

Berufslehre

# Was hinter der beruflichen Sozialisation steckt

Von **Nadia Lamamra**

**Viele Berufe und die Ausbildungen dazu sind nach wie vor stark geschlechtsspezifisch geprägt. Obwohl sich verschiedene Akteure ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis wünschen, ist ein guter Mix immer noch nicht vorhanden. In zwei Studien hat das EHB untersucht, wie die duale Berufsbildung geschlechtsspezifische Berufsbilder mitprägt und dazu beiträgt, Geschlechternormen zu verfestigen.**

Die enge Verbindung mit dem Arbeitsmarkt macht die Berufsbildung zu einem idealen Gebiet, um die berufliche Sozialisation zu erforschen. Im Kontext von stark geschlechtsspezifisch geprägten Berufen (siehe S. 4–5 in diesem Heft) erfolgt auch die Berufsbildung nicht geschlechtsneutral. Es ist ein Teil der beruflichen Sozialisation, die Lernenden mit den gängigen Geschlechterrollen eines Berufsfelds vertraut zu machen.

Der Arbeitsmarkt ist stark geschlechtsspezifisch strukturiert. Frauen und Männer üben nicht dieselben Berufe aus, und es gibt unter diesen Berufen eine Hierarchie. Bereits Jugendliche werden in ihrer beruflichen Sozialisation mit diesen Prinzipien der Trennung und Hierarchisierung vertraut gemacht. Schliesslich sind auch Unternehmenskulturen stark geschlechtsspezifisch geprägt, wie die Soziologin Catherine Marry in ihrer Forschung über Pionierinnen aufgezeigt hat.

Diese geschlechtsspezifische Sozialisation war auch Gegenstand von zwei Studien, die Forschende des EHB durchgeführt haben. Die eine befasste sich mit Lernenden, die andere mit Berufsbildner/innen in den Betrieben. Die nachfolgend präsentierten Auszüge stammen aus diesen beiden Untersuchungen.

**Lernende werden mit Geschlechterrollen konfrontiert** Geschlechternormen werden im Alltag manchmal durchaus bewusst vermittelt, sie können aber auch durch viele kleine, fast unsichtbare Gesten weitergegeben werden. Dies zeigt eine Studie über Lehrabbrüche, die in einer

zweiten Phase aus der Geschlechterperspektive analysiert wurde. So müssen sich etwa männliche Lernende in Berufen, die vorwiegend von Männern ausgeübt werden, entsprechenden Männlichkeitsnormen und -standards unterwerfen.

Théo, ein 16-jähriger Gärtnerlehrling, der seine Lehre abgebrochen hat, erzählt dazu: «Das sind Körbe, die fassen, sagen wir, 70 Liter ... Wenn das Gras also nass ist [...] Ja, dann ist das ziemlich harte Arbeit ... Ja, das hat schon Spass gemacht.» Die jungen Männer lernen also, Anstrengung als Spass zu sehen und zu verneinen, dass sie darunter leiden, wie die Sozialpsychologin Pascale Molinier analysiert hat.

Bei Frauen hat die Anpassung oft stärker mit dem Aussehen zu tun. Yasmine ist 16 Jahre alt und hat als Dentalassistentin gekündigt. Sie erzählt von den Erwartungen an sie, den «richtigen Körper» haben zu müssen: «Einer [ein Arbeitgeber] hat mir gesagt: «Ich weiss halt nicht, ob sie gut um den Zahnarztstuhl herumkommt.» Das ist diskriminierend, das müsste verboten sein. Wenn man heutzutage ein Mannequin sein muss, um eine Lehre machen zu können, dann frage ich mich, wo das noch hinführt.»

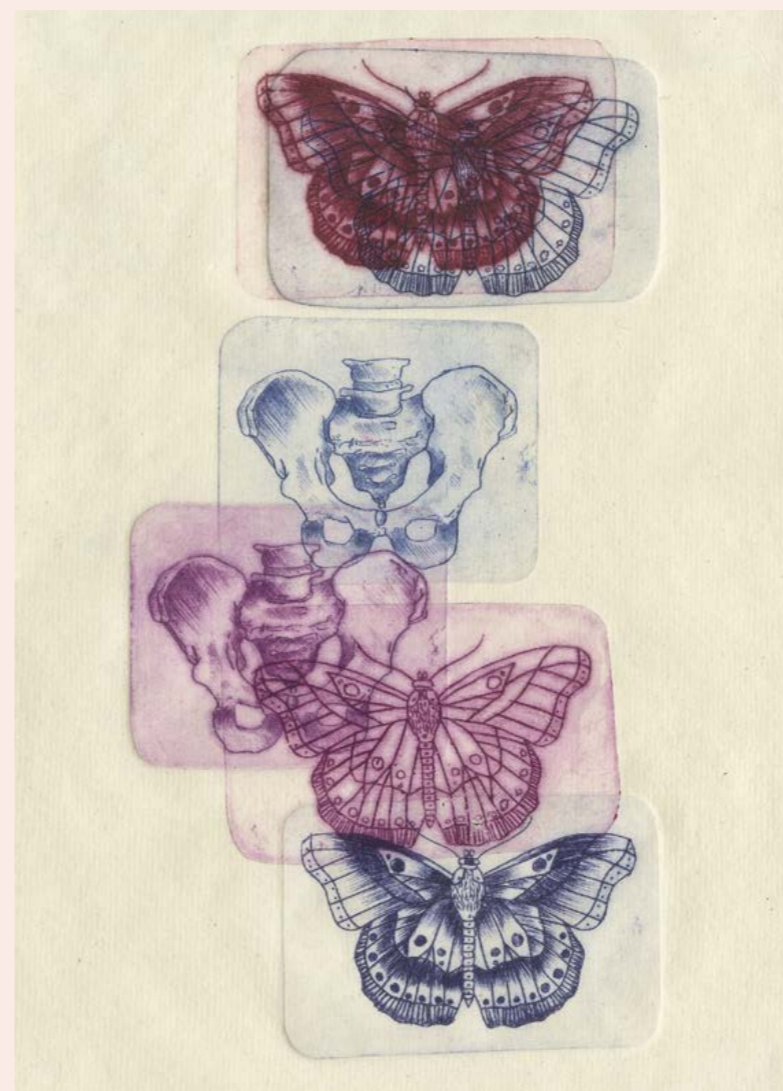
Wenn von jungen Frauen ein «professionelles Auftreten» erwartet wird, heisst das in der Regel, dass sie sich passend kleiden. Sie müssen also nicht nur die Codes des Berufs kennen, sondern

auch jene der Weiblichkeit einzusetzen wissen: Sie sollen attraktiv sein, aber nicht vulgär.

Arbeitskolleginnen und -kollegen spielen in diesem Prozess eine wichtige Rolle. Wenn das Verhalten junger Menschen als abweichend betrachtet wird, werden sie oft zurechtgewiesen, manchmal auch stigmatisiert. Agnès, 18 Jahre alt, betonte nach dem Abbruch ihrer Ausbildung zur Carrosserielackiererin, wie heftig ihr immer wieder Vorwürfe gemacht wurden und wie sehr ihr Minderheitenstatus als Frau die Situation noch verschärfte: «Am Anfang ging es gut, aber dann wurde ich heruntergemacht.



↑ Illustration von **Lea Bignotti**, Abteilung für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano



↑ Illustration von **Nina Biaggio**, Abteilung für Drucktechnik, Centro scolastico per le industrie artistiche (CSIA), Lugano

Sie sagten, [...] das ist doch kein Beruf für Mädchen, ich würde es sowieso nicht lange in der Autowerkstatt aushalten.»

Mit diesen expliziten Äusserungen gab das Kollektiv der jungen Frau zu verstehen, dass sie in diesem Beruf keinen Platz hat.

## Im Zentrum der Gender-Sozialisation

Aus der Studie von 2019 geht deutlich hervor, dass die Berufsbildner/innen in den Betrieben wichtige Referenzpersonen sind, wenn es um die Wahrnehmung des Berufsbildes geht. Ihre Ansichten sind für die Lernenden von grosser Bedeutung. Einige Berufsbildner/innen reproduzieren dabei überholte Rollenbilder, obwohl sie sich eigentlich für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aussprechen, wie etwa Benjamin, Lebensmitteltechnologe und Berufsbildner in einem Grossunternehmen: «Ich mache keinen Unterschied zwischen Mädchen und Jun-

gen ... Aber der Beruf als Technologie ist halt mehr etwas für Männer ... [...] Etwa wenn es darum geht, Paletten zu schleppen ...»

Hier wird Männlichkeit mit körperlicher Kraft assoziiert, obwohl sich die Arbeitsbedingungen in diesem Beruf mittlerweile verändert haben. Die Berufsbildner/innen geben also ebenfalls Normen weiter, vor allem, was die vermeintliche körperliche Eignung betrifft. Diese sozialen Normen werden von Caroline, Detailfachhändlerin und Auszubildnerin in einem kleinen Laden, gar explizit genannt: «Vor vier Jahren habe ich ein Mädchen eingestellt, 16 Jahre, richtig süss, [...], aber das Problem war, dass es eine Art gibt, wie man sich kleiden sollte [...] diese ordinäre Art, das passt nicht wirklich ...»

Dies ist eine sehr deutliche Zurechtweisung, und sie hat vor allem einen stark normativen Charakter. Eine Frau muss also nicht nur fachlich gut sein, sondern sie muss auch vielen, oft zweifelhaften gesellschaftlichen Erwartungen entsprechen.

In ein Berufsfeld einzutreten, bedeutet also oft, dass man sich an die dort herrschenden Normen von Männlichkeit oder Weiblichkeit anzupassen hat. Diese Normen werden selten hinterfragt, obwohl sie meist sehr klischiert sind. Sie verstärken die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und tragen dazu bei, die kaum bis gar nicht durchmischte Berufswelt aufrechtzuerhalten.

▪ Prof. Dr. Nadia Lamamra, Leiterin Forschungsfeld Integrations- und Ausschlussprozesse, EHB

- ▶ [www.ehb.swiss/project/betriebliche-berufsbildnerInnen-schlueselrolle](http://www.ehb.swiss/project/betriebliche-berufsbildnerInnen-schlueselrolle)
- ▶ [www.ehb.swiss/project/berufsbildung-als-ort-der-geschlechterkonstruktion](http://www.ehb.swiss/project/berufsbildung-als-ort-der-geschlechterkonstruktion)

## Literatur

- BFS (2013). *Vers l'égalité?* Neuchâtel: BFS.
- Kergoat, D. (2000). *Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe*. In H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré & D. Senotier (Hrsg.), *Dictionnaire critique du féminisme*, 35–44. Paris: PUF.
- Lamamra, N., Duc, B. & Besozzi, R. (2019). *Au cœur du système dual: les formateurs et formatrices en entreprise*. Renens: IFFP.
- Lamamra, N. (2016). *Le genre de l'apprentissage, l'apprentissage du genre. Quand les arrêts prématurés révèlent les logiques à l'oeuvre en formation professionnelle initiale*. Zürich/Genf.
- Marry, C. (2007). *Celles qui dérogent...* In C. Baudelot & R. Establet (Hrsg.), *Quoi de neuf chez les filles? Entre stéréotypes et liberté*, 123–128. Paris.
- Molinier, P. (2000). *Virilité défensive, masculinité créatrice*. In *Travail, genre et sociétés*, 3, 25–43.