

Arbeitsmarkt und Geschlecht

# Einstieg in genderdominierte Berufe nach der Fachhochschule

Eine Studie gibt Aufschluss über den Berufseinstieg in den vier Bereichen Gesundheit, Soziales, Ingenieurwesen und Architektur. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern und Fachbereichen sind vielfältig und beträchtlich.

Von Séverine Rey (Hochschule für Gesundheit Waadt HESAV, HES-SO) und Morgane Kuehni (Hochschule für soziale Arbeit und Gesundheit Waadt EESP, HES-SO)

Die berufliche Eingliederung im Sinne des Berufseinstiegs ist eine besonders aufschlussreiche Phase für die Beobachtung von geschlechterbedingten Ungleichheiten in der Arbeitswelt, sei es mit Blick auf den Zugang zur Erwerbsarbeit (schwierige/leichte oder lange/kurze Stellensuche), die Arbeitsbedingungen (Vertragstyp, Beschäftigungsverhältnis, Lohnniveau usw.) oder die Laufbahn (Karriere, Beförderung). Im Allgemeinen zeigen Umfragen bei Absolventinnen und Absolventen von Schweizer Hochschulen, dass in allen Fachbereichen zahlreiche geschlechterbedingte Unterschiede bestehen: Frauen haben tiefere Löhne als ihre männlichen Fachkollegen, arbeiten häufiger Teilzeit und seltener in einer Funktion, die ihrem Ausbildungsniveau entspricht. Auch die Studien- und Berufswahl wird nach wie vor von der Geschlechtszugehörigkeit beeinflusst, sodass in gewissen Berufen und Branchen nur eine geringe oder gar keine Geschlechterdurchmischung herrscht. Die Öffnung von stark männer- oder frauendominierten Berufen für das sogenannte «Minderheitengeschlecht» wird häufig als gutes Mittel zur Förderung der Gleichbehandlung sowie zur Behebung des Fachkräftemangels in Branchen wie der Informatik oder dem Gesundheitswesen angesehen. Mehrere aktuelle Studien zeigen aber, dass die Wahl eines «geschlechteruntypischen» Berufs für Männer und Frauen unterschiedliche Auswirkungen hat.

Was erleben Personen, die einen Beruf wählen, in dem ihr Geschlecht untervertreten ist (das heisst, weniger als 30% der Arbeitnehmer/innen ausmacht)? Hat ihr Geschlecht Auswirkungen auf ihre Laufbahn? Welche Vorteile, Nachteile und Hin-

dernisse erwarten sie beim Berufseinstieg? Diesen Fragen sind wir in einer Forschungsarbeit nachgegangen. Die vom Schweizerischen Nationalfonds finanzierte Studie beschäftigt sich mit der beruflichen Eingliederung von FH-Absolventinnen und -Absolventen, die zum Minderheitengeschlecht in einem der vier am wenigsten geschlechterdurchmischten Berufsfelder gehören: Gesundheit und Soziales (weiblich dominierte Berufe) sowie Ingenieurwesen und Architektur (männlich dominierte Berufe).

## Unterschiede zwischen den Geschlechtern und Fachbereichen

In einem ersten Schritt haben wir mit den Zahlen aus den «Absolventenstudien Hochschulen» des Bundesamtes für Statistik gearbeitet. Dabei haben wir uns auf die Daten von FH-Absolventinnen und -Absolventen konzentriert, die 2008 ein Bachelor-Studium in den erwähnten vier Fachbereichen abgeschlossen haben. In allen vier Bereichen gelingt der Eintritt in den Arbeitsmarkt grundsätzlich schnell und dauerhaft: Ein Jahr nach Studienabschluss sind 83 Prozent der Absolventinnen und Absolventen erwerbstätig, davon 90 Prozent mit unbefristetem Vertrag; fünf Jahre nach Abschluss sind 96 Prozent erwerbstätig, davon 96 Prozent in unbefristeter Anstellung.

Die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen unterscheiden sich jedoch je nach Bereich: In den männlich dominierten Berufsfeldern gibt es deutlich häufiger Vollzeitstellen, mehr Arbeitsstunden und bessere Aufstiegschancen. Unabhängig vom Geschlecht passen sich die meisten befragten Personen den in ihrem Tätig-

keitsbereich üblichen Bedingungen an. Doch tun dies Frauen in männlich dominierten Berufsfeldern häufiger als Männer in weiblich dominierten Bereichen. Im Bauwesen zum Beispiel sind Vollzeitstellungen üblich. Für die Ingenieurinnen, die allgemein weniger diskriminiert werden, hat dies positive Auswirkungen. Bei den Architektinnen sieht es jedoch anders aus: Obwohl sie Vollzeit und gleich viele Stunden wie ihre männlichen Kollegen arbeiten, ist ihr Lohn deutlich tiefer als derjenige von männlichen Architekten, und ihre Aufstiegschancen sind geringer. Auch Männer, die in weiblich dominierten Berufen tätig sind, passen sich den in ihrem Bereich üblichen Bedingungen an, jedoch weniger stark als umgekehrt: Sie arbeiten zwar seltener Vollzeit als Personen in männlich dominierten Bereichen, trotzdem ist ihr Beschäftigungsgrad höher als derjenige ihrer Berufskolleginnen.

## Elternschaft verstärkt die Ungleichheit der Geschlechter

Je weiter die Berufslaufbahn fortschreitet, desto grösser werden die geschlechterbedingten Ungleichheiten. Auffällig ist, dass die Erwerbsquote der Frauen in den Jahren nach dem Studienabschluss in allen Bereichen ausser dem Ingenieurwesen abnimmt. Um dies zu verstehen, muss man sich die familiäre Situation der Jungabsolventinnen und -absolventen vergegenwärtigen: Ein Jahr nach Studienabschluss haben nur gerade zwölf Prozent von ihnen Kinder, vier Jahre später sind es schon 30 Prozent. Doch nicht in allen Bereichen werden die befragten Personen gleich häufig Eltern: In weiblich dominierten Berufen sind mehr Absolventinnen und Ab-

solventen mit Kindern tätig (49% im Sozialbereich und 36% im Gesundheitswesen gegenüber 26% in der Architektur und 20% im Ingenieurwesen). Im beobachteten Zeitraum sind zudem mehr Frauen Mütter geworden (38%) als Männer Väter (26%). Und fünf Jahre nach Studienabschluss arbeiten 81 Prozent der Mütter, aber nur 25 Prozent der Väter Teilzeit. Diese Ergebnisse zeigen, wie stark der Rückzug auch von gut qualifizierten Frauen in den privaten Bereich verankert ist.

### **Unterschiedliche Erfahrungen in den ersten fünf Jahren**

In einem nächsten Untersuchungsschritt haben wir 50 halbstrukturierte Interviews mit Personen durchgeführt, die ihr Studium vor weniger als fünf Jahren abgeschlossen haben. Die so erhobenen Daten erlaubten uns, die Erfahrungen und Eingliederungslaufbahnen von Jungabsolventinnen und -absolventen zu analysieren. Dabei lag unser Augenmerk besonders auf den in der Ausbildung geprägten Erwartungen und den beruflichen und privaten Perspektiven von Personen, die in ihrem Beruf zum Minderheitengeschlecht gehören. Unsere Umfrage zeigt, dass die Ausbildung eine zentrale Rolle für die ersten Berufsjahre spielt. In weiblich dominierten Fachbereichen bereitet das Studium besser auf den Übergang ins Berufsleben vor als in den männlich dominierten Bereichen. So bieten etwa Praktika die Möglichkeit, schon während des Studiums ein berufliches Netzwerk aufzubauen und die realen Bedingungen der Arbeitswelt kennenzulernen. Auch werden Männer in weiblich dominierten Bereichen von den Dozierenden stark ermutigt und sind in der Berufswelt sehr gefragt. Frauen in männlich dominierten Bereichen haben hingegen nicht den Eindruck, dass ihr «Exotenstatus» ein Vorteil sei. Ihre Stellensuche dauert länger, und nur wenige finden nach dem Studium ihren «Traumjob», sofern sie nicht von einem (meist männlichen) Vorgesetzten beim Berufseinstieg und der Eingliederung ins Unternehmen unterstützt werden. Im Allgemeinen werden sie während der Ausbildung nicht auf

die Schwierigkeiten vorbereitet, die im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen, dem Eintritt ins Unternehmen und der Ungleichbehandlung auf sie zukommen.

Männer in weiblich dominierten Berufen erfahren bei der Eingliederung zwar mehr Unterstützung, zeigen sich aber häufig enttäuscht von den Arbeitsbedingungen und den beruflichen Perspektiven. Dagegen erleben Frauen in männlich dominierten Fachbereichen einen langwierigeren und chaotischeren Eingliederungsprozess und müssen sich ihren Platz in der Berufswelt hart erkämpfen – sexistische Sprüche werden in den Interviews häufig genannt –, sind aber mit ihrer beruflichen Situation zufriedener. Die hohe zeitliche Verfügbarkeit (Überstunden, wenig Zeit fürs Privatleben usw.) und teilweise (vor allem bei den Ingenieurinnen) den mangelnden zwischenmenschlichen Kontakt empfinden aber viele als Belastung.

### **Auch die Karrierepläne unterscheiden sich**

In diesem frühen Stadium ihres Berufslebens wollen die meisten befragten Personen die derzeitige Tätigkeit beibehalten. Doch auch bei der Karriereplanung gibt es Unterschiede zwischen Männern und Frauen: Männer in weiblich dominierten Berufen haben häufiger klare Aufstiegspläne. Viele haben bereits die Stelle gewechselt (horizontale Mobilität) und eine Weiterbildung absolviert, um sich zu spezialisieren und beruflich voranzukommen. Bei Frauen in männlich dominierten Bereichen ist diese Praxis weniger häufig. Sie wollen die gleiche Tätigkeit beibehalten und häufig auch bei der gleichen Institution bleiben, um mehr Erfahrung zu sammeln – sie bezeichnen sich als «Juniors» – oder weil sie schon jetzt eine verantwortungsvolle Tätigkeit haben. Eine Minderzahl der Frauen, hauptsächlich Ingenieurinnen, wollen den Fachbereich, in dem sie ihr Diplom erlangt haben, verlassen. Sie wollen in Tätigkeiten umsteigen, die nicht direkt mit der absolvierten Ausbildung zu tun haben, sondern auf die Verwirklichung eines Be-

rufslbens abzielen, das mit den eigenen Vorlieben übereinstimmt: eine Bar eröffnen, Hundetrainerin werden oder sich im Marketingbereich selbstständig machen. Dabei handelt es sich nicht nur um Zukunftspläne: Einige Frauen haben bereits – meist berufsbegleitend – eine weitere Ausbildung absolviert, die nötige Bewilligung oder den erforderlichen Abschluss für ihre neue Berufstätigkeit erlangt.

### **Durchmischung ist nicht Gleichbehandlung**

Der Einstieg in männlich oder weiblich dominierte Berufe ist von einem stark geschlechterorientierten Umfeld geprägt: Zu den ungleichen Arbeitsbedingungen kommen weitere Aspekte, die mit den in der Gesellschaft verankerten Ungleichheiten, Rollenzuschreibungen und Erwartungen zusammenhängen. Die Vorstellung, dass eine ausgewogene Geschlechterdurchmischung in einem Beruf oder einem Fachbereich automatisch zu Gleichbehandlung führt, ist weit verbreitet, wird aber von zahlreichen Studien widerlegt. Forschungsarbeiten, zu denen auch unsere gehört, zeigen, dass Ungleichbehandlung auch bei einer besseren Durchmischung weiterbesteht oder sich sogar verstärkt.

.....  
Rey, S., Kuehni, M., Guélat, O., Fasel, R. (laufende Studie): Regards croisés sur l'insertion professionnelle des diplômé-e-s HES minoritaires selon le sexe dans les domaines de la santé, du travail social, de l'ingénierie et de l'architecture. Lausanne, HESAV/EESP.

Fasel, R., Kuehni, M., Rey, S. (2019): L'impact du genre sur l'insertion des diplômé-e-s du supérieur dans quatre secteurs d'activité, en Suisse. In: Formation emploi (Nr. 1[145], S. 53–78).

Kuehni, M., Guélat, O., Rey, S. (2018): Favoriser les personnes du sexe sous-représenté? Discours et pratiques de responsables hiérarchiques sur la mixité et l'égalité dans quatre domaines d'activité fortement sexués. In: Chroniques du travail (Nr. 8, S. 124–143).