

Allein unter Männern, allein unter Frauen

Geschlechtsspezifische Entwicklungen in dualen Männer- und Frauenberufen und Unterschiede im Ausbildungsverlauf



STEPHAN KROLL
Wiss. Mitarbeiter im BIBB
kroll@bibb.de

Seit Beginn der 1990er-Jahre wird ein verstärkter Rückgang der Ausbildungsbeteiligung junger Frauen im dualen System der Berufsausbildung nach BBiG/HwO beobachtet. Bis 2019 sank der Frauenanteil an allen Auszubildenden um mehr als fünf Prozentpunkte, im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel sogar um knapp acht Prozentpunkte. Welche Auswirkungen hat dies auf die berufsstrukturellen Entwicklungen? Im Beitrag wird auf Basis der Berufsbildungsstatistik aufgezeigt, wie sich das Verhältnis der von Männern oder von Frauen dominierten Berufe in den letzten drei Jahrzehnten verschoben hat. Überdies wird geprüft, welche Unterschiede im Ausbildungserfolg sich aus einer solchen Ungleichverteilung der Geschlechter ergeben können.

Frauenanteil im dualen System sinkt seit Anfang der 1990er-Jahre

In den letzten Jahren hat sich gezeigt, dass die Ausbildungsbeteiligung junger Frauen und Männer an der dualen Berufsausbildung¹ zunehmend voneinander abweicht. Dies liegt zum einen an den demografischen Veränderungen. So sank die Schulabgängerzahl im Zeitraum von 2004 bis 2019 zwar für beide Geschlechter gleichermaßen,² allerdings stieg durch die verstärkte Zuwanderung Mitte der 2010er-Jahre primär die Anzahl junger Männer, die eine duale Ausbildung nachfragten. Bei den Frauen trat dieser Kompensationseffekt nicht in dem Maße auf. Zum anderen liegt es daran, dass junge Frauen sich verstärkt Ausbildungsangeboten außerhalb des dualen Systems zuwenden (vgl. DIONISIUS/KROLL/ULRICH 2018). Dementsprechend ist auch der Frauenanteil unter allen Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung seit Beginn der 1990er-Jahre deutlich rückläufig (2019 vs. 1993: –5,1 Prozentpunkte) und dies in nahezu allen Zuständigkeitsbereichen.

Dass die beschriebenen Entwicklungen auch berufsstrukturelle Auswirkungen haben, liegt auf der Hand. So konnte seit 1993 ein starker Rückzug der Frauen (um mehr als 15 Prozentpunkte) aus den Dienstleistungsberufen beob-

¹ Hier und in der Folge ist immer die betriebliche und außerbetriebliche duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO gemeint.

² Vgl. Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Allgemeinbildende Schulen, Fachserie 11 Reihe 1, Schuljahr 2004/2005 bis 2019/2020

Datenbasis und methodisches Vorgehen

Datenbasis »Berufsbildungsstatistik«

Die Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder ist eine jährliche Totalerhebung von Daten zur dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO. Mit den Auszubildendendaten (Satzart 1) der Berufsbildungsstatistik können tief gegliederte berufliche, regionale und personengruppenbezogene Differenzierungen vorgenommen werden.

Quelle zu den Abbildungen in diesem Beitrag ist die »Datenbank Auszubildende« des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31.12.) für die Berichtsjahre 1993 bis 2019 (vgl. www.bibb.de/dazubi).

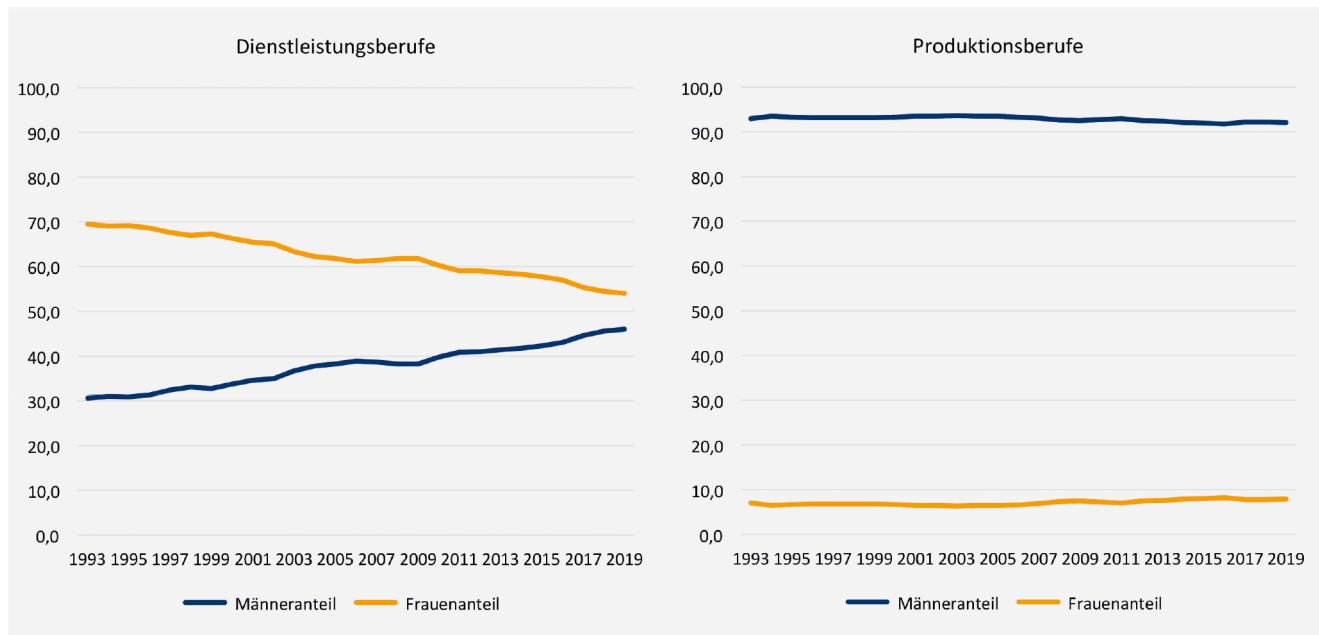
Methodisches Vorgehen bei der Klassifizierung der Frauen-, Männer- und Mischberufe

- Frauenberufe mit einem Frauenanteil von mindestens 80 Prozent
- Männerberufe mit einem Männeranteil von mindestens 80 Prozent
- Mischberufe, in denen kein Geschlecht mindestens 80 Prozent erreichte

Die Grenzen der Klassifizierung von Frauen-, Männer- und Mischberufen wurden hier zum einen recht hoch gesetzt, um eine deutliche Abgrenzung zu schaffen, und zum anderen, um eine Vergleichbarkeit zu früheren Veröffentlichungen zu ermöglichen (vgl. DIONISIUS/KROLL/ULRICH 2018).

Für die Berechnungen der drei Berufsgruppen wurden die Erhebungsberufe der Berufsbildungsstatistik nach Zuständigkeitsbereichen und Fachrichtungen (ggf. mit Vorgängerberufen) zusammengefasst.

Abbildung 1

Entwicklung der Geschlechteranteile in Dienstleistungs- und Produktionsberufen, Deutschland 1993 bis 2019 in Prozent

Absolutwerte: Dienstleistungsberufe gesamt: 329.000 (1993) vs. 318.600 (2019); Männer: 100.500 vs. 146.700; Frauen: 228.500 vs. 171.900

Produktionsberufe gesamt: 242.200 (1993) vs. 194.700 (2019); Männer: 225.100 vs. 179.300; Frauen: 17.100 vs. 15.500

Ausführliche Informationen zum Vorgehen bei der Klassifizierung der Berufsgruppen sowie eine vollständige Liste der Produktions- und Dienstleistungsberufe finden sich unter: www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-p-dl_2019.xlsx

Quelle: »Datenbank Auszubildende« des BIBB

achtet werden (vgl. Abb. 1). Diese traditionell eher weiblich geprägten Berufe werden zunehmend mit männlichen Auszubildenden besetzt, ohne dass gleichzeitig die weiblichen Auszubildenden in die männlich dominierten Produktionsberufe vordringen. Dies deutet darauf hin, dass sich auch die Verhältnisse bei den typischen dualen Frauen- und Männerberufen zumindest teilweise verschoben haben könnten.

Anteil der typischen Frauenberufe rückläufig

Betrachtet man die Entwicklung von Frauen-, Männer- und Mischberufen zwischen 1993 und 2019, so ist festzustellen, dass die Zahl der Frauenberufe weiter zurückgegangen ist, wohingegen es bei den Männerberufen zu einem recht deutlichen Anstieg kam. Dies ist – was die Frauenberufe angeht – im Hinblick auf die zu Beginn beschriebenen Entwicklungen nicht überraschend. Wenn junge Männer häufiger neue Ausbildungsverträge im Dienstleistungssektor abschließen, hat dies auch Auswirkungen auf der Ebene der einzelnen Ausbildungsberufe. Und in manchen Fällen führt dies dazu, dass aus einem typischen Frauenberuf ein Mischberuf wird. Wie Tabelle 1 (S. 18) zeigt, ist der deutliche Anstieg bei den typischen Männerberufen durch die Intensivierung des Neuordnungsgeschehens seit 1996 mitbedingt. Von den

103 Männerberufen im Berichtsjahr 2019 sind 30 seit 1996 neu entstandene Berufe. Bei den Frauenberufen gilt dies lediglich für einen Beruf. Insgesamt zeigen sich bei der Betrachtung der Berufssektoren auch 2019 weiterhin traditionelle Verteilungen. Mehr als 80 Prozent der typischen Männerberufe sind im Produktionssektor und über 80 Prozent der typischen Frauenberufe im Dienstleistungsbereich angesiedelt.

Anteil der Männer in Frauenberufen steigt über die Jahre stärker als der Frauenanteil in Männerberufen

Interessant ist nun zu schauen, wie sich die Geschlechteranteile jeweils in den Männer- und Frauenberufen im Zeitverlauf verändert haben. Als Basis dafür dienen die in Tabelle 1 aufgeführten Berufe für das Berichtsjahr 1993. Hierzu wurden die relativen Geschlechteranteile für das Jahr 1993 je Beruf bestimmt, die Berufe auf dieser Basis einer Gruppe zugeordnet und die Geschlechteranteile im Beruf dann über die Jahre für die jeweilige Gruppe gemittelt. Dies hat den Vorteil, dass jeder ausgewählte Beruf unabhängig von seiner Besetzungsstärke gleichgewichtig in die Berechnungen mit eingeht.

Tabelle 1

Entwicklung der Anzahl von dualen Frauen-, Männer- und Mischberufen

| | 1993 | 2019 | darunter für 2019: seit 1996 neue Berufe** |
|---|------|------|--|
| Frauenberufe (Frauenanteil $\geq 80\%$) | 24 | 20 | 1 |
| Männerberufe (Männeranteil $\geq 80\%$) | 78 | 103 | 30 |
| Mischberufe (kein Geschlecht $\geq 80\%$) | 53 | 77 | 20 |
| Berufe insgesamt* | 155 | 200 | 51 |

*Um Zufallseffekte in dieser und den weiteren Berechnungen aufgrund zu kleiner Besetzungszahlen zu begrenzen, wurden nur duale Ausbildungsberufe berücksichtigt, in denen es im jeweiligen Jahr mindestens 100 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gab. Ohne Berufe für Menschen mit Behinderung (gem. § 66 BBlG/§ 42 m HwO).

**Die Unterscheidung nach neuen und modernisierten dualen Ausbildungsberufen (nach BBlG/HwO) findet seit 1996 Anwendung – dem Jahr, seit dem das Neuordnungsgeschehen intensiviert wurde. Als neu werden i. d. R. alle seit 1996 neu geschaffenen Ausbildungsberufe (sowie deren Nachfolger-Erhebungsberufe) bezeichnet, wenn mit ihrer Ausbildungsordnung kein Vorgängerberuf nach BBlG/HwO aufgehoben wird.

Quelle: »Datenbank Auszubildende« des BIBB

Abbildung 2 zeigt, dass sich der Männeranteil in den typischen Frauenberufen im beobachteten Zeitraum mehr als verdoppelt hat. Allerdings ist auch der Frauenanteil in den Männerberufen in den vergangenen Jahren angestiegen, wenn auch nicht derart stark und von einem niedrigeren Anfangsniveau. Der besonders deutliche Anstieg beim Männeranteil in den Frauenberufen ab 2015 dürfte auch durch die Zuwanderung vorwiegend männlicher Geflüchteter mitbedingt sein, die zu einem bedeutenden Anteil in den Dienstleistungssektor einmündeten (vgl. DIONISIUS/KROLL/ULRICH 2018). In den Mischberufen ist der Männeranteil im Zeitverlauf zwar leicht gestiegen, liegt aber weiterhin nahezu gleichauf mit dem Anteil an Frauen (2019: Männer 52% vs. Frauen 48%).

Insgesamt könnte man die beobachteten Entwicklungen so deuten, dass die klassischen Berufswahlstrukturen von Männern und Frauen langsam aufweichen, wenn auch seitens der Männer etwas deutlicher als von Seiten der Frauen. Dennoch entscheidet sich auch heute noch ein bedeutender Teil der jungen Männer und Frauen für einen geschlechtstypischen Ausbildungsberuf. Geschlechterstereotype spielen dabei eine entscheidende Rolle, denn altersbedingt haben Jugendliche das Bedürfnis, einer Gruppe zuzugehören und der Norm zu entsprechen (vgl. ERIKSON 1968). Dies bedeutet für die Berufsfindung³, dass insbesondere Berufe in den

Fokus rücken, die mehrheitlich vom eigenen Geschlecht ausgeübt werden, da dies unter anderem das Zugehörigkeitsgefühl stärkt (vgl. GOTTFREDSON 2002).

Unterschiede im Ausbildungsverlauf bei geschlechtsuntypischer Berufswahl

Doch Gruppenzugehörigkeit und Gemeinschaftsgefühl spielen nicht nur bei der Berufsfindung eine Rolle. Auch im Betrieb kann eine Minderheitensituation für junge Frauen und Männer infolge einer geschlechtsuntypischen Berufswahl Wirkung entfalten. Werden aufgrund der Minderheitensituation die Verhaltensmaßstäbe des eigenen Geschlechts infrage gestellt, kann dies zu Verunsicherungen und im weiteren Verlauf vermehrt zu sozialen Spannungen im Rahmen der Ausbildung führen (vgl. ALTHOFF 1992). Die Analysen von ALTHOFF zeigen, dass mit wachsenden Unterschieden zwischen den Geschlechteranteilen in einem Beruf die Unterschiede bei den Vertragslösungen zu Lasten des Minderheitengeschlechts zunehmen. Auch ROHRBACH-SCHMIDT/UHLY (2015) konnten in einer tiefer gehenden Studie zum Thema Vertragslösungen zeigen, dass zwar allein mit dem Geschlecht der Auszubildenden kein größerer Unterschied im Vertragslösungsrisiko einhergeht, wohl aber im Fall einer geschlechtsuntypischen Berufsausbildung.

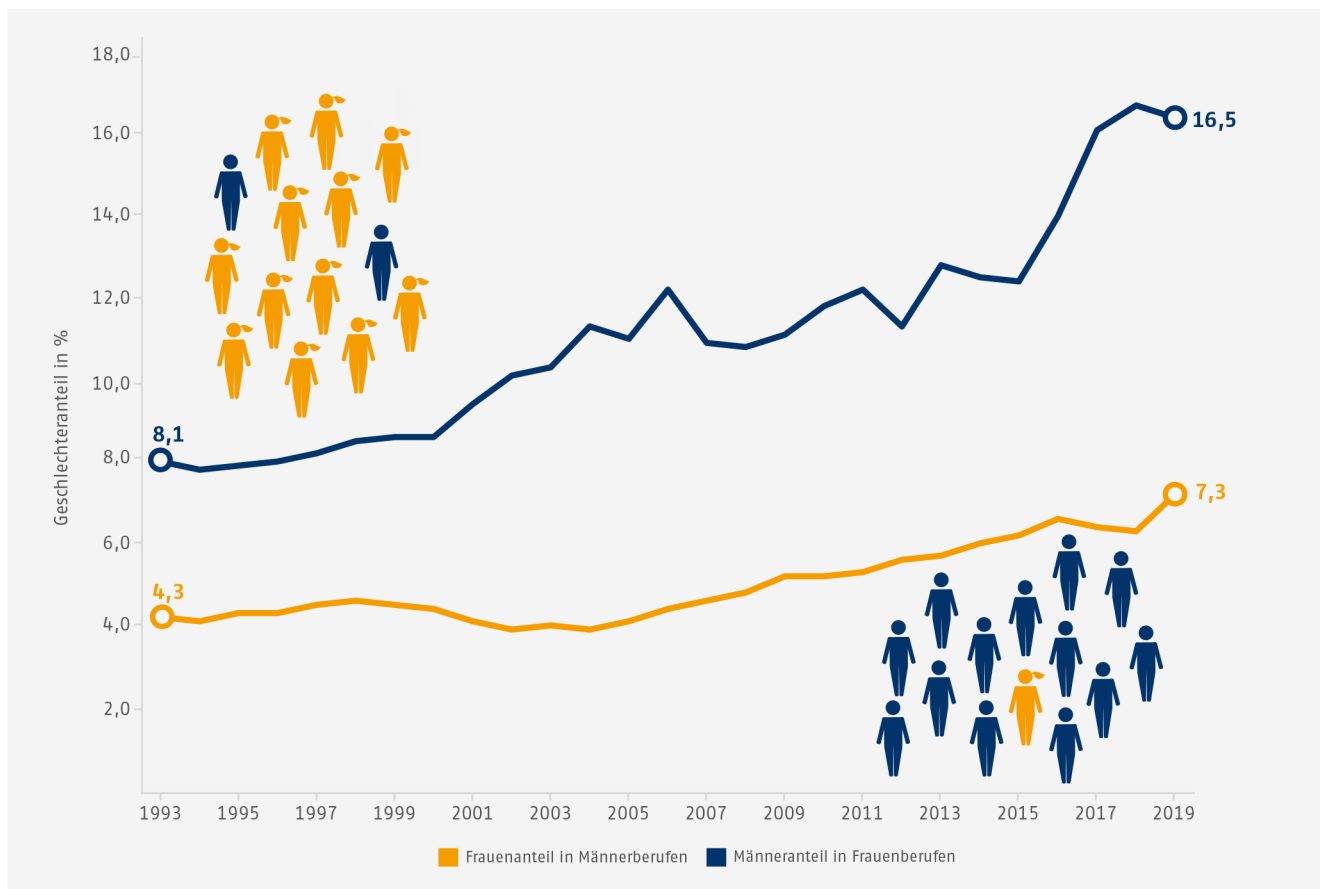
Dies zeigt sich auch in Abbildung 3. Die Lösungsquoten der Frauen liegen unter denen der Männer mit Ausnahme in typischen Männerberufen. Wesentlich ausgeprägter zeigt sich der Unterschied allerdings bei den Männern in typischen Frauenberufen. Die durchschnittliche Vertragslösungsquote ist hier mit deutlichem Abstand am höchsten (34,8%). Unterstellt man einen Effekt der Minderheitensituation, so ist dieser bei Männern in Frauenberufen offenbar stärker ausgeprägt.

Was den Ausbildungsverlauf insgesamt angeht, zeigt sich, dass Frauen in Mischberufen am erfolgreichsten sind. In dieser Berufsgruppe haben sie die niedrigste Lösungsquote und mit mehr als 95 Prozent die höchste Erfolgsquote. Dies gilt – etwas abgeschwächt – auch für die Männer. Erstaunlich ist bei den Männern, dass ihre Erfolgsquote in den typischen Frauenberufen gleich hoch ist wie in den Mischberufen (92,5%) und sich auf der anderen Seite offenbar keine Vorteile aus ihrer Mehrheitssituation ergeben, denn in den Männerberufen schneiden sie am schlechtesten ab (90,1%). Frauen erzielen in Männerberufen mit einer Erfolgsquote von 94,5% deutlich bessere Ergebnisse.

³ Der Begriff der »Berufsfindung« wird hier als Teilprozess der »Berufswahl« verstanden – als Prozess der beruflichen Orientierung, der bis zur Absicht reicht, sich für einen bestimmten Beruf zu bewerben (vgl. MATTHES 2019).

Abbildung 2

Entwicklung der Geschlechteranteile bei den Personen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag von 1993 bis 2019 in Frauen- und Männerberufen (Basisjahr 1993)

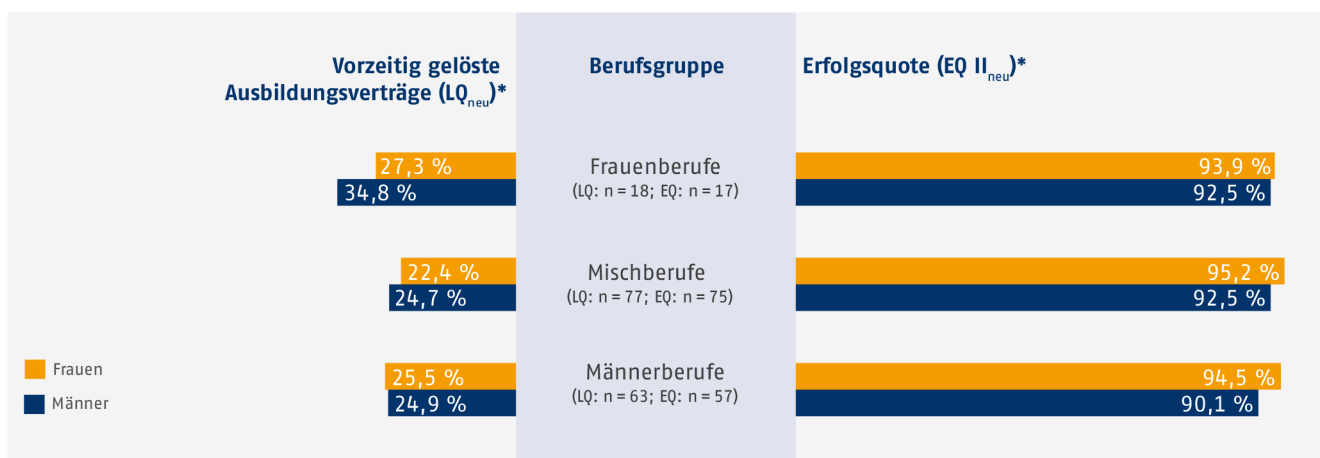


n = 102 Berufe

Quelle: »Datenbank Auszubildende« des BIBB

Abbildung 3

Vertragslösungsquoten und Erfolgsquoten nach Geschlecht, Deutschland 2019



*In die Berechnungen wurden die in Tab. 1 ermittelten Berufe für das Berichtsjahr 2019 aufgenommen, für die für beide Geschlechter die Lösungsquote bzw. Erfolgsquote ermittelt werden konnte. Auch hier wurde die Berechnungsweise so gewählt, dass jeder Beruf gleichgewichtig in die Berechnung mit eingeht (vgl. zur Berechnungsweise der (Vertrags-)Lösungsquote (LQ_{neu}) www.bibb.de/de/4705.php und der teilnehmerbezogenen Erfolgsquote (EQ II) www.bibb.de/de/4717.php).

Quelle: »Datenbank Auszubildende« des BIBB

Betriebliche Hürden abbauen und den Blick der Jugendlichen weiten

Die Analysen zeigen, dass die Grenzen typischer Geschlechterdomänen – mit den oben genannten Einschränkungen – in den letzten Jahren im dualen System der Berufsausbildung langsam, aber stetig aufweichen. Diese Entwicklung könnte sich in der Zukunft fortsetzen, selbst wenn der Frauenanteil im dualen System weiter sinken sollte; insbesondere, wenn eine zunehmende Präsenz von Frauen in Männer- und von Männern in Frauenberufen eine geschlechtsuntypische Berufswahl fördert, die dadurch ihren »untypischen« Charakter zunehmend verliert. Damit würden Bedenken im Vorfeld, sich in der Ausbildung allein unter Frauen bzw. Männern zu sehen, in der Zukunft verringert. Dies ist nicht zuletzt für Männer erstrebenswert, da gezeigt werden konnte, dass für sie eine untypische Berufswahl das Vertragslösungsrisiko deutlich erhöht.

Um diese Entwicklung voranzutreiben, sind alle beteiligten Akteure gefragt. Bei der Berufswahl spielt unter anderem das familiäre Umfeld eine zentrale Rolle. Studien belegen, dass sich junge Erwachsene zumeist gleichgeschlechtliche Vorbilder suchen und dies zu einem großen Teil aus der eigenen Familie. Diese geschlechterstereotype Wahl der Vorbilder ist bei Jungen noch stärker ausgeprägt als bei Mädchen

(vgl. AESCHLIMANN/HERZOG/MAKAROVA 2015). Daher ist es insbesondere auch Aufgabe der Eltern, den Blick ihrer Kinder bei der Berufswahl über Geschlechterstereotype hinweg zu weiten.

Für das weitere Aufbrechen geschlechtsspezifischer Berufsstrukturen wird es allerdings nicht ausreichen, lediglich den Zugang zu geschlechtsuntypischen Berufen zu vereinfachen. Gerade im Hinblick auf das Vertragslösungsrisiko müssen auch Faktoren des betrieblichen Umfelds in den Fokus rücken. Studien der letzten Jahre haben gezeigt, dass es von betrieblicher Seite immer noch Vorbehalte gegenüber Frauen in Männerberufen und Männern in Frauenberufen gibt (vgl. BEICHT/WALDEN 2014; IMDORF 2005). Diese gilt es in Zukunft weiter abzubauen.

Darüber hinaus sollte mit Blick auf neue und modernisierte Ausbildungsberufe in Zukunft überprüft werden, ob und wie dem bestehenden berufsstrukturellen Missverhältnis von Männer-, Frauen- und Mischberufen entgegengewirkt werden und Berufsbilder stärker im Sinne des Gender-Mainstreamings gestaltet werden können. ◀



Infografiken von S. 19 zum Download:
www.bwp-zeitschrift.de/g524
www.bwp-zeitschrift.de/g527

LITERATUR

AESCHLIMANN, B.; HERZOG, W.; MAKAROVA, E.: Bedingungen für eine geschlechtsuntypische Berufswahl bei jungen Frauen. Ergebnisse aus einem Forschungsprojekt. In: Die berufsbildende Schule 67 (2015), S. 173–177

ALTHOFF, H.: Frauen in Männer-, Männer in Frauenberufen – Weibliche und männliche Jugendliche als Minderheiten in Ausbildungsberufen. In: BWP 21 (1992) 4, S. 23–30 – URL: www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/14418

BEICHT, U.; WALDEN, G.: Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige (BIBB-Report 04/2014). Bonn 2014

DIONISIUS, R.; KROLL, S.; ULRICH, J.-G.: Wo bleiben die jungen Frauen? Ursachen für ihre sinkende Beteiligung an der dualen Berufsausbildung. In: BWP 47 (2018) 6, S. 46–50 – URL: www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/9484

ERIKSON, E.: Identity. Youth and Crisis. New York 1968

GOTTFREDSON, L.: Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. In: BROWN, D. (Hrsg.): Career Choice and Development, 4. Aufl. San Francisco 2002, S. 85–148

IMDORF, C.: Schulqualifikation und Berufswahl. Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufswahl strukturieren. Wiesbaden 2005.

MATTHES, S.: Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufswahl. Bonn 2019

ROHRBACH-SCHMIDT, D.; UHLY, A.: Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System: eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67 (2015) 1, S. 105–135 – URL: <https://doi.org/10.1007/s11577-014-0297-y>

(Alle Links: Stand 10.09.2021)