

**Männer an die Primarschule, Juli 2016**

# **Ursache (und Wirkung) einer geschlechtsspezifischen Lehrberufswahl**

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Situation auf dem Arbeitsmarkt</b> .....	<b>4</b>
2.1	Situation im Lehrberuf .....	4
<b>3</b>	<b>Horizontalen und vertikale Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt</b> .....	<b>8</b>
3.1	Berufswahlprozess .....	10
3.2	Determinanten der horizontalen und vertikalen Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt ...	12
3.3	Unerwünschte Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt.....	13
<b>4</b>	<b>Lehrberuf</b> .....	<b>14</b>
4.1	Folgen der geschlechtsspezifischen Berufswahl im Lehrberuf .....	15
4.2	Lehrberuf: Berufs- vs. Studienwahl .....	16
4.3	Beenden Männer früher oder häufiger den Lehrberuf als Frauen? .....	16
<b>5</b>	<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>18</b>
<b>6</b>	<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>19</b>

## 1 Einleitung

Das Teilprojekt «Fortbildung Männer an die Primarschulen. Genderkompetenz» (FMaP) schafft für jene Personen Fortbildungsangebote, die im Rahmen ihrer Berufsausübung in den Berufs- und Studienwahlprozess von Jugendlichen eingebunden sind. Die im Projekte entwickelte Fortbildung erhöht die Kompetenz einer gendergerechten Begleitung des Berufs- und Studienwahlprozesses, mit dem Ziel, dass sich mehr männliche Jugendliche für die Ausbildung zum Primarlehrer interessieren.

In dem vorliegenden Bericht werden die bisherigen Ergebnisse aus der Analyse des Forschungsstandes zusammengefasst. Dabei liegt der Fokus auf den Ursachen und Wirkungen einer geschlechtsspezifischen Berufswahl. In einem ersten Schritt wird die Situation auf dem Schweizer Arbeitsmarkt mit Fokus auf die Geschlechtersegregation und den Lehrberuf dargestellt. Es werden Gründe für eine Geschlechterspezifische Berufswahl aufgeführt und der Berufswahlprozess dargestellt. Anschliessend wird auf die Segregation im Lehrberuf eingegangen, wobei Gründe der Geschlechtersegregation und deren Folgen aufgezeigt werden.

Geschlecht wird in als Strukturkategorie betrachtet. Geschlecht wird nicht als individuelles Merkmal einer Person betrachtet, sondern als Element, welches die Gesellschaft, Organisationen und Institutionen strukturiert (vgl. Winheller 2015:469). Das bedeutet, dass einer Person aufgrund ihrer körperlichen Merkmale bestimmte Rollen zugeschrieben wird. Das Geschlecht nimmt eine Platzanweiserfunktion ein. Im vorliegenden Bericht wird der Begriff „Geschlecht“ im Sinne von Gender, also als sozial konstruiertes Geschlecht, verwendet.

## 2 Situation auf dem Arbeitsmarkt

Der Schweizer Arbeitsmarkt ist Geschlechtersegregiert. Einerseits sind mehr Männer (53%) als Frauen (47%) berufstätig. Andererseits verteilen sich die beiden Geschlechter ungleich auf die verschiedenen Berufsgruppen. Innerhalb von *Gesundheits-, Lehrberufe, Wissenschaftler* sind beispielsweise 30.9% Männer und 69.1% Frauen tätig (Tabelle 1).

Das Bildungssystem, sowie der Arbeitsmarkt haben einen Einfluss auf die Berufswahl. Bei Investition in die Ausbildung müssen Frauen berücksichtigen, dass ihre Karriere möglicherweise durch Mutterschaft (und Mutterschaftsurlaub) unterbrochen wird. Wenn die Konkurrenz durch Männer in einem bestimmten Arbeitsmarktsektor gross ist, lohnt es sich für Frauen nicht, in Ausbildung für diesen Sektor zu investieren, da sie bei Ausfällen durch Männer ersetzt werden. Aus diesem Grund investieren Frauen eher in Allgemeinbildung als fachspezifische Bildung. Zudem findet die Fachspezifische Ausbildung in der Schweiz mehrheitlich firmenintern statt. Diese beiden Faktoren führen zu einem Geschlechtersegregierten Arbeitsmarkt und reproduzieren diesen. Länder mit spezialisierten Arbeitsmärkten haben einen stärker geschlechtersegregierten Arbeitsmarkt als Länder mit Märkten, die auf Allgemeinbildung basieren. (vgl. Estevez-Abe, Iversen, und Soskice 2013:158ff)

**Tabelle 1 Berufsabteilung SBN 2000 der erwerbstätigen 2016 in 1000**

	<b>Total</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>
<b>Total</b>	4651	53.0%	47.0%
Berufe in Land- und Forstwirtschaft	163	66.4%	33.6%
Berufe in Industrie und Gewerbe (ohne Bau)	435	77.2%	22.8%
Technische Berufe, Informatikberufe	525	85.7%	14.3%
Berufe in Bau-/ Ausbaugewerbe und Bergbau	228	95.6%	4.4%
Handels- und Verkehrsberufe	729	53.0%	47.0%
Berufe in Gastgewerbe/pers. Dienstleistungen	432	33.1%	66.9%
Manager, Administr., Bankberufe, Juristen	991	46.3%	53.7%
Gesundheits-, Lehrberufe, Wissenschaftler	1117	30.9%	69.1%
Nicht klassierbare Angaben	26	67.9%	32.1%
Keine Angabe/Weiss nicht	6	66.1%	33.9%

(Quelle: BFS, SAKE)<sup>1</sup>

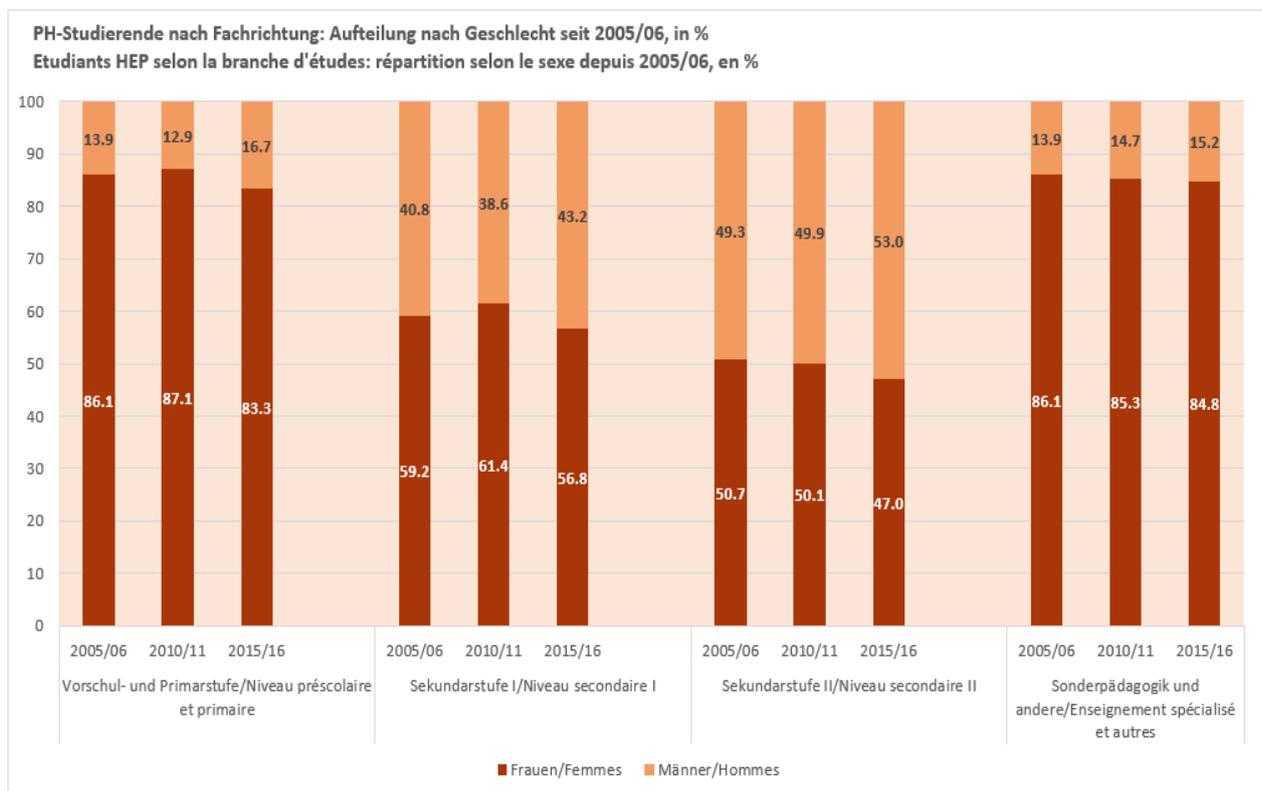
### 2.1 Situation im Lehrberuf

Anhand der Studierendenzahlen an der PH Luzern ist feststellbar, dass sich männliche und weibliche Studierende ungleich auf die verschiedenen Unterrichtsstufen aufteilen. Es gibt mehr weibliche als männliche Studierende auf der Unterstufe. Der Anteil der männlichen Studierenden nimmt mit zunehmender Schulstufe zu (Abbildung 1). Dasselbe Muster widerspiegelt sich in den Zahlen der tätigen Lehrpersonen (Abbildung 2

<sup>1</sup>[http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/key/erwerbstaetige0/berufliche\\_mobilitaet.Document.100760.xls](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/key/erwerbstaetige0/berufliche_mobilitaet.Document.100760.xls)

Lehrkräfte nach Bildungsstufe 2013/14 und Hochschulpersonal 2014). Sowohl im Studiengang für die Vorschul- und Primarstufe als auch der Sekundarstufe I sind es mehrheitlich weibliche Studierende. Im Studiengang der Vorschul- und Primarstufe sind es im Jahr 2015/16 16.7% und auf Sekundarstufe I sind es 43.2% männliche Studierende. Im Vergleich zum Studienjahr 2005/06 kann festgestellt werden, dass in beiden Studiengängen im Jahr 2015/16 ein grösserer Anteil an männlichen Studierenden eingeschrieben war. Die Zunahme an männlichen Studierend in diesen beiden Studiengängen muss mit Vorsicht betrachtet werden, da im Studienjahr 2010/11 im Vergleich zu der Vorperiode 2005/06 männliche Studierende einen leicht kleineren Anteil der Studierenden ausmachte. Um klare Aussagen über diese Entwicklung machen zu können braucht es Daten über eine grössere Zeitspanne.

**Abbildung 1 PH-Studierende nach Fachrichtung und Geschlecht**

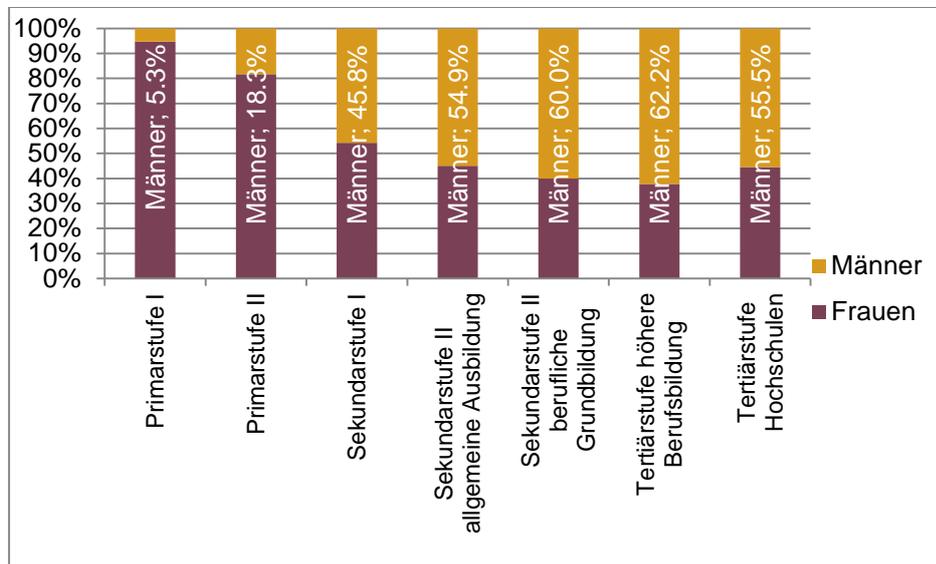


(Quelle: BFS)<sup>2</sup>

Auf dem Arbeitsmarkt lässt sich wiederum feststellen, dass Frauen und Männer auf unterschiedlichen Schulstufen unterrichten (Abbildung 2). Auf Primarstufe I sind 5.3% der Lehrpersonen männlich im Vergleich zu 62.2% auf der Tertiärstufe B (höhere berufliche Bildung). Je weiter fortgeschritten im Bildungssystem desto eher sind Lehrpersonen männlich.

<sup>2</sup> <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/data/blank/01.Document.86133.xls>

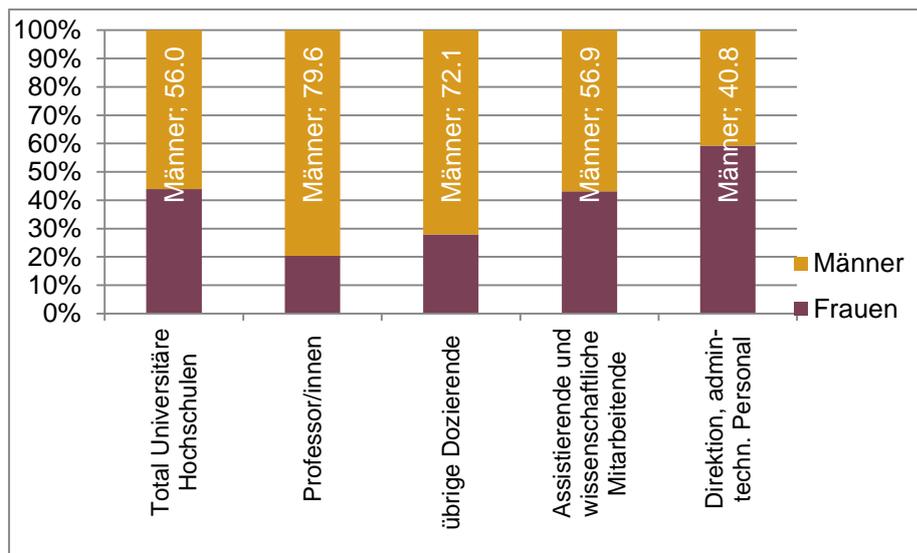
Abbildung 2 Lehrkräfte nach Bildungsstufe 2013/14 und Hochschulpersonal 2014



Quelle: (BFS 2015)

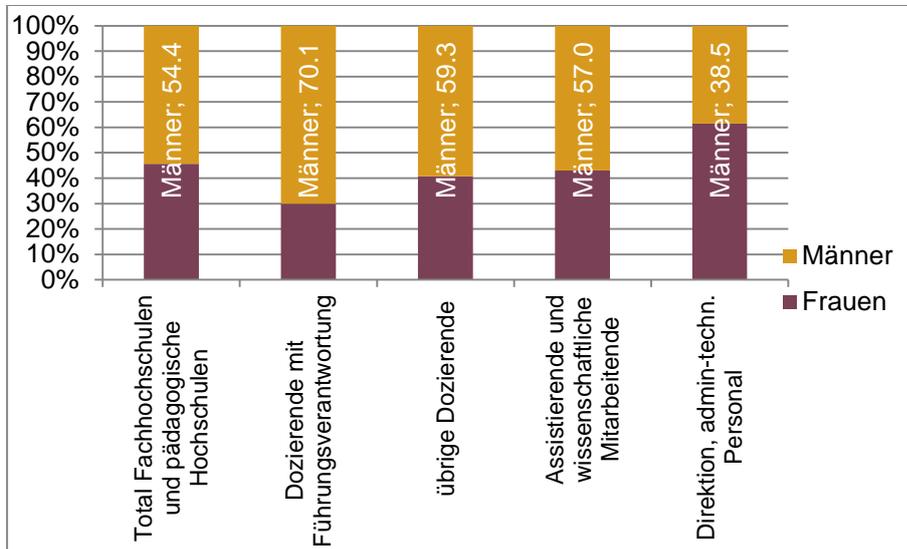
Sowohl in den Universitären Hochschulen (Abbildung 3), als auch pädagogischen und Fachhochschulen (Abbildung 4) sind zwischen 4.4% und 6% mehr männliche Personen tätig. Wenn die Berufsgruppen genauer betrachtet werden fällt eine vertikale Geschlechterdifferenz auf. Es haben mehr Männer Professuren-, Dozierendenstellen, Positionen als Assistierende oder wissenschaftliche Mitarbeitende inne als Frauen. Beim administrativen Personal sind hingegen die Frauen übervertreten.

Abbildung 3 Personal Universitäre Hochschulen 2014



Quelle: (BFS 2015)

Abbildung 4 Personal Fachhochschulen und pädagogische Hochschulen 2014



Quelle: (BFS 2015)

## 3 Horizontalen und vertikale Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt

Die obigen Ausführungen machen deutlich, dass es auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt sowohl eine horizontale als auch eine vertikale Geschlechtersegregation gibt. Horizontale Geschlechtersegregation bedeutet, dass es spezifische Frauen- und Männerberufe gibt. Frauen und Männer gruppieren sich jeweils um bestimmte Berufe, respektive Arbeitssektoren, die mehrheitlich von Personen, die dem eigenen Geschlecht angehörig sind, besetzt werden. Vertikale Geschlechtersegregation bedeutet hingegen, dass Männer und Frauen in verschiedenen Positionen anzutreffen sind (Abraham und Arpagaus 2008:205 nach Kanter 1977). Dies ist beispielsweise in Abbildung 3 sichtbar. Professuren an Universitäten sind fast zu 80% von Männern besetzt, administrative Tätigkeit hingegen zu 60% von Frauen. Männer haben leitende Positionen, Frauen ausführende Positionen inne.

In der Schweiz besteht sowohl ein starke horizontale, als auch vertikale Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt. Verschiedene Autoren sehen den Grund für den geschlechtersegregierten Arbeitsmarkt im Bildungssystem: Maihofer et al. (2013) im dualen Bildungssystem, Estevez-Abe et al. (2013) in Bildungssystemen, die den Fokus auf Betriebsinterne Ausbildungen legt.

In einem Bildungssystem, das stark zwischen betrieblicher Berufsbildung und schulischer Ausbildung differenziert, besteht eine starke Geschlechtersegregation. Frauen sind überwiegend in der schulischen Ausbildung und Männer in der betrieblichen Berufsbildung anzutreffen (Maihofer u. a. 2013:2). Sowohl Frauen als auch Männer in Geschlechteruntypischen Berufen finden sich in Geschlechtstypischen Rollen wieder, was zu einer vertikalen Geschlechterverteilung innerhalb einer Berufskategorie führt. Als Beispiel kann der Pflegefachmann genannt werden, der in der Berufsbildung tätig ist, die Pflegefachfrau hingegen in der Pflege. (Maihofer et al. 2013:2)

Maihofer et al (2013:3) eruierten zwei Mechanismen, welche die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen:

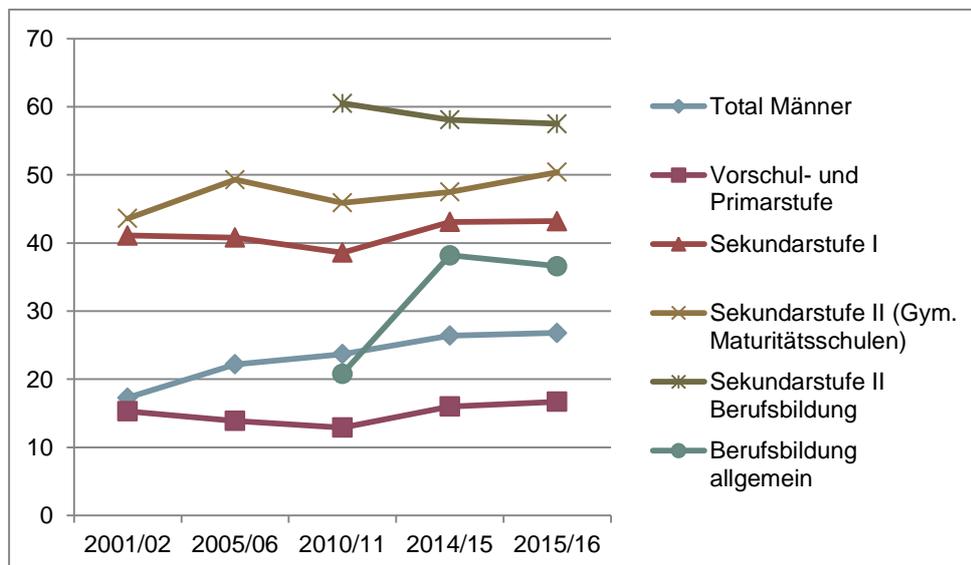
- Die berufsbiografische Weichenstellung findet im Alter von 15 bis 16 Jahren statt. Im Übergang in die Sekundarstufe II wird zwischen der schulischen Ausbildung und der betrieblichen Berufsbildung entschieden. „In dieser Lebensphase orientieren sich die meisten Jugendlichen stark an Geschlechterstereotypen und wagen es nur selten, Geschlechtergrenzen zu überschreiten“ (Maihofer u. a. 2013:3). Es kann argumentiert werden, dass die Entscheidung zwischen der berufsbildenden und schulischen Ausbildung sogar schon früher stattfindet. Im Kanton Luzern wird in der 6. Primarklasse entschieden, ob die Sekundarstufe A, B, C oder das Gymnasium besucht wird. Zu diesem Zeitpunkt sind die Schüler und Schülerinnen zwischen 11 und 12 Jahre alt. Zum Zeitpunkt der Berufswahl (im dritten Jahr der Sekundarschule) sind die Schüler und Schülerinnen zwischen 14 und 15 Jahre alt.
- Durch die starke Pfadabhängigkeit ist es schwierig, eine einmal gewählte Berufsrichtung zu wechseln. Die Pfadabhängigkeit entsteht indem „die Ausbildungsberufe in der Schweiz eng an die späteren Erwerbsberufe gekoppelt sind“ (Maihofer et al. 2013:3).

Zusammengefasst bedeutet dies, dass die Berufswahl zu einem Zeitpunkt stattfindet, bei dem Geschlechterstereotypen eine grosse Rolle spielen und die anfänglich gewählte Berufsrichtung fast nicht mehr geändert werden kann. Rollenvorstellungen und die vom Sozialsystem zur Verfügung gestellten Strukturen beeinflussen die Berufswahl. Frauen wählen eher Berufe, die nicht mit Mutterschaft in Konflikt stehen und Männer eher solche, die ein gutes Einkommen zur Versorgung der Familie gewährleistet. Ein nicht vorhandenes oder teures Kinderkrippenangebot drängt Frauen vom Arbeitsmarkt weg, was zur Geschlechtersegregation beiträgt.

Es stellt sich die Frage, ob es sich beim Lehrberuf um eine horizontale oder vertikale Geschlechtersegregation handelt. Wenn der Lehrberuf über die verschiedenen Schulstufen bis hin zur

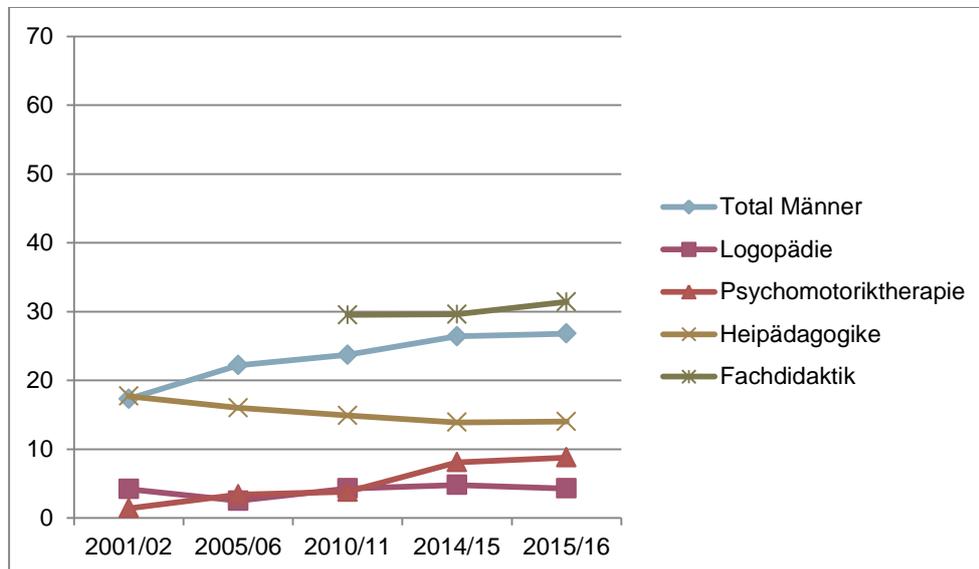
Tertiärbildung betrachtet wird, kann von einer vertikalen Geschlechtersegregation ausgegangen werden. Auf der Unterstufe unterrichten mehr Frauen. Je weiter fortgeschritten im Schulsystem, desto grösser der Männeranteil bei den Lehrpersonen. Dies spiegelt sich auch in den Löhnen wieder. Je weiter im Bildungssystem, desto grösser die Löhne. Wenn die Betrachtung auf die Volksschule oder gar die Primarschule beschränkt wird und diese als eigene Berufsgruppe klassifiziert werden, kann von einer horizontalen Geschlechtersegregation gesprochen werden, da Männer im Primarlehrberuf stark untervertreten sind. Dies zeigt sich auch daran, welche Fächer, respektive Studienrichtung die Studierenden an den pädagogischen Hochschulen wählen. In den Abbildung 5 und Abbildung 6 wird der Anteil an männlichen Studierenden an den pädagogischen Hochschulen der Schweiz über alle Fachrichtungen (Total Männer) und der Anteil der männlichen Studierenden pro Fachrichtung dargestellt. Es kann festgestellt werden, dass die männlichen Studierenden in allen Fachrichtungen ausser der *Sekundarstufe II Berufsbildung* und *Sekundarstufe II (Gymnasiale Maturitätsschulen)* untervertreten sind. Gleichzeitig wird sichtbar, dass der Anteil an männlichen Studierenden in fast allen Studienrichtungen leicht zunehmend ist. Dies deutet möglicherweise auf einen Stereotypenwandel dieser Berufe hin.

**Abbildung 5** Anteil der männlichen Studierenden an pädagogischen Hochschulen nach Fachrichtung



Quelle: [http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung\\_und/eintritte\\_in\\_berufsbildungen.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/eintritte_in_berufsbildungen.html)

**Abbildung 6** Anteil der männlichen Studierenden an pädagogischen Hochschulen nach Fachrichtung



(Quelle: ebda.)

## 3.1 Berufswahlprozess

Die Berufswahl wird als Prozess gesehen, „der von einem aktiven Subjekt getragen wird, das sich im Rahmen von institutionellen Vorgaben und Erwartungen, die als Einschränkungen, aber auch als Unterstützung erlebt werden können, schrittweise für eine Anschlusslösung entscheidet“ (Herzog et al. 2006:Vorwort). Die Berufswahl stellt hohe Ansprüche an das Individuum. Hinzu kommt, dass die Berufswahl zu einem Zeitpunkt stattfindet, in dem die Jugendliche verschiedenliche Veränderungen durchmachen: „Die Zeit der Berufswahl ist im Allgemeinen auch eine Zeit alterstypischer Entwicklungsveränderungen, die hohe Ansprüche an die Bewältigungskompetenz stellen. [...] Jugendliche müssen nicht nur ihre berufliche Zukunft planen, sondern auch ihre Peer-Beziehungen auf eine neue Basis stellen, sich von ihren Eltern ablösen, zu einer sexuellen Identität finden, eine politische Haltung aufbauen etc.“ (Herzog et al. 2006:47)

Herzog et al. (2009) stellen verschiedene Theorien zum Berufsfindungsprozess vor. Im folgenden Abschnitt wird der Fokus auf die *Sozialisierungstheoretische Perspektive* von Gottfredson (2002) und auf die *Berufswahl als Copingprozess* gelegt. Bei der *Sozialisierungstheoretischen Perspektive* liegt der Schwerpunkt im Zusammenhang mit der Berufswahl auf dem Sozialprestige und der Geschlechterstypik eines Berufes. Erst wenn der Geschlechtertyp und das erwartete Sozialprestige übereinstimmen investiert eine Person in die Passung einer beruflichen Ausbildung. Der Ansatz geht davon aus, dass eher die Interessen als die Urteile über das Sozialprestige und die Geschlechterstypik eines Berufes angepasst werden. Innerhalb eines sozialen Raumes teilen „Individuen die Berufe nach Sozialprestige, Geschlechterstypik und persönlicher Zugänglichkeit“ (Herzog et al. 2006:21) ein. Diese Beurteilung der Berufswelt beginnt bereits im Vorschulalter und die zur Wahl stehenden Berufe werden über die Jahre immer stärker eingeschränkt. „Unterschiede im Berufsverhalten von Frauen und Männern sind an unterschiedliche Selbstwahrnehmungen und Selbstwirksamkeitsüberzeugungen gebunden, die sich anhand von kulturellen Stereotypen herausbilden und von Eltern, Lehrkräften und Medien bestärkt werden (vgl. Bandura 1997, p. 430 ff.; Correll, 2001; Gottfredson, 2002, p. 96 ff.)“ (Herzog et al. 2006:21). Das Sozialprestige, die Geschlechterstypik und die Zugänglichkeit eines Berufes werden immer stärker eingeschränkt. Diese bieten zum Zeitpunkt der Berufswahl die Basis, aufgrund der eine Entscheidung getroffen wird. „Die beruflichen Optionen werden so lange modifiziert, bis sich realisierbare Präferenzen ergeben, aus denen die Berufsabsicht hervorgeht (vgl.

Busshoff, 1998, p. 45). Die Berufswahl nimmt damit den Charakter eines *Kompromisses* an (vgl. Gottfredson, 2002, p. 100 ff.)“ (Herzog et al. 2006:22)

Diese Ausführungen machen deutlich, dass die Berufswahl auf Stereotypen und Erwartungen beruht (Herzog et al. 2006:22).

Bei der Berufswahl als Copingprozess geht es darum, dass die Berufswahl als Bewältigungsstrategie gesehen wird. Herzog et al. (2006:32) nennen dies das Beanspruchungs-Bewältigungs-Paradigma (basierend auf Lazarus 1981, 1984). Dieses hat die Annahme zur Grundlage, dass sich das Individuum aktiv mit seiner Umwelt auseinandersetzt und dabei seine Identität aufrecht erhält (Herzog 2006:32).

Den Übergang von der Schule in den Beruf wird als „Prozess der Selbstsozialisation“ (Herzog 2006:31 nach Heinz 2002) bezeichnet. „Heinz [geht] davon aus, dass Sozialisationserfahrungen in der Kindheit Ausgangspunkt für die weitere Gestaltung des Lebenslaufes sind.“ (Herzog et al. 2006:40)

Eine erste Selektion findet bereits am Ende der Grundschule statt (Herzog et al. 2006:40). Zu diesem Zeitpunkt wird die Schulart auf Niveau Sek I bestimmt, was wiederum einen Einfluss auf den weiteren Bildungsweg hat.

Basierend auf das 4-Phasen Modell der Berufswahl (Heinz 1991): Wunschberufe in der Kindheit - Suche nach einer Ausbildungssituation - Aufnahme einer beruflichen Ausbildung - Einstieg ins Erwerbsleben, haben Herzog et al. (2006:40) ein 6-Phasen Modell der Berufswahl entwickelt:

1. Diffuse Berufsorientierung
2. Konkretisierung der Berufsorientierung
3. Suche eines Ausbildungsplatzes
4. Konsolidierung der Berufswahl: Nachentscheidungsphase. Es geht darum, „die berufliche Entscheidung gegen konkurrierende Alternativen, die sowohl vom Individuum selber in Betracht gezogen, als ihm auch von aussen zugetragen werden können, zu schützen“ (Herzog et al. 2006:41f)
5. Berufsbildung
6. Eintritt ins Erwerbsleben (Herzog et al. 2006:41)

Den Jugendlichen stehen soziale Ressourcen zur Bewältigung der Belastung durch die Berufswahl zur Verfügung. Soziale Ressourcen sind „Formen der Unterstützung durch andere (Eltern, Freunde, Peers, Lehrer etc.) sowie das «soziale Kapital» (Coleman 1987, 1988), über das sie verfügen, d.h. dauerhafte soziale Netzwerke und Beziehungen gegenseitiger Anerkennung. Als soziale Ressource können auch der normative Charakter und die institutionelle Stützung des Übergangs in die Berufsausbildung verstanden werden.“ (Herzog et al. 2006:46)

Bei dieser Art von sozialem Kapital geht es um: „a particular kind of resource available to an actor (Coleman 1988, p.98)“ (Herzog et al. 2006:46). Dabei handelt es sich nicht um Ressourcen im Sinne eines ökonomisch wertvollen Besitzes, sondern um die sozialen Beziehungen einer Person. (Herzog et al. 2006:46)

Herzog et al. (2006:48) weisen darauf hin, dass „gruppenspezifische Probleme die berufliche Entscheidung beeinträchtigen“ können. Als Beispiel kann das Geschlecht genannt werden. „So kann für weibliche Jugendliche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Belastung darstellen, der sich männliche Jugendliche nicht im gleichen Sinne ausgesetzt sehen. Frauen treffen ihre Berufs- oder Studienwahl stärker unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit als Männer [...]. Die antizipierte Doppelbelastung durch Berufs- und Erziehungsaufgaben führt zu einer Anpassung im Berufswahlspektrum, die bei jungen Männern nach wie vor nicht beobachtet werden kann. Die Gründung einer Familie wird zwar auch von diesen ins Auge gefasst, doch für die berufliche Entscheidungsfindung ziehen sie daraus keine Konsequenzen (vgl. Tillmann, 1990). Offen ist, ob die berufliche Selbstbeschränkung von Frauen auf einer rationalen Kosten-Nutzen-Abwägung beruht, wie Flitner (1992) annimmt, oder Folge einer falschen Selbstbeurteilung, ungenügender Kenntnisse der geforderten Kompetenzen oder einer inadäquaten Wahrnehmung der Anforderungen der Berufswelt darstellt.“ (Herzog et al. 2006:48)

Der Ansatz von Bieri Buschor et al. (2012) geht in eine ähnliche Richtung. Laut ihnen sind es hauptsächlich intrinsische Motive und eine „geringere geschlechtsrollenstereotype Einstellung“, welche die Berufswahl beeinflussen. Beim Lehrberuf sind dies Motive wie „die Freude an der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Lernprozessbegleitung, Wissensvermittlung sowie die Zusammenarbeit mit Menschen“ (Bieri Buschor u. a. 2012:9). Bei einer Befragung von interessierten Männern am Lehrberuf haben Bieri Buschoer et al. (2012:24) festgestellt, dass sich bei Männer, die interessiert am Lehrberuf sind, eine hohe Affinität zu diesem Beruf eruieren lässt. So haben etwa 2/3 der Befragten Lehrpersonen in ihrem sozialen Umfeld und 97% haben in irgendwelcher Art „Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Kindern und Jugendlichen“ (ebda.). Das kann im Zusammenhang mit Jugendarbeit, Lagern, Sportvereinen oder der Ausbildung von Lehrlingen sein.

## **3.2 Determinanten der horizontalen und vertikalen Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt**

Der Berufswahlprozess wird von verschiedenen Faktoren wie beispielsweise persönlichen Präferenzen, Arbeitsmarktstrukturen und dem Sozialisationsprozess beeinflusst.

Im Sozialisationsprozess werden Erwartungen der Gesellschaft in Form von Normen und geschlechtstypischen Rollen an das Individuum herangetragen. Dementsprechend werden Lern- und Sozialisationsprozesse für die Berufswahl verantwortlich gemacht (vgl. Achatz 2005:266 nach Martini/Brinton 1984, Selk 1984). „Mädchen und Jungen lernen bereits in der frühen Kindheit, welche Rollen, Verhaltensweisen und Normen in einer Gesellschaft für die Geschlechtergruppen als typisch, angemessen und akzeptiert gelten“ (Abraham und Hinz 2008: 267). Die Rollen als Mann, respektive Frau, gehen mit bestimmten Erwartungen einher, die von der jeweiligen Person erfüllt werden müssen, da von Seiten der Gesellschaft ansonsten Sanktionen drohen. Dementsprechend beeinflussen diese Erwartungen von der Gesellschaft die Berufs- und Studienwahl einer Person. In anderen Worten wählen Frauen und Männer unterschiedliche Berufe, „weil die Gesellschaft im Allgemeinen und damit die Elternhäuser im Speziellen entsprechende Geschlechterstereotypen vermitteln (Cejka, Eagly 1999)“ (Abraham und Arpagaus 2008:209). Es kann auch davon ausgegangen werden, dass einzelne Personen, die in den Berufswahlprozess involviert sind, auch einen Einfluss darauf haben, ob die Person einen geschlechtersegregierten Beruf wählt oder nicht (vgl. z.B. Arpagaus, 2012).

Durch den Sozialisationsprozess werden auch Geschlechtsspezifische Präferenzen geprägt, die wiederum mit den Geschlechternormen der Gesellschaft übereinstimmen (Abraham und Arpagaus 2008:209). Dies bedeutet, dass Fähigkeiten und Lebensziele durch kulturelle Vorstellungen geprägt werden (vgl. Abraham und Arpagaus 2008:209). Dies führt zu einer horizontalen Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt, da Männer Männerberufe und Frauen Frauenberufe wählen (ebda.).

„Berufswahl bedeutet, etwas Stimmiges für sich selbst zu finden. Ein Beruf, der zu einem passen könnte, braucht auch eine intersubjektive Validierung der Geschlechterkategorie und kann daher nicht entgegen der eigenen Gender-Performance vorgestellt werden“ (Thiessen und Tremel 2015). Dies bedeutet, dass der Beruf mit internalisierten Geschlechterstereotypen und Rollen übereinstimmen muss. In anderen Worten müssen bei der Berufswahl die individuellen Merkmale und die der beruflichen Umwelt übereinstimmen (Bieri Buschor u. a. 2012:9). Als individuelle Merkmale werden die „eigenen Fähigkeiten, Interessen und Erwartungen“ (Bieri Buschor u. a. 2012:9) bezeichnet.

Abraham und Arpagaus (2008:206) sehen die Ursache der horizontalen Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt in den bestehenden Angebotsstrukturen, den Erwartungen und sozialen Kontakten.

Die Berufswahl wird als bewusster Karriereentscheid betrachtet (Selbstverstärkungskonzept / Rational Choice). So wählen Frauen beispielsweise explizit einen Frauenberuf, um bessere Karrierechancen zu haben (Abraham und Arpagaus 2008, 210). Die Berufswahl kann also als Lebensplanung angesehen werden.

Abraham und Arpagaus (2008) weisen darauf hin, dass „geschlechtsspezifische Präferenzen, die sich aus einer Familienorientierung von Frauen [...] ergeben“ dem segregierten Arbeitsmarkt zugrunde liegen. Es wird angenommen, dass die Arbeitnehmer sowohl die finanziellen, als auch nicht-finanziellen Merkmale einer Arbeitsstelle bewerten (vgl. Abraham und Arpagaus 2008:208). Wenn Frauen „ein geringeres Lohnniveau in Kauf nehmen, wenn die Berufe nicht-monetäre Vorteile wie familienfreundliche und zeitlich flexible Arbeitsbedingungen bieten“ (Abraham und Arpagaus 2008:208), fördert dies die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt. Dies bedeutet, dass die Berufswahl oft ein aktiver Entscheid für die Karriere und den Lebenslauf ist. Wenn ein typischer Frauen- oder Männerberuf gewählt wird, besteht eine geringere Konkurrenz, „da jeweils eine Hälfte eines Jahrganges in diesem Arbeitsmarktsegment fehlt“ (Abraham und Arpagaus 2008:210). Durch die geringere Konkurrenz und die höhere Fluktuation in Frauenberufen steigen sowohl die Karrierechancen, als auch die Möglichkeiten zum Wiedereinstieg nach Mutterschaftspausen (vgl. Abraham und Arpagaus 2008:210).

Es sind aber nicht nur die Präferenzen einer Person, die einen Einfluss auf die Berufswahl haben, sondern auch die Präferenzen der Arbeitsgeber, respektive des Arbeitsmarktes (vgl. Abraham und Arpagaus 2008). Diese Präferenzen der Arbeitsgeber können sich beispielsweise in Stellenausschreibungen zeigen, da diese oft Geschlechtsspezifisch formuliert werden. Dies führt dazu, dass sich entweder hauptsächlich Männer oder Frauen auf die jeweilige Stelle bewerben. (vgl. Horvath u. a. 2016; Bohnet 2016)

Die Sozialisation und somit das soziale Umfeld (Eltern, Peers, Lehrpersonen), eigene Präferenzen (hängen stark von der Sozialisation ab) und das bestehende Angebot auf dem Arbeitsmarkt (freie Stellen, Nachfragen und soziale Angebote, wie Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeit, Konkurrenz) die Berufswahl beeinflussen.

### **3.3 Unerwünschte Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt**

Ein geschlechtersegregierter Arbeitsmarkt führt zu sozialer Ungleichheit und reproduziert diese gleichzeitig. Die soziale Ungleichheit kommt zustande, indem sich der sowohl horizontal als auch vertikal segregierte Arbeitsmarkt in höheren Löhnen, besseren Aufstiegschance und Weiterbildungsmöglichkeiten in typischen Männerberufen äussert (vgl. Imdorf 2005:90, Abraham und Arpagaus 2008:205).

Segregierte Berufsstrukturen signalisieren „symbolisch-kulturelle Grenzen der Geschlechtsangemessenheit von Berufen, wie auch existierende Zugangsbarrieren für die Geschlechtergruppen (Heintz et al. 1997), die wiederum die Präferenzbildung beeinflussen. So werden Merkmale und Berufe, die überwiegend von einem Geschlecht ausgeübt werden, als geschlechtstypisch wahrgenommen und interpretiert (Cejka/Eagly 1999)“ (Achatz 2005:267). Dies hat den Effekt, dass geschlechtsuntypische Berufe bei der Berufswahl eher nicht oder gar nicht in Betracht gezogen werden (vgl. Achatz 2005, 267; Herzog et al. 2006).

Eine Folge der horizontalen Geschlechterverteilung auf dem Arbeitsmarkt ist, dass die Frauenberufe weniger wertgeschätzt werden als Männerberufe. Die Abwertung von Berufen, wenn Frauen die Überhand nehmen zeigt, dass es sich bei der Zuordnung eines Berufes zu einer Geschlechtergruppe nicht um geschlechtsspezifische Fähigkeiten, sondern um Ausgrenzungs- und Schliessprozesse handelt. (Lemmermöhle 2003)

Wo es sich für Frauen oftmals lohnen kann einen geschlechteratypischen Beruf zu wählen, geht dies für Männer eher mit einem Statusverlust einher (Maihofer et al. 2013:49). „Sie [Männer] weisen sieben Jahre nach Berufsabschluss trotz ihrer überdurchschnittlichen Ressourcenausstattung von allen Verlaufsgruppen den tiefsten Berufsstatus auf.“ (Maihofer et al. 2013:5) Dies kann damit begründet werden, dass Frauenberufe mit einem tiefen Status belegt sind. Männer in Frauenberufen haben dementsprechend einen tieferen Status als solche in typischen Männerberufen. Zudem ergaben die Ergebnisse von Maihofer et al. (2013:5), dass Männer frauentypische Berufe aufgrund der niedrigeren Löhne meiden da sie befürchten, dass sie mit diesen Löhnen als Alleinverdiener eine Familie nicht durchbringen zu können. Dies hat bereits bei der Berufswahl einen Einfluss.

## 4 Lehrberuf

Es stellt sich die Frage, weshalb mehr Frauen als Männer den Beruf der Primarlehrperson ausüben. Ursprünglich war Primarlehrer Männerberuf, der mit Autorität und einem hohen Ansehen einher ging. Thiessen und Tremel (2015) vertreten die These, dass der Autoritätsstatus der Lehrperson durch die vielen weiblichen Lehrkräfte vermindert wird, „da weibliche Geschlechtsmuster nicht mit Stärke, Dominanz, Durchsetzung und Macht verbunden sind“ (Thiessen und Tremel 2015:73). Dementsprechend stellt sich die Frage, ob der Beruf Primarlehrer mit einem geringen Status und wenig Autorität antizipiert wird und falls das der Fall ist, wie diese Abwertung stattgefunden hat.

Zum einen sind Erwartungen der Gesellschaft und die daraus resultierenden Stereotypen, welche Männer eher andere Berufe wählen lässt. Zudem ist es der Fall, dass die Mehrheit der Männer Geschlechtertypische Berufe wählen. Ungefähr 2/3 der Männer wählen Berufe, bei denen sie sich in der Mehrheit befinden (Abraham und Arpagaus 2008:215). Diese Tatsache, dass die Mehrheit der Primarlehrpersonen weiblich ist, führt dementsprechend dazu, dass weniger männliche Studierende sich für eine Ausbildung zur Primarlehrperson entscheiden.

Geschlechtersegregierten Berufen werden geschlechtstypische Merkmale zugeschrieben (vgl. Achatz 2005). Auch dem Primarlehrberuf werden, mehrheitlich feminine, Attribute zugeschrieben, die im Zusammenhang mit Kinderbetreuung und Empathie stehen. Von Männern im Primarlehrberuf werden andere Attribute erwartet. Rothland et al. (2014) schreibt, dass es sich bei diesem stereotypischen Mann um das Bild eines *echten Mannes* handelt, das an die *hegemonialen Männlichkeit* von Bourdieu erinnert. Diese Männlichkeitsbild enthält „Persönlichkeitseigenschaften wie ‚stark, flexibel, innovativ, beweglich, technisch fit, gefühlskontrolliert, Konkurrenzbewusst“ (Rothland u. a. 2014:143). Aus sozialpsychologischer Sicht werden Männern und Frauen unterschiedliche Eigenschaften zugeschrieben. So sind leistungsbezogene Merkmale wie Ehrgeiz und Unabhängigkeit männliche Merkmale und Eigenschaften wie Sensibilität und Fürsorglichkeit hingegen weibliche (vgl. Achatz 2005:270). Dementsprechend werden weiblichen und männlichen Berufen ebenfalls unterschiedliche Merkmale zugeschrieben, was wiederum die Berufswahl beeinflusst.

Selbst Lehrpersonen schreiben männlichen und weiblichen Primarschullehrpersonen gegensätzliche Attribute zu, wie das folgende Beispiel zeigt:

„Am wohlsten ist es mir eigentlich in ausgewogenen Teams, wenn das Verhältnis Frauen/Männer ausgeglichen ist – aber das ist in unserem Berufsfeld leider nicht der Fall. Männer bringen immer wieder ein anderes Denken rein. Reine Frauen-Teams sind sehr emotional. Männer erlebe ich da schon als pragmatischer. Männer können mit raufenden Jungen besser umgehen als Frauen. Sie lassen das mehr laufen, gewähren den Jungen mehr Spielraum. Wir Frauen reagieren da viel empfindlicher. Männer finden: «Klar, jetzt tragt das einfach noch fertig aus.» Wir Frauen finden viel schneller: Oh, das ist jetzt aber schlimm. Auch wenn unsere einfühlerischen, sensitiven Fähigkeiten sehr wichtig sind, könnten wir hier den Männern schon ein bisschen was abschauen.“ (Gümoes 2016)

Maihofer et al. (2013) weisen in ihrem Bericht auch darauf hin, dass Lehrpersonen im Teamteaching oder im Kollegium im Schulhaus die Aufgaben untereinander nach Geschlecht aufgeteilt. So übernehmen Männer eher männliche Aufgaben wie beispielsweise Aufgaben zu planen, während Frauen eher zuarbeitende Aufgaben übernehmen.

Der Lehrberuf unterliegt einer Stereotypisierung. Faulstich-Wieland et al. (2010) haben Gymnasiasten, die kurz vor der Abitur standen, zur Berufswahl befragt. Im Fokus standen dabei die Gründe für eine Ablehnung des Lehrberufs und die Rolle, welches das Geschlecht dabei spielt.

Die Resultate zeigen, dass innerhalb des Lehrberufes eine vertikale Geschlechtersegregation besteht. Das Grundschullehramt befindet sich auf einer tieferen hierarchischen Ebene als das Sekundarlehramt. Das Lehramt, speziell auf der Unterstufe, wird als „persönliche Stagnation im Beruf“ (Faulstich-Wieland et al. 2010:30) gesehen. Dies geht mit geringen Aufstiegschancen einher.

Weiter empfinden die befragten Lernenden, dass die Reproduktion gesicherten Wissen die Aufgabe einer Lehrperson ist und die Entwicklung von eigenen Ideen und Innovation keinen Platz habe. Der Beruf hat wenig mit persönlichen Herausforderungen zu tun. Es besteht die Auffassung, dass für das Lehramt in der Grundschule nur wenig Fachwissen gefragt ist. Bei den Befragten besteht die Meinung, dass „die Erziehung der Kinder im Mittelpunkt“ (Faulstich-Wieland et al. 2010:31) steht, Fachwissen hingegen aber sekundär sei.

Der Beruf wird als simpel und monoton gesehen. Zudem bestehen geringe finanzielle Anreize, die gleichzeitig mit einer geringer gesellschaftlichen Anerkennung einhergehen. Laut Faulstich-Wieland et al. (2010) wurden Geschlechterstereotypen nicht spontan genannt sondern erst in der Diskussion behandelt, als diese von den Gruppendiskussionsleitenden eingeführt wurden. Dabei wurden gängige Stereotypen genannt, dass Frauen empathischer seien und „besser mit Menschen umgehen und zuhören“ (Faulstich-Wieland et al. 2010:32) können. Männer hingegen seien stärker an Technik interessiert und ein kompetitives, leistungsbezogenes Umfeld sage ihnen eher zu. (Faulstich-Wieland et al. 2010)

Die Annahme, dass geringe finanzielle Anreize bestehen, wie Faulstich-Wieland et al. (2010) dies für Deutschland zeigen, muss für den Fall Schweiz hinterfragt werden. Die Einstiegsgehälter sind hoch. Dies sagt aber nichts darüber aus, wie die Wahrnehmung der Gehälter von Primarlehrern ist. Es kann vermutet werden, dass diese aufgrund der vielen Medienberichten zu tiefen Gehältern der Lehrer zu einer niedrigen Einschätzung führt.

## 4.1 Folgen der geschlechtsspezifischen Berufswahl im Lehrberuf

In der öffentlichen Diskussion wird argumentiert, dass sich die „Feminisierung der Schule“ insbesondere auf die Bildungschancen und den Schulerfolg der Jungen/Knaben auswirkt. Wissenschaftlich kann diese These jedoch kaum gestützt werden (vgl. Helbig, 2011). Dennoch muss die horizontale Geschlechtersegregation in mehrerer Hinsicht gesellschaftlich und (gleichstellungs-)politisch als problematisch betrachtet werden (vgl. z.B. Anker, 1997).

Mädchen sind im Schulsystem erfolgreicher als Knaben. Helbling (2011) stellt drei Ansätze zur Feminisierung der Schule vor:

- Das Fehlen von männlichen Vorbildern im Kindergarten und der Primarschule. Damit geht die Annahme einher, dass „sich die schulischen Kompetenzen bei Jungen umso schlechter entwickeln, je häufiger sie von einer Lehrerin unterrichtet werden“ (Helbling 2011:23).
- Lehrerinnen erwarten ein bestimmtes Verhalten, das Mädchen in der Sozialisation einüben, Knaben aber nicht. Es wird davon ausgegangen, „dass Lehrerinnen Jungen bei gleichen Kompetenzen schlechter bewerten als Mädchen“ (Helbling 2011:23).
- Die Schule wurde feminisiert, respektive ist weiblich ausgerichtet. Das heisst, sie ist nach „selbstverantwortendem und projektorientiertem Lernen – stärker auf die Lernstile und die Lernbereitschaft der Mädchen als der Jungen ausgerichtet“ (Helbling 2011:24).

Helbling (2011) untersucht den Einfluss von Geschlecht auf die Schulleistung von Jungen und Mädchen. Dabei konnte kein Zusammenhang zwischen dem Geschlecht der Lehrperson und der Schulleistung von Lernenden festgestellt werden. Wodurch die oben genannten Aussagen nicht gestützt werden können.

Helbling (2011) sieht die Gründe von einem höheren Frauenanteil im Lehrberuf und der tertiären Bildung als Folge der Bildungsexpansion, respektive dem Zugang zu Bildung für Frauen. „Sie können so ihr schon seit längerem vorhandenes, höheres schulisches Potential voll entfalten“ (Helbling 2011:28). Der geringere Bildungserfolg von Knaben liegt nicht an den vielen weiblichen Lehrpersonen sondern viel mehr an den Prozessen im Bildungssystem, z.B. die Unterrichtsgestaltung, welche Mädchen besser zuspricht als Knaben (Helbling 2011).

## 4.2 Lehrberuf: Berufs- vs. Studienwahl

Das duale Bildungssystem ist laut Maihofer et al. (2013) und Estevez-Abe et al. (2013) eine der zentralen Voraussetzungen des geschlechtersegregierten Arbeitsmarktes. Rein ausbildungsmässig handelt es sich beim Lehrberuf um eine schulische Ausbildung, respektive ein Bachelorstudium im Falle des Primarlehrberufes. Nach den oben genannten Forschungsergebnissen (Maihofer et al. 2013) deutet diese von der Art der Ausbildung schon darauf hin, dass weniger Männer als Frauen diese Ausbildung wählen. Es stellt sich aber auch die Frage, ob es sich bei der Tätigkeit Primarlehrer/Primarlehrerin um eine Berufs- oder Studienwahl handelt. Rein von der Art der Ausbildung her ist es eine Studienwahl. Da das Studium Mittel zum Zweck der Ausübung eines ganz expliziten Berufes ist, kann auch von einer Berufswahl gesprochen werden. Im Kanton Luzern findet die Wahl zwischen einer beruflichen und schulischen Ausbildung zu einem grossen Teil schon im letzten Jahr der Primarstufe statt. Dies ist der Zeitpunkt, an dem entschieden wird, ob die Lernenden die Sekundarschule oder Kantonsschule besuchen. Auf Sekundarstufe I findet die Berufswahl statt. Dabei besteht nochmals die Möglichkeit in die Kantonsschule zu wechseln. In diesem Fall konkurriert das Bachelorstudium zur Primarlehrperson mit den beruflichen Ausbildungen. Gegen Ende der Kantonsschule (Sekundarstufe II) findet eine Studienwahl statt. In diesem Fall konkurriert das Studium zur Primarlehrperson mit allen andern Studienrichtungen. Soll im Fall der Tätigkeit Primarlehrer/ Primarlehrerin von einer Berufs- oder Studienwahl gesprochen werden?

Dabei stellt sich die Frage, wann der Entscheid Lehrperson werden zu wollen, getroffen wird. Entscheiden sich Lernende bereits in der Primarschule dazu das Gymnasium zu besuchen, weil sie Primarlehrperson werden wollen? Oder in der Sekundarschule, wenn es um die Berufswahl geht und dass aufgrund dieses Entscheids in das Gymnasium oder die Fachmittelschule zu wechseln? Oder gar am Ende des Gymnasiums zum Zeitpunkt der Studienwahl?

Da die Ausbildung zum Lehrberuf an einer Pädagogischen Hochschule stattfindet, kann von einer Studienwahl gesprochen werden. Die Berufsberatung Schweiz (berufsberatung.ch 2016) sagt auch ganz klar: „ein Hochschulstudium ist keine Berufsausbildung“. Andererseits ist die Entscheidung, ein Studium an einer pädagogischen Hochschule zu machen ganz klar an einen bestimmten Beruf geknüpft. Aus dieser Sicht kann wiederum von einer Berufswahl gesprochen werden. So wird im *Referenzrahmen Ausbildung Lehrpersonen* bezüglich der Lehrerrolle auch ganz deutlich von einer Berufsrolle gesprochen (Krammer u. a. 2013:6).

Als es das Lehrerseminar noch gab, konnte betreffend des Lehrberufes eher von einer Berufswahl gesprochen werden, da mit dem Entscheid das Lehrerseminar (Äquivalent zu einer Mittelschule) zu besuchen das Berufsziel Lehrperson einher ging. (Herzog et al. 2006:144)

Herzog et al. (2006:161) beschreiben das Lehrerseminar als „«Zwitternatur» zwischen beruflicher und allgemeiner Bildung“. Es kann diskutiert werden, ob die Pädagogischen Hochschulen aufgrund ihrer berufsspezifischen Ausrichtung der Studiengänge als Zwischending von Berufsbildung und Studium betrachtet werden kann. Dies führt wiederum dazu, dass keine klare Trennung zwischen Berufs- und Studienwahl gemacht werden kann.

## 4.3 Beenden Männer früher oder häufiger den Lehrberuf als Frauen?

Frauen und Männer unterbrechen die Tätigkeit im Lehrberuf oder steigen aus dem Lehrberuf aus unterschiedlichen Gründen aus. In den 1970er und 1980er Jahren wurde in Deutschland viel zum Verbleib im Beruf geforscht (Verbleibsforschung). Diese zeichnet sich aber dadurch aus, „dass sie sich weitgehend auf die ersten Jahre im Beruf beschränken“ (Herzog 2014:422).

Fast 50% der Lehrpersonen steigen aus dem Lehrberuf aus<sup>3</sup>. 80% verlassen den Primarlehrberuf „in den ersten 10 Berufsjahren“ (Herzog 2014:423), was im Durchschnitt 5.4 Jahre nach Berufsbeginn ist. Frauen verlassen den Lehrberuf mehrheitlich aus privaten, heisst familiären Gründen, Männer zugunsten von neuen beruflichen Herausforderungen. Herzog (2014:423) sieht den Grund in „der Suche nach Perspektiven, die der Lehrerberuf scheinbar nicht bietet“. Er weist auch darauf hin, dass dies „trotz unterschiedlicher Arbeitsmarktstrukturen ein internationale[s]“ Phänomen zu sein scheint. Herzog (2014) stellt weiter die Frage, in welche Berufsfelder diese Personen wechseln: „Eine Vielzahl der aussteigenden Lehrpersonen bleibt der pädagogischen Tätigkeit im Kontext der Volksschule (z.B. Sonderschullehrkraft, Schulleitung) oder des Unterrichts und Bildung (z.B. Unterrichtstätigkeit an Hochschulen, schulische Beratungstätigkeit) ‚treu‘. Lediglich gut 10 Prozent haben das Berufsfeld von Schule und Bildung verlassen.“ (Herzog 2014:423)

Weitere 13% unterbrechen ihre Tätigkeit als Lehrperson durchschnittlich für 9 Jahre. Auch beim Unterbrechen der Tätigkeit unterscheiden sich Frauen und Männer. Frauen unterbrechen ebenfalls aus privaten Gründen, mehrheitlich zugunsten von Familienarbeit. „Für diejenigen wenigen Männer, die ihre Stelle unterbrachen, standen hauptsächlich alternative Erwerbstätigkeiten oder vollzeitliche Weiterbildungen im Vordergrund“ (Herzog 2014:422). Herzog (2014) schreibt, dass es sich um wenige Männer handelt, gibt aber keine genaueren Hinweise auf die Geschlechterverteilung.

Es stellt sich weiterhin die Frage, ob Männer eher als Frauen den Lehrberuf verlassen, zu welchem Zeitpunkt im Berufsverlauf und aus welchen Gründen sie diese Entscheidung treffen.

Aus der Studie von Herzog et al. (2007:182) geht hervor, dass 48% der Lehrpersonen irgendwann aus dem Beruf ausscheiden. Über die Geschlechter ist das gleich verteilt: 48% der weiblichen und 49% der männlichen Lehrpersonen scheiden aus dem Lehrberuf aus. Die Mehrheit der Lehrpersonen steigt innerhalb der ersten 10 Berufsjahre aus dem Lehrberuf aus (Herzog et al. 2007:243f). Das Resultat der Studie, dass fast 50% der Primarlehrpersonen im Verlauf des Berufslebens aus dem Lehrberuf aussteigen, muss mit Vorsicht betrachtet werden. Da es sich bei den vorliegenden Daten nicht um Panel Daten handelt, kann nicht beurteilt werden, ob sich bei einem Teil dieser Personen um zukünftige Wiedereinsteiger handelt. Es könnte gut sein, dass es der Anteil der Aussteiger in Wirklichkeit um einiges kleiner ist.

Herzog et al. (2007) teilen die Berufsaussteiger in drei Gruppen entsprechend der gewählten Berufsfelder ein: Volksschule (1), Unterricht und Bildung (2), Ausserschulische Berufe (3). Für die Gruppe 1 „waren die Beziehungen zu den Schülern [...] von grösserer Bedeutung für den Ausstieg aus dem Berufsfeld Primarschule“ (Herzog et al. 2007:246). Für die Gruppen 2 und 3 „spielten die beruflichen Perspektiven, die externen Erwartungen und der Umgang mit Unterrichtsstörungen eine grössere Rolle“ (Herzog et al. 2007:247).

Der Ausstieg aus dem Lehrberuf wird von den Männer „nicht [als] eine Entscheidung gegen den Lehrberuf, sondern für eine neue berufliche Herausforderung“ (Herzog et al. 2007:248) gesehen. Fehlenden Perspektivem im Primarlehrerberuf spielen speziell bei männlichen Lehrpersonen eine wichtige Rolle zugunsten eines Berufswechsels.

---

<sup>3</sup> Angaben beziehen sich auf einer Befragung von „1900 Grundschullehrpersonen des Kantons Bern“ (Herzog 2014:422): Herzog, W., Herzog, S., Brunner, A., Müller, H.P. (2007). *Einmal Lehrer, immer Lehrer? Eine vergleichende Untersuchung der Berufskarrieren von (ehemaligen) Primarlehrpersonen*. Bern: Haupt Verlag.

## 5 Zusammenfassung

Die Berufswahl wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst. In der Schweiz findet die Berufswahl zu einem frühen Zeitpunkt im Ausbildungsverlauf statt. Bereits in der Sekundarschule, im Alter von 14 oder 15 Jahren müssen sich Jugendliche für ihren Berufsverlauf entscheiden. Der Entscheidungsprozess findet zur selben Zeit wie die Identitätsfindung statt. Das gleichzeitige Stattfinden dieser beiden Prozesse führt zu einer Geschlechtstypischen Berufswahl. Ein im Lebenslauf später stattfindender Berufswahlprozess führt zu einer etwas weniger stark geschlechtstypischen Berufswahl. Weiter beeinflussen gesellschaftliche Strukturen und Erwartungen die Berufswahl. Frauen und Männer werden unterschiedliche Rollen zugeschrieben. Frauen sind für die Betreuung der Familien, Männer für die finanzielle Versorgung zuständig. Dieses Bild prägt noch heute. Nicht existierende oder zu teure Strukturen wie Kinderkrippen verstärken die Geschlechtstypische Berufswahl weiter. Die Strukturen und Nachfrage des Arbeitsmarktes spielen ebenfalls eine Rolle. Finanzielle oder alternative Anreize sprechen unterschiedliche Personen an. Frauen wählen eher Berufe, die zeitliche Flexibilität bieten, damit die Berufstätigkeit mit familiären Verpflichtungen zu vereinbaren ist.

Der Primarlehrberuf ist heute ein typischer Frauenberuf. Dies geht mit der Vorstellung von niedrigen Löhnen, Betreuung von Kindern und einem untypischen Männerbild einher.

## 6 Literaturverzeichnis

- Abraham, Martin, und Jürg Arpagaus. 2008. „Wettbewerb, soziales Umfeld oder gezielte Lebensplanung? Determinanten der horizontalen Geschlechtersegregation auf dem Lehrstellenmarkt“. *Soziale Welt* 59 (3): 205–25.
- Abraham, Martin, und Thomas Hinz, Hrsg. 2008. *Arbeitsmarktsoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. doi:10.1007/978-3-531-91192-2.
- Achatz, Juliane. 2005. „Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt“. In *Arbeitsmarktsoziologie : Probleme, Theorien, empirische Befunde*, herausgegeben von Martin Abraham und Thomas Hinz, 1. Aufl. Lehrbuch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bandura, Albert. 1997. *Self-efficacy : the exercise of control*. New York: Freeman.
- berufsberatung.ch. 2016. „Studium – Beruf“. Zugegriffen Juni 29. <https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/2468#>.
- BFS. 2015. „Lehrkräfte nach Bildungsstufe und Hochschulpersonal“. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/02/data/blank/03.Document.21663.xls>.
- Bieri Buschor, Christian, Simone Berweger, Andrea Keck Frei, und Christa Kappler. 2012. „Geschlechts(un-)typische Studienwahl: Weshalb Frauen Ingenieurwissenschaften studieren und Männer Primarlehrer werden“. Zürich: Pädagogische Hochschule Zürich. [http://edudoc.ch/record/105957/files/Projektbericht\\_GUNST.pdf](http://edudoc.ch/record/105957/files/Projektbericht_GUNST.pdf).
- Bohnet, Iris. 2016. *What works : gender equality by design*. Cambridge (Mass.): The Belknap Press of Harvard University Press.
- Coleman, James S. 1987. „Families and Schools“. *Educational Researcher* 16 (6): 32–38. doi:10.2307/1175544.
- Coleman, James. 1988. „Social Capital in the Creation of Human Capital“. *American Journal of Sociology* 94: S95–120.
- Estevez-Abe, Margarita, Torben Iversen, und David Soskice. 2013. „Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State“. In *Varieties of capitalism : the institutional foundations of comparative advantage*, herausgegeben von Peter A. Hall und David Soskice, Reprinted. Oxford: Oxford University Press.
- Faulstich-Wieland, Hannelore, Ingo Niehaus, und Barbara Scholand. 2010. „Lehramt Grundschule: ‚niedrigste Stufe dieses Lehrerberufs‘ versus ‚ich liebe Kinder‘. Oder: Was SchülerInnen vom Lehramt abhält und Studierende daran reizt.“ *Erziehungswissenschaft* 21 (41): 27–42.
- Gottfredson, L.S. 2002. „Gottfredson’s Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation.“ In *Career choice and development*, herausgegeben von Duane Brown und L. Brooks, 4th ed. The Jossey-Bass business & management series. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gümoes, Brigitte. 2016. „«Das Studium gab mir Drive.»“. Zugegriffen Juli 5. <http://www.zukunftschule.ch/portraet/birgitte-guemoes-das-studium-gab-mir-drive/>.
- Heinz, Walter R. 1991. „Theoretical advances in life course research“. In . Status passages and the life course. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Heinz, Walter R. 2002. „Transition Discontinuities and the Biographical Shaping of Early Work Careers“. *Journal of Vocational Behavior* 60 (2): 220–40. doi:10.1006/jvbe.2001.1865.
- Helbig, Marcel. 2011. „Es sind nicht die Lehrerinnen – Empirische Belege zum Geschlecht der Lehrkraft und dem Schulerfolg der Kinder“, Gender und Schule. Konstruktionsprozesse im schulischen Alltag., , Nr. Bulletin Nr. 37: 20–31.
- Herzog, Silvio. 2014. „Über den Berufseinstieg hinaus: Berufsbiografien von Lehrerinnen und Lehrern im Blickfeld der Forschung.“ In *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf, 2.*, überarb. und erw. Aufl, 408–32. Münster: Waxmann.
- Herzog, Walter, Silvio Herzog, Hans Brunner, und Hans Peter Müller. 2007. *Einmal Lehrer, immer Lehrer? : eine vergleichende Untersuchung der Berufskarrieren von (ehemaligen) Lehrpersonen*. Herausgegeben von Hans Badertscher, Rolf Becker, Walter Herzog, und Fritz Osterwalder. 1. Aufl. Prisma : Beiträge zur Erziehungswissenschaft aus historischer, psychologischer und soziologischer Perspektive. Bern: Haupt.

- Herzog, Walter, Markus P. Neuenschwander, und Evelyne Wannack. 2006. *Berufswahlprozess : wie sich Jugendliche auf ihren Beruf vorbereiten*. 1. Aufl. Bd. 2. Prisma. Bern: Haupt.
- Horvath, Lisa K., Elisa F. Merkel, Anne Maass, und Sabine Sczesny. 2016. „Does Gender-Fair Language Pay Off? The Social Perception of Professions from a Cross-Linguistic Perspective“. *Cognition*, 2018. doi:10.3389/fpsyg.2015.02018.
- Imdorf, Christian. 2005. *Schulqualifikation und Berufsfindung : wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften.
- Krammer, Kathrin, Michael Zutavern, Klaus Joller, Hanni Lötscher, und Werner Senn. 2013. „Referenzrahmen Ausbildung Lehrpersonen: Professionskompetenzen, Handlungsfelder, Kompetenzaspekte.“ Pädagogische Hochschule Luzern.
- Lemmermöhle, Prof. Dr. Doris. 2003. Genderdiskussion - Mädchenförderung passé? [http://www.genderundschule.de/doc/doc\\_download.cfm?uuid=908081B3C2975CC8A54BCBA9149B66BE&&IRACER\\_AUTOLINK&&](http://www.genderundschule.de/doc/doc_download.cfm?uuid=908081B3C2975CC8A54BCBA9149B66BE&&IRACER_AUTOLINK&&).
- Maihofer, Andrea, Manfred Max Bergman, Sandra Hupka, Nina Wehner, Karin Schwiter, Evéline Huber, und Shireen Kanji. 2013. „Berufsziel Informatikerin oder Pflegefachmann? Geschlechtersegregation in Ausbildungs- und Berufsverläufen in der Schweiz.“ Zentrum Gender Studies und Seminar für Soziologie der Universität Basel. [https://genderstudies.unibas.ch/fileadmin/genderstudies/user\\_upload/redaktion/pdf/Unterlagen\\_Forschungsprojekte/13-06-06\\_NZZ-Style\\_Summary\\_eingereicht.pdf](https://genderstudies.unibas.ch/fileadmin/genderstudies/user_upload/redaktion/pdf/Unterlagen_Forschungsprojekte/13-06-06_NZZ-Style_Summary_eingereicht.pdf).
- Rothland, Martin, Johannes König, Kerstin Darge, Melanie Lünemann, und Sarantis Tachtsoglou. 2014. „Mit ‚männlicher Wucht‘ in das ‚weibliche Biotop‘?“ *Soziale Passagen* 6 (1): 141–59. doi:10.1007/s12592-014-0155-9.
- Thiessen, Barbara, und Inken Tremel. 2015. „‚Aber im normalen Unterricht ist es für mich als normaler Lehrer eigentlich in meinen Fächern sehr schwierig‘ Herstellung von Gender-‚Normalität‘ im berufsorientierten Unterricht.“ In *Teaching gender? : zum reflektierten Umgang mit Geschlecht im Schulunterricht und in der Lehramtsausbildung*, herausgegeben von Juliette Wedl und Annette Bartsch, 67–81. Bielefeld: transcript.
- Winheller, Sandra. 2015. „Biographische Selbstreflexion und Gender-Kompetenzen“. In *Teaching gender? : zum reflektierten Umgang mit Geschlecht im Schulunterricht und in der Lehramtsausbildung*, herausgegeben von Juliette Wedl und Annette Bartsch. Bielefeld: transcript.