

---

# Auf dem Weg in den Arbeitsmarkt. Junge Erwachsene im Spannungsfeld zwischen Individualität und Geschlechternormen

Karin Schwiter

---

## 1 Bestehende Forschung zur Geschlechtersegregation der Arbeitswelt<sup>1</sup>

Berufe haben nicht ‚von Natur aus‘ ein Geschlecht. So zeigt die Konnotation von Tätigkeiten als frauen- oder männertypisch je nach geographischem Kontext unterschiedliche Muster und ist auch ungleich stark ausgeprägt. Charles und Bradley (2009, S. 941 f.) verglichen 44 Länder und errechneten auf Basis der Frauen- und Männeranteile in verschiedenen Studienfächern einen Segregationsindex. Wie dieser zeigt, weisen Deutschland und die Schweiz im internationalen Vergleich eine besonders starke berufliche Segregation auf. In der Schweiz finden Charles und Bradley die viert-, in Deutschland die siebthöchste Ausprägung aller verglichenen Länder. Betrachtet man lediglich die am stärksten segregierten Ingenieurwissenschaften, liegen die Schweiz und Deutschland gar auf Platz zwei und fünf von 44

---

<sup>1</sup> Ich bedanke mich bei meinen Forschungspartner\_innen im NFP60, Andrea Maihofer, Nina Wehner, Sandra Hupka, Max Bergman, Shireen Kanji und Evéline Huber, sowie bei meinen Kolleg\_innen am Zentrum Gender Studies der Universität Basel und am Geographischen Institut der Universität Zürich, die in verschiedenster Art und Weise zu meinen Forschungsarbeiten beigetragen haben und in all der Zeit nie müde wurden, mit mir über Lebensentwürfe zu diskutieren. Ein ganz besonderes Dankeschön gebührt den jungen Erwachsenen, die uns ihr Vertrauen und ihre Zeit schenkten und uns Einblick in ihre Zukunftspläne gewährten.

---

K. Schwiter (✉)

Department of Geography, University of Zurich, Winterthurerstrasse 190, 8057 Zürich, Schweiz

E-Mail: karin.schwiter@geo.uzh.ch

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2015

C. Micus-Loos, M. Plößler (Hrsg.), *Des eigenen Glückes Schmied\_in!?*,  
DOI 10.1007/978-3-658-09133-0\_5

vergleichenen Ländern. Anhand einer Analyse der Schweizer Volkszählungsdaten von 1970 bis 2000 dokumentieren Leemann und Keck (2005, S. 144 f.) zudem ein ausgeprägtes historisches Beharrungsvermögen der beruflichen Geschlechtersegregation. Zwar wächst durch die Tertiarisierung des Arbeitsmarktes die Bedeutung der Büro- und Verkaufsberufe, welche sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern zu den am häufigsten ausgeübten Berufen zählen. Zudem lassen sich in einzelnen Berufsfeldern Öffnungs- und auch Schließungsprozesse nachzeichnen. Parallel dazu existieren jedoch bis heute einige Berufsgruppen, die entweder hauptsächlich von Frauen oder hauptsächlich von Männern gelernt werden und in der gesellschaftlichen Wahrnehmung entsprechend als frauen- oder männertypisch konnotiert sind.

Angesichts dieser Resultate stellt sich die Frage, *wie sich die stark ausgeprägte Geschlechtertrennung in der Berufswelt und ihre Persistenz erklären lassen und welche Konsequenzen sie haben*. Aus den Gender Studies ging bereits eine große Breite an Forschungsarbeiten hervor, die sich aus unterschiedlichen Perspektiven mit dem Phänomen auseinandersetzen (für einen jüngeren Überblick siehe beispielsweise Teubner 2010). Dabei besteht inzwischen weitgehende Einigkeit, dass nicht ein einzelner Faktor oder eine einzelne Lebenslaufinstanz, sondern gerade das Ineinandergreifen verschiedenster Mechanismen über die gesamte Biographie hinweg für die Einmündung in geschlechterdifferente Ausbildungswege und Berufe verantwortlich ist (vgl. Maihofer et al. 2013).

Studien mit Fokus auf *gesellschaftskulturelle Normierungen und Stereotypisierungsprozesse* können aufzeigen, wie Eigenschaften, Begabungen und Tätigkeiten als frauen- oder männertypisch verstanden und entsprechend zugewiesen werden (vgl. z. B. Cornelißen 2009). So lässt sich beispielsweise nachweisen, dass geschlechterstereotype Fähigkeitszuschreibungen von Eltern ihre Kinder eher in geschlechtstypische Ausbildungswege führen (Buchmann und Kriesi 2012). Arbeiten mit Fokus auf *institutionelle Ursachen* machen sichtbar, wie Institutionen systematisch dazu beitragen vergeschlechtlichte Lebenslaufmuster zu produzieren (vgl. Krüger 2001). Sie analysieren unter anderem, inwiefern Berufsbildungssysteme selbst geschlechtsspezifisch strukturiert sind und jungen Frauen und Männern unterschiedliche Wege in den Arbeitsmarkt nahelegen (z. B. Estévez-Abe 2011; und für die Schweiz: Imdorf 2004). Auf der *Ebene der Individuen* können Forschungsarbeiten wiederum aufzeigen, wie vergeschlechtlichte Selbstzuschreibungen bezüglich eigener Kompetenzen, Talente und Interessen sowie Zukunftsvorstellungen von jungen Erwachsenen, ihre Einmündung in geschlechterdifferente Berufsfelder begünstigen (vgl. Oechsle et al. 2009; und für die Schweiz: Hupka 2003).

Genau auf diese individuelle Ebene der Zukunftsvorstellungen junger Erwachsener fokussiert dieser Beitrag: *Wie sprechen junge Frauen und Männer über ihre Lebensentwürfe? Nach welchen Logiken schmieden junge Erwachsene ihre beruflichen Zukunftspläne? Und welche Konzeptualisierungen von Geschlecht zeigen sich in ihren Erzählungen?*

---

## 2 Die befragten jungen Erwachsenen

Die hier dargelegten Ergebnisse basieren auf zwei Forschungsprojekten. Für meine Dissertation „Lebensentwürfe“ (Schwiter 2011) führte ich 24 qualitative Interviews mit jungen Erwachsenen. Die Interviewpartner\_innen waren zum Zeitpunkt der Interviews alle Mitte zwanzig, (noch) kinderlos und aus der deutschsprachigen Schweiz. Abgesehen von diesen Vorgaben strebte ich eine möglichst große Diversität an. Die Befragten – zu gleichen Teilen Frauen und Männer – stammten aus ganz unterschiedlichen Berufsfeldern, aus ländlicheren und städtischeren Gebieten, aus Ein- und Zweielternfamilien, hatten kürzere oder längere Bildungswege, homo- und heterosexuelle Präferenzen, waren Singles oder in einer Beziehung, mit oder ohne Migrationshintergrund etc. Ziel dieses so genannten theoretischen Samplings (vgl. Glaser und Strauss 1967, S. 45 ff.) war es, eine möglichst große Breite an unterschiedlichen Lebensgeschichten einzufangen. In den biographisch orientierten Interviews standen neben den bisherigen Lebenswegen insbesondere die Zukunftsvorstellungen der jungen Erwachsenen im Zentrum.

Im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 60 hatte ich zusammen mit einem größeren Forschungsteam im Projekt „Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen“ (Maihofer et al. 2013) Gelegenheit, 32 weitere qualitative Interviews mit jungen Erwachsenen zu führen. Die Befragten waren Teilnehmende der sogenannten TREE-Studie (TREE 2010). Sie alle hatten im Jahr 2000 in der neunten Klasse am PISA-Test teilgenommen und waren seither in rund jährlichen Abständen zu ihrer Ausbildungsbiographie befragt worden. Zum Zeitpunkt der Interviews standen sie 10 Jahre nach Abschluss der obligatorischen Schule und waren rund 26 Jahre alt. Die Befragten stammten aus der gesamten deutsch- und französischsprachigen Schweiz. Sie wurden aus den rund 6000 Teilnehmenden der TREE-Studie so ausgewählt, dass die Stichprobe zu gleichen Teilen Männer und Frauen mit geschlechtstypischen und geschlechtsuntypischen Ausbildungsverläufen enthielt. Als männertypisch definierten wir Berufe, welche gemäß der jüngsten Schweizer Volkszählung einen Männeranteil von mindestens 70% aller Beschäftigten aufweisen, als frauentypisch solche mit mindestens 70% Frauenanteil. Die qualitativen Interviews fokussierten auf ihre Ausbildungsbio-

graphien und schlossen auch berufliche und familiale Zukunftspläne mit ein (vgl. Schwiter et al. 2014).

Sämtliche Interviews aus den beiden Studien wurden aufgezeichnet, transkribiert und mit einem diskursanalytischen Verfahren in Anlehnung an Foucaults (1981) „Archäologie des Wissens“ ausgewertet. Die Diskursanalyse basiert auf einer poststrukturalistischen Forschungsperspektive. Sie fokussiert auf die Sprache als machtvoll Instrument, welches gesellschaftliche Wirklichkeiten nicht nur beschreibt, sondern mitproduziert. Ziel einer Diskursanalyse ist es, sichtbar zu machen, wie über bestimmte Sachverhalte gesprochen wird und welche Wahrheiten dadurch hervorgebracht werden. Indem sie sprachliche Muster und Denkklogiken identifiziert, zeigt die Diskursanalyse auf, was in einem bestimmten Kontext überhaupt sagbar ist, was als selbstverständlich erachtet wird und was als normal oder abweichend gilt (vgl. Waitt 2010).

---

### 3 Individualität als Logik der Lebensplanung

Wenn junge Erwachsene über ihr Leben und ihre Zukunftsvorstellungen erzählen, so basieren ihre Schilderungen auf einer dominanten Vorstellung von Individualität. Das heißt, sie gehen ganz grundsätzlich davon aus, dass Menschen verschieden sind. Sie argumentieren zum Beispiel: *„Jede Person ist anders. Da kannst du nie von dir auf andere schließen.“* *„Es muss jeder selber wissen, was aus seiner Situation das Richtige ist.“*<sup>2</sup> Als Folge dieses Menschenbildes haben Traditionen und vorgegebene Lebenswege für sie ihre Gültigkeit als Leitbilder weitgehend verloren. An ihre Stelle tritt das Ideal der Wahlfreiheit: Da Menschen verschieden seien und unterschiedliche Fähigkeiten, Talente und Eigenschaften hätten, solle auch jede Person selber bestimmen dürfen, was für sie das Richtige sei und wie sie leben möchte.

Diese Zurückweisung von vorgegebenen Mustern geht mit der Anforderung einher, für das eigene Leben die Verantwortung zu übernehmen und den eigenen Lebensweg zu planen (vgl. hierzu auch: Keddi 2003). So sehen es die jungen Erwachsenen als ihre Aufgabe an, herauszufinden, welches ihre besonderen Fähigkeiten und Eigenschaften sind und sich entsprechend ihren eigenen Lebensweg zu suchen: *„Jeder Mensch hat ein Talent, sage ich mir, ein Talent und kann mit etwas besser umgehen als ein anderer Mensch.“* Und eine andere Person formuliert ihren Selbstfindungsprozess zum Beispiel: *„Ich spüre auch immer mehr, was für mich stimmt.“* In diesem Sinne wird das Leben in den Augen der jungen Erwachsenen zu

---

<sup>2</sup> Die im Folgenden verwendeten Zitate wurden aus dem Schweizerdeutschen oder Französischen ins Schriftdeutsche übertragen.

einem individuell gestaltbaren Projekt, welches Frauen ebenso wie Männer selbstverantwortlich planen dürfen und auch müssen.

In der Berufsfindung kommen diese Vorstellungen von Verschiedenheit, Wahlfreiheit und die damit verbundene Planungsanforderung besonders prominent zum Ausdruck. Die jungen Erwachsenen sehen es mit großer Selbstverständlichkeit als ihre eigene Aufgabe an, aus der ganzen Palette verschiedener Berufe jenen zu finden, der zu ihrer eigenen Persönlichkeit passt. Jede Einmischung in diese Suche weisen sie dezidiert zurück. So ärgert sich ein Interviewpartner über den Patenonkel, der ihn unbedingt von einer Kochlehre überzeugen wollte. Und einige andere erwähnen positiv, dass sich ihre Eltern nie ungebührlich eingemischt hätten: *„Von daheim zum Beispiel ist mir nie aufgetragen worden, mach das oder mach das. Da war bei meinem Bruder und bei mir immer völlig freie Wahl. Das war gut.“*

Die einzelnen Berufsfindungsgeschichten sind dabei sehr vielfältig. Während einzelne seit Kindheit denselben Wunschberuf verfolgten, waren andere lange Zeit unentschlossen. Einige erinnern sich an ein spezifisches Erlebnis und andere an eine bekannte Person, die sie auf die Idee gebracht habe, einen bestimmten Berufsweg einzuschlagen. So erzählt eine Elektrikerin, wie ihr Vater sie stets auf die Baustellen mitnahm und sie sich dort in ihrem Element fühlte. Ein Krankenpfleger nennt seine Mutter, die als Nachtwache in der Pflege arbeitete und ihn darin bestärkt habe, einen Pflegeberuf zu ergreifen. Neben den Eltern werden auch andere Bezugspersonen und Bekannte genannt. Eine Ökonomin beschreibt den Moment, als ihr Mathematiklehrer im Gymnasium sie ermuntert habe, etwas aus ihrem Talent im Umgang mit Zahlen zu machen.

So unterschiedlich die Berufsfindungserzählungen sind, gemeinsam ist ihnen allen, dass sie in einem Entscheidungsmoment kulminieren, in dem die Person „wusste“, was für sie „das Richtige“ ist: *„In diesem Moment wusste ich, ich werde Uhrmacher.“* *„Ich wusste eigentlich immer schon, dass ich Kindergärtnerin werden wollte.“* *„Ich habe [...] gesagt, diesen Beruf will ich. Unbedingt.“* Ausnahmslos verstehen die Befragten ihre Einmündung in einen bestimmten beruflichen Pfad als eigene Entscheidung – als eine frei getroffene Wahl. Dabei gehen die Befragten davon aus, dass ihnen für diese Wahl des Berufs unabhängig von sozialer Schicht, Geschlecht und anderen Merkmalen grundsätzlich alle Berufe offen gestanden wären.

---

## 4 Spannungsfeld Planungsanspruch versus Unplanbarkeit

Auch bezüglich der weiteren beruflichen Entwicklung findet sich in den Interviews eine Planungsanforderung. Die jungen Erwachsenen gehen davon aus, dass es ihnen obliegt weitere berufliche Schritte ins Auge zu fassen. Die Erzählungen

der jungen Erwachsenen dokumentieren eine als selbstverständlich empfundene Norm, sich beständig weiterzubilden und damit die eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten: *„Es [ist] nie abgeschlossen, die Ausbildung – die Entwicklung. Und immer je weniger.“* *„Ich möchte ausbildungsmäßig nicht stehen bleiben, weil ich habe das Gefühl, dann bleibe ich persönlich stehen.“*

Diese Weiterbildungsnorm findet sich gleichermaßen bei jungen Erwachsenen mit mehr oder weniger schulischer Bildung. Was für die eine Person beispielsweise ein mehrjähriges Nachdiplomstudium bedeutet, mag im anderen Fall ein Sprachkurs an der Volkshochschule sein. Gemeinsam ist ihnen beiden die Überlegung, dass das berufliche Fortkommen in der eigenen Verantwortung liegt und geplant werden muss.

Dabei beziehen sich die beruflichen Zukunftsvisionen typischerweise auf den konkreten nächsten Ausbildungsschritt und beinhalten nur selten längerfristige Karrierepläne. Zum Beispiel formulieren die Befragten: *„Also ich mache jetzt sicher das Anwaltspatent. Das ist jetzt das nächste. [...] Und was nachher kommt, das weiß ich nicht.“* *„In zwei Jahren bin ich fertig. Und dann, mal schauen, wie’s weiter geht.“* *„Diese Schule möchte ich unbedingt noch machen. Und was nachher kommt, ich denke, ich werde nicht immer da bleiben.“* Wie diese drei beispielhaften Zitate deutlich machen, umfassen die beruflichen Pläne den unmittelbar folgenden Lebensabschnitt in der Größenordnung von ein bis zwei Jahren. Ist dieses Nahziel erreicht, gilt es sich neu zu orientieren. Gemeinsam ist diesen und ähnlichen Formulierungen, dass die weitere Berufslaufbahn nach dem unmittelbar folgenden Schritt den jungen Erwachsenen nicht planbar erscheint.

Mit ein Grund für die Unplanbarkeit ist die Erwartung der Befragten, dass sich Arbeitsmärkte sehr schnell verändern und Arbeitsstellen keine langfristige Sicherheit bieten: *„Ich habe das Gefühl gekriegt und ein bisschen so Sachen gehört, wie gesagt, dass du einfach wirklich sehr ersetzbar bist. Also der Anspruch an deine Ausbildung steigt, du hast nicht mehr diese Sicherheit am Arbeitsplatz, wie du sie früher mal hattest. Deshalb musst du auch flexibel bleiben.“* Die jungen Erwachsenen gehen mit großer Selbstverständlichkeit davon aus, dass sie sich in ihrem Berufsleben immer wieder neu orientieren werden. Niemand rechnet damit, über die gesamte Berufslaufbahn hinweg dieselbe Tätigkeit auszuüben oder für dieselbe Firma oder Organisation zu arbeiten: *„In vier, fünf, sechs Jahren bin ich hier weg. Je nach dem. Aber du kannst ja sowieso nie sagen, was die Zukunft bringt.“* Und sogar eine Selbständige, die bereits ihr eigenes Friseurgeschäft führt, argumentiert: *„Es gibt einem niemand eine Garantie, dass es in zwei Jahren so ist. Es gibt mir niemand eine Garantie, dass ich in zwei Jahren das Geschäft noch habe.“*

Einerseits haben die Befragten also den Anspruch an sich selbst, das eigene Leben zu planen und auch die Verantwortung für ihre lebensplanerischen Entschei-

dungen zu übernehmen. Andererseits erachten die jungen Erwachsenen die Berufswelt als so schnell wandelbar, dass zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch gar nicht absehbar ist, welche Konsequenzen heutige Aus- und Weiterbildungsentscheidungen in Zukunft haben werden. Die Erzählungen der Befragten sind geprägt durch dieses Spannungsfeld zwischen Anspruch und Grenzen der Planbarkeit.

In der Literatur wird dieses Spannungsfeld vielfach als Überforderung für die Individuen diskutiert. So illustrieren beispielsweise Giddens (1991), Beck (1986), Beck und Beck-Gernsheim (2001) in ihren Individualisierungstheorien, wie Individuen als Konsequenz von Enttraditionalisierungsprozessen zu Beginn des 21. Jahrhunderts mit einer komplexen Vielfalt an Wahlmöglichkeiten konfrontiert sind. Einerseits eröffnet dies neue Freiheiten. Andererseits werden die Individuen dadurch permanent aufgefordert, sich zwischen den sich bietenden Optionen zu entscheiden. Mit jeder Entscheidung geht das Risiko einher, eine Wahl getroffen zu haben, die sich später als ungünstig herausstellt. Dies ruft, argumentieren sie, bei den Menschen ein Gefühl des selbstverschuldeten Unvermögens und der Überforderung hervor.

In den Erzählungen der jungen Erwachsenen finden sich demgegenüber kaum Aussagen, die auf solche Gefühle der Überforderung oder Orientierungslosigkeit hinweisen. Im Gegenteil, in den Interviews tauchen die schnelle Veränderung der Berufswelt und die Unabsehbarkeit der beruflichen Zukunft nicht als Bedrohung auf, sondern werden praktisch unisono als unhinterfragte Normalität verstanden. Sie werden als vielversprechender Möglichkeitsraum wahrgenommen, in welchem sich beständig neue Türen öffnen können: *„Ich weiß, ich mache das jetzt ein Jahr [...] und dann kann ich dann wirklich frei entscheiden, was nachher kommt.“* Dies gilt nicht nur für jene Befragten, die sich im Arbeitsmarkt sehr erfolgreich etabliert haben, sondern auch für jene, die sich in prekären Erwerbssituationen wiederfinden.

Auffällig häufig heben die jungen Erwachsenen in diesem Zusammenhang ihre eigene Flexibilität und Offenheit hervor. Angesichts der Unabsehbarkeit der Zukunft gilt es, sich nicht zu stark auf einen ganz bestimmten Zukunftsplan festzulegen, sondern sich verschiedene Entwicklungsmöglichkeiten offen zu halten: *„Ich bin froh, dass ich etwas gemacht habe, mit dem ich jetzt noch entscheiden kann, was es dann konkret wird.“* *„Ein bisschen schauen – ein bisschen die Augen offen haben, um einfach auch noch zu sehen, was es gibt.“* Wie diese Zitate beispielhaft illustrieren, beinhaltet berufliche Zukunftsplanung aus der Perspektive der jungen Erwachsenen folglich, beständig den sich verändernden Möglichkeitsraum zu evaluieren und sich für die bestmögliche Option zu entscheiden.

Veränderungen der beruflichen Situation werden dabei als willkommene Abwechslung gesehen. Ohne berufliche Wechsel fürchten die Befragten, würden sie

„zu fest in einem Trott drin“ sein, „einen Tunnelblick“ kriegen, und das dringende Bedürfnis entwickeln, „etwas Anderes sehen“ und „einen Richtungswechsel einschlagen“ zu wollen. Sie argumentieren zum Beispiel: „das Leben wird so schnell zum Standard, habe ich inzwischen das Gefühl, man muss immer etwas Neues machen, dass auch alles interessant bleibt für einen selber“ und: „irgendwann brauchst du mal einen neuen Erfahrungsbereich, einen neuen – neue Leute um dich rum und so.“ Berufliche Veränderungen werden folglich nicht primär mit Verlustangst assoziiert, sondern sind praktisch unisono positiv belegt.

In diesem Aspekt entsprechen die Befragten tatsächlich dem Menschenbild des „Homo Optionis“, den Beck und Beck-Gernsheim (2001, S. 5) als Produkt der Individualisierung beschreiben: Es gehört für sie selbstverständlich dazu, beständig nach sich bietenden beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten Ausschau zu halten. Analog bezeichnet die deutsche Shell Jugendstudie (2006, S. 1) die Jugendlichen als eine „pragmatische Generation“ und auch Herzog et al. (2006, S. 196) charakterisieren die jungen Erwachsenen in der Schweiz als „erstaunlich gelassen“. Sie nehmen die Planungsanforderung nicht als Überforderung, sondern als Herausforderung wahr, in jeder Situation die für sich die ideale Option zu wählen. Flexibel zu bleiben und offen für Neues zu sein, gilt dabei als Königsweg einer erfolgreichen Lebensplanung.

---

## 5 Spannungsfeld Individualität versus Geschlechternormen

Gemäß der Individualitätslogik haben Berufswege aus Sicht der jungen Erwachsenen erst einmal nichts mit Geschlecht zu tun. Die Befragten verstehen sich nicht als Teil einer Gruppe, die sich durch Gemeinsamkeiten auszeichnet – wie beispielsweise eines Geschlechts oder auch eines Bildungsmilieus, einer Generation oder einer Kultur –, sondern als grundsätzlich einzigartige Individuen mit ihren ganz eigenen Interessen und Fähigkeiten. Wenn eine Befragte im Interview also beispielsweise erzählt, Karriere sei für sie nicht wichtig, so verbindet sie dies nicht mit ihrem Geschlecht, sondern begründet, sie sei „einfach nicht der Typ“ für eine Karriere. Genauso assoziiert ein Befragter seine ausgeprägte Karriereorientierung nicht mit Männlichkeitsnormen, sondern argumentiert, ihm persönlich sei beruflicher Erfolg eben wichtig.

Dieselbe Logik der Individualität findet sich auch in Bezug auf die Berufsfelder: Während eine Befragte ihren frauentypischen Beruf damit begründet, sie sei eine Person, die gerne anderen Menschen helfe, begründet ein anderer Befragter seinen männertypischen Ausbildungsweg mit der persönlichen Befriedigung, die er aus handwerklicher Arbeit ziehe. So charakterisieren sich die Befragten bei-



spielsweise als technikaffine und ambitionierte Führungskräfte oder teamorientierte und kommunikative Multitasking-Talente. Sie verstehen diese Selbstbeschreibungen jedoch nicht als Eigenschaften, die Männer oder Frauen aufgrund ihres Geschlechts entwickelt haben, sondern ausschließlich als individuelle Persönlichkeitsmerkmale.

Solange Geschlechternormen eingehalten werden, bleiben sie in der Logik der Individualität folglich unerwähnt. Sie werden in den Interviews jedoch dort zum Thema, wo sie überschritten werden. So beschreibt eine Elektrikerin, wie sie ihre Fähigkeiten auf jeder Baustelle von neuem unter Beweis stellen muss: *„Das ist ein bisschen ein Kampf als Frau. Also weil, eben gerade in der Zeit wo ich angefangen habe, man kannte es noch nicht. Eine Frau als Elektriker (sic!) kannte man nicht und deshalb ist man immer wieder angeeckt. Dann musste man dann halt einfach hin stehen und sagen ich kann das auch.“* Und ein Pfleger erzählt, seine Brüder hätten seine untypische Ausbildung jeweils mit der Bemerkung kommentiert, *„sie hätten sich schon immer eine Schwester gewünscht.“*

Die beiden Fälle sind typisch für den geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Legitimationsbedarf. Wie die Interviews mit den Frauen in geschlechtsuntypischen Berufen zeigen, sehen sie sich in der Arbeit mit der Notwendigkeit konfrontiert zu beweisen, dass sie die erforderlichen Fertigkeiten genauso gut beherrschen wie ihre männlichen Kollegen. Aus ihrem außerberuflichen Umfeld erhalten sie für ihre Tätigkeit jedoch oft positive Rückmeldungen und erfahren großen Respekt für ihren geschlechtsuntypischen Weg.

Bei den Männern mit geschlechtsuntypischen Ausbildungswegen zeigt sich der Legitimationsbedarf typischerweise umgekehrt. In ihren Interviews finden sich vielfältige Erzählungen, wie sie am Arbeitsplatz mit offenen Armen empfangen wurden. Ob sie eine Tätigkeit ebenso gut ausführen können wie ihre Kolleginnen, steht kaum je zur Diskussion. Im Gegenteil, aufgrund ihres Geschlechts werden ihnen tendenziell eher zusätzliche Fähigkeiten zugeschrieben. So berichten beispielsweise Männer im Pflegeberuf, wie sich das ganze Team gefreut habe, einen männlichen Krankenpfleger ausbilden zu dürfen. Und sie erzählen, wie sie jeweils speziell für die Bedienung technischer Geräte oder für das Heben schwerer Personen in Anspruch genommen würden. Bei ihnen ergibt sich jedoch ein Rechtfertigungsbedarf im außerberuflichen Umfeld – so beispielsweise gegenüber Eltern, Gleichaltrigen und Bekannten. Ein Pfleger resümiert: *„Im Beruf selber ist das Verständnis natürlich groß. Das ist klar. Das ist gegeben. Wo man es merkt ist, ich sag jetzt mal so in einer Männerrunde. Dann hast du vielleicht einen Informatiker, hast einen Banker am Tisch, so klassisch hierarchisch gestufte Männerdinge 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 unten durch.“*

Auf diese Geschlechtsspezifika im Legitimationsbedarf und die darin sichtbar werdende Hierarchisierung der Berufswelt wurde bereits in einer Reihe von Forschungsarbeiten hingewiesen. Wetterer (2002) beispielsweise dokumentiert, wie Frauen weiblich konnotierte Eigenschaften negieren, um in männertypischen Berufen als gleichwertig zu gelten. In frauentypischen Berufsfeldern hingegen grenzen sich Männer eher von weiblich konnotierten Eigenschaften ab und heben männlich konnotierte Fähigkeiten besonders hervor (vgl. hierzu auch Heintz et al. 1997).

Unabhängig davon, in welchem Kontext der Rechtfertigungsbedarf besteht und ob das untypisch Sein eine Auf- oder Abwertung der Person impliziert, zeigen die Interviews, wie Geschlecht stets erst dort thematisiert wird, wo eine Abweichung von bestehenden Normen auftritt. Besonders augenscheinlich zeigt sich dies in der Erzählung eines Krankenpflegers, der als Erstausbildung einen handwerklichen Beruf erlernt hatte: *„Dazumal in der Sekundarschule, war das einfach irgendwie so ein Credo, Männer machen irgendetwas Technisches und die Frauen einfach irgendetwas, eben in die soziale Richtung [...] dass ich gar nicht den Zugang hatte oder das gar nicht gesehen habe, dass es noch andere Sachen gibt.“* Solange der Befragte den eigenen Ausbildungsweg normkonform wählte, blieb sein Geschlecht unthematisiert, und er sah sich gar nie genötigt, sich mit Geschlechternormen auseinanderzusetzen. Erst der Bruch mit den impliziten geschlechternormativen Erwartungen durch die Zweitausbildung zum Pfleger, markiert ihn im Sinne eines ‚Otherings‘ als abweichend und zwingt ihn, die Normabweichung zu reflektieren und zu rechtfertigen.

Die Individualitätslogik hat Geschlechternormen folglich nicht einfach zum Verschwinden gebracht, sondern Individualisierung und Geschlechternormierung bilden zusammen ein Spannungsfeld, welches in den Interviews mit jungen Erwachsenen in geschlechtsuntypischen Berufen sichtbar wird. Der Anforderung, individuell zu sein und jenen Lebensweg zu verfolgen, der zu einem persönlich passt, stehen fortbestehende implizite Annahmen gegenüber, welche Berufsfelder für Frauen und welche für Männern ‚passen‘.

Aufgefordert, ihren untypischen Ausbildungsweg zu legitimieren, rekurrieren die jungen Erwachsenen wiederum auf das Individualitätspostulat als Rechtfertigungshilfe. Sie verweisen auf ihre individuellen Eigenschaften, um ihren untypischen Beruf als für sie passend zu definieren. Eine Abweichung von impliziten Geschlechternormen ist folglich nach wie vor erklärungsbedürftig. Sie lässt sich jedoch mit Verweis auf die eigenen Interessen, Talente und Fähigkeiten legitimieren.

## 6 Individualisierte Verantwortung

Trotz der beschriebenen Unplanbarkeit der Zukunft und dem Fortbestehen vergeschlechtlichter Normen übernehmen junge Erwachsene die volle Verantwortung für sämtliche Folgen, die ihr Ausbildungsweg nach sich zieht. Schwierigkeiten, die sich aus ihren Entscheidungen ergeben, schreiben sie stets sich selbst zu. So erzählt beispielsweise eine Interviewpartnerin, wie sie ihre Lehrstelle verlor als ihr Lehrbetrieb wegen finanziellen Problemen überraschend schließen musste. Trotz intensiver Suche gelang es ihr nicht, einen Ersatzlehrbetrieb zu finden, in welchem sie ihre Ausbildung hätte beenden können. Schließlich nahm sie eine temporäre Stelle an, um Geld zu verdienen. Nach mehreren Jahren temporärer Erwerbstätigkeit bekundet sie zunehmend Mühe, eine längerfristig tragfähige Stelle zu finden. Sie arbeitet auf Abruf, übernimmt informelle Tätigkeiten und kombiniert mehrere Teilzeiterwerbe mit informeller Kleinselbstständigkeit, um ein ausreichendes Einkommen zu erwirtschaften. In ihrer Erzählung führt sie ihre abgebrochene Ausbildung und ihre heutigen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt weder auf die fehlende Unterstützung durch ihre Familie, ihre Lehrpersonen oder andere Auffangnetze noch auf ihr Geschlecht, ihren ausländisch klingenden Namen und damit zusammenhängende Diskriminierungen zurück. Sie sieht die Ursachen auch nicht in Unternehmen, die zunehmend Arbeit auf Abruf verlangen, oder im Staat oder der Politik, welche die Entstehung prekärer Arbeitsstellen zulassen. Sie lokalisiert die Ursache ihrer heutigen Schwierigkeiten allein in ihrer eigenen damaligen „Fehlentscheidung“, nicht intensiver nach einem neuen Lehrbetrieb gesucht, sondern ohne formellen Berufsabschluss eine Erwerbsarbeit angenommen zu haben.

Analog argumentieren Befragte, die in ihren geschlechtsuntypischen Berufen auf Hindernisse stoßen. So setzen sich beispielsweise einige der befragten Männer in frauentypischen Berufsfeldern in den Interviews wiederholt mit der Frage auseinander, wie sie in ihrem Beruf ausreichend verdienen können, um eine Familie ernähren zu können: *„Wenn man eine Familie gründen möchte, ist man beinahe verpflichtet als Krankenpfleger eine Weiterbildung zu machen und zu schauen, dass man zu ein wenig mehr Geld kommt.“* Sie argumentieren dabei nicht, Krankenpflege sei ein unterbezahlter Beruf, der einer finanziellen Aufwertung bedürfe, sondern nehmen das Lohnniveau ihres Berufs als gegeben hin und sehen die Verantwortung bei sich selbst, eine Tätigkeit mit besseren Verdienstmöglichkeiten zu suchen. Bereits kurz nach Ausbildungsabschluss entwickeln sie individuelle Strategien, wie sie ihre Einkommenssituation verbessern können, beispielsweise durch Weiterbildungen zum Anästhesiespezialisten, zum Rettungssanitäter oder zum Berufsschullehrer (zum so genannten Drehtüreffekt, welcher Arbeitnehmende in un-

typischen Tätigkeiten wieder auf geschlechtstypische Berufsfelder verweist, siehe Jacobs 1989; und für die Schweiz: Leemann und Keck 2005).

Die befragten Frauen in männertypischen Berufsfeldern antizipieren berufliche Schwierigkeiten ebenfalls häufig im Zusammenhang mit der Familiengründung. Einige von ihnen gehen davon aus, dass sie ihre gelernten Berufe als Mütter nicht mehr werden ausüben können: *„Wenn man weiß man erwartet ein Kind, also muss man dann irgendwie, kann man nicht mehr auf dem Bau arbeiten. Also ist das sicher dann, steht man vor einer großen Entscheidung. Und dann muss man dann entscheiden, wie weiter; also genau so weiter gehen, wenn Kinder da sind, kann es nicht. Weil ist nicht möglich. [...] eben vielleicht dann irgendwie noch Teilzeit was machen, vielleicht im Lager oder irgendwie im Büro oder irgendwas.“* Wie dieses Zitat beispielhaft illustriert, geht die hier zitierte Elektrikerin davon aus, als Mutter auf eine andere Tätigkeit ausweichen zu müssen, in welcher Teilzeitstellen angeboten werden. Ähnlich antizipieren eine Gärtnerin ihre zukünftige Stelle an der Kasse im Gartencenter und eine Ökonomin eine teilzeitliche Beschäftigung als Finanzmanagerin für kleinere Vereine und Organisationen. Auch sie kritisieren in ihren Erzählungen nicht die Vollzeitnorm in ihren Berufen, sondern sehen die Verantwortung bei sich selbst, eine alternative Tätigkeit zu finden, die sich mit ihren Familienplänen vereinbaren lässt.

---

## 7 Konsequenzen der Wahlfreiheitsideologie

Die Idee von individueller Verschiedenheit und Wahlfreiheit bildet in den Erzählungen der jungen Erwachsenen folglich einen machtvollen Diskurs, der ihr Selbstverständnis und die Logik ihrer Lebensplanung bestimmt. Die in Anlehnung an Foucault (1991) entwickelte Gouvernementalitätsforschung diskutiert den Individualisierungsdiskurs als Teil einer neoliberalen Regierungsweise (Lemke 2000, S. 10). Diese überträgt die Verantwortung für gesellschaftliche Probleme auf das Individuum und definiert sie zu Problemen der Selbstsorge um. In diesem Sinne impliziert Individualisierung nicht die Freisetzung von Individuen aus gesellschaftlichen Zwängen, sondern eine Verschiebung der Lenkungs- und Kontrollmechanismen von einer Fremd- zur Selbststeuerung. Der Individualisierungsdiskurs ruft die Individuen als freie Subjekte an und fordert sie auf, ihr Leben selbstverantwortlich zu gestalten. Als Konsequenz dieses Selbstverständnisses werden fortbestehende Abhängigkeiten, Zwänge und gesellschaftliche Normen ausgeblendet und in individuelle Entscheidungsprobleme umdefiniert. Wo kein Zwang besteht, eine bestimmte Wahl zu treffen, kann später auch niemand anders als man selbst

dafür verantwortlich gemacht werden. Jede Kritik fällt stets auf die eigene Person zurück: Man hätte eine andere Entscheidung treffen können.

Diese Logik kommt in den Interviews sehr deutlich zum Vorschein. Die jungen Erwachsenen verstehen sich als autonome Individuen, die ihre Lebenswege frei wählen können und als Folge davon auch die Verantwortung für die Folgen ihrer biographischen Entscheidungen tragen. So sehen es die Interviewpartnerinnen in männertypischen Berufsfeldern als ihr persönliches Problem, wenn ihre beruflichen Kompetenzen in Frage gestellt werden. Und Interviewpartner in frauentypischen Berufsfeldern nehmen es als gegeben hin, dass sie in ihrem Umfeld für ihre Berufswahl oft belächelt werden. Schließlich hätten sie sich aus freiem Willen für einen untypischen Beruf entschieden und damit auch gewusst, worauf sie sich einließen. Nun müssten sie sich mit den dort vorherrschenden Bedingungen eben arrangieren.

Aus strukturelle Ungleichheiten, wie beispielsweise tiefe Löhne in frauentypischen Berufsfeldern und fehlende Teilzeitstellen in männertypischen Berufsfeldern werden in dieser Logik als Konsequenzen einer freien Berufswahl individualisiert. So argumentiert beispielsweise eine Befragte auf die Frage nach Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf: *„Konflikte zwischen den verschiedenen Bereichen sehe ich keine, weil ich mir sage, man macht sich das Leben immer so, wie man sich selbst bettet. Wenn man mal einen Konflikt hat [...] dann muss man ihn auch selber wieder ausbaden.“* Und eine zweite konstatiert: *„Dann hast du aber mehr den Konflikt mit dir selber. [...] Ich denke, dann liegt das Problem in erster Linie bei dir.“*

Aus geschlechtertheoretischer Sicht erweist sich das Selbstverständnis der jungen Erwachsenen folglich als janusköpfig. Einerseits individualisiert der Wahlfreiheitsdiskurs strukturell verankerte Ungleichheiten und fortbestehende vergeschlechtlichte Normen. So sind die Möglichkeiten, den eigenen Ausbildungsweg zu gestalten, oft sehr ungleich verteilt. Ebenso bestehen Erwartungen fort, was für Frauen und Männer passende Berufe sind. Frauen- und männertypische Berufe werden wiederum ungleich entlohnt und bieten sehr unterschiedliche Karriereperspektiven und Vereinbarkeitsmöglichkeiten. Die gesellschaftliche Verankerung dieser Ungleichheiten bleibt in der Logik der individualisierten Lebensplanung ausgeblendet. So können Individuen zwar ‚frei‘ aus verschiedenen lebensplanerischen Optionen auswählen, die daraus folgenden Konsequenzen gilt es jedoch zu akzeptieren. Sie werden nicht als gesellschaftliche Probleme wahrgenommen, sondern als unveränderliche Tatsachen und Sachzwänge, mit denen sich jede Person, die den entsprechenden Lebensweg wählt, individuell zu arrangieren hat. Insofern verhindert der Individualitätsdiskurs, dass fortbestehende Ungleichheiten auf ge-

sellschaftlicher Ebene angeprangert und überwunden werden können. Er immunisiert Geschlechterungleichheiten gegen Kritik.

Andererseits erleichtert der Diskurs der individuellen Verschiedenheit und der Wahlfreiheit in der Lebensplanung es tatsächlich, Geschlechternormen zu überschreiten. Gelten Interessen und Talente nicht länger als geschlechtsgebunden, sondern prinzipiell als individuell, verliert Geschlecht seine Legitimation als soziales Ordnungsprinzip. Gemäß dem Individualitätspostulat kann niemandem qua Geschlecht eine Fähigkeit zu- oder abgesprochen werden. Zwar sind Abweichungen von fortbestehenden Geschlechternormen nach wie vor begründungsbedürftig, sie können jedoch mit Verweis auf individuelle Eigenschaften und Bedürfnisse vergleichsweise einfach legitimiert werden. Das daraus resultierende Veränderungspotenzial für die berufliche Geschlechtersegregation ist nicht zu unterschätzen.

---

## Literatur

- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2001). *Individualization: Institutionalized individualism and its social and political consequences*. London: Sage.
- Buchmann, M., & Kriesi, I. (2012). Geschlechtstypische Berufswahl: Begabungszuschreibungen, Aspirationen und Institutionen. In R. Becker & H. Solga (Hrsg.), *Soziologische Bildungsforschung* (S. 256–280). Wiesbaden: Springer.
- Charles, M., & Bradley, K. (2009). Indulging our gendered selves? Sex segregation by field of study in 44 countries. *American Journal of Sociology*, 114(4), 924–976.
- Cornelißen, W. (2009). Die Relevanz von Geschlechterstereotypen für Berufswahlentscheidungen – eine Herausforderung für die Gleichstellungspolitik. In S. Baer, S. Smykalla, & K. Hildebrandt (Hrsg.), *Schubladen, Schablonen, Schema F – Stereotype als Herausforderung für Gleichstellungspolitik* (S. 67–88). Bielefeld: Kleine.
- Estévez-Abe, M. (2011). Gender bias of education systems. *femina politica*, 14(2), 33–45.
- Foucault, M. (1981). *Archäologie des Wissens*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Foucault, M. (1991). Governmentality. In G. Burchell, C. Gordon, & P. Miller (Hrsg.), *The Foucault effect. Studies in governmentality* (S. 87–104). Chicago: Chicago University Press.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity. Self and society in the late modern age*. Cambridge: Polity.
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine.
- Heintz, B., Nadai, E., Fischer, R., & Ummel, H. (1997). *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Herzog, W., Neuenschwander, M., & Wannack, E. (2006). *Berufswahlprozess: Wie sich Jugendliche auf ihren Beruf vorbereiten*. Bern: Haupt.
- Hupka, S. (2003). Ausbildungssituation und Verläufe: Übersicht. In BFS/TREE (Hrsg.), *Wege in die nachobligatorische Ausbildung. Die ersten zwei Jahre nach Austritt aus der*

- obligatorischen Schule. Zwischenergebnisse des Jugendlängsschnitts TREE* (S. 33–58). Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Imdorf, C. (2004). Geschlechtsspezifische Selektion bei der Ausbildungsplatzvergabe. In Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (Hrsg.), *Achtung Gender: Ausbildungsverhalten von Mädchen und Jungen Frauen. Trends und Tipps* (S. 99–112). Zürich: Verband für Berufsberatung.
- Jacobs, J. A. (1989). *Revolving doors. Sex segregation and women's careers*. Stanford: Stanford University Press.
- Keddi, B. (2003). *Projekt Liebe: Lebensthemen und biografisches Handeln junger Frauen in Paarbeziehungen*. Opladen: Leske und Budrich.
- Krüger, H. (2001). Geschlecht, Territorien, Institutionen. Beitrag zu einer Soziologie der Lebenslauf-Relationalität. In C. Born & H. Krüger (Hrsg.), *Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime* (S. 257–299). Weinheim: Juventa.
- Leemann, R. J., & Keck, A. (2005). *Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht*. Neuchâtel: BFS.
- Lemke, T. (2000). Gouvernementalität, Neoliberalismus und Selbsttechnologien. Eine Einleitung. In U. Bröckling, K. Susanne, & T. Lemke (Hrsg.), *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen* (S. 7–40). Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Maihofer, A., Bergman, M. M., Hupka-Brunner, S., Huber, E., Kanji, S., Schwiter, K., & Wehner, N. (2013). *Persistenz und Wandel von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen. Eine Mixed-Methods-Studie*. Basel: Schlussbericht zu Händen des Schweizerischen Nationalfonds.
- Oechsle, M., Knauf, H., Maschetzke, C., & Rosowski, E. (2009). *Abitur und was dann? Berufliche Orientierungsprozesse und biographische Verläufe im Geschlechtervergleich*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schwiter, K. (2011). *Lebensentwürfe. Junge Erwachsene im Spannungsfeld zwischen Individualisierung und Geschlechternormen*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Schwiter, K., Hupka-Brunner, S., Wehner, N., Huber, E., Kanji, S., Maihofer, A., & Bergman, M. M. (2014). Warum sind Pflegefachmänner und Elektrikerinnen nach wie vor selten? Geschlechtersegregation in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 30(4). (in Druck).
- Shell Deutschland. (2006). *Jugend 2006. Eine pragmatische Generation unter Druck*. Frankfurt a. M.: Fischer.
- Teubner, U. (2010). Beruf. Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem. In R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (S. 499–506). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- TREE Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben. (2010). *Projekt-Dokumentation 2000–2010*. Basel: TREE.
- Watt, G. (2010). Doing foucauldian discourse analysis: Revealing social realities. In I. Hay (Hrsg.), *Qualitative research methods in human geography* (S. 217–240). Oxford: Oxford University Press.
- Wetterer, A. (2002). *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work“ in theoretischer und historischer Perspektive*. Konstanz: Universitätsverlag Konstanz.