionen gefüllt wird (Helfferich, 2009, S. 94). An diese Anweisungen versuchte ich mich so gut wie möglich zu halten. Jedoch wollte ich trotzdem eine gewisse Strukturiertheit in die Interviews bringen, welche mir erlaubte sicherzustellen, dass gewisse Themen abgedeckt werden. Ein Interviewleitfaden kann als strukturierendes Werkzeug dienen, welches benutzt werden kann, um sich im Gespräch zu orientieren und geschickt auf bestimmte Themen lenken zu können (Helfferich, 2009, S. 179). Da sich laut Helfferich Mischformen aus verschiedenen Interviewformen in der Praxis bewährt haben, schien mir ein teilnarratives Leitfadeninterview passend, wobei die Strukturiertheit der einen Form mit dem Erzählen lassen der anderen Form kombiniert wird.

4.2.1. Leitfaden

Nachdem ich die Interviewform festgelegt hatte und mich ausführlich mit der Thematik meiner Forschung auseinandergesetzt hatte, begann ich, den Leitfaden für die Interviews zu kreieren. Dazu orientierte ich mich an einem von Helfferich vorgestelltem Vorgehen namens SPSS, was für Sammeln, Prüfen, Sortieren und Subsumieren steht (2009, S. 182ff.). In einem ersten Schritt wurden also möglichst viele Fragen, welche von Interesse sein könnten, gesammelt. Dabei geht es darum, sich darüber klar zu werden, welche Aspekte eigentlich genau erforscht werden sollen. Hier bedachte ich auch stets meine leitenden Forschungsfragen und überlegte mir, welche Interviewfragen mir helfen werden, diese akkurat beantworten zu können. Der zweite Schritt beinhaltete das Strukturieren und Kürzen der erstellten Frageliste, indem die Fragen geprüft werden und nur die wichtigsten behalten werden. Anschliessend werden diese sortiert, wobei in meinem Fall eine Orientierung an der zeitlichen Dimension nahelag. Somit begann ich meinen Leitfaden mit Fragen zur Kindheit, ging dann weiter auf die Schulzeit ein, gefolgt von Fragen bezüglich des Berufseinstiegs und schlussendlich zu den Plänen für die Zukunft. Im letzten Schritt werden für alle Themenblöcke simple Erzählaufforderungen formuliert, welche je an den Anfang gesetzt werden. Sie sollen die Befragten im Interview dazu bringen, möglichst viel bereits von sich aus und aus ihrer Sicht zu erzählen. Erst wenn dies geschehen ist, und gewisse Themen noch nicht genügend abgedeckt wurden, werden die restlichen vorbereiteten Fragen gestellt. Dies garantiert, dass sich die Interviewteilnehmenden zuerst selbst Gedanken machen und möglichst frei in ihrer Narration sind, bevor sie von Interviewenden beeinflusst oder eingegrenzt werden. Diese im letzten Schritt beschriebenen Punkte sind grösstenteils das, was narrative Interviews ausmachen. Um festzustellen, ob mein Leitfadens die gleichen Themen behandelte wie jene, welche in den

Interviews von Schwiter et al. besprochen wurden, glich ich meine Fragen anschliessend noch mit dem Leitfaden der früheren Befragung ab und machte entsprechende Anpassungen.

4.2.2. Interviews

Bei der tatsächlichen Durchführung der Interviews traf ich mich jeweils mit den Befragten an einem von ihnen gewähltem Ort. Einige waren auch froh, wenn ich einen Vorschlag brachte, und noch andere wünschten, die Interviews online durchzuführen. Dabei war die Terminfindung stets sehr unkompliziert und meine Interviewpartner*innen waren sehr kooperativ. Nachdem wir uns gefunden hatten und der übliche Smalltalk gehalten worden war, startete ich jeweils die Aufnahme auf meinem Mobiltelefon und das Interview begann offiziell. Die meisten meiner Befragten waren sehr offen und erzählten ausführlich, ohne dass viele Rückfragen meinerseits nötig waren. Dabei fiel jedoch auf, dass die jüngeren Teilnehmenden etwas mehr Schwierigkeiten hatten, die richtigen Worte zum Beschrieb ihrer Situation zu finden. Zudem wirkten die Älteren etwas reflektierter und ich hatte das Gefühl, dass sie sich im Gegensatz zu den Jüngeren bereits etwas mehr Gedanken zu ihrem Werdegang gemacht hatten. Dies schien mir jedoch sehr natürlich und ich versuchte da, wo es angebracht war, die Befragten mit ein paar gezielten Rückfragen oder Kommentaren zu unterstützen. Dabei achtete ich darauf, keine Suggestivfragen zu stellen und die Befragten nicht mit Vorschlägen etc. zu beeinflussen. Obwohl es mir schwerfiel, versuchte ich stattdessen Pausen auszuhalten und geduldig zu sein, was schlussendlich meist einen positiven Effekt auf die Befragung hatte. Zur Sicherung der Daten speicherte ich die Interviewaufnahmen nach dem Treffen jeweils auf einer externen Festplatte in einem passwortgeschützten Ordner.

4.3. Datenverarbeitung

Zur Datenverarbeitung machte ich, wie bereits oben erwähnt, eine Narrationsanalyse nach Riessman (2008). Riessman beschreibt in ihrem Buch neben der eigentlichen Analyse auch wichtige Punkte in der Vorgehensweise des Transkribierens, sowie grundsätzliche Annahmen, welche dieser Art der Datenverarbeitung vorausgehen. Auf diese soll hier kurz eingegangen werden.

Die Narrationsanalyse stammt ursprünglich aus der Literatur. Jedoch wurde sie ausgedehnt und man hat sich darauf geeinigt, dass auch viele andere Texte als narrativ betrachtet werden können, ob geschrieben, gesprochen oder sogar nur visuell. Eine wichtige Erkenntnis, die die Narrationsanalyse ausmacht, betrifft die Rolle der Forschenden während eines Interviews und dessen Analyse. In anderen Methoden wird oft versucht, die interviewende Person möglichst in den Hintergrund zu rücken, weshalb sie sich bemühen sollte, die Fragen so zu stellen und

Antworten so zu speichern, dass die Resultate möglichst nicht beeinflusst werden. Zudem werden oft die eigenen Kommentare, welche während des Interviews gemacht wurden, in Transkripten herausgeschnitten. Riessman weist jedoch darauf hin, dass es keine objektive 'Wahrheit' gibt, die dann in einem Interview erzählt wird. Vielmehr ist dies eine nachahmende Darstellung von Erfahrungen, welche durch ein Zusammenspiel einer interviewten und einer interviewenden Person entsteht. Aus diesem Grund gehören für Riessman auch die Formulierungen der Interviewenden in ein Transkript.

Auch während des Transkribierens haben die Forschenden gemäss Riessman einen Einfluss auf die Erzählung der Befragten. Es handelt sich dabei um eine Interpretation des Interviews, welche unvollständig und selektiv ist. Sie betont deshalb, dass es wichtig ist, jeden Kommentar, bestimmte Gesten oder andere Gesprächselemente wie Lachen oder Stöhnen zu notieren. Auch das Entscheiden, wo ein Erzählstrang anfängt und welche Aussagen noch dazu gehören, und welche nicht, beschreibt sie als eine interpretative Arbeit.

Im Gegensatz zur Grounded Theory oder anderen Formen der qualitativen Analyse werden in der Narrationsanalyse die Transkripte von Interviews nicht in thematische 'Codes' zerstückelt, sondern in umfangreichere Erzählstränge, welche anschliessend als Einheiten analysiert und interpretiert werden. Das Einteilen des Transkripts in kleinere Einheiten auf Satzebene, welche aus dem Kontext genommen und verglichen werden, kann sinnvoll sein, um allgemeine Aussagen über bestimmte Themen machen zu können. Riessman kritisiert daran jedoch, dass bestimmte Teile einer Narration ignoriert werden und viele Details verloren gehen. Aus diesem Grund versucht man, einzelne Handlungsstränge zu erkennen und diese als Ganzes zu untersuchen.

4.4. Datenauswertung

Nachdem ich versucht hatte, die oben genannte Vorgehensweise zu befolgen, hatte ich meine Daten zusammen und konnte mit der Auswertung starten. Zur Codierung der Transkripte nutzte ich die Software ATLAS, welche speziell für qualitative Datenanalysen erstellt wurde. Nachdem alle Interviews eingelesen wurden, konnte ich Erzähleinheiten in den Transkripten auswählen und benennen. Beispiele für Codes, welche ich erstellte, sind „Arbeitspensum“, „Kinderwunsch“ oder „Lohn“. Da diese Codes eher breite Themen beschreiben, fanden sie sich in den meisten Interviews und konnten verglichen werden. Dies geschieht in ATLAS sehr einfach, da für jeder Code ein eigener Order erstellt wird, wo alle Interviewausschnitte aller Befragten automatisch abgelegt werden.

Für den Vergleich mit der früheren Befragung erhielt ich Zugriff auf die Transkripte der Teilnehmenden, welche 2011 in einem untypischen Beruf tätig waren und aus der Deutschschweiz

kamen. Wie in Tabelle 1 dargestellt, hatte ich so zusammen mit meinen Interviews schlussendlich Zugriff auf die Transkripte von 23 Interviews.

	Selbst durchgeführte Interviews	Interviews von 2011	Gesamt
Frauen	7	6	13
Männer	5	5	10
Gesamt	12	11	23

Tabelle 2: Übersicht der analysierten Interviewtranskripte

Bevor der nächste Schritt, das Auswählen der spannendsten, wiederkehrenden Muster anstand, gab es noch ein paar Punkte, welche Riessman in ihrem Buch beschreibt, dies es zu berücksichtigen galt. Sie betreffen vor allem das grundlegende Verständnis davon, wie mit Interviewaussagen umgegangen werden soll oder wie diese zu verstehen sind.

Da sich die Narrationsanalyse dadurch auszeichnet, dass sie den Fokus auf Handlungssequenzen und auf die Sprache der erzählenden Person legt, eignet sie sich besonders um zu analysieren, wie Antworten zusammengestellt und aneinandergereiht werden und welche Sprache verwendet wird, um einem Publikum eine bestimmte Aussagen zu vermitteln. Der Art und Weise wie von Erfahrungen berichtet wird kommt also eine grössere Bedeutung zu, als in anderen qualitativen Analyseformen. Dies verlangt nach gezielter Aufmerksamkeit der Forschenden. Das Publikum, ob physisch anwesend oder nicht, übt zudem einen entscheidenden Einfluss darauf aus, was aus der Sicht der Befragten gesagt werden kann und was nicht, wie Dinge ausgedrückt werden sollten, welche Aspekte als selbstverständlich angesehen werden können, was erklärt werden muss und was nicht. Gleichzeitig können Narrationen verschiedene Funktionen haben. Je nach Kontext, Subjekt und Zielgruppe dienen sie Einzelpersonen sich zu erinnern, zu argumentieren, zu rechtfertigen, zu überzeugen, zu engagieren, zu unterhalten oder gar um ihre Hörschaft in die Irre zu führen (Riessman, 2008, S. 21ff.). Ein letzter wichtiger Punkt dieser Analyseform ist, dass die erzählende Person während der Narration ihre eigene Identität konstruiert. Diese Identität wird aber als fließend beschrieben und ist eine momentane subjektive Interpretation des Selbst (Riessman, 2008, S. 20). Somit sind auch die Erfahrungen, welche in den Interviews wiedergegeben werden, von subjektivem Empfinden geprägt und als solche zu verstehen.

Nachdem ich alle meine Transkripte durchgearbeitet hatte, bestimmte ich drei wiederkehrende Muster, die ich durch die Interviews aufdeckte und welche ich in meinen Resultaten vertieft diskutieren wollte. Ich suchte anschliessend in den Transkripten der früheren Befragung nach den gleichen Mustern, konnte so einen Vergleich der beiden Zeitpunkte machen und Interpretationen über mögliche Ursachen formulieren.

5. Der Einfluss der Eltern

Die berufliche Geschlechtersegregation entstand und wird stetig reproduziert durch verschiedenste gesellschaftliche und institutionelle Faktoren, welche die Jugendlichen während ihrer Berufswahl in geschlechtertypische Beschäftigungen lenken (siehe Kapitel 2). Eine entscheidende Rolle können dabei die Eltern spielen. Sie sind „Rollenmodelle und Identifikationsfiguren“, welche ihren Beruf für ihre Kinder „greifbarer und damit auch einfacher wählbar“ werden lassen (Buchmann & Kriesi, 2012, S. 262). Aus diesem Grund gehen sehr viele Kinder dem Beruf eines Elternteils nach. Dabei gilt es zu bemerken, dass Studien gezeigt haben, dass dem gleichgeschlechtlichen Elternteil meist mehr Bedeutung zukommt (Dryler, 1998). Häufig lenken Eltern durch ihre eigene Sozialisation ihre Kinder in gewisse Richtungen. Buchmann und Kriesi schreiben in einer Publikation beispielsweise: „Bei Eltern [...] führen Geschlechterstereotype dazu, dass sie Fähigkeiten selektiv wahrnehmen und Frauen eher weiblich stereotypisierte, Männern eher männlich stereotypisierte Fähigkeiten zuschreiben“ (2012, S. 259). Durch den Austausch der Eltern und Jugendlichen während der Berufswahl werden also auch gesellschaftliche Erwartungshaltungen weitergegeben, was meist zur Folge hat, dass die geschlechterkonforme Norm verstärkt wird (Kleinert and Schels, 2020). Vor diesem Hintergrund ist es umso interessanter zu untersuchen, weshalb gewisse Jugendliche bewusst oder unbewusst nicht einen dem Geschlecht entsprechenden Weg einschlagen und welchen Einfluss die Eltern dabei ausüben.

5.1. Einfluss der Eltern auf Frauen in männertypischen Berufen

In meinen Interviews zeigte sich, dass die Eltern auch für Personen in geschlechteruntypischen Berufen während der Berufswahl von grosser Bedeutung waren. Für die Frauen, die einen untypischen Beruf wählten, nahmen jedoch entgegen den oben genannten Studien nicht die Mütter, sondern die Väter eine besonders stark prägende Position ein. Als Beispiel dafür findet sich unter meinen Interviewpartnerinnen Leonie, eine studierte Elektrotechnikerin, für welche der Vater bereits von Kind auf eine zentrale Rolle spielte. Zudem sei die Erziehung ihrer Eltern stets geschlechterbewusst gewesen, wobei Stereotypen vermieden worden seien:

„Ich denke ich war auch sehr stark von meinem Vater geprägt. Mein Vater ist auch Ingenieur. Und wir haben auch als Kind schon – ich habe eine Schwester – und wir haben schon als Kind immer mit Puppen und mit Legos gespielt. Wir hatten einfach so ein bisschen – ich sage mal diverse Dinge gehabt. Es war nicht sehr geschlechterspezifisch würde ich sagen. Das hat sicher schon mal geholfen, mein Interesse für gewisse Dinge zu wecken“ (Z. 10-15).

Auch in der Freizeit oder beim Mittagessen habe der Vater viel von seiner Arbeit erzählt und seiner Tochter so bereits ein gewisses Fachwissen weitergegeben:

„Er war immer über Mittag zuhause. Das war dort, wo ich ihn häufig sah. Und dann hatte er natürlich viel von seinem Beruf erzählt. Also von der Arbeit, was gerade passiert war und so. [...] Und immer, wenn wir irgendwo mit dem Auto durchgefahren sind, meinte er: 'Oh, gehen wir noch kurz bei dieser Baustelle vorbeischaun'“ (Z. 178-184).

Doch nicht nur das Wissen habe der Vater Leonie weitergegeben. Durch die Freude am Beruf vermittelte er seiner Tochter seine Leidenschaft, sodass sie schlussendlich eine sehr ähnliche Tätigkeit anstrebte:

„Ganz klar hatte mich mein Vater stark geprägt, dass ich nun ins Ingenieurwesen eingestiegen bin. Er hat mir immer gezeigt, wie viel Leidenschaft er dafür hatte. Und wie toll es sein kann, so etwas zu tun“ (Z.160-163).

Mit Hilfe dieser Aussagen wird ersichtlich, wie bedeutend der Vater als Identifikationsfigur und Vorbild für die Tochter bereits von klein auf war, was schlussendlich dazu führte, dass sie in einen gleichartigen Beruf einstieg. Eine vergleichbare Erfahrung schildert Sophia, eine Landschaftsgärtnerin. Bereits von klein auf durfte sie ihrem Vater bei handwerklichen Arbeiten helfen und entwickelte so ein starkes Interesse für Berufe dieser Art:

„Also ich kann einfach so sagen, für mich war eigentlich von Anfang an klar, dass ich in einen Handwerkerberuf gehe [...] Es ist eben auch, mein Vater ist Handwerker, und dann hast du halt einfach von klein auf immer geholfen und ein wenig was gemacht, und ich bin halt so ein wenig aufgewachsen [...] dass du nicht andere für dich arbeiten lässt, sondern du versuchst wie, selbst dahin zu kommen. Ich hätte schon auch in die Pflege gehen können, oder so, aber es hat mich nicht angesprochen, irgendwie“ (Z. 8-17).

Durch ihren Vater entwickelte Sophia gleichermassen eine Faszination für die körperliche Arbeit und dafür, was man alles mit den eigenen Händen errichten kann. Dies erlebte sie, ähnlich wie die studierte Elektrotechnikerin, bereits als Kind:

„Weil mein Vater halt auch unser Haus selbst umgebaut hatte, den Garten gebaut, und er ist halt ein wenig ein Allrounder, er macht halt ein wenig alles. Und ja, das ist einfach so faszinierend, wie viel du selbst machen kannst“ (Z. 58-61).

Es wird ersichtlich, dass es viele Parallelen zwischen diesen zwei Beispielen gibt. Der Beruf des Vaters hatte auf beide, Leonie und Sophia, einen grossen Einfluss. Dies scheint einerseits daher zu kommen, dass beide Väter eine grosse Leidenschaft für ihren Beruf hegen, weshalb sie auch in ihrer Freizeit, wenn sie mit der Familie sind, davon erzählen und ihre Begeisterung mitteilen. Hinzu kommt, dass die Väter auch ausserhalb der Arbeitszeiten, in Anwesenheit ihrer Kinder, beruflichen Tätigkeiten nachgingen. Bei Leonie, indem er beispielsweise bei Baustellen vorbeischaute, und bei Sophia, indem er das eigene Haus oder den Garten sanierte. Den Erzählungen nach hinterliess dies bei den Töchtern einen bleibenden Eindruck, sodass sich auch bei ihnen eine gewisse Faszination breit machte. Ein weiterer Aspekt ist, dass in den Beispielen der Beruf des Vaters in den Augen der Töchter keinen geschlechterspezifischen Charakter bekommt. Dadurch, dass sie wiederholt dabei sein konnten und beobachten oder sogar mithelfen durften, wird ihnen die Tätigkeit des Vaters vertraut und sie scheint weder fremd noch unpassend. Eine geschlechterbewusste Erziehung, von welcher Leonie sprach, trägt vermutlich weiter dazu bei, dass sich keine starke binäre Vorstellung von Berufen und Interessen etabliert. Dieses Muster bestätigt sich weiter durch Aussagen anderer Interviewpartnerinnen. In Fällen, wo der geschlechteruntypische Beruf der Frauen keinen Bezug zum Beruf des Vaters hat, war es eine andere verwandte oder bekannte Person, welche als Identifikationsfigur diente. Ich würde argumentieren, dass auch durch sie ein Beruf für Jugendliche einfacher wählbar werden kann, aus demselben Grund wie das bei den eigenen Eltern der Fall ist. Der Einfluss eines Vorbilds auf die Wählbarkeit eines Berufs bestätigt sich hier also. Die same-sex Hypothese, hingegen, also die Annahme, dass sich Jugendliche den gleichgeschlechtlichen Elternteil als Vorbild nehmen und sich mit ihm identifizieren, kann in diesem Fall für Mädchen in untypischen Berufen nicht bestätigt werden (Helbig and Leuze, 2012). Vermehrt scheint hier das Gegenteil der Fall zu sein. Es konnte zudem festgestellt werden, dass die Interviewpartnerinnen meist kein grosses Interesse für die Berufe der Mutter entwickelten, was anhand folgender Zitate veranschaulicht werden soll:

„[Meine Mutter] ist MPA. Und das ist halt nicht gerade handwerklich. Ich war schon oft bei ihr, auch die Praxis putzen und so, aber das war jetzt nicht gross etwas, was so Einfluss hatte auf meine Berufswahl.“ - Person B, Landschaftsgärtnerin (Z. 86-88)

„Meine Mutter [hatte] eher einen negativen Einfluss, meine Mutter ist Pflegefachfrau, und ich fand es immer mega schön was sie macht [...] aber ich wusste immer, das kann ich nicht“ - Person C, gelehrte Informatikerin (Z.158-160)

„also meine Mutter arbeitet im Verkauf am Flughafen. Und das ist dann eben relativ schnell weggefallen, weil ich dann merkte, dass ich relativ schnell unterfordert wäre“ – Person D, gelehrte Informatikerin (Z. 133-135)

Spannend ist, dass in diesen Fällen nie erwähnt wurde, dass die Mutter zuhause ausgeprägt von ihrem Beruf erzählte oder eine grosse Faszination für ihren Beruf hegte. Im folgenden Beispiel wurde sogar explizit davon berichtet, wie die Mutter ihren Beruf mangels Interesse aufgab:

„Also meine Mutter war Handarbeitslehrerin. [...] Aber sie hat dann irgendwann aufgehört. Auch, weil es ihr ein wenig verleidete mit den Kindern. Sie hatte irgendwann nicht mehr so viel Geduld“ (Leonie, Z.155-159).

Die Interviewpartnerinnen sprechen jedoch davon, dass sie sich Gedanken zum Beruf der Mutter machten, und viele von ihnen testeten ihn an Schnuppertagen oder in der Freizeit aus. Dort zeigte sich dann aber häufig, dass ihnen diese Tätigkeit nicht zusagte, oder sie hatten bereits eine andere, attraktivere Möglichkeit im Kopf – in manchen Fällen eben der Beruf des Vaters. Diese Beobachtung deutet also an, dass die Begeisterung des Vaters für den eigenen, männertypischen Beruf, das Fehlen einer solche Begeisterung auf der Seite der Mutter, sowie ein mangelndes Interesse der Töchter am Beruf der Mutter alles Faktoren sind, welche junge Frauen in männertypische Berufe zu bringen scheint.

In den Interviews von Schwiter et al. zeichnete sich ein sehr ähnliches Bild ab. Der Beruf des Vaters war wiederholt Thema und scheint eine grosse Inspirationsquelle gewesen zu sein. Ähnlich wie bei Sophia berichtete Kathrin, eine Elektrikerin aus dem Sample der älteren Befragung, von frühen Erfahrungen mit dem Beruf des Vaters durch den Umbau des eigenen Hauses:

„Ja also es war eigentlich so, dass meine Eltern haben hier nebenan das Haus gebaut, der andere Teil hier drüben und da war ich ja wirklich ein kleines Kind und mein Vater ist ja auch Elektriker, wie ich auch, und da war ich schon immer auf der Baustelle“ (Z. 8-10).

Analog zu meinen Beobachtungen berichtete eine interviewte Konstrukteurin, Anna, auf die Frage, wer bedeutend für ihre Berufswahl war, vom Einfluss des Vaters und wie der Beruf durch frühe, vertiefte Einblicke einfacher wählbar wurde:

„Ja, wahrscheinlich mein Vater, weil er selbst eine eigene, also er hat eine eigene Firma. Und er war hauptsächlich eigentlich am Konstruieren, deshalb kannte ich diesen Beruf schon ein bisschen - Konstrukteur. Das hatte sicher einen Einfluss“ (Z. 415-417).

Auch in diesen Interviews hatte der Beruf der Mutter, im Gegensatz zu dem des Vaters, kaum grossen Einfluss und es wurde in diesem Zusammenhang wenig Faszination deutlich. Viel eher übernahm die Mutter eine unterstützende Rolle im Berufswahlprozess, wie beispielsweise Kathrin beschreibt:

„[Meine Mutter] war da eigentlich mehr, ich sag mal auch irgend so das Bürokratische, weil eben sie Sekretärin in Sachen Bewerbung und so [...] war mehr auch von dieser

Seite her, gab sie wirklich die Unterstützung. [...] Und einfach wieder die Motivation, doch mach es und so [...] dass sie, wirklich einem motiviert hat, doch probier es doch“ (Z. 331-338).

Auf eine ähnliche Weise bot die Mutter von Anna Hilfe an wo nötig, war dabei aber kein Berufsvorbild:

„Ja [meine Mutter] half mir einfach immer in den Sprachen. Sie war zum Glück sprachlich begabt. Aber wieso, also für den Entschied, weiss ich nicht, ob sie, wie viel sie ... beigetragen hat“ (Z. 441-443).

Dieser Vergleich weist also darauf hin, dass sich in diesem Aspekt nicht viel verändert hat. Noch immer werden viele Mädchen, welche später einen untypischen Beruf wählen, von ihrem Vater und dessen meist enormer Faszination geprägt. Sie sind es, welche die Ausnahme der same-sex Hypothese bilden. Jedoch gilt es auch zu erwähnen, dass es durchaus einzelne Fälle gibt, in denen weder der Vater noch die Mutter als Vorbild für die Wahl eines männertypischen Berufs fungierten. Dass ein untypischer Beruf ohne jegliche Identifikationsfigur gewählt wird, ist hingegen äusserst selten. Zudem war in meinem Sample keine Person, deren Mutter einen männertypischen Beruf ausführte. Welchen Einfluss dies auf die Tochter hat, konnte aus diesem Grund nicht beobachtet werden.

5.2. Einfluss der Eltern auf Männer in frauentypischen Berufen

Es scheint naheliegend, dass wenn die Frauen in geschlechteruntypischen Berufen stark von den Berufen ihrer Väter beeinflusst oder inspiriert werden, dass Männer in geschlechteruntypischen Berufen die gleiche Erfahrung machen mit den Berufen ihrer Mütter. Ein solches Muster zeichnete sich in meinen Interviews jedoch nicht ab. Kein einziger der Teilnehmer berichtet davon, wie er durch Einblicke in den Beruf der Mutter beschloss, demselben Beruf nachzugehen. David, beispielsweise, ein Altenpfleger, berichtet, dass obwohl die Mutter auch einem Beruf im Gesundheitswesen nachging, sie keinen Einfluss auf seine Berufsentscheidungen hatte:

„Meine Mom hat bis wir eigentlich so alle 15 waren nicht gearbeitet – war Hausfrau und dann ging sie, hat sie MPA gemacht und hat dann eine lange Weile auf dem Beruf gearbeitet, genau. In so einer Augen-Klinik, aber das hat auch nicht so viel mit, ist schon auch Gesundheitswesen, aber hat nicht so mit Pflege zu tun“ (Z. 75-79).

Auch Lukas, ein Drogist, berichtet von fehlendem Interesse an den elterlichen Berufen:

„[Auf der Arbeit] hatten beide [Elternteile] so ein wenig, eben, auch Informatik, also [meine Mutter] hatte das KV gemacht, aber ich glaube die Ausbildung [meines Vaters] nennt sich irgendwie anders. Ähm genau, und danach, sie hatte nach meinem Bruder,

als sie ihn geboren hatte, das war mit 24, hatte sie dann aufgehört zu arbeiten und war für die Kinder da“ (Z. 109-114).

Interessant ist auch zu sehen, dass die Mutter in beiden Beispielen für einen längeren Zeitraum nicht erwerbstätig war, und anstelle dessen zu Hause für die Kinder sorgte. Dies könnte auch einen Einfluss darauf haben, wie der vorherige oder nachfolgende Beruf der Mutter wahrgenommen wird und wie vereinbar er mit der eigenen Identität auf den Sohn wirkt. Beispielsweise könnte die Mutterrolle auf das Berufsbild abfärben, sodass der Beruf für den Sohn gar nicht als Option in Frage kommt.

In vielen Gesprächen der anderen Interviewpartner kam die Mutter und ihr Beruf gar nicht oder nur sehr kurz auf. Sie scheint also allgemein keine grosse Bedeutung für den Werdegang meiner Befragten gehabt zu haben. Wenn die berufliche Identifikationsfigur also nicht die Mutter ist, kann angenommen werden, dass es jemand anderes sein muss. Dass der Vater einen frauentypischen Beruf ausübt, und so seinen Sohn beeinflusst, auch eine geschlechteruntypische Stelle anzutreten, war in meinen Interviews einmal der Fall. Ein Krankenpfleger, Noah, berichtete:

„Mein Vater [ist] auch Pfleger gewesen. Ich bin früher bei ihm – teilweise konnte ich mitgehen ins Pflegezentrum und dort als kleiner Bub war ich schon dort. Vielleicht habe ich dort schon die ganze Atmosphäre als normal empfunden, als angenehm und nicht als etwas Komisches oder Schlimmes“ (Z.44-47).

Auch hier scheint der Vater seinen Beruf für den Sohn einfacher wählbar gemacht zu haben, dadurch dass er ihn beispielsweise früh zur Arbeit mitnahm. Darüber hinaus wurde ihm auch der ganze Umgang mit Menschen durch seinen Vater vermittelt:

„Mein Vater ist jetzt auch noch Theologe. Also er hat danach nochmals studiert und, einfach alles mit den Menschen, mit Helfer, Helfersyndrom, so quasi, das ist in uns allen irgendwie ein bisschen drin in der Familie“ (Z. 106-109).

Während Noah beruflich zwar am stärksten von seinem Vater beeinflusst wurde, wurde auch in den Erzählungen anderen Teilnehmern von frühen Einblicken in den väterlichen Beruf berichtet. Der Kleinkinderzieher Tim erzählte beispielsweise:

„Mein Vater ist Heizungs- und Elektroinstallateur [...] Ich habe öfters bei meinem Vater mitgeholfen, wenn wir etwas machen mussten oder eben auch Besuchstage war ich mal dabei. Aber es war nie wirklich das, wo ich sagen musste, ja das möchte ich machen, oder das interessiert mich“ (Z. 82-89).

Hier wurde die Tätigkeit selbst also ausprobiert, jedoch wurde festgestellt, dass kein vertieftes Interesse da ist, um dieser langfristig nachzugehen. Bei Felix, ein Kindergärtner, war es etwas anders. Er war begeistert vom Beruf seines Vaters und machte die gleiche Lehre:

„Mein Vater ist auch Zimmermann, hat eine Zimmerei, und ich war halt einfach ab und zu da als Kind und habe da irgendwie, noch nicht gearbeitet aber einfach irgendwie geholfen aufzuräumen und mit dem grossen Staubsauger dort die riesigen Säcke und so, das war manchmal noch lustig“ (Z. 10-14).

Später merkte er jedoch, dass es noch etwas anderes gibt, was ihn begeistert. Durch einen Zivildiensteinsatz in einem Kindergarten fand er zu seinem heutigen Beruf:

„so wirklich dieser Push kam dann schlussendlich von dieser Kindergärtnerin, die die Schwangerschaftsvertretung gemacht hatte in A-Dorf an der Schule. Wo ich dann immer in den Wald ging mit ihr. Das ist da, wo ich merkte, doch, vielleicht dann Waldkindergarten später, nach draussen gehen, die Natur anschauen mit den Kindern [...] und eben diese Kindergärtnerin hat mich dann wirklich so ein wenig auf das hingewiesen“ (Z. 376-386).

In diesem Fall wäre der geschlechertypische Beruf des Vaters eine Option gewesen, welche anfangs, vermutlich inspiriert durch die Einblicke und die Passion des Vaters, gewählt wurde. Doch durch eine Erfahrung in einer anderen Tätigkeit konnte Felix sehen, dass es noch etwas anderes gab, was ihn interessierte. Die Freude an der Arbeit mit Kindern hatte er bereits entdeckt: Seit mehreren Jahren war er Leiter in der Cevi. Doch vor dem Beruf als Lehrer schreckte er aufgrund negativer Erfahrungen im Umfeld zurück. Erst als er durch den Zivildienst einen direkten Einblick in den Kindergarten erhielt, wurde der Beruf für ihn wählbar. Durch die zusätzliche Ermutigung der Kindergärtnerin erhielt er einen weiteren Grund, seinen männertypischen Beruf zu verlassen und in den geschlechteruntypischen Beruf zu wechseln.

Auf noch eine andere Art erhielt Tim, der Kleinkinderzieher, Einblicke in seinen heutigen Beruf und wurde von anderen Personen inspiriert:

„Ich habe auch relativ viele Cousinen und Cousins, die auch ein wenig jünger sind als ich, und die habe ich dann auch öfters gesehen. Und es machte immer relativ Spass mit denen ein wenig was zu machen, wenn wir in A-Land waren... ja, und so kam ich dann eigentlich auf FaBe. Plus meine Cousine hatte das auch gemacht, oder macht es auch, und hat dann auch immer so ein wenig –konnten wir uns austauschen“ (Z. 21-26).

Hier war es also die Aufgabe, auf jüngere Familienmitglieder aufzupassen, die einen Einblick in die Tätigkeit des Kleinkinderziehers generierte. Zudem war es in diesem Fall eine gleichaltrige Person aus der Familie, welche im Gegensatz zu anderen Familienmitgliedern wohl nicht ein Vorbild, aber definitiv eine Inspiration war.

Unter meinen Interviewpartnern gab es aber auch Personen, die ihre Berufswahl eigenständig trafen und ihre heutige Tätigkeit durch Schnuppern an verschiedenen Orten entdeckten. Beispielsweise erzählte der Altenpfleger ausführlich von seinen vielen Schnuppererfahrungen:

„Ich habe etwa drei-, viermal auf Geomatiker geschnuppert und war ziemlich lange, bis zum Schluss sicher, dass das das ist [...] aber dann merkte ich, dass das nichts für mich ist. Und dann, wie soll ich sagen, dann habe ich angefangen, wirklich gefühlt in jede Richtung zu schnuppern. Von Geomatiker ging ich dann zu Elektroplaner, und ich habe nie so nur einmal den Beruf geschnuppert, sondern wenn ich immer das Gefühl hatte, wenn ich etwas gefunden hatte, ja das muss es sein. Aber dann habe ich noch zwei drei Mal auf Elektroplaner geschnuppert, dann ging ich auch mal in den Detailhandel, dort zwei drei Mal, dann ging ich als Zimmermann, da ging ich etwa vier Mal wieder schnuppern. Und dann von Zimmermann ging ich glaube noch zu FaBe, aber Kinder hat mir nicht gefallen, und dann von FaBe ging ich zu FaGe, aber dort musste ich auch etwa sieben Mal schnuppern, und, dann hatte ich eine Stelle bei der Psychiatrie und beim Altersheim“ (Z. 27-40).

Diese Erzählung zeigt auf, wie lange der Weg bis zur passenden Berufsfindung gehen kann. Auch Lukas kam eher per Zufall und erst nach verschiedenen Schnuppererfahrungen auf den Beruf, auf dem er seine Lehre machte:

„Ich glaube die Idee kam von meiner Mutter, also wir hatten einfach so ein wenig gebrainstormt, und dann war irgendwie so ein wenig, so ... ja, eben, vielleicht mal so etwas gesundheitsmässiges, und halt eben wie wäre es gerade hier in der Drogerie, weil es halt nahe ist. Und ja dann hatte ich eigentlich schon den Anruf gemacht und gefragt, ob ich schnuppern kommen kann. [...] Ich dachte schon, ah ja kann ja schon spannend sein, aber ich hätte jetzt nicht gedacht, dass jetzt so ein Aha-Effekt da ist, dass ich da dann denke, doch das ist es“ (Z. 201-208).

Diese beiden Erfahrungen zeigen, dass es auch vorkommt, dass Personen ohne einen besonderen Zugang einen geschlechteruntypischen Beruf wählen.

Wie bei den Frauen soll auch hier ein Vergleich mit den Interviewpartnern der älteren Befragung einen Hinweis auf die Entwicklung der letzten Jahre geben. Es stellt sich heraus, dass, im Gegensatz zu meinen Beobachtungen, viele ihrer Teilnehmer von der Mutter inspiriert wurden. Armin, ein Krankenpfleger, erzählte damals:

„Also ich mag mich erinnern, dass als die Berufswahl aktuell wurde, so richtig aktuell und ich sagte eigentlich, ich wolle irgendetwas im Spital machen, da war die Mutter eigentlich schon auch dabei. Weil sie machte früher Nachtwache, so ein wenig nebenbei, so ein wenig in einem Pflegeheim oder so, dass sie dort ein wenig Nachtschichten geschoben hat. [...] Und eh ja sie sagte mir irgendwie noch, dass ich Krankenpfleger anschauen sollte. Weil für mich war eigentlich klar, einfach im Spital etwas, aber ich hatte keine Ahnung, was es im Spital alles gibt zu diesem Zeitpunkt. Und ich denke, dass die Mutter da schon wegbahnend gewesen ist, jetzt, um auf das Thema Krankenpfleger zu kommen“ (Z. 438-446).

Hier erfüllte sich also die Erwartung, welche man in Anbetracht der Frauen, welche von ihren Vätern inspiriert waren, hatte: Die Männer in frauentypischen Berufen wurden von ihren Müttern inspiriert. Auch Peter, ein weiterer Pfleger der Studie von 2011, erzählt vom Einfluss der Mutter:

„Ja meine Mutter hat mich einfach unterstützt in dem was ich gemacht habe, von der Pflege her... mein Vater war da sehr skeptisch logischerweise, weil es einfach ein Frauenberuf ist“ (Peter, Z. 1453-1455).

Der Vater war hier sogar noch eher ablehnend gegenüber den Plänen seines Sohns, genau aus dem Aspekt des Geschlechts. Trotzdem konnte dieser seinen Interessen folgen. Bei anderen Teilnehmern war die Mutter zwar nicht gerade ein direktes Berufsvorbild, aber sie hatte trotzdem einen massgeblichen Einfluss, beispielsweise indem sie ihrem Sohn einen sozialen Beruf vorschlug. Dies war der Fall bei einem dritten Krankenpfleger:

„Und habe mich dann halt mal eh zu Haus, mal mit den Eltern oder vor allem mit der Mutter mal unterhalten, was es denn sonst noch gäbe, und sie selbst kommt aus dem Sozialen und hat mir dann halt ein paar Berufe vorgeschlagen. [...] Ja also sie [Mutter] hat mir einfach auch gewisse Sachen aufgezeigt, die ich vorhin gar nicht realisiert habe. Eben mit dem, mit dem ganzen-, mit Personen zu arbeiten, das ist mir gar nicht in den Sinn gekommen“ (Markus, Z. 224-277).

Hier empfahl die Mutter also einen sozialen, frauentypischen Beruf, welchen der Sohn selbst gar nicht erst in Betracht gezogen hätte. Ein anderer Teilnehmer wurde nicht von der Mutter, sondern vom Onkel und dessen Frau inspiriert:

„Sicher der Onkel, der mich so ein Bisschen beei-, wie ein Bisschen als Vorbild gesehen habe, wie ich später mal sein möchte, im Sinne wie ich es mir vorstellen könnte zu leben [...] Er war auch Psychologe und seine Frau ist auch Psychologin und sie hat mir dann auch so ein Bisschen den Einstieg ermöglicht. Sie arbeitet in der Marktforschung, ich konnte bei ihr das Praktik- mein Praktikum machen während des Studiums, das obligatorische.“ (Beat, Z. 303-310).

Dies zeigt wieder, dass auch eine Person in der erweiterten Familie eine wichtige Rolle spielen kann.

Durch diesen Vergleich wurden ein paar Unterschiede der beiden Samples sichtbar. Die männlichen Teilnehmer der früheren Befragung berichteten von einem grösseren Einfluss ihrer Berufswahl durch ihre Mütter als jene der nachfolgenden Befragung. Die Wege der Befragten meiner Interviews erwähnen hingegen verschiedene Inspirationsquellen ihrer Berufswahl, was darauf hinweisen könnte, dass Jugendliche heutzutage auch auf anderen Wegen in frauentypische Berufe finden. Dies könnte wiederum ein Anzeichen darauf sein, dass es mittlerweile etwas weniger Ressourcen braucht, damit Männer in untypische Berufe gehen.

Da die Eltern für gewöhnlich sehr nahestehende Personen sind und während einer langen, sehr wichtigen Zeit viel Einfluss auf ihre Kinder haben, sind sie die optimalen Identifikationsfiguren, und können so einen geschlechteruntypischen Beruf, trotz der vielen Hindernisse, wählbar machen. Der Vergleich zur Befragung durch Schwiter et al. deutet darauf hin, dass früher die

Personen, die in einem untypischen Beruf waren, ihre Berufswahl häufig damit begründeten, dass sie durch einen Elternteil einen Zugang hatten und die Tätigkeit dazu noch ihren Interessen entsprach. Der Fakt, dass die männlichen Interviewpartner der zweiten Befragung ein vielfältigeres Bild zeichnen, könnte bedeuten, dass Männer heute auch ihren beruflichen Interessen über die Geschlechtergrenze hinaus folgen, wenn sie keinen so direkten Zugang haben. In der momentanen Literatur gibt es zurzeit jedoch keine Hinweise darauf, dass eine massgebliche Verringerung der geschlechtlichen Segregation in der Arbeitswelt erkennbar wäre. Aus diesem Grund muss es entweder zeitgleich gegenläufige Mechanismen geben, oder es muss sich um einen zufälligen Effekt handeln, welcher der kleinen Stichprobe geschuldet ist.

Eine weitere mögliche Erklärung, weshalb es in meinen Interviews mehr Männer hatte, welche nicht vom Beruf ihrer Mutter inspiriert wurden, könnte damit verbunden sein, dass die Mehrheit der Teilnehmer der älteren Befragung in der Pflege beschäftigt waren. Im Gegensatz dazu hatte ich nur zwei Männer aus der Pflege befragt. Von den Interviewpartnern von Schwiter et al. wurde die Wahl ihres Berufs im Gesundheitswesen oft zusätzlich damit begründet, dass es gute Weiterbildungsmöglichkeiten gibt und in Zukunft eine Führungsposition angestrebt wird. Obwohl die Pflege noch immer klar frauentypisch ist, scheint sie doch etwas einfacher wählbar und für Männer attraktiver zu werden im Gegensatz zu anderen frauentypischen Berufen. Dieser Gewinn an Attraktivität wird auch durch einen wissenschaftlichen Artikel bestätigt: „Das Feld der Pflege im Allgemeinen hat sich in den letzten beiden Jahrzehnten geöffnet. Durch die Professionalisierung und Akademisierung sowie den damit verbundenen Laufbahnmodellen hat der Pflegeberuf an Attraktivität gewonnen“ (Tinguely, 2019). Da frauentypische Berufe oft durch weniger Aufstiegsmöglichkeiten charakterisiert werden, kann der Pflegeberuf in dieser Hinsicht als einen Spezialfall bezeichnet werden, was den Unterschied in den Beobachtungen zu Schwiter et al. erklären könnte.

Die Erfahrungen der interviewten Männer der zweiten Befragung, welche wiederholt davon berichten, öfters ohne die Unterstützung und Inspiration ihrer Mütter in frauentypische Berufe zu gehen, stellen einen grossen Unterschied zu den befragten Frauen dar. Sie berichten von grosser Unterstützung und Inspiration durch eine Identifikationsfigur, wobei es sich dabei oftmals um den Vater handelt. Dies kann damit in Verbindung gesetzt werden, dass es Frauen tendenziell schwieriger in geschlechteruntypischen Berufen haben als Männer. Letzteren werden öfters zusätzliche Kompetenzen zugesagt und sie steigen oft schneller in Führungspositionen auf. Frauen hingegen müssen sich öfters beweisen und werden kritischer betrachtet (Busch, 2013). Zudem hat eine Studie durch Interviews mit Jugendlichen herausgefunden, dass der Zugang zu geschlechteruntypischen Berufen für Männer einfacher wahrgenommen wird als für Frauen: „[Es]

wird in einer Gruppe betont, dass Männer in einem Erziehungsberuf (hier Kindergarten) die gleichen und teilweise sogar bessere Chancen hätten. Umgekehrt haben es Frauen, die Programmierer*innen werden wollen laut dieser Gruppe schwerer. So hätten es Frauen 'vielleicht ein bisschen [schwerer], weil das Image des Berufs eher männlich ist' (Bergmann, Nikolatti and Sorger, 2022). Wenn also männertypische Berufe für Frauen schwerer erreichbar scheinen, diese eher kritisch betrachtet werden und sie das Gefühl vermittelt bekommen, sich beweisen zu müssen, kann beispielsweise breites Wissen oder zusätzliches Selbstvertrauen, welches durch die Unterstützung von zuhause erreicht wird, einen grossen Vorteil bedeuten.

Eine zweite Erklärung wäre auch, dass Mütter immer noch oft nicht oder nur Teilzeit erwerbstätig sind und sie aufgrund dessen keine gleichwertige berufliche Vorbildrolle für ihre Söhne übernehmen wie die Väter für ihre Töchter. Dass Frauen immer öfters ein höheres Arbeitspensum anstreben und dieses auch mit einer Familie zu vereinen planen, könnte hingegen helfen, dass der Vater, welcher oft Vollzeit arbeitet, mittlerweile auch als ein angebrachterer Vorbild für die Töchter erscheint. Allgemein gilt es jedoch festzuhalten, dass Eltern für junge Frauen und junge Männer zentrale Beratungspersonen während der Berufsberatung sind, unabhängig davon, ob diese später in dieselben Berufe einsteigen oder nicht.

6. Vereinbarkeit von Erwerbs- & Familienarbeit

In der Schweiz ist Teilzeitarbeit ein frauentypisches Arbeitsverhältnis. Während nur 18% der erwerbstätigen Männer zu einem Teilzeitpensum angestellt sind, sind es bei den Frauen 58% (Ganzfried Couderc & Mäder, 2022, S. 1). Der häufigste Grund für Frauen, ein niedrigeres Pensum zu wählen, ist die Betreuung von Kindern (Kopp, 2017, S. 51). Teilzeitarbeit wird folglich oft als eine wichtige Option beschrieben, die Vereinbarkeit eines Berufs mit einer Familie zu vereinfachen und Frauen besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Jedoch schadet diese geschlechterspezifische Arbeitsweise der Geschlechtergleichstellung und der Karriere von Frauen (Althaber, 2018). Männer, die Teilzeit arbeiten, stehen oft noch ganz am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn oder befinden sich bereits kurz vor ihrer Pension. Im Gegensatz zu den Frauen sind sie in mittlerem Alter, ob mit oder ohne Familie, nur sehr selten in einem Teilzeitpensum angestellt (Althaber, 2018).

Aufgrund dessen, dass sich bereits junge Frauen bewusst sind, dass frauentypische Berufe für gewöhnlich besser vereinbar sind mit einer Familie, hat die Stärke des Kinderwunschs schon bei der Berufswahl einen Einfluss. Dies beobachteten Schwiter et al. in einer Befragung von über 6000 jungen Erwachsenen im Alter von 26 Jahren. „Frauen, die bereits als 16-Jährige einen starken Kinderwunsch äussern, wünschen sich signifikant häufiger frauentypische Berufe als ihre Peers mit weniger stark ausgeprägtem Kinderwunsch“ (2014, S. 420). Dabei stellten sie gleichzeitig fest, dass diese Frauen weder in ihren schulischen Leistungen noch in ihren beruflichen Ambitionen weniger hohe Werte erlangten.

6.1. Einschätzungen zur Vereinbarkeit in männertypischen Berufen

Im Umkehrschluss bedeutet das oben erwähnte Zitat, dass Frauen in geschlechteruntypischen Berufen einen vergleichsweise weniger starken Kinderwunsch äusserten. Im Folgenden werden ein paar Aussagen aus der älteren Befragung von 2011 aufgezeigt, welche diesen Befund bestätigen. Beispielsweise waren Kinder für Tina, eine Schiffskapitänin, und Claudia, eine Betriebswirtschaftlerin, zum Zeitpunkt des Interviews noch keine Option. Später einmal eine Familie zu haben schlossen aber beide nicht aus:

„Ja, im Moment grad nicht [eine Familie gründen]. Ich will es jetzt nicht grad ausschliessen. Ich würde mir das sicher noch einmal überlegen, ja“ – Tina (Z. 311-312).

„im Moment kann ich es mir nicht vorstellen, aber, vielleicht... ich habe auch vor, mal eine Familie zu haben und so. Ich könnte keine Vollzeitmutter werden, ich habe das Gefühl, ich würde eingehen dabei, aber... dann wäre es eigentlich klar, dass es wahrscheinlich ein Teilzeitmodell werden müsste“ – Claudia (Z. 663-666).

Es zeigte sich hier bei Claudia auch, dass ihr der eigene Beruf sehr wichtig war, und sie diesen nicht ganz aufgeben hätte wollen. Tina machte eine ähnliche Bemerkung:

„Also im Moment will ich es noch Hundertprozent machen. Ja, aber ja, wenn ich vielleicht irgendwann mal Familie will oder so, dann will ich auf jeden Fall nicht aufhören zu arbeiten“ (Z. 304-305).

Dies zeigt den Stellenwert des Berufs gegenüber der Gründung einer Familie bei diesen Frauen auf: Die Erwerbstätigkeit schien zum Zeitpunkt des Interviews klar Priorität zu haben. Anna hingegen war sich etwas sicherer, dass sie einmal Kinder möchte, beachtete dies bei der Berufswahl jedoch nicht:

„Es war sicher das Thema, dass ich irgendwann mal [Kinder] will, aber nicht jetzt ... ich hätte jetzt eher manchmal gedacht, ja Konstrukteurin ist jetzt eher ungeeignet, um später noch 50% zu arbeiten“ (Z. 784-786).

Auch eine solche Aussage zeigt, dass Anna sich noch nicht viele Gedanken zur Familienplanung gemacht hatte, es kein sehr zentraler Gedanke war, und dass sie der Kinderwunsch nicht davon abhielt, einem Beruf nachzugehen, der ihr gefällt. Ähnlich ging es Marianne. Sie hatte noch viel vor und priorisierte das eigene Leben und das Erreichen der persönlichen Ziele:

„Ich habe immer gesagt, ich lebe mein Leben zuerst. Ich möchte reisen gehen, ich möchte verschiedene Kulturen und Länder sehen und ... eben und dann zuerst noch für mich irgendwie etwas machen, und das habe ich gemacht mit der Handelsschule. Und ... irgendwie später wird das sicher mal ein Thema sein, aber im Moment nicht“ (Z. 545-548).

Für Margret war das Kinderkriegen bis zum Zeitpunkt des Interviews noch gar kein Thema und es beeinflusste deshalb auch nicht ihren Ausbildungs- oder Berufsverlauf:

„Das [Kinderkriegen] war für mich bis jetzt überhaupt noch kein Thema ... und ist auch noch nicht. Das ist für mich zurzeit, ja ich werde jetzt sicher eine Stelle suchen und dann erst mal arbeiten“ (Z. 841-843).

All diese Aussagen zusammen zeigen, dass diese Frauen keinen starken Kinderwunsch äusserten, auch wenn sich die meisten das Gründen einer Familie in der Zukunft durchaus vorstellen konnten. Da sie aber zuerst eigene Ziele verfolgten, oder sie sich noch nicht allzu viele Gedanken zum Thema Kinder gemacht hatten, war dies zum Zeitpunkt der Berufswahl noch kein Kriterium, einen frauentypischen Beruf zu wählen, obwohl solchen meist eine bessere Vereinbarkeit mit einer Familie nachgesagt werden.

Bei den Interviews aus dem Jahr 2022 zeichnet sich ein leicht verändertes Bild ab. Zwar gibt es auf der einen Seite auch gewisse Frauen, die noch unschlüssig sind, ob sie Kinder wollen und sich noch eher wenige Gedanken dazu gemacht haben. Eine davon ist Saskia, welche sich ihrer Pläne bezüglich Familie gründen noch unsicher ist:

„Ich bin jetzt niemand, der sagt, ich müsste unbedingt Kinder haben. Ich bin aber auch niemand, der sagt, ich möchte sicher keine Kinder haben, es ist so, es ist jetzt sicher kein Thema, ich sage jetzt mal die nächsten 3, 4 Jahre, ähm ja, und danach ist es halt trotzdem auch, eben in 4 Jahren bin ich 31, und ich denke mir wie heutzutage so what, ich geh jetzt nicht studieren, um danach nur zu Hause zu sitzen“ (Z. 701-706).

Ihre Argumentation scheint sehr ähnlich wie die der Frauen der älteren Befragung. Sie betont, dass es noch zu früh ist und sie noch nicht weiss, ob es dann überhaupt einmal dazu kommen sollte, dass sie Kinder haben wird. Gleichzeitig betont sie die Wichtigkeit der Erfüllung der eigenen Ziele. Auf der anderen Seite antworten einige Frauen aber auf eine ganz andere Weise. Sie sind sich sicher, dass sie Kinder möchten, wissen aber, dass sie damit noch einige Jahre warten wollen und den richtigen Partner dazu brauchen:

„Ja, also ich würde sehr gerne mal Kinder haben. Aber... momentan bin ich Single, deshalb bin ich schon einige Schritte davon entfernt.“ – Leonie (Z. 1010-1011).

„also ich möchte schon eine Familie haben, eine Familie gründen, meine Kinder aufziehen, und [...] sie vorbereiten aufs Leben und alles. Aber wann und wo und wie und mit wem, das ist alles noch in den Sternen“ – Sophia (Z. 728-731).

„ja ich glaube mit 35 werde ich bereits Kinder haben... Also sofern es meine Beziehung oder Partner und so zulässt, aber also, wünschte ich mir, dass ich eigentlich dann Kinder habe“ – Hanna (Z. 996-998).

Für noch einmal andere Frauen liegt das Kinderkriegen gar nicht so fern in der Zukunft, und sie möchten ihr erstes Kind noch bevor sie 30 Jahre alt sind:

„In 10 Jahren, dann bin ich dann 30. Ähm habe ich dann schon Kinder, ich weiss es— ja doch wahrscheinlich schon, nein, weil— ich habe mir so sieben— achtundzwanzig gedacht, bekomme ich Kinder.“ – Céline (Z. 775-777).

„Ja eigentlich würde ich dann schon Kinder wollen, ich bin jetzt, ich werde jetzt dann 24, ich möchte eigentlich schon nicht spät Kinder haben“ – Sarah (Z. 905-906).

Es scheint so, dass sich die Frauen der jüngeren Befragung deutlicher fürs Kinderhaben aussprechen als die der älteren Befragung. Um diese Erkenntnis besser zu verstehen, sollen auch noch einige Begründungen der Aussagen zum Kinderwunsch sowie Aussagen zu Aspekten der Vereinbarkeit des Berufs mit einer Familie analysiert werden.

In den Interviews von 2011 zeigten sich einige Frauen besorgt um die Möglichkeit, auf ihrem Beruf gleichermassen weiterarbeiten zu können, falls sie ihr Pensum aufgrund von familiären Verpflichtungen reduzieren würden. Sie sprachen dabei davon, vermutlich weniger anspruchsvolle Aufgaben innerhalb ihrer bisherigen Tätigkeit übernehmen zu müssen, was eine sehr unattraktive Option ist und den Karrieren sowie dem Lohn der Frauen schadet. Kathrin, beispielsweise, schätzte die Situation auf dem Bau folgendermassen ein:

„Irgendwann kommt sowieso eine Änderung, ich sag mal eben wenn man noch an Kinder denkt und so, als Frau auf dem Bau, irgendwann kommt die Änderung“ (Z. 468-470).

Diese Aussage zeigt, dass Kathrin antizipiert, dass sie als Mutter nicht in gleicher Masse weiter auf ihrem Beruf arbeiten könnte. Weiter erzählte sie:

„Und dann muss man dann entscheiden, wie weiter, also eben, genau so weiter gehen, wenn Kinder da sind, kann es nicht. Weil ist nicht möglich. Also irgendeine Entscheidung muss es dann geben [...] vielleicht dann irgendwie noch Teilzeit was machen kann vielleicht im Lager oder irgendwie im Büro.“ (Z. 676-683).

Hier wird deutlich, dass für Kathrin das Kinder kriegen schwer vereinbar ist mit einem Beruf auf dem Bau. Anscheinend schätzt sie die Möglichkeit, die gleiche Arbeit zu verrichten, einfach zu einem tieferen Pensum, als sehr gering ein. Viel eher müsste sie dann Arbeiten im Lager oder Büro übernehmen, was nicht mehr dem ursprünglichen Beruf entspräche. Tina sprach von einem ähnlichen Wechsel, falls sie sich einmal dazu entschliessen sollte, nur noch Teilzeit zu arbeiten:

„wenn ich vielleicht irgendwann mal Familie will oder so, dann will ich auf jeden Fall nicht aufhören zu arbeiten! Dann lieber nur Teilzeit. Einfach als Kassiererin dort weiterzufahren, denn das wäre schon wichtig, dass man im Job auch drin bleibt“ (Z. 304-307).

Hierdurch zeigt sich, dass Tina, ähnlich wie Kathrin, keine Möglichkeit sah, dass sie als Mutter weiterhin Schiffskapitänin ist, sondern sprach bei einem Teilzeitpensum nur noch davon, wieder als Kassierin zu arbeiten. Etwas anders aber gleich problematisch schätzte Anna ihre Situation ein. Sie sprach nicht von einer Verschiebung zu unattraktiveren Arbeiten bei einem Wechsel zu einer

Teilzeitanstellung, sondern sah eher den gesamten Beruf als ungeeignet, um weniger als 100% zu arbeiten:

„Konstrukteurin ist jetzt eher ungeeignet, um später noch eben 50% zu arbeiten, weil meistens musst du noch etwas fertig zeichnen [...] Wüsste ich jetzt nicht, wie optimal das wäre. Vor allem in meiner Abteilung hat meistens alles Termindruck und ja ich weiss nicht, wie gut das dort gegangen wäre“ (Z. 785-790).

Dies stellt eine grosse Schwierigkeit dar, denn wenn ein Teilzeitpensum keine Option ist, wird der Beruf sehr schlecht vereinbar mit einer Familie. Dies könnte eine Frau mit Kinderwunsch zurück in einen frauentypischen Beruf zwingen, was wiederum die Gendersegregation reproduziert.

Bei der zweiten Befragung stammt der einzige Kommentar, welcher in eine ähnliche Richtung geht, von der Köchin Emily:

„... ich glaube es ist immer schwierig in einer Küche aufgenommen zu werden, wenn du nicht 100% dort bist. Weil, wir hatten das auch, dass Leute nur 50% bei uns arbeiten, dann sind sie einfach so 3 Tage bei uns da, und irgendwie wurden sie nie richtig ins Team geholt. [...] Ich glaube, dann würde ich— entweder würde ich mir etwas anderes Suchen, oder dann eben vielleicht Altersheim“ (Z. 839-846).

Hier scheint eine Reduktion auf ein Teilzeitpensum also auch unattraktiv, jedoch wird hier der negative Aspekt durch das Team generiert und nicht durch veränderte Tätigkeiten im Beruf selbst. Trotzdem wird einer teilzeitarbeitenden Frau so vermittelt, dass sie nicht richtig dazugehört. Auch solche Dynamiken können Frauen zurück in geschlechtertypische Berufe drängen. Emily formuliert aber gleich danach alternative Lösungen, die es in ihrem Berufsfeld gibt, wenn man ein Teilzeitpensum anstrebt:

„Also, es gibt ja eben noch Optionen, entweder in einer Kantine, oder im Spital, oder in einem Altersheim, wo du einfach normale Arbeitszeiten hast, und es auch nicht so krass ist, also da hast du einfach deine Leute die du bekochen musst, und dann gehst du wieder nach Hause. Ähm, ich glaube, dass ist auch noch, also das könnte vielleicht dann irgendwann mal eine Option sein“ (Z. 787-791).

Wenn sie sich später entscheiden sollte, ein Kind zu haben, sagt sie schlussendlich trotzdem: „ich glaube, dann würde mir der Job nicht im Weg stehen“ (Z. 814-815).

Ausser Emily fanden sich in meinen Interviews keine Aussagen, welche eine Teilzeitarbeit mit einer Degradierung der Tätigkeiten im Beruf verbinden würde. Eher das Gegenteil ist der Fall: Die Frauen schätzen die Möglichkeit Teilzeit zu arbeiten als sehr gut ein. Dies zeigen die folgenden Ausschnitte meiner Interviews:

„Grundsätzlich sehr gut vereinbar, also wenn du einen Betrieb hast, der sagt, hey wir sind froh um jede helfende Hand, und das ist bei Elektriker eigentlich meistens der

Fall, dann kannst du sehr gut sagen, hey ich komme nur zwei oder drei Tage in der Woche, also überhaupt kein Problem“ – Saskia (Z. 721-725)

„Also IT ist glaube ich wirklich kein Problem. In der IT sind sie glaube ich um jede Arbeitskraft mega dankbar.“ – Sarah (Z. 891-892).

„Die allermeisten Firmen in unserem– also, die für mich in Frage kämen, bieten auch 80% oder 60% Stellen an. Was dann auch wirklich gut mit Kindern funktionieren kann. Also... klar brauchst du auch noch einen Partner, der das mitträgt... oder sonst eine gute Lösung. Ja, aber ich denke, dass ist wirklich auch so– Ich bin in einem Berufsfeld, in dem solche Dinge möglich sind. In dem auch darauf geachtet wird, dass Leute Kinder haben können.“ – Leonie (Z. 1018-1023).

„ich denke, absolut machbar. [...] ja eben aber, ehrlichgesagt möchte ich schon [...] nicht nur 100% zuhause sein, aber ich möchte auch nicht nur 100% arbeiten. Ich möchte, dass so ein wenig ein– das moderne Familienbild, dass sich jetzt so ein wenig entwickelt, dem möchte ich so ein wenig nachgehen. Weil so, arbeiten aber auch mindestens ein Tag für die Kinder da sein.“ – Hanna (Z. 982-990).

„[Teilzeit] ist bei mir übrigens kein Problem, das geht super auf. Eben work-from-home, das klappt eigentlich super. Von zuhause arbeiten ist kein Problem bei mir in meiner Firma und das Arbeitspensum erst recht nicht, also da kann ich beliebig rauf oder runterschrauben in kürzester Zeit und das finde ich sehr cool. Also das würde eigentlich auch sehr gut zusammen passen später, ja.“ – Céline (Z. 757-761).

Zusammen mit der Zuversicht bezüglich Teilzeitarbeit zeigen diese Zitate auch auf, dass es den Frauen wichtig ist, immer noch zu einem recht hohen Prozentsatz zu arbeiten. Dies weist wieder auf den bereits vorhin besprochenen Stellenwert des Berufs gegenüber dem des Kinderkriegens hin. Eine weitere sehr spannende Argumentation kam von der Gärtnerin Sophia. Auf die Frage, wie gut ihr Beruf vereinbar mit einer Familie sei, antwortete sie:

„Ziemlich gut, aber dann muss der Partner herunterschrauben mit dem Job. Oder eben ich bin– ich kann einfach nicht ein halben Tag– also ich kann schon einen halben Tag arbeiten, aber es ist etwas mühsam für den Beruf selbst [...] aber es geht schon, weil wir haben viele, die Familie haben, bei uns“ (Z. 757-762).

Diese Aussage zeigt auf, dass für Sophia die Vereinbarkeit nicht mehr nur davon abhängt, ob man Teilzeit arbeiten kann. Sie schätzt ihre Tätigkeit 'ziemlich gut' vereinbar mit Familie ein, was aber voraussetzt, dass der Partner einen grossen Teil der Care Arbeit und des Haushalts übernimmt. Dies ist eine spannende Aussage, da sie sich von der stereotypisierten geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung wegbewegt und die Beteiligung des Mannes an der Kinderbetreuung in die geäusserten Überlegungen miteinbezieht.

Das Muster aus der früheren Befragung, dass Teilzeitarbeit mit weniger anspruchsvollen Arbeiten verbunden wird und aus diesem Grund unattraktiv ist, konnte in der neueren Befragung also nicht im gleichen Ausmass wiedergefunden werden. Darüber scheinen sich die Teilnehmerinnen meiner

Interviews keine Sorgen zu machen. Auch die Reduktion auf ein tieferes Pensum schätzen sie als gut machbar ein. Eine denkbare Erklärung bieten die Resultate einer neuen Studie von Ganzfried Couderc und Mäder (2022, S. 14). Darin beschreiben sie, dass die Geschlechterunterschiede im Beschäftigungsgrad bei jungen Menschen weniger ausgeprägt seien als bei älteren und dass die jüngere Generation eine egalitäre Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit anstrebe. Eine Folge dessen ist, dass Frauen beim Übergang zur Mutterschaft nicht mehr nur ein sehr niedriges Pensum anstreben, sondern stets von 60-80% Erwerbstätigkeit sprechen. Es kann sein, dass auch diese Veränderung zu einer besseren Vereinbarkeit beiträgt, da es einfacher ist, die Erwerbstätigkeit von 100% auf 80% zu reduzieren, und dabei noch für die gleichen Tätigkeiten verantwortlich zu sein, als auf eine Prozentzahl unter 50% zu reduzieren. Ein weiterer Aspekt wurde von der gelernten Elektrikerin Saskia und der Informatikerin Sarah genannt. Sie beide sprachen davon, dass Arbeitskräfte in ihrem Berufsfeld momentan sehr gesucht sind, weshalb Arbeitgebende um jede Person froh seien, welche zu einem beliebigen Pensum angestellt werden kann. Dadurch eröffnen sich neue Möglichkeiten für Frauen in männertypischen Berufen. Firmen in diesen Berufsfeldern sind inzwischen offenbar auch bereit, unter anderem vermutlich motiviert durch den Fachkräftemangel, teilzeitliche Beschäftigungen anzubieten.

Der stärker geäußerte Kinderwunsch, welcher durch den Vergleich der früheren Befragung zur meiner beobachtet werden konnte, kann mit diesen Erklärungen in Verbindung gebracht werden. Es ist vorstellbar, dass sich Frauen durch die erhöhte Verfügbarkeit von Teilzeitarbeitsmöglichkeiten in männertypischen Berufsfeldern bei der Berufswahl weniger Gedanken machen müssen, in welches Berufsfeld sie gehen sollten, wenn sie später Kinder haben wollen. Auf diese Weise ist es einerseits den Männern eher möglich, einen grösseren Teil der Betreuungsarbeit zu übernehmen, was den Frauen erleichtert in männertypische Berufe zu gehen. Andererseits ist dadurch auch für die Frauen der männertypische Beruf besser vereinbar mit Kindern. In der Statistik ist jedoch bisher noch kein markanter Anstieg des Frauenanteils in männertypischen Berufen ersichtlich. Die tatsächlichen Angebote an Teilzeitstellen müssten hier noch genauer untersucht werden. Eine weitere mögliche Erklärung könnte sein, dass sich Frauen, welche antizipieren, dass ein Kind mit ihrem Beruf vereinbar wäre, sich auch eher vorstellen könnten, ein Kind zu kriegen.

6.2. Einschätzungen zur Vereinbarkeit in frauentypischen Berufen

In einer Studie von 2015 mit Schweizer Sekundarschüler*innen zeigte sich, dass ein erstaunlich grosser Teil (37%) der befragten männlichen Jugendlichen ein Interesse daran äusserte, später ein Teilzeitpensum zu übernehmen, um mehr für die Familie da sein zu können. Es zeigte sich jedoch

auch, dass viele dieser jungen Männer eine Karriere zu verfolgen planten, für die die Autoren Teilzeitarbeit als unrealistisch einschätzten (Gianettoni et al., 2015, S. 7). Dies scheint ein grosses Problem zu sein und trägt zur Hartnäckigkeit der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung bei. Da es, wie bereits oben erwähnt, in Frauenberufen oft einfacher und üblicher ist, Teilzeit zu arbeiten, kann man annehmen, dass es auch Männer in frauentypischen Berufen einfacher haben, ein solches Anstellungsverhältnis zu erreichen. Folglich kann erwartet werden, dass die Teilnehmer meiner Befragung die Vereinbarkeit ihres Berufs mit einer Familie als gut einschätzen. Um dies zu überprüfen, sollen im folgenden Kapitel die Aussagen der männlichen Probanden zu diesem Thema analysiert werden.

Wie im vorherigen Kapitel sollen zuerst Aussagen zum Kinderwunsch besprochen werden. Bei der jüngeren Befragung zeigt sich ein sehr ähnliches Bild wie bei den Frauen. Für die einen Männer ist es klar, dass sie später Kinder haben wollen, wie beispielsweise für Noah:

„Ja ich hätte gerne mal eine Familie. Und Kinder. Mega gerne, also ich habe das Gefühl, für mich ist das– ich kann mir nicht vorstellen, ein ganzes Leben lang zu leben ohne Familie. Also würde natürlich funktionieren, aber, ich habe das Gefühl wie, es würde das Leben noch so abrunden“ (Z. 568-572).

Tim geht es ähnlich. Er betont zusätzlich, dass dieser Gedanke aber während der Berufswahl keine Rolle spielte:

„[Während der Berufswahl] war das nicht so wirklich eine Präsenz im Kopf. Auch jetzt nicht wirklich, aber es ist schon so, wenn mich jemand fragt, ja Kinder hätte ich schon gerne“ (Z. 999-1000).

Weitere Antworten sind eher gleichgültig und lassen die Frage, ob es mal zu Kindern kommen sollte, offen:

„Ich weiss nur, dass auf meiner Bucketlist ein Hund stehen wird, irgendwann mal, aber Kinder muss ich ehrlich gesagt sagen, also ich bin offen dafür, aber es muss passen, also ja, es ist einfach, ich muss nicht unbedingt, aber man kann halt nie sagen, ob es dazu kommen wird oder halt nicht, also ja, 50/50 eigentlich“ – Lukas (Z. 1089-1093).

Wie Lukas ist sich Felix noch nicht ganz sicher. Bei ihm kommt es, ähnlich wie bei einigen interviewten Frauen, auf den Partner bzw. auf die zukünftige Partnerin an:

„Im Moment ist es gerade gut, also, wenn ich dann eine Partnerin habe, die sagt sie möchte unbedingt, dann kann ich mich gut mit dem arrangieren, denke ich, ich bin da, nicht irgendwie festgefahren, dass ich jetzt nicht einfach keine Kinder möchte. Aber im Moment muss ich für mich sagen mit meinem Beruf den ich danach mache wo ich wirklich den ganzen Tag Kinder habe kann ich das auch so gut stehen lassen und sagen passt so, ist nicht unbedingt nötig“ (791-796).

Die Erkenntnis von Schwiter et al. (2014), dass Frauen in männertypischen Berufen einen vergleichsweise schwächeren Kinderwunsch äussern als jene in frauentypischen Berufen, könnte den Umkehrschluss nahelegen, dass Männer in frauentypischen Berufen eher einen stärkeren Kinderwunsch äussern. Dies kann mit den Aussagen der Interviewpartner aber nicht bestätigt werden. Der Kinderwunsch wird nicht als entscheidender Faktor erwähnt, der dafür verantwortlich ist, dass sich die Männer für frauentypische Berufe entschieden. Für sie war es während der Berufswahl noch kein wichtiges Argument, dass viele Möglichkeiten bestehen, zu einem tiefen Pensum arbeiten zu können und so genügend Zeit neben dem Beruf für die Familie und Hausarbeit zu haben. Auch bei den älteren Interviews konnten verschiedene Meinungen zum Thema Kinder kriegen beobachtet werden. Sie enthielten jedoch keine Hinweise auf einen Zusammenhang zwischen der Wahl des geschlechtsuntypischen Berufs und dem Kinderwunsch:

„Im Moment nicht, der Kinderwunsch–, ich glaube irgendwo kann man es verleugnen oder nicht, den Kinderwunsch hat jeder, früher oder später [...] Ich finde, dass das noch ein wenig Zeit hat. Ich habe auch noch sonst einige Wünsche, die ich mir erfüllen möchte. Noch ein wenig Reisen, noch ein wenig die Welt sehen.“ – Armin (Z. 902-909).

„Nein, also ich au– ich möchte, möchte schon Kinder haben, eh aber nicht jetzt das ich gesagt habe, ok ich mache die Pflege, weil dort ja sowieso so viele Mamis arbeiten und das möglich ist. Also gar nicht, gar nicht, absolut nicht.“ – Markus (Z. 917-919).

„Also dieser Kinderwunsch, das hat erst vor einem Jahr angefangen. Klar ich habe immer gesagt ich könnte mir vorstellen mal Kinder zu haben, aber so dieses reissen, wenn man dem so sagen kann, das fängt erst jetzt langsam an“ – Ruedi (Z. 542-545).

Nachdem klar geworden ist, dass die Männer dem Kinderwunsch keinen grossen Einfluss auf ihre Berufswahl zuschreiben, weder vor zehn Jahren noch heute, stellt sich die Frage, ob die befragten Männer sich vorstellen können, Teilzeit zu arbeiten und wie gut sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einschätzen. Bei der früheren Befragung zeigte sich, dass viele die Umstellung auf ein tieferes Pensum als problemlos einschätzen, und dass die Männer auch bereit dazu wären, dies zu tun, sobald sie Kinder haben. Ruedi, beispielsweise, hatte bereits ziemlich genaue Vorstellungen:

„Ja, [Teilzeit arbeiten] wäre mega schön. Ja, das wäre dann auch mal die Idee, also wenn man jetzt etwas weiterdenkt, die Familienplanung. Also wir wissen, dass wir sicher ein Kind möchten. Und das Ziel wäre dann, dass wir beide niederprozentig arbeiten“ (Z. 515-517).

Beat hatte sich hingegen noch nicht so viele Gedanken dazu gemacht. Doch auch für ihn schien ein reduziertes Pensum gut vorstellbar zu sein:

„Die einzige Rolle, ... die Überlegung ... mit der Arbeitszeit fließt da rein, dass ich mir sehr gut vorstellen könnte, wenn ich mal Kinder habe, dass ich nur noch ... vielleicht 60% arbeite und dann den Rest zu Hause bin, das könnte ich mir sehr gut vorstellen.“ (Z. 489-492).

Armin antwortete eher etwas allgemeiner auf die Frage, und beschreibt die Vorteile einer Beschäftigung in einem frauentypischen Beruf:

„Ja da mache ich mir jetzt schon Gedanken, um irgendwie auf achtzig Prozent oder so zu reduzieren. Und das ist in unserem Beruf eben auch kein Problem, da kannst du ohne weiteres sagen, könntest du sagen, ich möchte jetzt– der Arbeitsplan wird immer zwei Monate vorweg geschrieben also ab dem dritten Monat könntest du schon achtzig Prozent arbeiten“ (Z. 657-661).

Eine allgemeine Bereitschaft, das Arbeitspensum für eine Familie zu reduzieren und bei der Hausarbeit und Kinderbetreuung mitzuhelfen, war vorhanden. Zudem schien es auch, wie erwartet, von den Arbeitgebenden her keine Schwierigkeiten zu geben nur noch Teilzeit zu arbeiten. Dies kann auch aus den Antworten der Befragten der jüngeren Interviews gelesen werden. Felix, ein Kindergärtner, beschreibt ähnlich wie Armin, wie gut er im Beruf auf Teilzeit wechseln könnte:

„Bin ich sehr flexibel, also ich habe da nicht das Gefühl das ich da ein typisches Rollenbild vertreten muss von wegen ich muss arbeiten gehen und die Frau bleibt zu Hause. Überhaupt nicht. Bietet sich natürlich auch an bei meinem Beruf, also man kann ja mega gut Teilzeit arbeiten. Wenn die Frau sagt sie möchte arbeiten, dann soll sie, also das ist, das ist für mich überhaupt kein Thema“ (Z. 802-806).

Noah erzählt davon, dass er sehr gerne zu Hause bleiben würde, und sich ein Pensum von 50% vorstellen könnte:

„Also ich wäre absolut auch gerne mal ein Hausmann. Q– also, ich würde von mir aus 50% arbeiten und 50% zu Hause sein, weil mir ist es wirklich, mir ist Karriere nicht wichtig, momentan“ (Z. 579-581).

Auch die anderen Teilnehmer berichteten von einer Selbstverständlichkeit, dass – falls sie Kinder haben sollten – beide Elternteile arbeiten würden und beide für die Familienarbeit zuständig wären. Interessanterweise zeigte sich aber auch, dass sich die Männer viele Gedanken machen um das Einkommen, wenn es darum geht, weniger zu arbeiten. Armin aus der älteren Befragung antwortete auf die Frage, wie ihn seine Pläne, einmal eine Familie zu gründen, beeinflusst haben, folgendes:

„Ich überlegte mir mal als Krankenpfleger, ob das ausreichen würde, um eine Familie zu unterhalten, eigentlich. So im klassischen Sinn, wie man sich das denkt und sich vorstellt. Der Mann geht arbeiten und die Frau schaut auf die Kinder. Und es würde

wahrscheinlich ganz knapp ausreichen, aber es wäre sicher nicht so, dass man–, dass man alles machen kann, was man sich vorstellt, mit Ferien und super Wohnung oder super Haus kaufen oder. So in diesem Stil würde es sicherlich nicht ausreichen“ (Z. 730-735).

Mit dieser Aussage zeigt Armin, dass er sich immer noch ein wenig in der traditionellen Rolle des Ernährers sah. Auch wenn er wusste, dass er vermutlich nicht Alleinverdiener sein wird (das wird durch seine späteren Aussagen klar), war es für ihn wichtig, durch seine Erwerbstätigkeit genügend zu verdienen, um seine zukünftige Familie finanzieren zu können. Dies war auch seine Motivation, eine Weiterbildung zu machen:

„Von dem her ist man–, wenn man eine Familie gründen möchte, war man beinahe verpflichtet da als Krankenpfleger eine Weiterbildung zu machen und zu schauen, dass man einmal zu ein wenig mehr Geld käme, eigentlich. Wenn man die Möglichkeit hat, irgendetwas zu tun, dass man mehr Geld verdient. Und das ist mit Anästhesie sicher gut gelungen“ (Z. 736-740).

Und auch für die Zukunft plante er sich weiterzubilden, damit er sicher ein genügend grosses Einkommen hätte:

„Die Möglichkeit besteht halt jetzt–, dadurch dass die Möglichkeit so gross ist, an ein Privatspital zu gehen, dort wäre es natürlich noch einmal ein wenig höher bezahlt und dann würde es–, wenn man aus einem Kantonspital kommt, dann hast du natürlich auch alles diese Referenzen oder, gute Referenzen und dann hättest du dort auch eine Verhandlungsbasis, einen guten Lohn auszuhandeln. Der dann, denke ich mir jetzt einmal, fürs Gröbste ausreichen würde. So ja“ (Z. 743-748).

Eine solche Argumentation konnte bei den Frauen in beiden Befragungen nicht beobachtet werden. Es zeigt sich also, dass – obwohl diese Vorstellung von einem Alleinverdiener und einer Hausfrau von den Befragten als veraltet angeschaut wurde – das Bild des Ernährers nicht ganz verschwunden war. Viel eher wurde ein Dilemma geschaffen, wobei der Vater eine Balance finden soll zwischen der Rolle als Versorger sowie der des im Familienleben involvierten Vaters. Diese Beobachtung machte auch Baumgarten et al., welche das neu entwickelte Ideal den „anwesenden, emotional involvierten Ernährer-Vater“ nannte (2012, S. 436). Der Konflikt dieser gegensätzlichen Ansprüche beschrieb auch Armin in seinem Interview explizit:

„Also ich denke schon, dass man sich ganz gut überlegen sollte, welchen Job man macht, wenn man Kinder will. Einerseits eben das Finanzielle, andererseits Zeit haben fürs Kind. Also das müsste man sich schon gut überlegen“ (Z. 914-916).

Bei anderen Interviewpartnern der Befragung von 2011 spielte der Lohn im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit ebenfalls eine wichtige Rolle. Nachdem Ruedi beschrieb, dass für ihn die

Idealsituation wäre, wenn beide Elternteile 60% arbeiten, wurde er gefragt, ob er auch weniger als 50% arbeiten würde. Darauf antwortete er:

„Ja, aber dann muss es halt dann einfach stimmen mit dem Geld ja. Weil mit meinem 50%-Lohn lebst du nicht. Dann kommt es eben auch darauf an was sie dann noch ... reinholt“ (Z. 536-537).

Die Aussage illustriert das Fortbestehen der Ernährerperspektive bei den männlichen Interviewpartnern: Für Ruedi scheint es nicht selbstverständlich zu sein, dass auch die Frau einen grösseren Teil des Einkommens einbringen kann. Als Vater sieht auch er sich noch immer ein wenig als der Versorger und fühlt sich deshalb verantwortlich, genügend Geld nach Hause zu bringen. Auch Markus erzählte, dass er sich bereits früh Gedanken dazu machte:

„Also klar man, man denkt vielleicht, also ich habe schon gedacht, es wäre gut wenn man genug Geld verdient um danach eine Familie ernähren zu können. Indem, in diesem Moment vielleicht schon, dass ich gesagt habe, ok ich möchte nicht irgendwie so einen Mindestlohn-Job machen, oder– einen Job machen der gewisse Perspektiven bietet“ (Z. 931-935).

Diese Zitate zeigen auf, dass das Bild des Vaters als Ernährer der Familie für die Befragten weiterhin eine Identifikationsfigur darstellt. Mittlerweile stieg der Anteil der männlichen Teilzeiterwerbstätigen von 13.4% im Jahr 2010 auf 18.2% im Jahr 2021 an. Möglicherweise steht diese Entwicklung zumindest teilweise in Zusammenhang mit einer vermehrten Übernahme von Familienarbeiten seitens der Männer. So konnte in einer Studie beobachtet werden, dass Frauen sowie Männer mittlerweile vermehrt die Nachteile der traditionellen Rollenverteilung hervorheben (Schier, 2014, S. 256ff.). Jedoch sehen die Antworten in den von mir durchgeführten Interviews immer noch sehr ähnlich aus wie die aus der vorhergehenden Befragung. Auch bei meinen Interviewpartnern kommt in den Überlegungen zur Zukunft bezüglich Familie immer wieder das Thema Lohn und Einkommen auf. Dazu meinte David beispielsweise, dass für ihn erst Kinder in Frage kommen, wenn er weiss, dass er ihnen ein gutes Leben ermöglichen kann:

„ich finde man darf einfach nicht erzwingen, also ich muss jetzt– äh also ich muss jetzt einen guten Beruf haben, damit ich Kinder haben kann und dann noch ein Haus und so Familie gründen. Ich denke, vor allem wenn es lohntechnisch– wenn ich weiss irgendwann ich kann diesen Kinder das Leben ermöglichen, das ich haben konnte, wo es mir an nichts gefehlt hat, dann ja Kinder, und wenn ich weiss ich könnte es denen nicht ermöglichen, dann eher nein.“ (Z. 899-904).

Die Art und Weise der Formulierung zeigt sehr stark, dass sich David in der Rolle des Versorgers sieht. Dass er die Ich-Form benützt, deutet zudem darauf hin, dass er sich mehr verantwortlich

sieht als seine Partnerin. Noah kam auch auf das Geld zu sprechen, als es darum ging, wie hoch sein Pensum sein könnte, wenn er Kinder hätte:

„Ich finde es cool, habe ich genug Geld, aber ich muss jetzt nicht mehr als– ich muss nicht einfach sinnlos viel Geld verdienen, das ich dann nicht ausgeben kann. Deshalb, warum nicht auch weniger arbeiten [...] und dann viel Zeit miteinander verbringen und das Leben geniessen.“ (Z. 581-585).

Diese Aussage zeigt wieder auf, dass Noah zuerst sicherstellt, dass er genügend Geld hat, bevor er weniger arbeiten geht. Solche Aussagen zeichnen das Bild, dass die Teilzeitarbeit der Männer erst gerechtfertigt ist, wenn sie geprüft haben, dass die Familie finanziell versorgt ist. Der Beitrag, der das Einkommen der Frau dazu leisten könnte, wird dabei oft nicht erwähnt. Es kann sein, dass die Sorgen und Gedanken bezüglich des Einkommens durch die Geschlechtsuntypik der Berufe der befragten Männer verstärkt wurde, da frauentypische Berufe für gewöhnlich weniger gut entlohnt werden.

Solche Besorgnisse seitens der Männer sowie das Fehlen derer seitens der Frauen weisen darauf hin, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die beiden Geschlechter in geschlechteruntypischen Berufen immer noch unterschiedlich definiert wird. Obwohl ein gewisser Konsens besteht, dass das traditionelle Familienarrangement nicht mehr erstrebenswert ist und sich die Rollen von Vater und Mutter anzugleichen scheinen, sind geschlechterstereotype Bilder noch immer präsent. Die befragten Männer setzen sich mit der Verantwortung als Ernährer auseinander, während sie sich gleichzeitig antizipieren, eine aktive Vaterrolle zu übernehmen. Die interviewten Frauen in männertypischen Berufen hingegen äussern noch immer eher wenig Gedanken bezüglich des Einkommens. Sie antizipierten Konflikte vor allem dann, wenn sie ihre Tätigkeit nicht zu einem niedrigeren Pensum weiterführen konnten. Jedoch hat sich in meinen Vergleich der Befragungen gerade dort eine Veränderung bemerkbar gemacht. Dass sich die Frauen in meinen Interviews keine grossen Sorgen mehr machen bezüglich einer Reduktion ihres Pensums deutet darauf hin, dass sich Teilzeitarbeit langsam auch in männertypischen Berufen vermehrt durchsetzt. Sollte sich dies noch verstärken, kann dies einen immensen Einfluss auf die Geschlechtersegregation und -gleichstellung haben. Für Frauen würden männertypische Berufe so attraktiver werden, während Männer in geschlechtertypischen Berufen ihre Tätigkeit einfacher mit einer aktiven Vaterrolle verbinden könnten. Längerfristig könnte sich dann die Teilzeitarbeit noch weiter etablieren.

7. Betriebliche & berufliche Mobilität

Momentan befinden wir uns in einer Phase, in der Millennials (auch Generation Y, geboren zwischen 1981 und 1996) langsam die Mehrheit auf dem Arbeitsmarkt übernehmen und sie so die Generation X (geboren zwischen 1965 und 1980) prozentual abzulösen beginnen. Dies hat auch Auswirkungen darauf, wie gearbeitet wird und wann. In der Literatur wird wiederholt beschrieben, wie sich die beiden Generationen stark unterscheiden und so auch welche Anforderungen und Verhaltensweisen am Arbeitsplatz vermehrt präsent sind (Klaffke, 2014). Gleichzeitig steigen die ersten Jugendlichen der Generation Z (geboren nach 1996) in die Berufswelt ein. Auch sie bringen neue Grundhaltungen und Erwartungen mit. Aufgrund dessen, dass die jüngeren Millennials und die Generation Z mit dem Internet aufgewachsen sind, werden sie oft auch unter dem Namen 'Digital Natives' zusammengefasst (Klaffke, 2014). Als Beispiel für Veränderungen der Werte im Gegensatz zur Generation X beschreibt Klaffke, wie bei den Digital Natives das Thema Work-Life Balance vermehrt aufkommt (2014, S. 66 & 67). Zudem nimmt besonders für die Generation Y der Wert von materiellem Reichtum ab, während die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf an Bedeutung zunimmt (Klaffke, 2014, S. 66). Nach Müller und Schweri ist auch die betriebliche Mobilität besonders bei jungen Erwachsenen sehr hoch und liegt bei ca. 50% (2015, S. 1067). Die Häufigkeit des Arbeitgeberwechsels hängt dabei stark von den Arbeitsbedingungen im Unternehmen ab (PWC 2018 in Breuer, 2014, S. 251). Durch diese neuen Ansprüche wird also zunehmend Druck auf Unternehmen ausgeübt, flexiblere Arbeitsmodelle und attraktive Bedingungen anzubieten. Solche Beobachtungen zeigen zudem, dass die jüngeren Generationen vermehrt auf die eigenen Bedürfnisse und Wünsche achten, und sich so von der Generation X abgrenzen.

7.1. Betriebliche Mobilität

Die oben genannte Veränderung widerspiegelt sich auch in meinen Interviews. Es zeigt sich wiederholt, dass die Befragten der zweiten Interviewkohorte ihr momentanes Anstellungsverhältnis nicht für immer beibehalten möchten, sondern künftig eine Stelle in einer anderen Firma oder eine andere Anstellung anstreben. Im Folgenden werden ein paar Zitate aufgelistet, aus denen sich diese Erkenntnis ergibt:

„Also, ich mache das jetzt einfach ein paar Jahre, solange es mir noch Spass macht, und dann schaue ich weiter.“ – Emily (Z. 785-787).

„Und jetzt denke ich mir so, auf dem Beruf schon noch bleiben aber schauen, dass ich mich irgendwie weiterentwickeln kann, also wenn es möglich ist.“ – David (Z. 677-679).

„Ja, vielleicht sage ich mir in einem Jahr auch es reicht mir jetzt, ich gehe noch einmal ein Jahr auf den Bau“ – Felix (Z. 769-770).

Diese Ausschnitte zeigen das oben beschriebene Mindset auf, welches als typisch für die momentan jungen Erwachsenen gilt. Häufig scheinen die künftigen Pläne jedoch noch nicht sehr konkret. Dass es irgendeinen beruflichen Wechsel geben wird, wird jedoch oft mit einer gewissen Selbstverständlichkeit formuliert.

Die Interviewten nennen verschiedene Erklärungen, weshalb sie sich in Zukunft eine Veränderung wünschen. Zum einen merken manche, dass ihr Beruf sie längerfristig nicht erfüllt oder körperlich zu anstrengend ist. Beispielsweise weiss Saskia bereits, dass ihr momentaner Beruf sie nicht ein Leben lang begeistern wird und möchte sich so in Zukunft noch weiteren Herausforderungen stellen:

„Ich brauche verschiedene Sachen, Geschäftsfelder, in einem drin, wo ich immer so ein wenig switchen kann, genau. Und ähm, ja in einem Grossbetrieb ist dann halt auch die haben viele verschiedene Dinge, die sie machen, deshalb dachte ich dort dann, gut vielleicht könnte ich mich dann dort eben auch noch weiterentwickeln, weil ich halt wusste, ich werde nicht Elektriker bleiben mein Leben lang, und ich wusste, danach kommt noch was“ (Z. 230-235).

Aus diesem Grund beschreibt sie auch, wie sie ihr Studium in Wirtschaftsingenieurwesen abschliessen möchte und einen Elektromeister absolvieren will. Dabei betont sie aber auch, dass sie kein 100% Erwerbsspensum anstrebt:

„Ich glaube ich werde nie im Leben mehr als 80% arbeiten, das ist so ein wenig, das ist auch etwas was ich gelernt habe so diese work-life-balance, dass du dir halt einfach wirklich Zeit nehmen musst für [dich] selbst“ (Z. 690-693).

Auch Emily, die Köchin, und Sophia, die Gärtnerin, beschreiben, wie sie momentan noch Freude an ihrem Beruf haben, aufgrund der körperlichen Belastung aber bereits wissen, dass sie später eventuell auf eine andere Tätigkeit ausweichen werden:

„Ich weiss, dass ich nicht alt werde in diesem Beruf, weil ich glaube körperlich macht das nicht jeder bis zum Pensionsalter durch. Also, ich merke es halt auch jetzt schon, dass ich halt auch schon Rückenprobleme habe und so... [...] Also, ich mache das jetzt einfach ein paar Jahre, solange es mir noch Spass macht, und dann schaue ich weiter“ – Emily (Z.781-787).

„Es ist ein mega toller Beruf und im Moment passt es perfekt in mein Leben, aber es ist einfach wegen dem körperlichen Anteil, weil ich mich nicht so kaputt machen möchte, weil deinen Körper machst du als Gärtner kaputt“ – Sophia (Z. 707-710).

Um eine bessere Work-Life Balance zu erreichen, werden von den Interviewpartner*innen also höhere Positionen angestrebt, das Arbeitspensums reduziert, oder eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb oder gar in einem anderen Arbeitsfeld in Betracht gezogen. Bei einer weiteren Erklärung, die eine wichtige Rolle zu spielen scheint, handelt es sich um die konkreten Arbeitsbedingungen. So führen beispielsweise unregelmässige Arbeitszeiten zu Unzufriedenheit. Auf die Frage, was ihm an seinem Beruf nicht gefalle, antwortet David, der in einem Altersheim in der Pflege arbeitet:

„Die unregelmässigen [Arbeits]zeiten, also wir bei uns wird– eine Zeit lang ging ich auch oft am Wochenende arbeiten, da haben ich und meine Freundin uns nicht sehen können [...] und ich merke auch, wenn du dann aus der Lehre kommst, dann wirst du bombardiert mit drei [Schichten] pro Wochenende“ – David (744-747).

Auch für Lukas, ein Drogist, sind die Arbeitszeiten ein negativer Faktor:

„Also man muss halt schon auch plus und minus im Kopf haben, der grosse Minuspunkt ist bei uns eigentlich einfach die Arbeitszeiten, die wirklich auch mich persönlich so ein wenig stören“ – Lukas (551-553).

Ein weiterer Aspekt, der in die selbe Richtung geht, ist der Lohn. Nach der Lehre geht der Blick der jungen Erwachsenen meist in die Zukunft, sie möchten aus dem Elternhaus ausziehen und ihr eigenes Leben aufbauen. Zu diesem Zeitpunkt scheint der Lohn mehr gewichtet zu werden. Dazu erzählt zum Beispiel Lukas:

„ja wir verdienen wirklich, wirklich schlecht. Ja das ist halt einfach so ein wenig das Ding, ein Teil ist– der einem abschreckt, weil du möchtest– also klar es geht nicht ums Geld, aber schlussendlich geht es ums Geld.“ (Z. 609-612).

Etwas später führt er noch weiter aus:

„Du hast fast keine Chance, um irgendwann auf einen anständigen Lohn zu kommen. Und das ist halt schon ein grosser Minuspunkt, der mir halt auch über die Lehre aufgefallen ist“ (Z. 580-582).

Solche Beschwerden werden verstärkt, wenn ein Familienwunsch hinzukommt. Beide, David und Lukas, scheinen das Gefühl zu haben, einen besseren Lohn haben zu müssen, um ihre zukünftige Familie finanziell tragen zu können:

„ich muss jetzt einen guten Beruf haben, damit ich Kinder haben kann und dann noch ein Haus und so Familie gründen. Ich denke, vor allem wenn es lohntechnisch– wenn

ich weiss irgendwann ich kann diesen Kindern das Leben ermöglichen, das ich haben konnte, wo es mir an nichts gefehlt hat, dann ja Kinder, und wenn ich weiss, ich könnte es denen nicht ermöglichen, dann eher nein“ – David (Z. 900-904)

„auch mit dem Lohn, was natürlich auch auf die Familie bezogen ist, weil Kinder kosten, und ein Zuhause kostet und alles, womit ich jetzt immer noch keine Probleme hatte, logischerweise, wenn ich hier wohne, ähm ja deshalb glaube ich ist es eher nicht kompatibel“ – Lukas (Z. 1106-1109).

Dieses Bild eines Vaters der verantwortlich ist für das Einkommen der Familie scheint sich besonders in den Köpfen der jungen Männer zu halten (siehe auch vorhergehendes Kapitel). Jedoch zeigte sich im letzten Kapitel, dass sich Männer zunehmend auch Gedanken um ihre Arbeitszeiten machen, wenn sie ans Thema Familienplanung denken. Dies ergibt sich aus dem neuen Anspruch, Zeit für Familie, Beruf und Freizeit zu haben. Ein weiterer Grund für die Aussagen, dass Personen ihren Beruf nicht für immer so weiter machen möchten, könnte also auch daher kommen, dass sie diesen nicht als ideal vereinbar mit einer Familie einschätzen.

Die Aussagen der Interviewpartner der älteren Befragung fielen bezüglich dem Verbleiben auf einer Anstellung etwas anders aus. Damals schien die momentane Anstellung öfters eine langfristige Option. Zum einen wurde dies von Anna erwähnt. Sie sagte:

„Ja jetzt will ich sicher mal noch ein bisschen dort arbeiten am neuen Ort. ... Und irgendwann wird es ... wird es vielleicht dann mal noch eine Familie geben“ (Z. 840-841).

Zum anderen wünschte sich auch Kathrin eine längerfristige Anstellung an ihrem momentanen Arbeitsort:

„ich habe sicher die Hoffnungen, dass ich in diesem Betrieb sicher noch bleiben kann, wo ich jetzt bin. ... Und dann ja, irgendwann in näherer Zukunft ist dann sicher die Familie, ist dann sicher, steht dann mal im Vordergrund“ (Z. 640-642).

Bei diesen beiden Zitaten fällt auf, dass die Frauen ihre berufliche Karriere nur bis zur Mutterschaft planen. Was danach passiert, wurde in beiden Fällen nicht kommuniziert. Dies zeugt, im Gegensatz zu den Aussagen der Frauen der neueren Befragung, von einem Bild von Mutterschaft, das kaum mit einer Karriere kombinierbar ist. Jedoch gab es auch ein paar Teilnehmerinnen, welche sich eine andere Anstellung suchen wollten, wie Claudia:

„ich denke, ich werde, der Beruf wird der Gleiche bleiben, die Branche wird die Gleiche bleiben, höchstens der Ort und vielleicht die konkrete Aufgabe wird sich ein wenig ändern.“ (Z. 793-795).

In der älteren Befragung machte sich auch ein starker Unterschied zwischen den Frauen und den Männern bemerkbar. Alle männlichen Teilnehmer erzählten davon, dass sie sich in Zukunft noch

weiterbilden möchten. Dabei sprach die Mehrheit auch von einer Führungsposition, welche eventuell in Frage kommen würde. Einer davon war Ruedi:

„Also beruflich werde ich jetzt sicher in der Pflege weiterarbeiten. Werde sehr wahrscheinlich diese Weiterbildung machen. Es gibt auch noch Umstrukturierungen im Team gerade und darum ist es jetzt gerade noch schwierig zu sagen. Es wird dann auch so eine stellvertretende Leitungsposition frei. Ob vielleicht dort etwas geht.“ (Z. 685-688).

Ähnlich wie Ruedi peilte auch Armin eine solche höhere Position an:

„Eh, dann eben vielleicht einmal noch in ein kleineres Spital zu gehen, vielleicht dort irgendwie eine Kaderfunktion zu übernehmen oder so. So werde, werde ich das sehen ja“ (Z. 897-898).

Auch wenn die Pläne bei beiden noch sehr unsicher klingen, sprechen sie die potenzielle Übernahme einer leitenden Position an. Solche Pläne wurden auch von weiteren Teilnehmern beschrieben. Im Gegensatz dazu waren es nur sehr wenige Frauen, welche eine geplante Weiterbildung kommunizierten, und keine davon erwähnte eine Führungsposition. Anstelle dessen gab es verschiedene Frauen, welche sich in Zukunft in der gleichen Tätigkeit sahen, wenn sie nicht, wie oben beschrieben, bereits an die Familiengründung dachten. Dieser Unterschied der Frauen der früheren Befragung zu jenen der neueren unterstreicht die Veränderung der Einstellung bezüglich der Gründung einer Familie, welche vermutlich auch durch die als einfacher machbar eingeschätzte Teilzeitarbeit beeinflusst wurde.

Zusammenfassend wird also der Wunsch, nicht ein Leben lang am gleichen Ort zu arbeiten, verstärkt geäußert. Zudem scheint bei der jüngeren Befragung die Familienplanung keinen abrupten halt der Karriereplanung der Frauen mehr zu verursachen. Auch der Unterschied zwischen den befragten Männern und Frauen bezüglich Weiterbildungen und Führungspositionen, welcher in den älteren Interviews stark auffiel, ist nicht mehr gleich auffällig. Einerseits betonen die befragten Männer nicht mehr so häufig das Streben nach einer Führungsposition, andererseits erhoffen sich auch die befragten Frauen vermehrt die Karriereleiter durch Weiterbildungen etwas hochzuklettern.

7.2. Berufliche Mobilität

Gewisse Personen der neueren Befragung sprachen anstelle von Veränderungen in ihrem Beruf auch von einem Berufsfeldwechsel. Gemäss Müller und Schweri ist die berufliche Mobilität, entgegen der betrieblichen, sehr tief (7%) (2015, S. 1067). Somit lassen sich die zahlreichen Antworten, die einen kompletten Berufswechsel beschreiben, nicht so einfach mit den

Grundhaltungen der neueren Generationen erklären. Anstelle dessen deutet dies darauf hin, dass es sich um ein Muster handeln könnte, welches spezifisch Personen in geschlechteruntypischen Berufen betrifft. Die folgenden Zitate zeigen, dass es sich bei einigen Teilnehmenden eben nicht nur um einen Wunsch nach einer Veränderung handelt, sondern dass sie sich nach einem ganz neuen Beruf umschauen wollen:

„Also ich habe immer noch keine grossen Pläne für die Zukunft (lacht), aber ich weiss ich möchte nicht Ewigkeiten auf dem Beruf bleiben.“ – Sophia (Z. 706-707).

„wenn du eigene Kinder hast, möchtest du vielleicht nicht auch noch im Beruf Kinder um die Ohren haben, ja. Deswegen würde ich sagen, im Moment noch ja, aber sicher nicht bis zum Schluss.“ – Tim (Z. 917-920).

„Ich [wusste] halt, ich werde nicht Elektriker bleiben mein Leben lang, und ich wusste, danach kommt noch was.“ – Saskia (Z. 234-235).

„ich würde es auch, wie ich sagte, wieder machen, ich weiss einfach nicht, was dann danach passieren wird, weil ich werde sicher nicht auf dem Beruf bleiben.“ – Lukas (Z. 589-591).

Im Gegensatz dazu gab es in der früheren Befragung nur eine Person, die einen Wechsel in ein anderes Berufsfeld erwähnte, wenn auch bei vielen eine gewisse Unsicherheit bezüglich der beruflichen Zukunftspläne aufkam. Die Person, welche einen Berufsfeldwechsel plante, war Marianne, Mitarbeiterin in einer Aluteile-Firma. Sie hatte in Kontrast zu meinen Interviewpartnern und -partnerinnen aber bereits konkrete Pläne, in welche Richtung es gehen soll:

„unterdessen bin ich auf Stellensuche. Ich möchte einfach das, was ich in der Handelsschule gelernt habe irgendwie anwenden können und ja, einfach ein bisschen mehr mit den Leuten zu tun haben [...] ich bin eigentlich offen, eben ich schaue wegen Sachbearbeiterin“ (Z. 107-117).

Dass Personen in geschlechteruntypischen Berufen öfters einen Berufswechsel vollziehen, wurde bereits in anderen Studien beobachtet. Im Zusammenhang dazu spricht man oft vom 'Revolving Door Effekt', eine Metapher des amerikanischen Soziologen Jerry A. Jacobs (1989). Dabei handelt es sich um ein Phänomen, wobei Personen in geschlechteruntypischen Berufen häufig schneller wieder aus ihren Berufsfeldern rausgehen und sich eine geschlechtstypische Alternative suchen. Gründe dafür sind, dass sie sich, umgeben vom anderen Geschlecht, nicht ganz zugehörig fühlen oder Nachteile erleben. Diese nennt Jacobs 'Mechanismen sozialer Kontrolle'. Hinweise auf solche Mechanismen können auch in den Interviews wiederholt gefunden werden. Viele Frauen berichten davon, dass sie sich nicht ernst genommen fühlen. Eine davon ist beispielsweise Emily:

„Und das muss ich mir dann auch immer so, weisst du, ein wenig anhören, wenn ich dann finde so geht das nicht dann 'ah jöö, bist du ein wenig wütend' und dann so, das

macht mich dann nur noch wütender, aber ich kann es nicht zum Ausdruck bringen“ (Z. 586-589).

Auch Saskia schildert, wie sie sich in gewissen Situationen nicht ernst genommen fühlt:

„Weil es ist– als Frau musst du immer extrem schauen, dass du nicht als Zicke giltst, oder als jemand der herumheult, das ist dann schnell der erste Impuls von einem Mann, so ah die wieder, oder weiss nicht was, sondern dass man halt wie ernst genommen wird mit seinen Anliegen. Das ist, das war sehr schwer“ (Z. 386-390).

Hanna erzählt ebenso von einer Situation, wo sie aufgrund ihres Geschlechts nicht ernst genommen wurde und für sie sehr unangenehm war:

„Zum Beispiel musste ich mit Architekten zusammenarbeiten, weil ich hatte einen– eigentlich ein recht grosser Messaufbau auf dem Dach oder, [...] und dort sind eigentlich so, die Architekten mussten umsetzen, was ich ihnen sagte. Und das fanden sie gar nicht lustig, also sie haben es absolut nicht umgesetzt, sie haben mich in den Meetings, wir waren manchmal so 8 Leute, ich die einzige Frau, in den Meetings komplett ignoriert, [...] Und dort hatte ich das erste Mal das Gefühl woah, das ist, weil ich eine Frau bin“ (Z. 681-692).

Ein weiterer Punkt, der wiederholt genannt wurde, betrifft das 'sich beweisen müssen' oder dass den Frauen wenig(er) zugetraut wird. Sophia musste diese Erfahrung machen:

„Also bei allen Handwerkerberufen, es kommen dir alle helfen, weil sie denken du schaffst es nicht. Aber irgendwann hatte es mich dann auch ein wenig aufgeregt, mit der Zeit auch in der Lehre, weil es haben eben viele das Gefühl, aber auch Kunden, die das Gefühl haben du kannst das nicht, du bist eine Frau, du gehörst hier nicht hin, und dann musst du wirklich beweisen, dass du es kannst“ (Z. 296-301).

Zuerst hatte Sophia die Arbeitskollegen einfach als sehr hilfsbereit eingeschätzt. Doch irgendwann wurde ihr klar, dass man ihr die Arbeit nicht zutraut, während sie selbst weiss, dass sie dazu fähig ist. Dies gibt ihr das Gefühl, sich konstant beweisen zu müssen. Mit solchen Vorurteilen werden auch Céline und Leonie konfrontiert:

„Ein negativer Aspekt habe ich und zwar finde ich einfach, das hatte ich schon ein paar mal, dass man einfach als Entwicklerin schnell unterschätzt wird. Das man einfach wenn man eingestellt wird, ah ja das ist eine Frau, die kann eh nichts. Ja und das ist so ein wenig das, was mir aufgefallen ist.“ – Céline (Z. 623-630).

„Es gibt immer die paar Leute, die denken: 'Diese Frau, die kann eh nichts!' Und... damit habe ich sehr mühe. Dass man jemanden, nur wegen des Geschlechts– weisst du, wenn man die Person gar nicht kennt, einfach anders einschätzt.“ – Leonie (Z. 612-615).

Weiter wird auch von Sarah und Leonie beschrieben, dass man als geschlechteruntypisch stets aus der Menge sticht, so mehr Druck verspürt und sich andauernd beobachtet fühlt:

„Vor allem habe ich auch das Gefühl, man fliegt etwas weniger unter dem Radar, ich habe das Gefühl, es gibt auch Männer, die in diesem Job arbeiten, die es eigentlich nicht so gut können, und einfach, es fällt wie nicht so auf, weil es so viele sind, aber Frauen werden schon so ein wenig... ja, da schaut man vielleicht irgendwie schon so ein wenig mehr darauf“ – Sarah (Z. 749-754).

„Aber es hat halt auch seine Schattenseiten manchmal, wenn du als Frau so rausstichst und du nicht einfach... eine in der Menge sein kannst.“ – Leonie (Z. 610-611).

Dies sind nur einige der Aussagen der Frauen, welche in diese Richtung gehen und zeigen, dass die Frauen in männertypischen Berufen wiederholt mit unangenehmen Situationen konfrontiert werden oder benachteiligt werden. Hier scheint sich seit der letzten Befragung vor 10 Jahren nicht viel verändert zu haben. Auch damals mussten sich die Frauen blöde Sprüche anhören, sie fielen durch ihr Geschlecht mehr auf und hatten das Gefühl, sie müssen sich mehr beweisen als ihre männlichen Kollegen:

„Man wird viel hochgenommen. Sie zeihen mich oft hoch damit, dass ich jetzt die erste Schiffsführerin auf dem A-See bin und ja ...“ Tina (Z. 322-323).

„Und dann eben ja einfach auch wenn halt mal irgendein Spruch kommt irgend ja Frau auf dem Bau und so muss man halt eben auch so hin stehen und sagen ja ist halt so und dann auch mal eben einen blöden Spruch zurückgeben“ – Kathrin (Z. 157-160).

„Ab und zu, es gab mal eine Zeit, wo ich dachte, es wäre schon schön, jetzt noch mal zwei, drei Frauen. ... Einfach zum auch mal, ja, mal über andere Dinge zu sprechen.“ – Anna (Z. 187-189).

„[Wenn ich ein Mann gewesen wäre], eh ... ja das wäre sicher auch gut gewesen, wäre vielleicht weniger aufgefallen.“ – Anna (Z. 804).

„[A]ls Frau muss man halt vielleicht ein bisschen mehr leisten, als es ein Mann in der Zeit müsste, weil man eben halt doch gerade ein bisschen mehr machen muss, weil sonst heisst es, ja die kann es ja eh nicht“ – Kathrin (Z. 164-166).

In meiner Befragung gab es aber auch Männer, die solche Erfahrungen schilderten, wenn auch ein wenig in einer anderen Form. Tim fühlte sich während seines Bewerbungsprozesses, um in einer Kita zu arbeiten, benachteiligt:

„Ja, dort hatte ich viel weniger Rückmeldungen bekommen, eben auch fast auch gar keine Antworten, oder eben mit so ein wenig der Begründung, ja, wir haben nichts so gerne männliches Personal in der Krippe, irgendwie schlechte Erfahrungen oder so gemacht, das hast du, habe ich dann schon ein wenig gemerkt“ (Z. 609-612).

Andere Männer, welche in Kontakt mit Kund*innen oder Patient*innen sind, erfahren auch dort gewisse Schwierigkeiten:

„also sicher mal bei den Patienten, dort gibt es viele, die keine Männer wollen, aber Frauen will immer jeder. Also habe ich jetzt so wahrgenommen, [...] bei mir sind mega oft die Patient- Klienten sagen wir, geplant, die, die ich danach gar nicht betreuen darf, aufgrund dessen, dass die [Klienten] das nicht wollen. Weil die keine Männer wollen“ – Noah (Z. 444-449).

„es gab halt auch schon so Situationen, wie, es war zum Beispiel eine alte Frau, die zum Beispiel einfach ihre Dinge sagte, die sie brauchte, und dann hatte sie einfach irgendwann aufgehört zu sprechen, [...] erst als eine Kollegin hinten durchlief, hatte sie dann wie die Kollegin angesprochen, und sagte ja ich brauche noch Binden, aber sie wollte es mir wie nicht sagen, weil einfach so, ich bin ein Mann“ – Lukas (Z. 1007-1013).

Hier geht es vor allem darum, dass sich Patient*innen nicht gewohnt sind, von einem Mann betreut zu werden. Gewisse Reaktionen von Kund*innen können diesen dann das Gefühl vermitteln, am falschen Platz zu sein. Eine weitere Besorgnis der Männer scheint das frauendominierte Team zu sein, in dem sie arbeiten. Betreffend diese Thematik beschreibt Noah, wie er den Austausch mit Männern am Arbeitsplatz vermisst:

„einziger Nachteil ist, dass du halt nicht mit äh, mit äh vielen anderen Männern im Team bist und dich halt so ein wenig halt so Männergespräche führen kannst, oder was auch immer. Es ist, also es ist es hat einfach einen Unterschied, irgendwie, ich weiss es nicht“ (Z. 504-507).

Auch Lukas findet, dass sich die Gespräche mit Frauen in den Pausen anders gestalten, als er es sich von geschlechterdurchmischteren Räumen gewohnt ist:

„ich glaube, das kann man schon so sagen, dass ich finde, es würde guttun, wenn so ein wenig die Männer Fuss fassen würden in der Drogistenwelt. So ein wenig, ja halt einfach, ja halt wieder so ein wenig ein Gleichgewicht bringen. [...] Eben du merkst halt auch, ich habe auch so ein wenig meine Themen, wo ich weiss, da halte ich den Schnabel, weil ich weiss, da habe ich nicht die gleiche Meinung, also weisst du so, und ich möchte auch nicht auf Konflikt [...] ich bin dann manchmal so dort so, e– also juckt mich jetzt irgendwie nicht“ (Z. 891-903).

Durch diesen Vergleich fällt auf, dass es sich bei den 'Mechanismen der sozialen Kontrolle' bei Frauen um andere handelt als bei Männern. Den Frauen wird eher das Gefühl gegeben, nicht gut genug zu sein. Aufgrund dessen berichten sie davon, dass man ihnen die Arbeit nicht zutraut, dass sie sich beweisen müssen und dass sie unter Druck stehen. Hinzu kommt, dass sie sich stets beobachtet fühlen. Den Männern hingegen wird nicht vermittelt, dass sie die Arbeit nicht gut genug machen könnten, sondern eher, dass sie aufgrund ihres Geschlechts unerwünscht sind. Die Befragten berichten davon, wie Patient*innen oder Kund*innen explizit von Frauen betreut werden möchten und wie sie im Bewerbungsprozess aufgrund dessen weniger berücksichtigt

werden. Zudem fühlen sich die einen Männern in frauendominierten Teams unwohl. Allgemein berichten aber beide Geschlechter von Erfahrungen als Aussenseiter*innen.

Im Gegensatz zu den Männern der neueren Befragung erzählten Männer in den früheren Interviews öfters auch von unangenehmen Situationen im privaten Bereich. Peter erzählt beispielsweise davon, wie sein Vater wenig Verständnis hatte dafür, dass er einen frauentypischen Beruf lernen wollte:

„Ja meine Mutter hat mich einfach unterstützt in dem, was ich gemacht habe, von der Pflege her ähm ... mein Vater war da sehr skeptisch logischerweise, weil es einfach ein Frauenberuf ist. ... Es gilt immer noch als Frauenberuf, wir sind einfach wenig“ (Z. 1453-1456).

Ruedi war es eher in einer Runde mit seinen männlichen Kollegen unwohl, da diese kein Interesse an seiner Tätigkeit zeigten:

„Wo man es merkt, ist, ich sag jetzt mal so in einer Männerrunde. Dann hast du vielleicht einen Informatiker, hast einen Bänker Tisch, so klassisch hierarchisch gestufte Männerdinger und dann kommst du und sagst: Ich arbeite in der Pflege. Dann kommt von Männerseite schon nicht: Oh cool wirklich? Erzähl doch mal. Das gibt es einfach nicht und dort merkst du schon, dort gehst du vielleicht eher etwas untendurch“ (Z. 617-621).

Armin wurde bereits während der Berufswahl in der Oberstufe aufgrund seines als frauentypisch geltenden Berufswunschs aufgezogen:

„Und [diesen Beruf] habe ich dann weiterverfolgt, obwohl du dann in der Oberstufe ein wenig belächelt wirst, wenn du sagst, dass du Krankenpfleger werden möchtest, wenn du Schwester werden willst.“ (Z. 30-32).

Ein solcher Berufswunsch galt als besonders uncool, wie Armin erzählt, was wie in Kapitel 2 beschrieben, viele Jugendliche in geschlechertypische Berufe lenkt. Im Gegensatz zu diesen Aussagen aus den früheren Interviews scheinen bei meinen Interviewpartnern in den neueren Interviews die Reaktionen der Mitmenschen viel weniger kritisch auszufallen:

„[Meine Mitmenschen] waren überrascht. [...] Und dann so ah cool hätte ich nicht gedacht. Ja so, also eigentlich normal [...] es ist so eine neutrale Reaktion gewesen.“ – David (Z. 331-339).

„Relativ neutral, eben die haben so ein wenig gefunden ja hätten sie mich niemals so eingeschätzt, dass ich einen sozialen Beruf mache. Ähm ja aber die waren dann relativ offen, locker.“ – Tim (Z. 238-240).

„mein Vater, eben als ich ihm erzählt habe dass ich das eigentlich gerne machen würde, hat mega wohlwollend reagiert.“ – Felix (Z. 412-414).

„viele sagten einfach auf den Beruf spezifisch so, ah mega cool, eben vielfältig und alles oder was es halt auch ist. Aber sehr wenig haben– also wenn dann mal ein Kommentar kam dann war es eben so ein wenig, so von wegen so ah schaut du dann eben mit den Frauen, oder äh Hahn im Korb [...] einfach so ein wenig blöde Sprüche.“ – Lukas (Z. 250-255).

Obwohl sich die einen Männer gewisse Sorgen machten, wie das Umfeld regieren könnte, berichten alle von neutralen oder positiven Reaktionen. Solche Sprüche wie von Lukas beschrieben, scheinen den Interviewpartnern meist harmlos und haben ihn, seinen Erzählungen nach, auch nicht weiter gestört.

Durch die Analyse beider Befragungen zeigte sich, dass die Interviewpartner*innen verschiedene negative Erfahrungen in ihren Berufen machen. Einige davon beziehen sich auf Arbeitsumstände und -verhältnisse. Unzufriedenheit in diesen Sparten scheinen sich bei den Teilnehmenden der jüngeren Befragung darin zu äussern, dass sie vom Wunsch erzählen, nicht für immer auf der gleichen Anstellung zu bleiben. Viel eher sehnen sie sich nach Veränderung, besonders dann, wenn die momentane Tätigkeit als nicht erfüllend oder mit einer hohen körperlichen Belastung beschrieben wird. Zusätzlich können unregelmässige Arbeitszeiten oder niedriger Lohn Gründe für Ernüchterung nach einigen Jahren Erwerbstätigkeit sein. Dies kann mit dem anfangs beschriebenen hohen Stellenwert der Work-Life Balance in Zusammenhang gebracht werden. Die neue Generation wünscht sich einen erfüllenden Job, während gleichzeitig genügend Zeit und Energie für die Freizeit vorhanden sein sollte.

Ein Teil der Antworten, welche sich auf die negativen Erfahrungen in den Berufen beziehen, kann jedoch nicht mit dem Zeitgeist erklärt werden. Es handelt sich dabei um Erlebnisse, welche auf dem untypischen Geschlecht der Betroffenen basieren. Noch immer scheinen sie wiederholt ihre Rolle als Aussenseiter*innen zu spüren zu bekommen. Obwohl keine der Befragten diesen Link direkt machten, kann dies in Zusammenhang mit dem häufig geäusserten Wunsch nach Veränderungen oder einem neuen Beruf gestellt werden. In Studien wird wiederholt davon gesprochen, dass sich, sobald das untypische Geschlecht 30% übersteigt, die Geschlechterbeziehung in einem Beruf ändert. Davor fühlt sich das Geschlecht in Unterzahl unwohl und kann vom Drehtüreffekt betroffen sein (Abraham & Arpagaus, 2008, S. 214; Achatz, 2005, S. 278).

In den Interviews vor 10 Jahren gingen einige Frauen weitgehend selbstverständlich davon aus, dass die Familiengründung für sie mit einem beruflichen Abstieg einhergehen würde. Hinzu kommt, dass sie die Zeit vor ihrer Mutterschaft für zu knapp einschätzten, um ihren Beruf noch zu wechseln. Dank vermehrten Möglichkeiten, auch in männertypischen Berufsfeldern Teilzeit zu

arbeiten oder sonstige flexible Anstellungsverhältnisse zu erreichen, und der Etablierung einer egalitäreren Arbeitsteilung in Familien haben sich solche Bedenken vermindert.

Die Männer der früheren Interviews planten, wie oben beschrieben, sich hochzuarbeiten und strebten Führungspositionen an. Es kann sein, dass sie so dem geschlechteruntypischen Arbeitsfeld zu entkommen versuchten, und ein Berufswechsel aus diesem Grund in den Erzählungen nicht aufkam. Meine Interviewpartner schilderten keine solche Bestrebungen nach höheren Positionen, weshalb sie vielleicht eher an einen Berufswechsel denken. Ob der Unterschied, dass bei der früheren Befragung vermehrt das Ziel, eine Führungsposition zu erreichen, genannt wurde, während bei der jüngeren Befragung dies kaum erwähnt wurde, reiner Zufall ist oder etwas mit veränderten Geschlechterbildern zu tun hat, kann nicht eingeschätzt werden. Auch hier könnte der Fakt, dass in den älteren Interviews mehrheitlich Männern aus der Pflege befragt wurden, welches, wie bereits in Kapitel 5.3 beschrieben, ein frauentypisches Berufsfeld mit vergleichsweise guten Aufstiegsmöglichkeiten, eine Rolle gespielt haben.

Fest steht, dass immer noch viele Befragte Momente schildern, in denen sie sich aufgrund ihres Geschlechts in ihren geschlechteruntypischen Berufen als Aussenseiter*innen fühlen, was das Risiko erhöht, dass diese aus den Berufen aussteigen und die berufliche Geschlechtersegregation somit wieder verstärkt wird. Hingegen gibt es Hinweise auf eine Verbesserung bei den Männern im privaten Bereich. Den Erzählungen der Befragten nach werden sie im ausserberuflichen Umfeld kaum mehr aufgrund der Geschlechtstypik ihres Berufs mit unangenehmen Situationen oder abwertenden Sprüchen konfrontiert.

8. Schlussfolgerungen

Das Ziel meiner Arbeit war es mittels teilnarrativer Leitfadeninterviews und einer Narrationsanalyse die Beweggründe der geschlechteruntypischen Berufswahl junger Erwachsener und ihrer anschließenden Erfahrungen zu untersuchen. Noch immer werden viele Berufe von einem Geschlecht dominiert, was das andere jeweils davon abhält, diesen zu wählen. Durch meine Forschung sollen offengelegt werden, und mögliche Veränderungen in den Erzählungen der Befragten ausgemacht werden. Meine Fragestellung lautete demnach: Wie erleben junge Erwachsene ihre Ausbildungswege und ihren Berufsalltag in geschlechteruntypischen Berufen? Von den Interviewpartner*innen wurden Aussagen zur Kindheit, Schulzeit, Berufswahl und zum Berufseinstieg gemacht, sowie begleitende Gedanken, Faktoren und Hintergründe erläutert, welche aus ihrer Sicht Einfluss auf ihre Entscheidungen und Erfahrungen hatten.

Im ersten Teil meiner Resultate wurde durch die aufgezeigten Interviewausschnitte ersichtlich, dass Eltern der Teilnehmenden aus der ersten sowie aus der zweiten Befragung eine zentrale Rolle spielen und viel Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder haben. Dies geschieht beispielsweise durch das Erzählen und das Teilen der Faszination für den eigenen Beruf. Aufgrund der durch die Eltern ermöglichten Einblicke ist es für Kinder und Jugendliche einfacher, ihren Beruf zu wählen. So wird dieser zumindest in Erwägung gezogen und ausprobiert. Besonders die jungen Frauen der neueren Befragung erzählten, wie sie auf diesem Weg den männertypischen Beruf ihres Vaters entdeckten. Mehrere Fälle weisen darauf hin, dass dabei jedoch ein gewisses Interesse auf Seiten der Jugendlichen an diesem Beruf vorhanden sein muss. Zusätzlich zeigt sich in der Befragung wiederholt, dass der Vater eine aussergewöhnlich starke Faszination für seinen Beruf demonstriert und dies die Töchtern beeinflusste. Hinzu kommt, dass bei vielen der befragten Frauen der Beruf ihrer Mutter nicht den eigenen Interessen entsprach und so ausgeschlossen wurde. Die befragten Männer erzählten nicht von einem solch starken Einfluss ihrer Mütter auf ihre frauentypische Berufswahl. Hier wurde die Vermutung aufgestellt, dass die Rolle der Mutter als Hausfrau auf das Berufsbild ihrer Erwerbstätigkeit abfärbt, sodass die Söhne diesen Beruf nicht in Erwägung ziehen. Was die Männer und Frauen jedoch gemeinsam haben und was sich zudem bereits in der früheren Befragung zeigte, ist, dass junge Erwachsene insbesondere dann in geschlechteruntypische Berufe gehen, wenn sie von einer Identifikationsfigur zu diesem Schritt motiviert werden. Um also in Zukunft die geschlechtliche Segregation in den Berufen zu vermindern, gilt es, Vorbilder zu

schaffen und Jugendlichen einen Austausch mit solchen Identifikationsfiguren zu ermöglichen. Dies könnte im Rahmen des Zukunftstags geplant werden, wobei dieser wieder mit dem ursprünglich beabsichtigten Geschlechterfokus umgesetzt werden müsste. Dann könnte beispielsweise ein gezielter Austausch der Schüler*innen mit Mitarbeitenden des untypischen Geschlechts organisiert werden. Andererseits ist auch die Sensibilisierung von Lehrpersonen und Eltern zentral, da sie durch ihre eigene geschlechtsspezifische Sozialisation beeinflusst sind und diese, wenn sie nicht reflektiert wird, an ihre Kinder oder ihre Schüler*innen weitergeben. Zudem scheint auch die Berufsberatung in ihrer heutigen Form nicht ausreichend in der Lage, Jugendlichen das weite Spektrum an Berufsmöglichkeiten aufzuzeigen und sie zu motivieren, auch geschlechteruntypische Möglichkeiten in Erwägung zu ziehen. Auch hier sehe ich Potential, wie ein verstärkter Fokus darauf, den Jugendlichen auch untypische Berufe aufzuzeigen und sie darüber zu informieren, eine Veränderung hervorrufen könnte.

Ein weiterer Teil meiner Erkenntnisse, welche sich durch den Vergleich beider Interviewsamples ergab, betrifft die durch die Befragten eingeschätzte Vereinbarkeit ihres Berufs mit einer Familie. Die Frauen beider Befragungen sprachen die Vereinbarkeit mit ihrem Beruf betreffend vor allem von der Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten. Die Interviewpartnerinnen von 2022 berichten dabei von keinen Sorgen bezüglich der Reduzierung ihres Pensums. Dies bezeichnet eine grosse Veränderung seit der älteren Befragung, in welcher einige Frauen berichteten zu befürchten, dass sie weniger hochstehende Tätigkeiten zugewiesen bekämen, wenn sie nicht mehr Vollzeit arbeiten würden. Eine solche Rückstufung im Beruf wurde in der neueren Befragung von keiner Frau erwähnt. Auch hatte, im Gegensatz zu den Befragten von 2011, keine der Frauen der neueren Befragung ihre beruflichen Pläne auf die Zeit bis zur Mutterschaft beschränkt. Dies weist noch einmal auf eine wichtige Änderung in der Art, wie Frauen über ihre Karriere denken, hin. Die besser eingeschätzte Vereinbarkeit deutet schlussendlich darauf hin, dass sich Teilzeitarbeit langsam auch in männertypischen Berufen vermehrt durchsetzt. Sollte dies tatsächlich der Fall sein und sich noch verstärken, kann dies einen immensen Einfluss auf die Geschlechtersegregation und -gleichstellung haben. Für Frauen mit Kinderwunsch würden männertypische Berufe so attraktiver werden, währenddessen sie tendenziell einen besseren Lohn bekämen und bessere Aufstiegsmöglichkeiten hätten. Gleichzeitig könnten Männer in geschlechertypischen Berufen ihre Tätigkeit einfacher mit einer aktiven Vaterrolle verbinden. Auf diese Weise könnte sich Teilzeitarbeit so in der Schweiz noch weiter etablieren. Momentan verlangt ein berufliches Vorankommen in vielen Bereichen immer noch eine hundertprozentige Erwerbstätigkeit (Ganzfried Couderc & Mäder, 2022: 36). Käme es zu einer Normalisierung von teilzeitiger

Erwerbstätigkeit für beide Geschlechter, hätten Frauen und Männer mit Betreuungsverpflichtungen viel bessere Chancen, auch Karriere zu machen.

Während die Vereinbarkeit des Berufs mit Familie von Frauen in männertypischen Berufen mittlerweile besser eingeschätzt wird, lässt sich bei Männern noch keine so klare Veränderung feststellen. Trotz egalitärer werdenden Vorstellungen bezüglich Arbeitsteilung wird von ihnen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit noch immer primär das Thema des Lohns diskutiert. Die Befragten orientieren sich dabei am traditionellen Bild des Vaters als Ernährer. Ihre antizipierte Rolle als die Person, welche die Familie finanziert, steht dann in Konflikt mit den tieferen Löhnen in frauentypischen Berufen, sowie mit ihrem Wunsch, eine aktivere Rolle bei der Kinderbetreuung zu übernehmen. Eine besser eingeschätzte Vereinbarkeit des Berufs mit einer Familie ist also nur auf Seiten der befragten Frauen zu verzeichnen. Für die befragten Männer bleiben die niedrigen Löhne und fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten in frauentypischen Berufen ein Problem. Hier gilt es zudem, weiter daran zu arbeiten, ein egalitäres Familienbild zu etablieren, wobei auch ein Verständnis dafür aufgebaut werden muss, dass auch Frauen das Haupteinkommen einer Familie einbringen können.

Ein letztes Thema, welches in den Interviews wiederholt aufkam, betraf die Zukunftspläne der Befragten. Dabei fiel auf, wie wiederholt erwähnt wurde, dass die Befragten nicht langfristig in ihrem momentanen Arbeitsverhältnis bleiben wollen. Sie nennen verschiedene Gründe, beispielsweise dass ihr Beruf sie nicht mehr erfüllt, dass er körperlich zu anstrengend ist, oder dass durch unpassende Arbeitsbedingungen die Work-Life Balance nicht erreicht werden kann. Im Vergleich dazu sprachen die Interviewpartner*innen der älteren Befragung weniger stark von einem Wunsch, ein anderes Arbeitsverhältnis einzugehen und beschrieben ihre Anstellung als längerfristig passend. Dieser Unterschied kann mit dem Zeitgeist erklärt werden, wobei die Generation der Digital Natives bei der Arbeitsplatzwahl eher auf ihre eigenen Bedürfnisse schauen und eine gute Vereinbarkeit mit dem Privatleben im Zentrum steht.

Wie die bereits in der Einleitung erwähnte Studie von Buchmann und Kriesi (2012, S. 256) zeigt, ist das schweizerische Bildungssystem durch eine ausgeprägte Pfadabhängigkeit geprägt, welche den Ausbildungsberuf eng mit der späteren Erwerbstätigkeit verknüpft. Entsprechend ist auch die Mobilität zwischen verschiedenen Berufen in der Schweiz sehr tief. Die Interviewaussagen der neueren Befragung zeichnen für die befragten Personen in untypischen Berufen jedoch ein anderes Bild. Neben dem oben erwähnten oft geäußerten Wunsch, in Zukunft ein anderes Anstellungsverhältnis zu erreichen, sprachen einige Interviewpartner*innen gleich von einem Berufswechsel. Dies kann im Gegensatz zur betrieblichen Mobilität nicht ausschliesslich auf den Zeitgeist der Digital Natives zurückgeführt werden werden. Viel eher zeigt dies, dass viele der

Befragten sich in ihren geschlechteruntypischen Berufen immer als Aussenseiter*innen sehen, und sich aus diesem Grund nicht ganz wohl fühlen. Hier konnte also noch keine Verbesserung seit der letzten Befragung aufgedeckt werden und der Drehtüreffekt scheint noch immer aktuell zu sein. In Studien wird wiederholt davon gesprochen, dass sich dieser erst vermindert, sobald das untypische Geschlecht einen Prozentsatz von 30 übersteigt (Schwiter et al. 2014, S. 407). Erst dann ändert sich die Geschlechterbeziehung in einem Beruf, sodass sich auch Personen mit dem in Unterzahl vertretenen Geschlecht nicht mehr als Aussenseiter*innen wahrnehmen. Diese letzte Erkenntnis zeigt noch einmal auf, dass es weiterhin ein wichtiges Bestreben sein muss, die berufliche Geschlechtersegregation zu vermindern und den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in segregierten Berufen über diese Schwelle zu bringen. Dadurch liesse sich der Drehtüreffekt, das heisst die überdurchschnittlich häufigen vorzeitigen Berufswechsel von Personen in geschlechtsuntypischen Berufen, möglicherweise vermindern.

Literaturverzeichnis

- Abraham, M. und Arpagaus, J. (2008) 'Competition, social embeddedness or life course management? Determinants of horizontal sex segregation at the market for occupational traineeships', *Soziale Welt*, 59(3).
- Achatz, J. (2005) 'Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt', in *Arbeitsmarktsoziologie*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 263–302.
- Alexanderson, K. (2004) 'Den könssegregerade arbetsmarknaden – samband med sjukdom', *Statens offentliga utredningar*, S. 421–431.
- Alm, S. (2015) 'Dreams meeting reality? A gendered perspective on the relationship between occupational preferences in early adolescence and actual occupation in adulthood', *Journal of Youth Studies*, 18(8), S. 1077–1095.
- Althaber, A. (2018) 'Die Suche nach Gemeinsamkeiten: Strukturelle Gründe für die Teilzeitarbeit von Frauen und Männern', *WZB Mitteilungen*, S. 17–20.
- Balsmeier, B. und Woerter, M. (2019) 'Is this time different? How digitalization influences job creation and destruction', *Research Policy*, 48(8), S. 1-10.
- Basler, A. und Kriesi, I. (2019) 'Geschlechtstypische Berufswünsche verändern sich', *Skilled*, 1(19), S. 14–15.
- Baumgarten, D., Kassner, K., Maihofer, A. und Wehner, N. (2012) 'Warum werden manche Männer Väter, andere nicht? Männlichkeit und Kinderwunsch.', in H. Walter und A. Eickhorst (Hg.) *Das Väter-Handbuch. Theorie, Forschung, Praxis*. Giessen: Psychosozial-Verlag, S. 415–443.
- Becker, R. und Glauser, D. (2015) 'Geschlechtsspezifische Berufswünsche und Ausbildungsentscheidungen', in *Berufliche Passagen im Lebenslauf*. Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 21–47.
- Bergmann, N., Nikolatti, R. und Sorger, C. (2022) „Man hat erwartet, dass wir das können“: *Dekonstruktion von Geschlechterstereotypen in einer digitalisierten Welt? Wie Jugendliche und junge Erwachsene die digitale Zukunft einschätzen*. Wien.
- Bieri, T. (2014) *Genealogie bei Nietzsche und Foucault*. Doktorarbeit, Universität Zürich, Philosophische Fakultät.
- Blackburn, R.M., Browne, J., Brooks, B. und Jarman, J. (2002) 'Explaining gender segregation', *British Journal of Sociology*, 53(4), S. 513–536.
- Brady, A. und Schirato, T. (2011) 'Gender', in *Understanding Judith Butler*. London: SAGE Publications, S. 30–58.
- Breuer, P. (2014) 'Vorausschauendes Trennungsmanagement - Faktor der Arbeitgeberattraktivität in flexiblen Arbeitswelten', in M. Klaffke (Hg.) *Generationen-Management: Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze*. Berlin: Springer Gabler.

- Buchmann, M. und Kriesi, I. (2012) 'Geschlechtstypische Berufswahl: Begabungszuschreibungen, Aspirationen und Institutionen', in R. Becker und H. Solga (Hg.) *Soziologische Bildungsforschung*. Wiesbaden: Springer, S. 256–280.
- Bundesamt für Statistik (2022) *Lernende der beruflichen Grundbildung nach häufigsten Ausbildungsfeldern und Geschlecht*. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personen-ausbildung.assetdetail.21285423.html> (Zugriff: 18. Januar 2023).
- Busch, A. (2013) 'Die Geschlechtersegregation beim Berufseinstieg - Berufswerte und ihr Erklärungsbeitrag für die geschlechtstypische Berufswahl', *Berliner Journal für Soziologie*, 23(2), S. 145–179.
- Butler, J. (1990) *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. 2. Aufl. New York und London: Routledge.
- Butler, J. (1993) 'Für ein sorgfältiges Lesen', in S. Benhabib, J. Butler, D. Cornell, und N. Fraser (Hg.) *Der Streit um Differenz: Feminismus und Postmoderne in der Gegenwart*. Frankfurt am Main: Fischer Verlag, S. 122–132.
- Butler, J. (2004) *Undoing Gender*. New York/London: Routledge.
- Charles, M., Buchmann, M., Halebsky, S., Powers, J.M., Smith und Marisa M. (2001) 'The Context of Women's Market Careers', *Work and Occupations*, 28(3), S. 371–396.
- Charles, M. und Lopez, A. (2017) 'Division of Labor, Gender', in *The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Social Theory*. John Wiley & Sons, Ltd, S. 1–5.
- Correll, S.J. (2001) 'Gender and the career choice process: The role of biased self-assessments', *American Journal of Sociology*, 10(6), S. 1691–1730.
- Cotter, D.A., Hermsen, J.M., Ovadia, S. und Vanneman, R. (2001) 'The Glass Ceiling Effect', *Social Forces*, 80(2), S. 655–681.
- Dryler, H. (1998) 'Parental Role Models, Gender and Educational Choice', *The British Journal of Sociology*, 49(3), S. 375–398.
- Fuchs, G. (2018) 'Einleitung', in *Gleichstellungspolitik in der Schweiz: Einführung in ein umstrittenes Politikfeld*. Opladen: Barbara Budrich Verlag.
- Ganzfried Couderc, M. und Mäder, G. (2022) *Teilzeitarbeit in der Schweiz: steigende Bedeutung, Herausforderungen und Chancen*. Zürich/Bern.
- Gianettoni, L., Arruda, C.C., Gauthier, J.-A., Gross, D. und Joye, D. (2015) 'Berufswünsche der Jugendlichen in der Schweiz: stereotype Rollenbilder und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf', *Social Change in Switzerland*, (3), S. 1-10.
- Gianettoni, L., Simon-Vermot, P. und Gauthier, J.A. (2010) 'Atypical career choices: Breaking the gender norms, and their effects on the identities of people', *Revue Francaise de Pedagogie*: 173, S. 41-50.
- Gottfredson, L.S. und Lapan, R.T. (1997) 'Assessing Gender-Based Circumscription of Occupational Aspirations', *Journal of Career Assessment*, 5(4), S. 419–441.
- Hausmann, A.-C. und Kleinert, C. (2014) *Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert*. Nürnberg.
- Helbig, M. und Leuze, K. (2012) 'Ich will Feuerwehrmann werden: Wie Eltern, individuelle Leistungen und schulische Fördermaßnahmen geschlechts(un-)typische Berufsaspirationen prägen', *Kolner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 64(1), S. 91–122.

- Helfferrich, C. (2009) *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. 3. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Heppner, M.J. und Heppner, P.P. (2009) 'On Men and Work: Taking the Road less Traveled', *Journal of Career Development*, 36(1), S. 49–67.
- Jacobs, J.A. (1989) *Revolving doors: Sex segregation and women's careers*. Stanford University Press.
- Jenkins, J. und Finneman, T. (2018) 'Gender trouble in the workplace: applying Judith Butler's theory of performativity to news organizations', *Feminist Media Studies*, 18(2), S. 157–172.
- Kanji, S. und Hupka-Brunner, S. (2015) 'Young women's strong preference for children and subsequent occupational gender segregation', *Equality, Diversity and Inclusion*, 34(2), S. 124–140.
- Keller, E. (2015) 'Viel erreicht – neu herausgefordert', *Frauenfragen*, S. 1–140.
- Klaffke, M. (2014) 'Millennials und Generation Z – Charakteristika der nachrückenden Arbeitnehmer-Generationen', in M. Klaffke (Hg.) *Generationen-Management: Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze*. Berlin: Springer Gabler, S. 57–82.
- Kleinert, C. und Schels, B. (2020) 'Back to the Norm? Compromises Between Gender-typical and -atypical Occupational Aspirations, Applications, and Vocational Training Occupations', *Kolner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 72, S. 229–260.
- Kopp, D. (2017) 'Verstärkt Teilzeitarbeit die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt?', *KOF Analysen*, (2), S. 45–56.
- Maihofer, A.; Bergman, M.M.; Hupka, S.; Wehner, N.; Schwiter, K.; Huber, E.; und Kanji, S. (2013) *Kontinuität und Wandel von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz*. Bern: Schweizerischer Nationalfonds.
- Makarova, E., Aeschlimann, B. und Herzog, W. (2019) 'The Gender Gap in STEM Fields: The Impact of the Gender Stereotype of Math and Science on Secondary Students' Career Aspirations', *Frontiers in Education*, 4.
- Makarova, E. und Herzog, W. (2014) 'Geschlechtsuntypische Berufswahlen bei jungen Frauen: Muss das Vorbild weiblich sein?', *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, S. 28–54.
- Meyer, T. (2018) 'Von der Schule ins Erwachsenenleben: Ausbildungs- und Erwerbsverläufe in der Schweiz', *Social Change in Switzerland*, (13).
- Micus-Loos, C., Plößer, M., Geipel, K. und Schmeck, M. (2016a) 'Einführung – Normative Orientierungen in Berufswahlprozessen und Lebensplanungen junger Frauen', in *Normative Orientierungen in Berufs- und Lebensentwürfen junger Frauen*. Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 1–11.
- Micus-Loos, C., Plößer, M., Geipel, K. und Schmeck, M. (2016b) 'Zur Wirkmacht von (Geschlechter-)Normen', in *Normative Orientierungen in Berufs- und Lebensentwürfen junger Frauen*. Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 33–62.
- Misoch, S. (2019) '7. Samplingverfahren in qualitativer Forschung und der Zugang zum Feld', in *Qualitative Interviews*. 2. Aufl. Berlin: De Gruyter, S. 199–212.
- Morgan, D.L. (2008a) 'Sampling', *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods*. L.M. Given (Hg.) SAGE Publications.
- Morgan, D.L. (2008b) 'Snowball Sampling', *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods*. L.M. Given (Hg.) SAGE Publications.

- Mueller, B. und Schweri, J. (2015) 'How specific is apprenticeship training? Evidence from inter-firm and occupational mobility after graduation', *Oxford Economic Papers*, 67(4), S. 1057–1077.
- Murphy, E. und Oesch, D. (2016) 'The feminization of occupations and change in wages: A panel analysis of Britain, Germany, and Switzerland', *Social Forces*, 94(3), S. 1221–1255.
- Nationaler Zukunftstag (ohne Datum). Verfügbar unter: <https://www.nationalerzukunftstag.ch/kurz-erklart> (Zugriff: 20 January 2023).
- Osterloh, M. und Fong, M. (2020) 'Mehr Frauen für die MEM-Branche - aber wie?', *Schweizer Maschinenmarkt*, (16), S. 14–16.
- Petropaki, A., Sander, G., Rutsch, A., Hartmann, I., Witteveen, F., Keller, N. und Pierce, C. (2022) *Break the Glass Ceiling - Gener Intelligence Report 2022*.
- Rabhi-Sidler, S., Müller, M. und Lanfranconi, L.M. (2017) *E-Learning Box Gleichstellung im Bereich Frauen-und Männerberufe' in der Schweiz*.
- Riessman, C. (2008) *Narrative Methods for the Human Sciences*. SAGE Publications.
- Rottermann, B. (2017) 'Reflexion zur Sozialisation in geschlechtsuntypischen Berufslehren', in B. Rottermann (Hg.) *Sozialisation von Jugendlichen in geschlechtsuntypischen Berufslehren*. Opladen/Berlin/Toronto: Budrich UniPress.
- Schier, M. (2014) 'Gute Arbeit, gutes (Familien-)Leben? Folgen der Entgrenzung von Erwerbsarbeit für Geschlechterarrangements', in K. Jurczyk, A. Lange, und B. Thiessen (Hg.) *Doing Family. Warum Familienleben heute nicht mehr selbstverständlich ist*. Weinheim: Beltz Juventa, S. 252–264.
- Schmid, F. (2016) 'The gender wage gap in Switzerland over time', *Swiss Journal of Sociology*, 42(3), S. 443–467.
- Schwiter, K., Hupka-Brunner, S., Wehner, N., Huber, E., Kanji, S., Maihofer, A. und Bergman, M.M. (2014) 'Warum sind Pflegefachmänner und Elektrikerinnen nach wie vor selten? 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), S. 401–428.
- Schwiter, K., Wehner, N., Maihofer, A. und Huber, E. (2011) 'Zur Hartnäckigkeit geschlechtssegregierter Ausbildungs- und Berufsverläufe', *Femina Politica*, 14(2), S. 20–32.
- Sierminska, E. (2016) 'Occupational Segregation', in *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies*. John Wiley & Sons, Ltd, S. 1–3.
- Simpson, R. (2005) 'Men in Non-Traditional Occupations: Career Entry, Career Orientation and Experience of Role Strain', *Gender, Work and Organization*, 12(4).
- Spreitzer, G.M., Cameron, L. und Garrett, L. (2017) 'Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work', *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), S. 473–99.
- Stern, S., Schultheiss, A., Geschwend, E. und von Stokar, T. (2015) *Evaluation des Nationalen Zukunftstags - Seitenwechsel für Mädchen und Jungs*.
- Tinguely, L. (2019) 'Pflegefachmänner gesucht', *Psychiatrische Pflege*, 4(1), S. 21–23.
- Tschenett, R. (2015) 'Zur Minimierung von Gender Gaps bei der Ausbildungs- und Berufswahl', *AMS Info*, (316).

- Valentine, G. (2007) 'Theorizing and researching intersectionality: A challenge for feminist geography', *Professional Geographer*, 59(1), S. 10–21.
- Villa, P.-I. (2003) 'Intelligible Geschlechter', in *Judith Butler*. Frankfurt am Main: Campus, S. 59–92.
- Villa, P.-I. (2006) 'Scheitern - Ein produktives Konzept zur Neuorientierung in der Sozialisationsforschung', in H. Bilden und B. Dausien (Hg.) *Sozialisation und Geschlecht Theoretische und methodologische Aspekte*. Opladen: Barbara Budrich Verlag.

Anhang: Interviewleitfaden

In diesem Interview geht es um Ausbildungs- und Berufsverläufe von Personen in geschlechteruntypischen Berufen. Bitte erzähl mir doch die Geschichte, wie du zu deinem heutigen Beruf gekommen bist, angefangen bei deiner Kindheit bis heute. Du darfst gerne ausführlich sein.

1. Kindheit

1.1. Welche Berufswünsche hattest du als Kind?

1.1.1. Was hat dich an diesen Berufen fasziniert?

1.1.2. Wie hattest du dich damals bereits mit diesen Berufen auseinandergesetzt?

1.1.3. Wie ist es gekommen, dass du diese Berufswünsche abgelegt hast?

1.2. Welche Rolle spielten die Berufe deiner Eltern für deine Berufsvorstellungen als Kind?

2. Schulzeit

2.1. Wie hast du deine Schulzeit erlebt?

2.2. Welche Talente hattest du in der Schule?

2.2.1. Wie hast du deine Talente wahrgenommen?

2.2.2. Wie haben deine Mitschüler*innen auf deine Talente reagiert?

2.3. Welche Gedanken hattest du dir während deiner Schulzeit bezüglich deines weiteren Berufsweges gemacht?

2.4. Wie kamst du schliesslich auf deinen jetzigen Beruf?

2.5. Wie war es für dich, einen für dein Geschlecht ungewöhnlichen Berufswunsch zu haben?

2.5.1. Wie haben deine Mitmenschen darauf reagiert?

2.5.2. Welche Gelegenheiten hattest du in deinen Beruf/dein Studium reinzuschnuppern?

2.5.2.1. Wie hast du das Schnuppern erlebt?

3. Berufswahl und Bewerbungsprozess

3.1. Wie lief der Prozess deiner Berufswahl ab?

3.2. Inwiefern waren andere Personen für deine Berufswahl relevant?

3.3. Inwiefern hat die Berufsberatung eine Rolle gespielt?

3.4. Welche Erfahrungen hast du gemacht mit Veranstaltungen, die Jugendliche für geschlechtsuntypische Berufe begeistern wollen, wie zum Beispiel Techniktage für Mädchen oder Pflegeschnuppertage für Jungs?

3.5. Was wusstest du über den prozentualen Geschlechteranteil in deinem Beruf?

3.6. Inwiefern denkst du hat dein Geschlecht deine Stellensuche beeinflusst?

3.6.1. Wie hast du die Stellensuche erlebt?

3.7. Welche Alternativen hattest du dir überlegt, wenn es mit der gewünschten Ausbildung nicht geklappt hätte?

4. ENTWEDER A) Lehre

- 4.1. Wie hast du die Zeit deiner Lehre erlebt?
- 4.2. Wie war der Einstieg in deine Lehrzeit?
- 4.3. Was ist dir leicht gefallen in deiner Lehrzeit?
- 4.4. Was ist dir schwer gefallen in deiner Lehrzeit?
- 4.5. Wie hat sich deine Situation in der Ausbildung über die Zeit hinweg verändert?
- 4.6. Welche weiteren Erfahrungen waren auch noch wichtig während deiner Ausbildung für deinen weiteren Berufsweg?

ODER B) Studium

- 4.7. Wie hast du die Zeit deiner Ausbildung erlebt?
- 4.8. Wie war der Einstieg in deine Ausbildung?
- 4.9. Was ist dir leicht gefallen in deinem Studium?
- 4.10. Was ist dir schwer gefallen in deinem Studium?
- 4.11. Wie hat sich deine Situation in der Ausbildung über die Zeit hinweg verändert?
- 4.12. Welche weiteren Erfahrungen waren auch noch wichtig während deinem Studium?

5. Stellensuche

- 5.1. Wie erlebst du die Stellensuche?
- 5.2. Wie war der Übergang von Ausbildung ins Berufsleben?
- 5.3. Von wem hast du Unterstützung erhalten?
- 5.4. Welche Herausforderungen gab es?
- 5.5. Welche weiteren Erfahrungen waren für dich noch wichtig in dieser Zeit?

6. Momentane Situation

- 6.1. Wie erlebst du deine momentane berufliche Situation?
- 6.2. Was gefällt dir besonders an deinem Beruf?
- 6.3. Was gefällt dir nicht an deinem Beruf?
 - 6.3.1. Welche Vorteile siehst du in der Beschäftigung in einem geschlechteruntypischen Beruf?
 - 6.3.2. Welche Nachteile siehst du in der Beschäftigung in einem geschlechteruntypischen Beruf?
- 6.4. Was würdest du rückblickend anders machen während deinem Ausbildungs- und Berufsweg?
- 6.5. Was denkst du wäre anders in deinem Beruf, wenn du ein Mann/eine Frau wärst?

7. Zukunft

- 7.1. Wie sehen deine beruflichen Pläne für die Zukunft aus?
- 7.2. Inwiefern ist Kinderkriegen für dich ein Thema?
FALLS KINDER HABEN MÖCHTE:
 - 7.2.1. Wie denkst du wirst du und dein*e Partner*in die Care-Arbeit und euer Arbeitspensum aufteilen?
 - 7.2.2. Was wird sich für dich beruflich ändern, wenn du Kinder hast?
- 7.3. Wie schätzt du die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in deinem Beruf ein?
- 7.4. Wie denkst du, wird dein Leben in zehn Jahren aussehen?

8. Schluss

8.1. Jetzt habe ich alle meine Fragen gestellt. Was möchtest du dem Gesagten noch hinzufügen?

Anhang: Persönliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und die den verwendeten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Erlenbach, 30. Januar 2023

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'A' followed by a series of loops and a final flourish.

Andrea Müller