

► **1.1.024 - Verwertungsperspektiven
geschlechtsuntypischer
Berufsausbildungen – Eine
Untersuchung zur Persistenz der
Geschlechtersegregation am
Arbeitsmarkt**

Forschungsprojekt: Zwischenbericht

Dr. Ralf Dorau, Pia Wagner
Lisa Fournier

Laufzeit III/24 bis II/26
Bonn, Oktober/2025

Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114-116
53113 Bonn
Telefon: 0228/107-1206; -2902; -2721
E-Mail: dorau@bibb.de; pia.wagner@bibb.de;
lisa.fournier@bibb.de

Mehr Informationen unter:
www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze	3
1 Problemdarstellung	4
1.1 Berufliche Segregation nach Geschlecht.....	4
1.2 Berufsverläufe von Personen mit einer geschlechtsuntypischen Ausbildung.....	5
2 Projektziele und Forschungsfragen	8
2.1 Projektziele	8
2.2 Forschungsfragen	8
3 Theoretischer Zugang.....	9
3.1 Drehtür- und Leaky Pipeline-Effekt.....	9
3.1.1 Institutionalisierte Berufsstrukturen	10
3.1.2 Geschlechterstereotype und Diskriminierung	10
3.1.3 „Cooling out“ Ansatz	11
3.2 Frauen und Männer gleichermaßen im Blick	12
4 Methodische Vorgehensweise	13
4.1. Quantitative Untersuchung.....	15
4.1.1 Ziele und Hypothesen	15
4.1.2 Methodisches Vorgehen	16
4.2 Qualitative Untersuchung	18
4.2.1 Hypothesen.....	19
4.2.2 Methodisches Vorgehen der qualitativen Analyse	20
4.2.3 Auswahl der Interviewpartner/-innen	23
4.2.4 Auswahl der qualitativen Sekundärdaten	28
5 Ergebnisse.....	30
5.1 Quantitative Ergebnisse	30
5.1.1 Erste Ergebnisse der Analyse	30
5.1.1 Nächste Schritte.....	42
5.2 Qualitative Ergebnisse	43
5.2.1 Erste Ergebnisse der qualitativen Analyse	43
5.2.2 Nächste Schritte.....	55
5.3 Methodenübergreifende nächste Schritte.....	56
6 Zielerreichung.....	56
Veröffentlichungen	59
Präsentationen	60
Literaturverzeichnis.....	60

Anhang.....	71
-------------	----

Das Wichtigste in Kürze

Kontext: In Deutschland ist sowohl der Ausbildungs- als auch der Arbeitsmarkt stark geschlechtsspezifisch segregiert. Durch die berufliche Geschlechtersegregation, also die Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Berufe, werden Ungleichheit und Benachteiligung reproduziert, da traditionelle Frauenberufe oft mit geringerem Einkommen und Berufsprestige sowie mit begrenzten Entwicklungsmöglichkeiten verbunden sind, traditionelle Männerberufe hingegen häufiger mit einer geringeren Vereinbarkeit von Familie und Beruf einhergehen. Folglich trägt die berufliche Geschlechtersegregation wesentlich zu ungleichen Arbeitsbedingungen, zu Einkommensdifferenzen sowie zu unterschiedlichen Karrierechancen zwischen den Geschlechtern bei. Hinzu kommt, dass Berufe mit den aktuell größten Fachkräfteengpässen häufig ein ungleiches Geschlechterverhältnis aufweisen und entsprechend von einer Zunahme der Erwerbsbeteiligung des jeweils anderen Geschlechts profitieren könnten.

Problemstellung: Um geschlechtsspezifische Berufsstrukturen dauerhaft aufzubrechen, reicht es nicht, allein das Interesse an und den Zugang zu geschlechtsuntypischen Ausbildungen zu verbessern. Denn empirische Ergebnisse, insbesondere internationaler Studien, deuten auf schlechtere Verwertungsperspektiven hin. Diese zeigen sich in höheren Berufswechselwahrscheinlichkeiten, schlechteren Beschäftigungsperspektiven sowie erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiken. Wie sich Berufseinstiege und Erwerbsverläufe von Frauen und Männern mit geschlechtsuntypischer Berufsausbildung darstellen, ist bislang jedoch wenig beforscht.

Methode: Die Studie verfolgt einen Mixed-Methods-Ansatz, der eine quantitative und eine qualitative Analyse beinhaltet. Die quantitative Analyse beruht auf Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS), und zwar auf denen der Startkohorte SC4. Die qualitative Analyse berücksichtigt selbst erhobene Interviewdaten von Berufswechslern aus der Pflege, Berufswechslerinnen aus männerdominierten MINT- und Handwerksberufen sowie von ausgewählten Expertinnen und Experten. Darüber hinaus erfolgt eine Sekundäranalyse vorliegender Interviewdaten des abgeschlossenen BIBB-Forschungsprojekts „FeMINT“. Die Analyseschritte der quantitativen und qualitativen Datenauswertung verlaufen parallel, sodass die Auswertungen aufeinander Bezug nehmen können.

Vorläufige Ergebnisse: Die ersten Ergebnisse deuten an, dass Männer mit einer geschlechtsuntypischen Berufsausbildung im Weiteren eher eine weitere Bildungsphase anstreben und häufiger in neue Berufe wechseln. In Pflegeberufen sind schlechte Arbeitsbedingungen, begrenzte Karrieremöglichkeiten und das geringe berufliche Ansehen Motive, warum sich Männer beruflich umorientieren. Frauen mit geschlechtsuntypischer Berufsausbildung sind unseren ersten Ergebnissen nach im Vergleich zu Männern in derselben Berufsgruppe einem höheren Risiko ausgesetzt, in prekären Beschäftigungsverhältnissen zu arbeiten. Im Gegensatz zu Männern wechseln sie jedoch nicht so häufig in neue Berufe oder in eine neue Bildungsphase. In männerdominierten

MINT- und Handwerksberufen sehen sich Frauen häufig mit strukturellen Hindernissen hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie mit Diskriminierung konfrontiert, die als Motive für den Berufsausstieg angeführt werden.

Vorläufige Schlussfolgerungen: Unsere ersten Ergebnisse zeigen geschlechtsspezifische Muster beim Eintritt in den Arbeitsmarkt und im Berufsverlauf von Personen mit geschlechtsuntypischer Berufsausbildung auf. Dieses Ergebnis verdeutlicht anhaltende Herausforderungen im Arbeitskontext für geschlechtsuntypisch Beschäftigte, die dazu beitragen, die berufliche Geschlechtersegregation zu verfestigen. Insbesondere für männerdominierte Berufe weisen unsere Ergebnisse auf eine mangelnde Anpassung und Offenheit von Arbeitgebenden und Selbstverwaltungsorganen gegenüber weiblichen Beschäftigten. Zudem deuten sie ein Fortbestehen traditioneller Geschlechterrollen in der Gesellschaft sowie die damit verbundene traditionelle Arbeitsteilung an, die durch verschiedene Aspekte des deutschen Sozialsystems befördert werden.

1 Problemdarstellung

1.1 Berufliche Segregation nach Geschlecht

In Deutschland ist sowohl der Ausbildungs- als auch der Arbeitsmarkt stark geschlechtsspezifisch segregiert (vgl. HAMJEDIERS/PETERS 2024; KROLL 2021; ERTL 2021; ACHATZ 2018a; BUSCH-HEIZMANN 2015). In der (international vergleichenden) Literatur wird in diesem Zusammenhang auf die enge Verbindung zwischen Bildungs- und Erwerbssystem in Ländern mit ausgeprägtem beruflichem Ausbildungssystem¹ verwiesen (vgl. LEITNER/KREIMER 2021; TORRE 2019; HEINIGER/IMDORF 2018; ACHATZ 2018b; REISEL/HEGNA/IMDORF 2015; SMYTH/STEINMETZ 2008; BUSCH 2013; ESTÉVEZ-ABE 2011).

Die berufliche Segregation nach Geschlecht ist nicht grundsätzlich als negativ zu werten (vgl. LEITNER/KREIMER 2021). Aus volkswirtschaftlicher Perspektive ist jedoch zu beachten, dass die Berufe mit den aktuell größten Fachkräfteengpässen häufig ein ungleiches Geschlechterverhältnis unter den Beschäftigten aufweisen und entsprechend von einer Zunahme der Erwerbsbeteiligung des jeweils anderen Geschlechts profitieren könnten (vgl. (HICKMANN/KONEBERG 2022; MALIN u. a. 2019; BUßMANN 2015; HAUSMANN/KLEINERT/LEUZE 2015)).² Aus gesellschaftlicher Perspektive ist des Weiteren relevant, dass sich durch die berufliche Geschlechtersegregation Ungleichheiten und Benachteiligung reproduzieren. Denn

¹ So ist in Deutschland der Erwerbsweg nach wie vor über Berufe reglementiert, mit einer starken berufsspezifischen Pfadabhängigkeit (BUSCH 2013; KRÜGER 2003). Durch die überbetriebliche Anerkennung und zwischenbetriebliche Übertragbarkeit von Qualifikationen erleichtern Berufe Arbeitgebern und Beschäftigten die Orientierung am Arbeitsmarkt (vgl. LUTZ 1987; SENGENBERGER 1987). Entsprechend stellt die berufliche Ausbildung eine bedeutende Voraussetzung zur Integration ins Erwerbsleben dar (vgl. DORAU 2023; HINZ/ABRAHAM 2018).

² Im gesellschaftlichen Diskurs werden häufig zudem positive Effekte eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses in Arbeitsteams auf dessen Leistungsfähigkeit betont. Im wissenschaftlichen Diskurs wird diese Sichtweise jedoch differenzierter sowie bisweilen kontroverser betrachtet und gleichermaßen auf Risiken und Herausforderungen von geschlechterheterogenen Teams verwiesen (vgl. KIRCH/TOMENENDAL 2020; LAURING/VILLESÈCHE 2017; VAN KNIPPENBERG/VAN GINKEL/HOMAN 2013; GLÄSNER 2011; KRABEL/STUVE 2006).

traditionelle Frauenberufe (insb. des Hauswirtschafts-, Gesundheits- und Sozialwesens) sind häufig durch prekäre Berufseinstiege, schlechtere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und begrenzte (einkommensbezogene) Entwicklungsmöglichkeiten gekennzeichnet (vgl. PATRICK/STEPHENS/WEINSTEIN 2024; HÜNEFELD/DÖTSCH 2023; HALL u. a. 2021; DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND 2020; DORAU 2018; ACHATZ 2018b; BOLL u. a. 2016; KOSSATZ 2014; SCHWITER u. a. 2014; ENGLAND 2010; EGGE 2009; KASISKE u. a. 2005; KRÜGER 2001). Traditionelle Männerberufe zeigen hingegen oft eine geringe Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. BEBLO/SCHÄFER/HERMANN 2025). Die Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Berufe, der zentrale Aspekt der horizontalen Geschlechtersegregation³, trägt somit wesentlich zu den beobachtbaren Einkommensdifferenzen (gender pay gap) und zu unterschiedlichen Aufstiegschancen zwischen den Geschlechtern, also zur vertikalen Geschlechtersegregation, bei (vgl. PATRICK/STEPHENS/WEINSTEIN 2024; ACHATZ 2018a; EIGE 2018; HEINIGER/IMDORF 2018; LEUZE/STRAUB 2014; ESTÉVEZ-ABE 2011; HINZ/GARTNER 2009; HEINTZ u. a. 1997). Entsprechend weisen REISEL/HEGNA/IMDORF (2015) darauf hin, dass es für analytische Zwecke sinnvoll ist, die beiden Segregationsformen zu unterscheiden, jedoch zu berücksichtigen bleibt, dass „the two are interconnected in the sense that horizontal segregation tends to have consequences for vertical segregation“ (deutsche Übersetzung: „beide insofern miteinander verbunden sind, dass die horizontale Segregation meist Auswirkungen auf die vertikale Segregation hat.“) (EBD.: 3). Daneben findet sich auch innerhalb von Berufen eine unterschiedliche Aufgabenverteilung nach Geschlecht, gewissermaßen quer zur horizontalen und vertikalen Geschlechtersegregation. Auch diese spezifische Aufgabenverteilung kann zu Benachteiligungen bzgl. der Attraktivität, der Anforderungen und der Entwicklungsmöglichkeiten der Arbeitstätigkeit führen (vgl. HÜNEFELD/DÖTSCH 2023; KLEINERT u. a. 2023; ERTL 2021; BABCOCK u. a. 2017; HEINTZ u. a. 1997). Diesbezüglich kommen SCHWITER u. a. (2014) sogar zu dem Ergebnis, dass die Anzahl der Personen, die geschlechtsuntypische Berufe ausüben, aufgrund der innerberuflichen Tätigkeitssegregation, systematisch überschätzt wird (vgl. hierzu auch KASISKE u. a. 2005).

1.2 Berufsverläufe von Personen mit einer geschlechtsuntypischen Ausbildung

Eine geschlechtsuntypische Ausbildung kann die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation abmildern und dazu beitragen, geschlechtsspezifische Ungleichheiten sowie Fachkräfteengpässe zu verringern. Dies gilt allerdings nur, wenn sie sich auch im weiteren Berufsverlauf der geschlechtsuntypisch ausgebildeten Personen widerspiegelt. Empirische Ergebnisse, insbesondere internationaler Studien, weisen indes auf schlechtere Verwertungsperspektiven von geschlechtsuntypischen Bildungswegen hin, wenn auch mit zum Teil unterschiedlichen Ergebnissen für beide Geschlechter (vgl. unten). Die schlechteren Verwertungsperspektiven manifestieren sich in höheren

³ Unter horizontaler Geschlechtersegregation wird mitunter auch die unterschiedliche Verteilung der Geschlechter auf verschiedene Branchen gefasst. Da vorliegend jedoch der Ausbildungsberuf als analytischer Ausgangspunkt genommen wird, steht die Geschlechtersegregation auf Berufsebene im Fokus. Für einzelne Analyseschritte wird die BranchenvARIABLE aber berücksichtigt.

Berufswechselwahrscheinlichkeiten⁴, schlechteren Beschäftigungsperspektiven sowie höheren Arbeitslosigkeitsrisiken (vgl. HAMJEDIERS/PETERS 2024; MADSEN/BREKKE/FEKJÆR 2023; TORRE 2017; 2014; REIMER/STEINMETZ 2009; SMYTH/STEINMETZ 2008; JACOBS 1989). Für Deutschland kommt BUSCH (2013) zu ähnlichen Befunden, ungeachtet der hier vergleichsweise strukturierten und pfadabhängigen Bildungs- und Berufsverläufe. ROHRBACH-SCHMIDT/UHLY (2015) finden zudem, dass Männer und Frauen in geschlechtsuntypischen dualen Ausbildungsberufen (BBiG/HwO) ein um jeweils bis zu 1,5-fach höheres Lösungsrisiko des Ausbildungsvertrags haben als Männer und Frauen in geschlechtstypischen dualen Ausbildungsberufen (zu ähnlichen Ergebnissen kommen u. a. auch BECKMANN/ESTELA ESTEVE/GRANATO 2023; KROLL 2021; ALTHOFF 1992). Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass, wie SOLGA/PFAHL (2009a) es formulieren, die berufliche Geschlechtersegregation „nicht nur ‚ein Problem‘ für das Bildungssystem, sondern ganz wesentlich auch des Arbeitsmarktes [ist]“ (EBD.: 1). In ähnlicher Weise konstatieren HAMJEDIERS/PETERS (2024: 2): „Segregation is not only a consequence of gendered inflows but also maintained by disproportionate gendered outflows out of gender-atypical positions“ (deutsche Übersetzung: „Geschlechtersegregation ist nicht nur eine Folge geschlechtstypischer Bildungsentscheidungen, sondern wird auch durch vergleichsweise hohe Abwanderungsraten aus geschlechtsuntypischen beruflichen Tätigkeiten aufrechterhalten.“). Um geschlechtsspezifische Berufsstrukturen dauerhaft aufzubrechen, reicht es folglich nicht, allein das Interesse an und den Zugang zu geschlechtsuntypischen (Ausbildungs-)Berufen zu verbessern (vgl. auch KROLL 2021; ROHRBACH-SCHMIDT/UHLY 2015; BUSCH-HEIZMANN 2015; SOLGA/PFAHL 2009a; 2009b). Genau hierauf sind jedoch zahlreiche berufsberatende Initiativen der letzten Jahre gerichtet, am prominentesten vielleicht der Girl’s und Boy’s Day. In Bezug auf (berufsberatende) Interventionen, die auf einen gelingenden Übergang vom Bildungssystem in die Beschäftigung sowie auf den langfristigen Verbleib von Männern und Frauen in jeweils untypischen Berufen zielen, stellt hingegen unter anderem der EIGE 2018 Report fest: „Much less focus in terms of policy initiatives is dedicated to retention“ (deutsche Übersetzung: „Politischen Initiativen nehmen die Mitarbeitendenbindung viel weniger in den Blick.“) (EIGE

⁴ Dabei ist zu beachten, dass Berufswechsel nicht zwangsläufig zu individuellen beruflichen Nachteilen führen und unfreiwillig sein müssen. Zudem können sie vor dem Hintergrund dynamischer wirtschaftlicher Rahmenbedingungen auch gesamtgesellschaftlich positive Effekte haben. Entsprechend zielen auch neuere bildungspolitische Vorhaben darauf ab, Arbeitskräften möglichst breite und flexible Kompetenzprofile zu vermitteln und sie auf zunehmend nicht lineare Lebens- und Erwerbsverläufe vorzubereiten und sie dabei zu begleiten (vgl. u. a. LEHWEß-LITZMANN 2024; OHLEMANN/DRIESEL-LANGE/WEYLAND 2020; SAVICKAS 2012; SCHIERSMANN 2011). Aufgrund des Forschungsinteresses, Hinweise zum Abbau der beruflichen Geschlechtersegregation zu finden, sowie der Erkenntnisse zu den negativen Auswirkungen von Berufswechseln, die mit der Ausübung fachfremder Tätigkeiten einhergehen (vgl. die Hinweise unter „Stand der Forschung“), werden Berufswechsel aus geschlechtsuntypischen Berufen vorliegend jedoch überwiegend als defizitäres Ereignis betrachtet. Gleichzeitig wird aber z. B. der Frage nachgegangen, ob die negativen Auswirkungen von Berufswechseln aus geschlechtsuntypischen Berufen für beide Geschlechter gleichermaßen gelten. Darüber hinaus werden die durchaus möglichen freiwilligen Hintergründe eines Berufswechsels (z. B. ursprünglich nicht realisierter Berufswunsch; veränderte berufliche und/oder private Interessen) bei der Ermittlung der Motive für einen Berufswechsel berücksichtigt. Hierbei sind jedoch auch die z. T. fließenden Grenzen zwischen freiwilligem und unfreiwilligem Berufswechsel zu beachten. Für diese Diskussion wird v. a. auf den „cooling out“ Ansatz verwiesen (vgl. MATTHIES 2021; MATTHIES/REHBEIN 2020).

2018: 50). Dies verwundert nicht zuletzt vor dem Hintergrund bestehender und zunehmender Fachkräfteengpässe in vielen Berufen mit ungleichen Geschlechterverhältnissen (vgl. BÄCHMANN/KLEINERT/SCHELS 2024; HICKMANN/KONEBERG 2022; MALIN u. a. 2019; BUßMANN 2015; HAUSMANN/KLEINERT 2014) sowie der gegenwärtigen Erkenntnis, dass Karriereentscheidungen nicht nur einmalig im Bildungsbereich getroffen werden, sondern vielmehr als berufslebenslange Aufgabe anzusehen sind (vgl. OHLEMANN/DRIESEL-LANGE/WEYLAND 2020; SAVICKAS 2012).

Ähnlich wie intervenierende Maßnahmen, konzentriert sich auch die Forschung bislang verstärkt auf die Analyse der anhaltend überwiegend geschlechtstypischen *Ausbildungseinmündung* junger Menschen (vgl. BUSCH-HEIZMANN 2015). Es gibt nur wenige Untersuchungen zum Berufseinstieg und zum weiteren Erwerbsverlauf von Personen mit einer geschlechtsuntypischen Ausbildung. Im Besonderen fehlen Untersuchungen zu den Motiven für eine Abkehr von der ursprünglichen Ausbildung. Die wenigen vorhandenen Untersuchungen beziehen sich zudem überwiegend auf Abgänge aus dem akademischen Bildungs- und Berufsweg (vgl. MATTHIES 2021; JEANRENAUD 2020; IHSEN u. a. 2017; IMDORF u. a. 2015; REIMER/STEINMETZ 2009; SCHREYER 2008; HAFFNER/KÖNEKAMP/KRAIS 2006; MINSK 2001). Wie sich Berufseinstiege und Erwerbsverläufe von Frauen und Männern mit einer geschlechtsuntypischen Berufsausbildung (KldB-Anforderungsniveau 2) darstellen, ist hingegen kaum beforscht (Hinweise liefern BEICHT/WALDEN 2014; 2012; GRANATO/DORAU 2004; FALK sowie exemplarisch für bestimmte Berufsgruppen: SOLGA/PFAHL 2009a; 2009b; SCHWARZE/WENTZEL 2007 sowie LEITNER/KREIMER 2021 für den österreichischen, SCHWITER u. a. (2014) für den schweizerischen und der EIGE 2018 Report für den europäischen Arbeitsmarkt). Angesichts der Befunde einer in den letzten Jahrzehnten deutlich stärkeren geschlechtsspezifischen De-Segregation in hochqualifizierten Berufen im Vergleich zu Berufen auf mittlerem und niedrigem Qualifikationsniveau⁵ (vgl. TORRE 2019; ENGLAND 2010; COTTER/HERMSEN/VANNEMAN 2004) sowie der zentralen Rolle des Berufsbildungssystems in Deutschland besteht hier Forschungsbedarf (vgl. HEINIGER/IMDORF 2018; BUSCH 2013; FALK). Dies gilt umso mehr, als das sich Erkenntnisse zu Erwerbsverläufen von akademisch qualifizierten Beschäftigten, mitunter aufgrund ihrer unterschiedlichen Arbeitstätigkeiten

⁵ Passend hierzu zeigen z. B. Zahlen der Statistik der Bundesagentur für Arbeit einen deutlichen Unterschied zwischen den nach Anforderungsniveau differenzierten Frauenanteilen in MINT-Berufen. So liegt der Frauenanteil unter allen MINT-Berufen in 2022 auf Expertinnen-Anforderungsniveau mit 22 Prozent deutlich über der Quote von 16 Prozent unter den Fachkräften (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT-STATISTIK online). Zu einem ähnlichen Befund kommt auch das Institut der deutschen Wirtschaft in seinem MINT-Frühjahrsreport 2022. Im Zeitraum von 2011 bis 2019 wurde eine Zunahme der Erwerbstätigkeit von MINT-Akademikerinnen beobachtet, während sich die Anzahl der erwerbstätigen weiblichen MINT-Fachkräfte in diesem Zeitraum leicht verringerte (vgl. ANGER u. a. 2022). Für den ebenfalls stark geschlechtersegregierten Pflegebereich zeigen die 2022er Zahlen der Statistik der Bundesagentur für Arbeit für den Bereich der Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflege zwar keine so deutlichen Unterschiede der Geschlechteranteile zwischen den Anforderungsniveaus (Frauenanteile zwischen 77 % auf Expertinnen- und 79 % auf Fachkräfteniveau), allerdings liegt der Frauenanteil in der Altenpflege mit 64 % auf Expertinnen- ebenfalls deutlich unter dem Frauenanteil auf Fachkräfte-Anforderungsniveau (hier 81 %). Darüber hinaus liegt bspw. in der Human- und Zahnmedizin ein fast ausgeglichenes Geschlechterverhältnis vor. Diese Daten zeigen sich über den Zeitverlauf weitgehend konstant (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT-STATISTIK online).

und -bedingungen, soziodemografischen Merkmale und lebensweltlichen Kontexte, nicht unmittelbar auf die Erwerbsverläufe von beruflich qualifizierten Personen übertragen lassen.

2 Projektziele und Forschungsfragen

2.1 Projektziele

Erkenntnisse darüber, was geschlechtsuntypisch beschäftigte Personen dazu bewegt, alternative berufliche Wege einzuschlagen, können dazu beitragen, berufsstrukturelle und betriebliche Veränderungen anzuregen und politische sowie branchenspezifische Strategien und Initiativen zu unterstützen, die sich auf die Bindung und Karriereentwicklung von Frauen und Männern in diesen für sie untypischen Berufen konzentrieren.⁶ Aufgrund der besonders ausgeprägten Fachkräfteengpässe in Berufen mit ungleichen Geschlechterverhältnissen sowie der durch die berufliche Geschlechtersegregation beeinflussten beruflichen Benachteiligung, insbesondere von Frauen, kann damit ein gleichermaßen volkswirtschaftlicher wie gesellschaftspolitischer Beitrag geleistet werden. Dies gilt umso mehr, als dass eine gesteigerte Beteiligung von Männern in frauendominierten Berufen dazu beitragen kann, das Image und die Entlohnung der entsprechenden Berufe zu verbessern (vgl. u. a. LEITNER/KREIMER 2021). Darüber hinaus ist anzunehmen, dass Verbesserungen der Verwertungsperspektiven geschlechtsuntypischer (beruflicher) Ausbildungen einen positiven Einfluss auf die Entscheidung junger Frauen und Männer für einen entsprechenden Ausbildungsweg ausüben. Schließlich werden Berufswahlentscheidungen wesentlich auch von vorhandenen Rollenmodellen und den jeweiligen Beschäftigungs- und Karriereaussichten beeinflusst (vgl. BECKMANN/ESTELA ESTEVE/GRANATO 2023; KROLL 2021; EIGE 2018; SOLGA/PFAHL 2009a; 2009b).

Anzumerken ist, dass die vorliegende Untersuchung auf ein binäres Geschlechterkonzept beschränkt ist. Wir verstehen dies als Begrenzung unserer Untersuchung. Durch die Berücksichtigung von Frauen *und* Männern in nicht-traditionellen Bereichen zielen wir jedoch darauf ab, zu einem differenzierten Verständnis geschlechtsspezifischer Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt beizutragen.

2.2 Forschungsfragen

Um die Berufs(einstiegs-)verläufe von Frauen und Männern mit geschlechtsuntypischer Berufsausbildung zu analysieren und die Gründe für ihre nach bisherigen Erkenntnissen schlechteren Verwertungschancen zu ermitteln, sollen im Rahmen des geplanten Forschungsvorhabens, das einen Mixed-Methods-Ansatz verfolgt und eine quantitative sowie eine qualitative Untersuchung umfasst, folgende Fragekomplexe untersucht werden:

⁶ Aufgrund des Forschungsinteresses, Hinweise zum Abbau der beruflichen Geschlechtersegregation zu finden, ist die Ausrichtung auf die Bindung und Entwicklung von Beschäftigten *innerhalb* eines Berufes durchaus fokussiert. Wie in Fußnote 4 angesprochen, können aus der Perspektive dynamischer Märkte und subjektivierter Lebensläufe Berufswechsel auch positiv bewertet werden. Entsprechend plädieren Ansätze wie der Life-Design-Ansatz für eine konstruktive Begleitung auch diskontinuierlicher Erwerbsverläufe (vgl. OHLEMAN/DRIESEL-LANGE/WEYLAND 2020; SAVICKAS 2012; SCHIERSMANN 2011).

- Welche Unterschiede lassen sich beim Erwerbseinstieg von Frauen und Männern mit einer geschlechtsuntypischen Berufsausbildung im Vergleich zu Personen mit einer geschlechtstypischen oder -gemischten Berufsausbildung feststellen?
 - Wie stellen sich die Unterschiede bezogen auf die berufliche Integration (vgl. unten), das Einkommen und die Berufswechselwahrscheinlichkeit der jeweiligen Personengruppen sowie in Abhängigkeit zur Ähnlichkeit zwischen neuem Beruf und Erstausbildung dar?
 - Welchen Einfluss nehmen strukturelle (z. B. Beruf, Branche, betriebliche Geschlechterverhältnisse, Betriebsklima) und personenbezogene (z. B. Geschlecht, Alter, Bildungsverlauf, sozialer oder Migrationshintergrund) Merkmale auf die identifizierten Charakteristika geschlechtsuntypischer Berufseinstiegsverläufe? Eventuell können auch zuvor geäußerte Berufswünsche und deren Deckung mit der tatsächlichen Ausbildung untersucht werden.

(Fokus quantitative Analyse)

- Welche Motive lassen sich für den Wechsel von einer ursprünglich geschlechtsuntypischen Berufsausbildung in einen der Ausbildung nicht entsprechenden oder ähnelnden Beruf im Erwerbsverlauf identifizieren?
 - Wie stellt sich die Erwerbssituation, insbesondere bezogen auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, nach Abkehr des ursprünglich erlernten geschlechtsuntypischen Berufs dar?

(Fokus qualitative Analyse)

Durch die inhaltlichen Schwerpunkte der beiden Fragekomplexe (Verwertungsunterschiede von Berufsausbildungen sowie Motive für Berufswechsel) und die Kombination aus den beiden Untersuchungsmethoden, zielt das Forschungsvorhaben darauf ab, sowohl in die Breite als auch in die Tiefe gehende Erkenntnisse zu beruflichen (Einstiegs-)Verläufen von Frauen und Männern mit geschlechtsuntypischer Berufsausbildung zu ermitteln.

3 Theoretischer Zugang

3.1 Drehtür- und Leaky Pipeline-Effekt

In der wissenschaftlichen Diskussion um die beobachtete schlechtere Verwertung von geschlechtsuntypischen Ausbildungen wird häufig auf den „Drehtüreffekt“ (JACOBS 1989) oder auch die „leaky pipeline“ (u. a. SOLGA/PFAHL 2009a; 2009b) verwiesen. Die Drehtür (im Original „revolving door“) beschreibt, dass Personen, die in einem geschlechtsuntypischen Beruf ihre Ausbildung erworben haben, nach einiger Zeit wieder in geschlechtstypische Berufe wechseln oder gänzlich aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Jacobs schreibt hierzu: „The revolving door sends ten out for every eleven it lets in“ (deutsche Übersetzung: „Die Drehtür schiebt von elf geschlechtsuntypisch Beschäftigten zehn wieder hinaus“) (JACOBS 1989: 4) und begründet dies mit Prozessen „sozialer Kontrolle“ im Erwerbsleben, die in

seiner Untersuchung vor allem Frauen treffen (vgl. EBD.). Mithilfe der aus der anglo-amerikanischen Debatte stammenden Metapher der „leaky pipeline“ (durchlaufender Trichter) beschreiben unter anderem SOLGA/PFAHL (2009a) für den deutschen Kontext die Beobachtung, dass Personen – ihre Untersuchung fokussiert Frauen im MINT-Bereich – an verschiedenen Stellen eines geschlechtsuntypischen Bildungs- und Erwerbsverlaufes „verloren“ gehen, da an diesen Übergängen „jeweils besondere Mechanismen der Geschlechterreproduktion“ (EBD.: 5) greifen. Beide Ansätze führen die segregationsreproduzierenden Prozesse im Wesentlichen auf in Berufsstrukturen manifeste institutionelle Barrieren sowie vorherrschende Geschlechterstereotype in der Arbeitswelt zurück.⁷

3.1.1 Institutionalisierte Berufsstrukturen

Die institutionellen Barrieren haben sich dabei – durchaus politisch gesteuert – entlang des traditionellen Familienmodells bzw. der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung (formuliert in Erwerbs- und Sorgearbeit) entwickelt und zeigen sich in unterschiedlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (z. B. im Hinblick auf Arbeitszeitregelungen, Vereinbarkeitmöglichkeiten von Beruf und Familie, Einkommen, Beschäftigungsschutz und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten) in Frauen- und Männerberufen⁸ (vgl. hierzu ausführlich BETZELT/BOTHELD 2021; BUSCH 2013 und KRÜGER 2003 sowie Ergebnisse von KLEINERT u. a. 2023 und GÖRLICH/GRIP 2009; BEBLO/SCHÄFER/HERMANN 2025). Nach institutionentheoretischer Argumentation ergeben sich durch die unterschiedlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen berufliche Zugangs- und Entwicklungsbarrieren sowie unterschiedliche berufliche Rahmenbedingungen für das jeweils untypische Geschlecht.

3.1.2 Geschlechterstereotype und Diskriminierung

Geschlechterstereotype zeigen sich weiterhin, ganz im Sinne des interaktionstheoretischen Ansatzes des „doing gender“ (WEST/ZIMMERMAN 1987), in vorurteilsbehafteten Kompetenz- und Leistungserwartungen an berufliche (und betriebliche⁹) Mehr- oder Minderheiten (vgl.

⁷ Und erklären die sozialen Schließungsprozesse folglich primär anhand von Gegebenheiten der Nachfrageseite. Theoretische Ansätze, die die Angebotsseite in den Blick nehmen (wie z. B. die Sozialisations- und Humankapitaltheorie) und häufig als Erklärungsansatz für geschlechtstypische Bildungswege herangezogen werden, eignen sich hingegen weniger für Fragen zum Berufseinstieg und Erwerbsverlauf von Personen mit einer geschlechtsuntypischen Berufsausbildung. Schließlich geht es hier um veränderte, nachträglich angepasste ursprüngliche (berufliche) Ausbildungswege (vgl. BUSCH-HEIZMANN 2015). Durch den „cooling out“ Ansatz (vgl. MATTHIES 2021; MATTHIES/REHBEIN 2020) werden die Individuen in der vorliegenden Studie jedoch ebenfalls einbezogen und ihre Eigenschaften und Wertevorstellungen sowie Wahrnehmungen und Deutungen gegenüber den vorgefundenen Gegebenheiten der Nachfrageseite berücksichtigt.

⁸ Institutionelle Arrangements auf der Makroebene (z. B. das Bildungs- und Ausbildungssystem oder das vorherrschende Wohlfahrtsstaatsregime) werden vorliegend als Rahmen- und nicht als Einflussfaktor auf Wechsel aus geschlechtsuntypischen Berufen gesehen. Schließlich gelten diese Rahmenbedingungen für alle Arbeitskräfte, nur das sich die Ausrichtung der Berufe gegenüber diesen Bedingungen unterscheidet. Berufe werden somit als Zwischeninstanz von Rahmenbedingungen auf der Makro- und Mikroebene gesehen.

⁹ Verschiedentlich wird neben der beruflichen auch auf die Relevanz betrieblicher Geschlechterverhältnisse für Ausgrenzungsmechanismen gegenüber dem Minderheitengeschlecht hingewiesen. Dies gilt insbesondere für interaktionistische Erklärungsansätze (vgl. ausführlich u. a. HAMJEDIERS/PETERS 2023, MADSEN/BREKKE/FEKJÆR 2023;

auch das Tokenism-Konzept nach KANTER 1977). Diese führen zu Ausgrenzung und Diskriminierung des Minderheitengeschlechts im Arbeitskontext (z. B. Ausschluss von Besprechungen und Entscheidungen, Benachteiligung bei der Aufgabenverteilung und bei beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Schwierigkeiten bei der Kundinnen- und Kundenbetreuung). Die bestehenden institutionellen Barrieren und Geschlechterstereotype können im Extremfall die Abkehr eines ursprünglich erlernten Berufs begründen.

Das Forschungsvorhaben untersucht den „Drehtüreffekt“ (JACOBS 1989) bzw. die „leaky pipeline“ (u. a. SOLGA/PFAHL 2009a; 2009b) für Frauen und Männer mit geschlechtsuntypischer Berufsausbildung beim Berufseinstieg und weiterem Erwerbsverlauf und stellt die Erwerbssituation von Personen mit einer geschlechtsuntypischen Berufsausbildung, anhand spezifischer Merkmale (wie der beruflichen Integration und dem erzielten Einkommen) dar. Zusätzlich wird die Wahrscheinlichkeit von Berufswechseln untersucht. Die Annahmen der institutionen- und interaktionstheoretischen Ansätze dienen der Orientierung für die in die quantitative Untersuchung einbezogenen Variablen sowie als mögliche Erklärungen für identifizierte Einflussfaktoren auf die beobachteten Charakteristika geschlechtsuntypischer Berufseinstiegsverläufe (Fragenkomplex 1). Darüber hinaus dienen die aus den beiden theoretischen Ansätzen entnommenen Annahmen zu möglichen Motiven für einen Wechsel aus einer ursprünglich geschlechtsuntypischen Berufsausbildung der inhaltlichen Rahmung der geplanten Interviews sowie der Entwicklung des Auswertungsschemas für das qualitative Interviewmaterial (Fragenkomplex 2).

3.1.3 „Cooling out“ Ansatz

In Anlehnung an den „cooling out“ Ansatz (vgl. MATTHIES 2021; MATTHIES/REHBEIN 2020) werden bei der Analyse der Motive für einen Berufswechsel neben den institutionell und interaktionistisch begründeten Benachteiligungs- und Ausgrenzungsmechanismen, auch die individuellen Wahrnehmungen und Deutungen dieser Mechanismen durch die betroffenen Beschäftigten sowie die Übereinstimmung oder Nichtübereinstimmung der vorgefundenen beruflichen Rahmenbedingungen mit ihren „Werten und Sinnansprüchen“ (HARDER 2015: 406) zu bestimmten Zeitpunkten in ihrer Erwerbsbiographie berücksichtigt. Die Abkehr von einem ursprünglich erlernten geschlechtsuntypischen Ausbildungsberuf wird dadurch nicht einseitig als unkontrollierbare Fremdselektion konzipiert, sondern „auch als eine spezifische Form der individuellen Krisenintervention [gefasst], bei der die betroffene Person ein Mismatch zwischen den eigenen beruflichen Orientierungen und den Feldbedingungen erkennt und verarbeitet“ (MATTHIES 2021: 418).

BYGREN/KUMLIN 2005; BYGREN 2004). Aber auch institutionelle Barrieren, die sich in unterschiedlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen manifestieren, können durch das betriebliche Geschlechterverhältnis beeinflusst werden. Auch wenn hier ein Betriebswechsel als Alternative zum Berufswechsel zunächst naheliegender erscheint, werden im geplanten Forschungsvorhaben, sofern anhand der vorliegenden und erhobenen Daten möglich, auch Hinweise zum Geschlechterverhältnis im Betrieb/in den Betrieben (vor dem Berufswechsel) berücksichtigt. Dies geschieht nicht zuletzt aufgrund der vermuteten hohen Schnittmenge zwischen geschlechtsspezifisch segregierten Berufen und Betrieben.

3.2 Frauen und Männer gleichermaßen im Blick

Die im Forschungsvorhaben verwendeten theoretischen Erklärungsansätze für potenziell schlechtere Verwertungsmöglichkeiten geschlechtsuntypischer Ausbildungen sind geschlechtsneutral formuliert, was mit Blick auf verschiedene empirische Erkenntnisse passend erscheint. So kommen beispielsweise ROHRBACH-SCHMIDT/UHLY (2015) auf Basis ihrer Untersuchung geschlechtsunabhängig zu dem Ergebnis, dass das Lösungsrisiko bei einer geschlechtsuntypischen Berufsausbildung steigt (s. o.). In Bezug auf Ausbildungsabbrüche verweist KROLL (2021) weiterhin auf Studien, die auf Vorbehalte der Betriebe sowohl gegenüber Frauen in Männerberufen als auch gegenüber Männern in Frauenberufen hinweisen (vgl. IMDORF u. a. 2015; BEICHT/WALDEN 2014). Und BECKMANN (2023) weist unter Rekurs auf einige der selteneren Studien zu Männern in frauendominierten Berufen (z. B. AJITH 2020; TORRE 2018; BUDIG 2002; WILLIAMS 1992) auf eine hohe Abwanderungsrate auch von Männern aus ebendiesen Berufen. Laut BECKMANN (2023) stellen diese Befunde auch das häufig zitierte „glass escalator“- Phänomen (WILLIAMS 1992) in Frage, wonach Männer in frauendominierten Berufen von besseren Arbeitsbedingungen und höheren Aufstiegschancen profitieren und deshalb seltener aus diesen Berufen abwandern. Nach Ansicht der Autorin gilt der „glass escalator“ nur für Männer in Berufen mit hohem beruflichem Status und ist nicht ohne weiteres auf Männer mit einer dualen Ausbildung in einem frauendominierten Beruf übertragbar (vgl. BECKMANN 2023).

Weiterhin recurriert das Forschungsvorhaben zwar primär auf die horizontale Geschlechtersegregation (also die ungleiche Verteilung der Geschlechter auf Berufe), die mitunter auf schlechtere Verwertungsperspektiven geschlechtsuntypischer Ausbildungswege zurückzuführen ist, allerdings werden durch die Berücksichtigung institutionalisierter Berufsstrukturen und in beruflichen (und betrieblichen) Interaktionskontexten wirksamer Geschlechterstereotype auch Aspekte der *vertikalen* und *innerberuflichen* Geschlechtersegregation angesprochen. So geraten zum Beispiel die geschlechtsspezifische Einkommensentwicklung bei vergleichbarer Qualifikation und beruflicher Stellung oder die geschlechtsspezifische Aufgaben- und Tätigkeitsverteilung innerhalb von Berufen in den Blick, da sie zu Benachteiligungen der Attraktivität und der (monetären) Entwicklungsmöglichkeiten der Arbeitstätigkeit führen (vgl. KLEINERT u. a. 2023; ERTL 2021; BABCOCK u. a. 2017). Diese Aspekte können damit als mögliche Motive für die, im Sinne des „cooling out“ Ansatzes, individuelle Entscheidung zur Abkehr von einem ursprünglich erlernten Beruf verstanden werden. Darüber hinaus liegen Erkenntnisse darüber vor, dass (horizontale) Berufswechsel, die die Ausübung fachfremder Tätigkeiten und den Verlust berufsspezifischer Kenntnisse und Fertigkeiten zur Folge haben, zu beruflichen Nachteilen (insbesondere Einkommenseinbußen) führen und somit Auswirkungen auf die vertikale Arbeitsmarktsegregation nehmen (vgl. ORTMANN u. a. 2023; HALL/SANTIAGO VELA 2019; HALL 2011).¹⁰ Wechsel von Frauen und Männern aus für sie

¹⁰ Demgegenüber wird die (horizontale) berufliche Mobilität, die es erlaubt, Kenntnisse und Fähigkeiten aus dem Ausgangsberuf in einen gleichartigen oder verwandten Beruf mitzunehmen, als effektives Mittel zum Umgang mit einem sich stark wandelnden Arbeitsmarkt beschrieben. Denn durch (horizontale) kompetenz-

untypischen Berufen werden entsprechend als vorwiegend defizitäres Ereignis angesehen (s. a. FN 4). Frauen sind davon allerdings stärker negativ betroffen als Männer, da sie, im Fall eines vollständigen Berufswechsels, mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit unterwertig erwerbstätig sind (vgl. ORTMANN u. a. 2023; HALL/SANTIAGO VELA 2019). Darüber hinaus trägt auch der mögliche Wechsel der Frauen in für sie geschlechtstypische Berufe mit höherer Wahrscheinlichkeit zu einer beruflichen Schlechterstellung bei, da diese Berufe zumeist mit schlechteren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie geringeren (einkommensbezogenen) Entwicklungsmöglichkeiten verbunden sind (vgl. HÜNEFELD/DÖTSCH 2023; HALL u. a. 2021; DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND 2020; DORAU 2018; ACHATZ 2018b; BOLL u. a. 2016; EGGE 2009; KRÜGER 2001).

Diese Befunde aufgreifend werden durch die Berücksichtigung der Berufs(einstiegs-)verläufe *beider* Geschlechter im geplanten Forschungsvorhaben – neben dem Vergleich mit Personen mit geschlechtstypischer und gemischtgeschlechtlicher Berufsausbildung – auch die *unterschiedlichen* Konsequenzen eines Berufswechsels für Frauen und Männer mit geschlechtsuntypischer Berufsausbildung berücksichtigt. Zusätzlich wird der Frage nachgegangen, ob sich Frauen und Männer mit *unterschiedlichen* Herausforderungen im Berufsalltag konfrontiert sehen. Die Ergebnisse der Untersuchung tragen entsprechend dazu bei, ein differenziertes Verständnis über eine geschlechtsuntypische Erwerbstätigkeit sowie Hinweise über berufs- sowie betriebspezifische Charakteristika zu ermitteln und zielgruppengerechte Vorschläge zur Verbesserung der Bindung und der beruflichen Entwicklung von Fachkräften in geschlechtsuntypischen Berufen zu identifizieren. Vor dem Hintergrund ausgeprägter Fachkräfteengpässe in Berufen mit ungleichen Geschlechterverhältnissen (vgl. HICKMANN/KONEBERG 2022; MALIN u. a. 2019; BUßMANN 2015; HAUSMANN/KLEINERT 2014) sowie des Einflusses attraktiver Erwerbsverläufe auf die Berufswahlentscheidung von Schulabsolventinnen und Schulabsolventen können damit wichtige arbeitsmarktpolitische Impulse erzielt werden (vgl. BECKMANN/ESTELA ESTEVE/GRANATO 2023; KROLL 2021; EIGE 2018; SOLGA/PFAHL 2009a; 2009b).

4 Methodische Vorgehensweise

Die Annahmen der institutionen- und interaktionstheoretischen Ansätze sowie die das Individuum einbeziehenden Überlegungen des „cooling out“ Ansatzes dienen der inhaltlichen Rahmung der qualitativen Erhebung und stellen das Analyseraster der quantitativen wie qualitativen Auswertung dar. Entsprechend war den empirischen Analysen des Forschungsvorhabens eine Aufarbeitung eben dieser Theorieansätze vorangestellt. Zusätzlich werden bereits vorliegende empirische Studien zu den Verwertungschancen geschlechtsuntypischer Bildungswege berücksichtigt, um möglicherweise relevante, von den theoretischen Ansätzen nicht erfasste Einflussfaktoren an den verschiedenen Stellen des

und bedarfsorientierte Berufswechsel können sowohl Erwerbstätige ihre individuellen Beschäftigungsperspektiven verbessern, als auch gesamtwirtschaftliche Produktivitätsgewinne erzielt werden (vgl. ORTMANN u. a. 2023).

Forschungsprozesses (Auswertung und Interpretation) berücksichtigen zu können. Bezüglich der Ergebnisdiskussion ist zu beachten, dass unsere Daten ausschließlich auf einem binären Geschlechterkonzept basieren (s. o.).

Die auf die Theoriearbeit folgende *quantitative Analyse* stellt eine Sekundärdatenauswertung des National Education Panels (NEPS) dar. Genauer wird die „Startkohorte Klasse 9 (SC4)“, für die im Jahr 2010 Schülerinnen und Schüler nach Abschluss der 9. Klasse ausgewählt und im Rahmen einer Panelstudie regelmäßig zu ihrem Bildungs- und Berufsverlauf befragt wurden, ausgewertet. Im Rahmen der *qualitativen Untersuchung* wurden Primärdaten in Form von biografisch-narrativen Interviews mit Berufswechslerinnen aus männerdominierten MINT- und Handwerksberufen sowie mit Berufswechslern aus Pflegeberufen erhoben. Zusätzlich wurden leitfadengestützte Interviews mit Expertinnen und Experten geführt, die über ein relevantes Überblickswissen zu Geschlechtsspezifika von Berufen und zu möglichen Motiven und Konsequenzen von Berufswechseln aus geschlechtsuntypischen Berufen verfügen. In einem weiteren Schritt soll eine Sekundäranalyse vorliegender Interviewdaten des abgeschlossenen BIBB-Forschungsprojekts „FeMINT“ (vgl. hierzu die Ausführungen zur qualitativen Analyse) unternommen werden. In den Darstellungen zur quantitativen und qualitativen Analyse werden die jeweiligen Untersuchungsmethoden und -schritte ausführlich dargestellt.

Mit der Kombination aus quantitativer und qualitativer Forschungsmethode strebt das Projekt an, die Tiefe und Breite des Verständnisses zum ausgewählten Forschungsgegenstand zu erhöhen (vgl. JOHNSON/ONWUEGBUZIE/TURNER 2007). So zielt die quantitative Untersuchung darauf ab, Verwertungsunterschiede beruflicher Ausbildungen von Personen mit einer geschlechtsuntypischen und einer geschlechtstypischen oder - gemischten Berufsausbildung entlang spezifischer Merkmale zu identifizieren sowie strukturelle wie individuelle Einflussfaktoren auf die beobachteten Unterschiede zu erkennen. Die qualitative Untersuchung ist hingegen speziell darauf ausgerichtet, Einflüsse und Mechanismen, die hinter einer Abkehr von einer geschlechtsuntypischen Berufsausbildung in einen der Ausbildung nicht entsprechenden oder ähnelnden Erwerbsberuf stehen, zu ermitteln. Weiterhin bezieht sich der Beobachtungszeitraum der breiter angelegten quantitativen Untersuchung auf die Berufseinstiegsphase von durchschnittlich fast vier Jahren, während die qualitative Untersuchung mit ihrer engeren Fragestellung auf die Analyse längerer Erwerbsverläufe abzielt.

Die Kombination aus quantitativem und qualitativem Forschungsansatz erlaubt somit, ganz im Sinne von JOHNSON/ONWUEGBUZIE/TURNER (2007), die Öffnung des Analyseblicks auf den zu untersuchenden Analysegegenstand und ist weniger auf eine Validierung gewonnener Erkenntnisse gerichtet. Die Analyseschritte der quantitativen und qualitativen Auswertung verlaufen aber parallel, sodass beispielsweise neben den theoretisch-empirischen Vorüberlegungen, auch Erkenntnisse der eigenen Datenauswertung in das jeweils andere Auswertungsraster eingebunden werden könnten. Darüber hinaus sind zum einen Erkenntnisse der (quantitativen und qualitativen) Sekundärdatenauswertungen in die

Rahmung der zeitlich nachgelagerten qualitativen Interviews eingeflossen, zum anderen werden Erkenntnisse dieser Erhebung an die bestehenden Auswertungsraster ergänzend herangespielt. Wenngleich die quantitative und qualitative Untersuchung des Forschungsvorhabens daher an verschiedenen Stellen ineinandergreifen und miteinander verbunden sind, sind sie weitgehend eigenständig konzipiert. Im Folgenden werden die Teilziele und Hypothesen für beide Untersuchungen entsprechend getrennt und in Verbindung mit einer ausführlicheren Darstellung der methodischen Vorgehensweise dargestellt.

4.1. Quantitative Untersuchung

4.1.1 Ziele und Hypothesen

Die quantitative Untersuchung bearbeitet schwerpunktmäßig den ersten Fragekomplex des Forschungsvorhabens. Ihr Ziel ist es, den Berufseinstieg von Frauen und Männern nach einer beruflichen Erstausbildung in einem geschlechtsuntypischen Beruf zu untersuchen. Im Zentrum stehen folgende Leitfragen: Wechseln Fachkräfte mit geschlechtsuntypischer Berufsausbildung eher den Beruf als nach geschlechtstypischer und gemischtgeschlechtlicher Ausbildung? Dazu haben wir erste Ergebnisse ermittelt. Folgende Leitfragen sind noch zu bearbeiten: Unterscheiden sich die neuen Berufe tendenziell stärker vom Ausbildungsberuf als bei Berufswechslerinnen und Berufswechslern nach einer geschlechtstypischen oder gemischtgeschlechtlichen Ausbildung? Sind diese Fachkräfte weniger beruflich integriert und im Speziellen, ist ihr Einkommen geringer? Gilt dies für Frauen und Männer gleichermaßen?

Mit Blick auf die berufliche Integration und das Einkommen ist weiterhin von Interesse, inwiefern sich Veränderungen ergeben, wenn der Erwerbsberuf gleich oder ähnlich dem Ausbildungsberuf ist oder die Passung beim Berufseinstieg bzw. im weiteren Erwerbsverlauf deutlich auseinandergeht. Studien zu Berufswechseln legen Einkommensgewinne bei ähnlichen Berufen, nicht aber bei unähnlichen Berufen nahe (vgl. ORTMANN u. a. 2023; HALL/SANTIAGO VELA 2019). Auch wird festgestellt, dass Frauen bei einem Wechsel in eine fachfremde Berufstätigkeit stärker von beruflichen Nachteilen betroffen sind, d. h. insbesondere Einkommenseinbußen erleiden und unterwertig beschäftigt sind (vgl. EBD.). Diese Befunde können im Rahmen des geplanten Forschungsvorhabens geprüft werden.

Die quantitative Analyse überprüft folgende Hypothesen, die durch Konzepte wie den „Drehtüreffekt“ (JACOBS 1989) bzw. die „leaky pipeline“ (u. a. SOLGA/PFAHL 2009a; 2009b) sowie durch bestehende empirische Befunde nahegelegt werden:

- Nach einer geschlechtsuntypischen Erstausbildung ist ein prekärer Berufseinstieg wahrscheinlicher.
- Frauen in männerdominierten und Männer in frauendominierten Ausbildungsberufen münden eher in einen anderen Erwerbsberuf ein, der sich deutlicher vom Ausbildungsberuf unterscheidet.

- Dabei handelt es sich eher um einen geschlechtstypischen oder gemischtgeschlechtlichen Beruf.
- Insbesondere durch die erhöhte Unähnlichkeit von Ausbildungs- und Erwerbsberuf ist die berufliche Integration bei Personen mit geschlechtsuntypischer Ausbildung häufiger misslungen.
- Durch die tendenziell geringeren Einkommen in weiblich dominierten Berufen ist ein Berufswechsel für Männer mit einer Ausbildung in diesen Berufen weniger mit einem finanziellen Verlust verbunden als für Frauen mit einer Ausbildung in männlich dominierten Berufen.
- Daher ist die Wechselwahrscheinlichkeit von Männern nach einer geschlechtsuntypischen Berufsausbildung höher als die von Frauen.

4.1.2 Methodisches Vorgehen

Für die quantitative Analyse wurde eine Sekundärdatenauswertung der „Startkohorte Klasse 9 (SC4)“ des National Education Panels (NEPS) durchgeführt. In dieser Panelstudie wurden im Jahr 2010 Schülerinnen und Schüler nach Abschluss der 9. Klasse ausgewählt und regelmäßig zu ihrem Bildungs- und Berufsverlauf befragt. Der NEPS-Datensatz bietet eine umfangreiche Panelstichprobe mit detaillierten Angaben zu Bildungs- und Berufsverläufen, wobei Ausbildungs- und Erwerbsberufe auf der Fünfteller-Ebene der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) kodiert sind.

Die analysierte Stichprobe umfasst etwa 4.000 Personen der SC4-Kohorte, die zum Zeitpunkt der letzten Datenerhebung (2023) etwa 27 Jahre alt waren und eine Berufsausbildung auf Fachkräfteniveau (fünfte Stelle der KldB 2010) abgeschlossen hatten. Eingeschlossen wurden betriebliche Ausbildungen nach BBiG/HwO, duale Ausbildungen außerhalb des BBiG/HwO (z. B. im Gesundheitswesen) sowie vollzeitschulische Ausbildungen (z. B. Pflegeassistenten). Akademische Abschlüsse wurden aufgrund der Alterskohorte nicht berücksichtigt.

Der Abschluss der Berufsausbildung lag in der Kohorte maximal zehn Jahre zurück. Für die Analysen zur beruflichen Integration wurde ein Mindestzeitraum von einem Jahr nach Ausbildungsabschluss vorausgesetzt, um die berufliche Integration in der Berufseinstiegsphase vergleichen zu können. Dadurch verringert sich für diese Analysen die Besetzung auf etwas mehr als 3300 Befragte. Gemessen wird die berufliche Integration über einen Index, der Phasen von Niedrigeinkommen (unter zwei Drittel des Medianeinkommens), Befristung und Arbeitslosigkeit im Berufsverlauf erfasst und gewichtet (vgl. DORAU 2018).¹¹ Bei der Definition von prekärer Erwerbstätigkeit wird auf CASTEL (2000) und KRAEMER/SPEIDEL (2005) zurückgegriffen, allerdings werden subjektive Faktoren in der

¹¹ Obwohl es integraler Bestandteil der meisten Prekaritätsdefinitionen ist, wird eine befristete Beschäftigung vorliegend weniger strikt angewandt. Aus Gründen der Vergleichbarkeit mit anderen Datensätzen und der Tatsache, dass es sich um den Berufseinstieg handelt, gilt eine Beschäftigung hier nur als befristet, wenn sie im untersuchten Zeitraum nicht entfristet wurde.

quantitativen Analyse nicht berücksichtigt.¹² Andere Analysen, die nicht den gesamten Verlauf in Blick nehmen, rekurren auf alle 4.000 Befragten mit einem Ausbildungsabschluss auf Fachkraftniveau.

Zentral für die Analyse ist die Definition geschlechtsuntypischer Ausbildungsberufe. Es bestehen unterschiedliche Grenzziehungen für weiblich und männlich dominierte sowie gemischtgeschlechtliche Berufe (vgl. ACHATZ 2018a; BUSCH 2013; BUßMANN 2015; HAKIM 1993). Unter anderem die ANTIDISKRIMINIERUNGSTELLE DES BUNDES (online) bezeichnet Berufe als segregiert, wenn der Anteil eines Geschlechts bei 70 Prozent oder mehr liegt (vgl. zudem u. a. HAUSMANN/KLEINERT 2014; BUSCH 2013; JACOBS 1989). Es werden aber auch Grenzen von 75 Prozent (DAS/KOTIKULA/CARRANZA 2019) oder 80 Prozent (HALL 2011; BANERJEE 2014) verwendet. Berufe, in denen der Anteil eines Geschlechts unterhalb der jeweils festgelegten Grenze liegt, gelten als gemischtgeschlechtlich. Teilweise wird auch zwischen von einem Geschlecht dominierten (ab 80 Prozent) und von einem Geschlecht stark besetzten Beruf (ab 60 Prozent) unterschieden (vgl. GRANATO/DORAU 2004). Je nach Wahl der Grenzen und der eingeschlossenen Berufe können sich die Ergebnisse deutlich unterscheiden. Eine höhere Grenze kann zu eindeutigeren Ergebnissen führen, allerdings nur, wenn ausreichend Fallzahlen vorliegen. So ist in segregierten Berufen die Besetzung des Minderheitengeschlechts oft sehr gering. In einer Schweizer Studie wurde die Grenze aufgrund der geringen Fallzahlen von 80 auf 75 Prozent gesenkt (SCHWITER u. a. 2014). So wird auch vorliegend die Prüfung der Fallzahlen den weiteren Auswertungen vorangestellt (mehr hierzu siehe unter 5.1).

Im weiteren Projektverlauf soll zur Analyse horizontaler Berufswechsel und der Ähnlichkeit zwischen Ausbildungs- und Erwerbsberuf auf das 3D-Modell von HELMRICH/TIEMANN (2015) zurückgegriffen werden. Dieses erfasst Tätigkeiten anhand der Dimensionen (1) Routine/Programmierbarkeit und Kreativität, (2) Wissensanforderungen und (3) Objektbezug (v. a. ‚Mensch‘ oder ‚Dinge‘). Den Berufen auf Dreisteller-Ebene der KldB 2010 wurden die Dimensionsmittelwerte aus der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 zugeordnet.

Basierend auf der theoretischen Rahmung werden in den geplanten multivariaten Analysen eine Reihe von Kontroll- und Erklärvariablen in die Analysen einfließen. Dazu zählen betriebliche Merkmale (Branche, Größe, Geschlechterverhältnis) sowie individuelle Merkmale (Schulbildung, Alter, Familienstand, Migrationshintergrund, Bildungsherkunft, Ausbildungsqualität und früherer Bildungsweg).

Denn sowohl bei Unterschieden in der beruflichen Integration als auch bei der Berufswechselwahrscheinlichkeit stellt sich die Frage nach den Ursachen, die sich auf Basis der theoretischen Annahmen aus dem Spannungsfeld zwischen institutionell sowie

¹² Subjektive Indikatoren zu prekärer Beschäftigung sind im NEPS kaum enthalten. Außerdem muss mit Antwortverzerrungen, zum Beispiel durch soziale Erwünschtheit, gerechnet werden, gerade wenn es um die Zufriedenheit mit der Erwerbsituation geht.

interaktionistisch begründeten Benachteiligungs- und Ausschlussmechanismen und den individuellen Dispositionen gegenüber vorgefundenen beruflichen Arbeitsstrukturen ergeben. Die zu untersuchenden Faktoren können hierzu erste Hinweise geben, ein genaueres Verständnis über die Berufswechsell motive von Personen mit einer geschlechtsuntypischen Berufsausbildung wird aber durch die qualitative Analyse, zumindest für die beiden dort fokussierten Untersuchungsgruppen (Frauen mit einer Ausbildung in einem männerdominierten MINT- und Handwerksberuf und Männer mit einer Ausbildung in einem Pflegeberuf), angestrebt. Die aus der qualitativen Analyse gewonnenen Erkenntnisse werden, sofern noch nicht einbezogen und mit vorhandenen Variablen abbildbar, als weitere Einflussfaktoren in der quantitativen Analyse berücksichtigt. Aufgrund ihrer quantitativen Bedeutung in den Daten können die beiden in der qualitativen Untersuchung im Mittelpunkt stehenden Berufsfelder auch in den weiteren geplanten quantitativen Analysen besondere Beachtung finden.

4.2 Qualitative Untersuchung

Die qualitative Untersuchung ist auf den zweiten Fragenkomplex gerichtet. Ziel ist es, die Motive zu ermitteln, die hinter einem Wechsel von einer geschlechtsuntypischen Berufsausbildung in einen der Ausbildung nicht entsprechenden oder ähnelnden Beruf liegen. Darüber hinaus wird, wenn auch nachgelagert, nach der Erwerbssituation nach Abkehr vom ursprünglich erlernten geschlechtsuntypischen Beruf gefragt. Letzteres soll Hinweise dazu ermitteln, welche beschäftigungsbezogenen (bzw. vertikalen) Auswirkungen die untersuchten Berufswechsel haben und schließt entsprechend an die quantitative Untersuchung an.

Untersucht werden Erwerbsverläufe von Frauen mit einer dualen Ausbildung (BBiG/HwO) in einem männerdominierten MINT- oder Handwerksberuf¹³ und Erwerbsverläufe von Männern mit einer beruflichen Pflegeausbildung (seit 01/2020 PflBG, vormals AltpflG und KrPflG). Durch die Auswahl zweier spezifischer Berufsfelder ist die qualitative Untersuchung im Vergleich zur quantitativen Untersuchung fokussierter. Der engere Untersuchungsfokus ist zum einen durch die inhaltliche Tiefe und die zeitlich umfangreichere Methodik der qualitativen Untersuchung begründet. Zum anderen stehen hinter der Wahl der spezifischen Berufsfelder inhaltliche Überlegungen. So decken die ausgewählten Bereiche nicht nur stark besetzte Ausbildungsberufe ab (vgl. DIONISIUS/ILLIGER 2024), sondern auch zahlreiche Berufe, in denen Fachkräfte-Engpässe¹⁴ bestehen. Dadurch kann das jeweils untypische Geschlecht als wertvolles Potenzial zur Bewältigung des Fachkräftemangels in diesen Berufen bzw. ein

¹³ Da in den gängigen MINT-Klassifikationen (bspw. der MINT-Klassifikation der Bundesagentur für Arbeit) weniger duale Ausbildungsberufe des Handwerks vertreten sind als duale Ausbildungsberufe des industriellen Bereichs, werden die Handwerksberufe gesondert genannt.

¹⁴ Nach BA-Fachkräfteengpassanalyse weisen die Pflegeberufe auf Anforderungsniveau 2 in 2022 den höchsten Engpasswert auf (seit der Zusammenführung der Berufsgattungen wird der Engpasswert für die Alten-, Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflege zusammen angegeben). Da unter den MINT- und Handwerksbereich zahlreiche Berufe fallen, finden sich hier unterschiedliche Engpasswerte. Unter den TOP 10 der Engpassberufe auf Anforderungsniveau 2 fallen u. a. Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik, Berufe in der Bauelektrik und Berufe im Metallbau (vgl. STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT online).

Abwandern qualifizierter Fachkräfte aus diesen Bereichen als stark negative Tendenz angesehen werden. Mit Blick auf die im Forschungsvorhaben berücksichtigte Theorie wird zudem angenommen, dass sich die beiden ausgewählten geschlechtssegregierten Berufsbereiche noch deutlicher als andere entlang der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung bzw. der „männlichen Normalbiografie“ (HENGSTENBERG 1994) als Familienernährer und der weiblichen Zuständigkeit für Sorgetätigkeiten (vgl. BETZELT/BOTHELD 2021; BUSCH 2013; KRÜGER 2003; GOTSCHALL 1995) entwickelt haben und die jeweiligen Berufskulturen zudem durch vergleichsweise starke Geschlechterstereotypen gekennzeichnet sind (vgl. beispielhaft SCHNEEWEIß 2016; SOLGA/PFAHL 2009a; 2009b; CHERYAN u. a. 2013; KOSSATZ 2014; LEIBIGER/BRODE 2013; GÄRTNER o. J.). Entsprechend wird erwartet, dass die aus den institutionen- und interaktionstheoretischen Ansätzen abgeleiteten Annahmen zu den Ursachen für schlechtere Verwertungsperspektiven geschlechtsuntypischer Berufsausbildungen am Beispiel von Frauen mit einer Berufsausbildung in einem männerdominierten MINT- oder Handwerksberuf sowie von Männern mit einer Berufsausbildung zum Pflegefachmann (bzw. vormalig Altenpfleger, Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpfleger) besonders deutlich werden.¹⁵ Durch die vergleichende Analyse der ausgewählten Berufsfelder kann die Untersuchung zudem der Frage nachgehen, ob Frauen und Männer mit geschlechtsuntypischer Berufsausbildung von *unterschiedlichen* Benachteiligungs- und Ausgrenzungsmechanismen sowie von *unterschiedlichen* Konsequenzen in Folge eines Berufswechsels betroffen sind?

4.2.1 Hypothesen

Zur Beantwortung des zweiten Fragenkomplexes gibt es aufgrund bisheriger Forschung erste Annahmen, die mit der qualitativen Untersuchung geprüft werden sollen:

- Wechsel aus geschlechtsuntypischen Berufen werden durch institutionalisierte Berufsstrukturen begünstigt, die zu tatsächlichen oder unterstellten Vereinbarkeitsproblemen (Familie/Beruf) sowie zu beschäftigungsbezogenen Benachteiligungen (z. B. in Bezug auf Entlohnung, Karriereentwicklung und Beschäftigungssicherheit) führen. (HP 1)
- Wechsel aus geschlechtsuntypischen Berufen können durch Geschlechterstereotype bzw. vorurteilsbehaftete Kompetenz- und Leistungserwartungen begründet sein, da sie zu Ausgrenzung und Diskriminierung des Minderheitengeschlechts führen. (HP 2)
- Berufswechsel finden statt, wenn die institutionellen Rahmenbedingungen und/oder die beruflichen (und betrieblichen) Interaktionen von den Beschäftigten als negativ

¹⁵ Gleichzeitig ist zu fragen, ob sich vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels in den betrachteten Bereichen zwischenzeitlich Veränderungen insbesondere hinsichtlich geschlechterstereotyper Berufs- und Betriebskulturen ergeben haben. Institutionentheoretisch argumentierend weist BUSCH (2013) jedoch darauf hin, dass sich Geschlechterungleichheiten von normativen zu institutionellen Ungleichheiten verschoben haben und damit auch ungeachtet gesellschaftlicher Veränderungsprozesse weiterhin handlungsleitend sind. Auch KRÜGER (2003) stellt fest, dass „die Rationalität heute zugleich die in Berufsstrukturen und Übergangswege gegossene Normativität von gestern ist“ (EBD.: 505).

und unvereinbar mit den eigenen Wert- und Berufsorientierungen wahrgenommen werden. (HP 3)

- Die Berufswechsel von Personen mit einer geschlechtsuntypischen Berufsausbildung finden zugunsten eines Berufs statt, der nicht der Erstausbildung entspricht oder dieser nicht ähnelt. (HP 4)
- Ein Berufswechsel in einen der Ausbildung nicht entsprechenden oder ähnelnden Beruf ist tendenziell mit beruflichen Nachteilen (insbesondere Einkommenseinbußen) verbunden. (HP 5)

4.2.2 Methodisches Vorgehen der qualitativen Analyse

Die qualitative Untersuchung gliedert sich in einen Erhebungs- und in einen Auswertungsteil. Letzterer ist sowohl auf das selbst erhobene als auch auf eine Auswahl des im Rahmen des „FeMINT“-Forschungsprojekts (s. u.) erhobenen Interviewmaterials bezogen. Der empirischen Untersuchung vorangestellt war die Literaturanalyse des Gesamtvorhabens (s. o.) sowie eine spezifische Literaturübersicht bereits existierender Erkenntnisse, die im Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen in männerdominierten MINT- und Handwerksberufen und von Männern in Pflegeberufen von Interesse sind. Ziel war es, eine möglichst breite theoretische und empirisch fundierte Grundlage zur Ermittlung von Motiven für eine Abkehr von einer ursprünglich geschlechtsuntypischen Berufsausbildung zu schaffen und entsprechende Erkenntnisse in die durchzuführenden Interviews sowie in die Auswertung des Interviewmaterials (sowohl der Sekundär- als auch der Primärdaten) einfließen zu lassen. Für eine Kopplung an empirische Erkenntnisse sorgt zudem die parallel verlaufende Datenauswertung der quantitativen Analyse, deren gewonnene Ergebnisse sowohl in der Interviewdurchführung aufgegriffen wurden als auch in der Interviewauswertung berücksichtigt werden.

Erhebung

Für die Erhebung wurden *biographisch-narrative Interviews* mit Berufswechslerinnen und Berufswechslern sowie *leitfadengestützte Interviews* mit Personen, die über ein relevantes Überblickswissen zum interessierenden Untersuchungsgegenstand verfügen (mehr zur Auswahl der Interviewten unten), geführt.

*Biographisch-narrative Interviews*¹⁶ eignen sich für die zu untersuchenden Forschungsfragen, da sie es ermöglichen, Daten für die Analyse von (beruflichen) (Lebens-)Wegen einer Person zu generieren. Angenommen wird, dass die (Erwerbs-)Biographie eines Menschen eine Synthese aus individuellen und sozial-strukturellen Faktoren darstellt, die im Interviewverlauf dargelegt werden. Die Analyse von Erwerbsbiographien ermöglicht es daher, sowohl (sich wandelnde) subjektive Motivlagen einer Person, als auch den Einfluss

¹⁶ Das biographisch-narrative Interview ist eine Spezialform des narrativen Interviews, welches eine der zentralen Erhebungsmethoden in der qualitativen Sozialforschung ist. Entwickelt wurde das narrative Interview in den 1970er Jahren von Fritz Schütze (vgl. ROSENTHAL/LOCH 2002; SCHÜTZE 1983).

ihres sozialen Umfelds, berufsstruktureller Gegebenheiten sowie Auswirkungen größerer sozialer, wirtschaftlicher und politischer Trends auf bestimmte Entscheidungen oder Episoden im Erwerbsverlauf zu erfassen. Durch die Nutzung biographisch-narrativer Interviews werden neben Informationen zu den individuellen Lebens-, Bildungs- und Erwerbsverläufen der Befragten und ihrer darauf bezogenen subjektiven Reflektion zugleich Informationen über den auf den beruflichen Werdegang Einfluss nehmenden arbeitsweltlichen Kontext, also beispielsweise über zentrale wirtschaftliche oder politische Gegebenheiten, spezifische Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen oder auch berufsbezogene Erwartungshaltungen, in bestimmten Erwerbsepisoden gesammelt. Diese Einflüsse geben Hinweise auf das Zusammenspiel von institutionalisierten Berufsstrukturen, im Berufskontext wirksamen Geschlechterstereotypen und der subjektiven Auseinandersetzung mit diesen Gegebenheiten.

In den Interviews erzählten die befragten Frauen und Männer über ihre eigenen berufsbiografischen Erfahrungen bezüglich der Einmündung in und den Verlauf ihrer Berufsausbildung sowie den darauffolgenden Erwerbsverlauf in einen für ihr Geschlecht untypischen MINT-, Handwerks- oder Pflegeberuf. Indem die Befragten ihre Geschichte frei erzählten, lag die Kontrolle über den Interviewverlauf bei ihnen. Dadurch konnte eine „Verhöratmosphäre“ vermieden und Misstrauen überwunden [werden]“ (HAMMER 2020). Diese offene Interviewgestaltung erweist sich besonders bei Interviewten als vorteilhaft, die über sensible oder krisenbehaftete Phasen in ihrem Leben berichten, wie es etwa bei Berufswechslerinnen und Berufswechslern der Fall sein kann. Gleichmaßen liegt im offenen Interviewablauf begründet, dass die aus der vorangestellten Literatur- und parallel verlaufenden quantitativen wie qualitativen Datenanalyse abgeleiteten Überlegungen zu möglichen Motiven für eine Abkehr von einer ursprünglich geschlechtsuntypischen Berufsausbildung lediglich im Nachfrageteil der Interviews zum Tragen kamen. Dies geschah, indem das Erzählte mit den Forschungsfragen und den dahinterstehenden Annahmen, insbesondere zu institutionalisierten Berufsstrukturen, beruflichen Geschlechterstereotypen und den hierzu eingenommenen individuellen Positionen, abgeglichen und auf mögliche offene Punkte, die durch konkrete Nachfragen in das Interview eingebracht wurden, überprüft bzw. kontextualisiert wurde. Die Interviewdurchführung orientierte sich an den erzähltheoretischen Grundlagen und davon abgeleiteten Befragungsschritten, wie sie unter anderem von ROSENTHAL/LOCH (2002) ausführlich beschrieben werden.

Insgesamt sollten Interviews mit je zehn Frauen und Männern geführt werden, die aus ihrem ursprünglichen geschlechtsuntypischen Ausbildungsberuf in einen ausbildungsfremden Erwerbsberuf gewechselt sind. Angestrebt wurde eine heterogene Verteilung der Interviews, vor allem hinsichtlich der repräsentierten MINT- und Handwerksberufe und der Hauptversorgungsbereiche in der Pflege (stationäre Akut- und Langzeitpflege und ambulante Pflege). Ebenso sollten verschiedene Betriebsmerkmale der ehemaligen Beschäftigung (u. a. Industriezwei, Betriebsgröße und Trägerschaft) sowie bildungsbezogene (wie Schulbildung und Zeit seit Abschluss der relevanten Berufsausbildung) und soziodemographische (z. B.

Alter und Familienstand¹⁷⁾ Hintergründe der Befragten berücksichtigt werden. Dadurch sollte ein möglichst umfassendes Bild der beruflichen Situationen von Frauen und Männern in geschlechtsuntypischen Berufen sowie ihrer lebensweltlichen Kontextfaktoren erzielt werden. Aufgrund des Status der potentiellen Befragten als Berufswechsler/-innen wurde gleichzeitig bereits bei der Projektplanung eine herausfordernde Rekrutierung von Interviewpersonen erwartet, die ggf. Abstriche bei der Interviewzusammensetzung nötig machen würden. Erläuterungen zur Auswahl und Beschreibung der Interviewpersonen finden sich im nächsten Abschnitt.

Um den Erkenntnisrahmen zu erweitern und um weitere Hinweise auf fördernde und hindernde Faktoren für einen Verbleib von Frauen und Männern in geschlechtsuntypischen Berufen zu bekommen, wurden neben den biographisch-narrativen Interviews mit Berufswechslerinnen und Berufswechslern auch *leitfadengestützte Interviews* mit Personen geführt, die aus einer fachkundigen Perspektive über die berufliche Situation von Beschäftigten in geschlechtsuntypischen Berufen berichten können. Aufgrund ihrer Fachkunde werden die Interviewpersonen auch als Expertinnen und Experten des interessierenden Forschungsgegenstands und die Interviews entsprechend als leitfadengestützte Expertinnen- und Experteninterviews bezeichnet. Zwar konnten über die Interviews mit den Berufswechslerinnen und Berufswechslern ebenfalls Informationen über soziale Kontexte erhoben werden, allerdings gehen diese letztlich immer auf Individualerfahrungen zurück. Überblickswissen oder Kenntnisse über die hinter den Individualerfahrungen liegenden Erklärungen haben hingegen Personen, die „eine exklusive Stellung, in dem sozialen Kontext, den wir untersuchen wollen“ (GLÄSER/LAUDEL 2006: 13), einnehmen. Anders als die Berufswechsler/-innen sind die befragten Expertinnen und Experten nicht das „Objekt“ der Untersuchung, der eigentliche Fokus des Forschungsinteresses, sondern sie informieren auf Basis ihres spezifischen Wissens über mögliche Motive für die Berufswechsel von Frauen und Männern aus geschlechtsuntypischen Berufen.

Um ihr spezifisches Wissen zu erfassen, wurden den Expertinnen und Experten Fragen gestellt, die sich an einem Leitfaden orientierten, aber dennoch eine offene

¹⁷⁾ Zahlreiche empirische Arbeiten haben sich mit dem Einfluss des Familienstands auf den beruflichen Werdegang von Erwerbstätigen beschäftigt. So wurde bspw. insbesondere für Frauen ein starker Einfluss der Elternschaft auf die berufliche Situation (bzgl. Erwerbsunterbrechungen, Arbeitsvolumen etc.) festgestellt. Während Mütter ihre Erwerbstätigkeit häufiger unterbrechen und/oder ihre Arbeitszeiten reduzieren als Väter, finden sich für Männer z. T. Hinweise einer Zunahme des Arbeitsvolumens nach Geburt eines Kindes (vgl. u. a. ADSERA/QUERIN 2023; KLEINERT u. a. 2023; MADSEN/BREKKE/FEKJÆR 2023; SCHMITZ 2023; LUTZ 2016; AISENBREY/EVERTSSON/GRUNOW 2009; GÖRLICH/GRIP 2009; GANGL/ZEIFLE 2009). Für die Frauen- und Teilzeitdomäne Pflege ist jedoch auch für Männer ein überdurchschnittlicher Anteil an Teilzeitbeschäftigung, der zudem überproportional stärker steigt als der Anteil an Vollzeitbeschäftigung, zu beobachten (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT-STATISTIK 2023). Diese Arbeiten aufgreifend soll differenziert für beide Geschlechter hinterfragt werden, ob der Familienstand, und insbesondere die Elternschaft und damit verbundene Erwerbsunterbrechungen, einen Einfluss auf den Wechsel aus geschlechtsuntypischen Berufen hat und ob institutionelle Barrieren, vorurteilsbehaftete Kompetenz- und Leistungserwartungen gegenüber Eltern und/oder veränderte berufliche Präferenzen der Beschäftigten hierfür verantwortlich sind.

Gesprächsführung erlaubten, um Raum für die persönlichen Erfahrungen und Einschätzungen der Interviewten zu lassen. Die Leitfadenkonstruktion orientierte sich an den methodischen Richtlinien, wie sie von PATTON (1990) und GLÄSER/LAUDEL (2006) (bzgl. Frageformulierung) sowie PRZYBORSKI/WOHLRAB-SAHR (2009) und GLÄSER/LAUDEL (2006) (bzgl. systematischem Aufbau und Interviewtechnik) vorgeschlagen werden. Die inhaltliche Ausrichtung des Leitfadens erfolgte theoriegeleitet entlang der vorangegangenen Literaturanalyse. Dadurch standen Fragen im Vordergrund, die auf institutionalisierte Berufsstrukturen sowie berufliche Geschlechterstereotypen rekurren, zugleich aber auch soziale Kontexte der Berufswechsler/-innen berücksichtigen. Als relevant erachtete und zunächst nicht berücksichtigte Erkenntnisse der parallel verlaufenden quantitativen Sekundärdatenanalyse sowie der ersten Sichtung der qualitativen Sekundärdaten fanden in der Leitfadenkonstruktion ebenfalls Berücksichtigung.

Insgesamt sollten zehn Expertinnen und Experten rekrutiert werden, die über Kenntnisse zu relevanten Branchen- und Berufskulturen, arbeits- und antidiskriminierungsrechtlichen Rahmenbedingungen oder zu personal- und betriebswirtschaftlichen Entwicklungen verfügen. Die Interviews sollten die spezifischen Berufsfelder sowie übergreifende Inhalte zu arbeitsweltbezogenen Geschlechterfragen abdecken. Für den Bereich der Pflegeberufe sollten zusätzlich drei Interviews mit Personen geführt werden, die sich durch besondere Kenntnisse in Bezug auf (verbleibende) männliche Pflegefachkräfte (bspw. Vertreter/-innen des Deutschen Pflegerats, des Deutschen Berufsbands für Pflegeberufe, Interessenverbände oder von Wohlfahrts- und Sozialverbänden) bzw. bezüglich Geschlechterfragen im Übergang in die bzw. während der Pflegeausbildung auszeichnen. Für die MINT-Berufe kann für entsprechende Erkenntnisse auf Interviewmaterial des „FeMINT“-Forschungsprojekts (s. u.) zurückgegriffen werden. Erläuterungen zum Hintergrund der Expertinnen und Experten finden sich im folgenden Abschnitt.

4.2.3 Auswahl der Interviewpartner/-innen

Die Auswahl der *Interviewpartnerinnen* erfolgte unter Frauen, die eine duale Ausbildung (BBiG/HwO) in einem männerdominierten MINT- oder Handwerksberuf absolviert haben, diesen Beruf im Erwerbsverlauf aber zugunsten eines der Ausbildung nicht entsprechenden oder ähnelnden Erwerbsberufs verlassen haben. Zu berücksichtigen ist, dass ungeachtet häufiger Verallgemeinerungen im öffentlichen Diskurs, nicht alle MINT-(Ausbildungs-)Berufe männerdominiert sind (vgl. KRÄMER/SCHAD-DANKWART/CONEIN 2021). Vielmehr gibt es auch im MINT-Bereich Berufe, die häufig von Frauen gewählt werden. Hier stellt sich das Verhältnis zwischen Frauen und Männern weitaus ausgewogener dar, in manchen Berufen liegt sogar eine Frauenquote von über 50 Prozent vor (vgl. KRÄMER/SCHAD-DANKWART/CONEIN 2021; SCHAD-DANKWART/KRÄMER/CONEIN 2021). Mit Bezug auf die dualen Ausbildungsberufe weist auch KROLL 2017 darauf hin, dass sich das Wahlverhalten von Frauen je nach MINT-Bereich sehr unterschiedlich darstellt. Dazu passend kommen KRÄMER/SCHAD-DANKWART/CONEIN (2021) im Rahmen des „FeMINT“-Forschungsprojekts zu dem Ergebnis, dass sich Frauen insbesondere für MINT-Berufe mit einem gestalterischen oder kaufmännischen Schwerpunkt oder mit

einer Arbeitstätigkeit im Labor oder der Konstruktion entscheiden, hingegen selten in Produktions- und produktionstechnische Berufe einmünden. Ähnliches gilt für Handwerksberufe außerhalb der MINT-Zuordnung. Auch hier lässt sich nicht von einer generellen Abstinenz von Frauen in Handwerksausbildungen sprechen. So zeigt sich, dass Frauen zwar unter den Auszubildenden in den gewerblich-technischen Handwerksberufen vielfach unterrepräsentiert sind, jedoch ist ihr Anteil bei Auszubildenden in kreativen Handwerksberufen besonders hoch und liegt zum Teil über 80 Prozent (vgl. ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS online). Aufgrund des Forschungsinteresses an den Motiven für einen Wechsel von einer geschlechtsuntypischen Berufsausbildung in einen der Ausbildung nicht entsprechenden oder ähnelnden Erwerbsberuf von Frauen sowie deren anschließender Erwerbssituation, sollten für die Erhebung wie für die Sekundärdatenauswertung entsprechend MINT- und Handwerksberufe Berücksichtigung finden, die als männerdominiert gelten.

Zur ersten Identifizierung relevanter männerdominierter MINT- und Handwerksausbildungsberufe wurde auf Daten der Berufsbildungsstatistik zurückgegriffen, die den Frauenanteil an den neu abgeschlossenen dualen Ausbildungsverträgen für das Berichtsjahr 2023^{18,19} ausweist (vgl. KROLL/SCHMIDT/UHLY 2025). Als Definition für geschlechtstypische Berufe wurde das unter anderem von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorgeschlagene Verhältnis von 30 zu 70 Prozent (vgl. ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES online) zu Grunde gelegt.

Aufgrund des Status der potentiellen Befragten als Berufswechslerinnen, sind wir bereits zu Beginn des Projektes von einer herausfordernden Rekrutierung der anvisierten zehn Interviewpartnerinnen ausgegangen (s. o.). Die Rekrutierung verlief über adäquate Social-Media-Kanäle, relevante Netzwerke von Branchen- und Interessenvertretungen sowie über persönliche Empfehlungen. Nichtsdestotrotz mussten bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen Abstriche unter anderem bezüglich der Ausbildungsberufe der Befragten gemacht werden. Neben acht Interviews mit Frauen, deren duale Berufsausbildung als MINT- oder Handwerksberuf und als männerdominiert zu bezeichnet ist, wurden auch zwei Frauen befragt, die eine duale Ausbildung (Gärtnerin und Binnenschifferin) absolviert haben, die zwar als männerdominiert, nicht jedoch als MINT- oder Handwerksberuf zu klassifizieren ist. Ein weiteres Interview wurde zudem mit einer ausgebildeten Orthopädietechnikerin geführt, ein dualer Ausbildungsberuf der zwar dem MINT-Bereich zuzuordnen ist, mit einem Frauenanteil von 53,5 Prozent an Neuabschüssen in 2023 aber als gemischtgeschlechtlicher Ausbildungsberuf zu bezeichnen ist. Nach Angaben

¹⁸ Als Neuabschlüsse werden die in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG oder HwO eingetragenen Berufsausbildungsverträge bezeichnet, die im jeweiligen Kalenderjahr begonnen haben und am 31.12. noch bestehen. Es handelt sich um anerkannte Ausbildungsberufe auf dem Anforderungsniveau 2: Fachkräfte mit einer Berufsausbildung mit einer Dauer von mind. zwei Jahren.

¹⁹ Ungeachtet des Untersuchungsfokus auf Frauen, die ihre Berufsausbildung bereits abgeschlossen haben, wurde die Auswahl über *Auszubildendenzahlen* gewählt. Dies geschieht vor der Annahme weitgehend stabiler Segregationsmuster sowie mit Blick darauf, dass die duale Ausbildung in einem männerdominierten MINT- und Handwerksberuf den Ausgang der Untersuchungsfragen darstellt.

der betreffenden Befragten war diese Geschlechterverteilung unter den Auszubildenden auch zu ihrer Ausbildungszeit Ende der 1980er Jahre ähnlich, jedoch sei sie während der Ausbildung und im Verlauf ihrer Erwerbstätigkeit ausschließlich in einem männerdominierten Arbeitsumfeld tätig gewesen. Zusätzlich zu den elf Interviews mit Frauen mit einer dualen Berufsausbildung, wurden zudem vier Frauen befragt, die ein akademisches MINT-Studium absolviert haben und im Anschluss an ihr Studium in einem männerdominierten Berufsumfeld gearbeitet haben. Die Einbeziehung von Berufswechslerinnen mit akademischem Abschluss ermöglicht es uns, die Erfahrungen von beruflich und akademisch qualifizierten Frauen in männerdominierten Berufen gegenüberzustellen und Ideen über die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen ihnen zu entwickeln. Ergebnisse, die sich explizit aus den Interviews mit den akademisch qualifizierten Frauen ergeben, werden bei der Ergebnispräsentation kenntlich gemacht. Das Sample der interviewten Frauen weist weiterhin nicht die erhoffte Heterogenität im Hinblick auf die Schulbildung auf. Ein Großteil der befragten Frauen verfügt über (Fach-)Abitur, also eine Schulbildung, die ihnen beim beruflichen Wechsel erweiterte Entwicklungsmöglichkeiten eröffnete. Eine weitgehend heterogene Verteilung ergibt sich hingegen mit Blick auf die Wirtschaftszweige, die Betriebsgrößen, die Zeit zwischen Ausbildungsabschluss und Berufswechsel (zwischen 0 und 10 Jahren, mit Ausnahme einer Befragten, die über 20 Jahre Berufserfahrung im Ausbildungsberuf verfügt) und des familiären Hintergrunds, insbesondere bezogen auf eine vorhandene oder nichtvorhandene Mutterschaft. Eine Übersicht über die Merkmale der befragten Berufswechslerinnen finden sich in Abbildung 1.

Die Auswahl der *Interviewpartner* erfolgte unter Männern, die eine berufliche Ausbildung in der Pflege absolviert haben, diesen Beruf aber im Laufe ihres Erwerbslebens zugunsten eines ihrer Ausbildung nicht entsprechenden oder ähnlichen Erwerbsberufs verlassen haben. Um sowohl Erkenntnisse über die neue generalistische Pflegeausbildung und den Berufseinstieg der entsprechenden Absolventen, als auch über längere Erwerbsverläufe von Männern in der Pflege zu gewinnen, sollten je zur Hälfte Männer mit einer generalistischen Pflegeausbildung (nach PflBG) und Männer mit einer Ausbildung in der Altenpflege (nach AltPflG) sowie in der Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflege (nach KrPflG) befragt werden. Der quantitative Männeranteil unter Pflegefachkräften unterscheidet sich zwischen diesen Gruppen hierbei jedoch kaum: Zum einen zeigen sich keine großen Unterschiede in den Männeranteilen an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen differenziert nach den Ausbildungen in der Altenpflege (27.8 % in 2019/2020), der Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflege (22.2 % in 2019/2020) sowie der generalistischen Pflegeausbildung (ca. 24 % in 2020, 2021, 2022). Zum anderen zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede im Anteil der männlichen Beschäftigten in der Pflege differenziert nach Altenpflege (18 % in 2019), Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflege (20 % in 2019) und den zusammengefassten Pflegeberufen (813+821) (18 % in 2022) (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT-STATISTIK 2023; BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND 2022; DESTATIS 2023; BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG online). Dem verhältnismäßig geringem Männeranteil ungeachtet, ist im

Zeitverlauf ein durchschnittlicher Anstieg des Anteils männlicher Beschäftigter in der Pflege zu beobachten. Dieser ist insbesondere auf einen Rückgang des Anteils weiblicher Beschäftigter sowie auf einen Anstieg des Anteils männlicher Beschäftigter mit ausländischer Staatsangehörigkeit (die Zahl dieser Beschäftigtengruppe vervierfachte sich zwischen 2015 und 2022) zurückzuführen (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT-STATISTIK 2023). DIONISIUS/ILLIGER (2024) finden in ihrer Auswertung kombinierter Statistiken der Berufsausbildung zudem, dass der Pflegefachmann in 2022 auf Rang vier der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe (neu abgeschlossener Ausbildungsberufe) unter Männern liegt.

Insgesamt wurden, wie angestrebt, zehn Interviews mit männlichen Berufswechslern aus Pflegeberufen geführt. Es wurden die gleichen Rekrutierungskanäle wie bei der Suche nach Berufswechslerinnen bespielt. Das Ziel, fünf ehemalige Pflegefachmänner mit einer generalistischen Pflegeausbildung zu rekrutieren, wurde jedoch nicht erreicht. Unter den zehn befragten Berufswechslern aus der Pflege ist nur ein Befragter mit einer generalistischen Pflegeausbildung. Dieser konnte zudem aufgrund gesundheitlicher Probleme seine Ausbildung nicht beenden und ist demnach schon vor Ausbildungsabschluss in eine andere Berufsausbildung gewechselt. Die besondere Schwierigkeit der Rekrutierung von Berufswechslern mit einer generalistischen Pflegeausbildung ergibt sich daraus, dass diese Ausbildungsform erst in 2020 umgesetzt wurde. Es existiert daher nur eine überschaubare Menge an potenziellen Interviewpartnern, die sich zudem dadurch verkleinert, dass sich die Ausbildungsabsolventen bereits innerhalb von maximal zwei Jahren gegen ihren Ausbildungsberuf entschieden haben müssten. Um dennoch Erkenntnisse über die neue generalistische Pflegeausbildung zu erheben, wurden die Berufswechsler, die weiterhin über Einblicke in die Pflegeausbildung verfügen, sowie die Expertinnen und Experten aus dem Pflegebereich nach ihren Einschätzungen zur reformierten Pflegeausbildung befragt. Auch ehemalige Beschäftigte aus der ambulanten Pflege konnten nicht rekrutiert werden, jedoch verteilen sich die Befragten weitgehend ausgeglichen auf die Hauptversorgungsbereiche der Gesundheits- und Krankenpflege und der Altenpflege. Gleiches gilt mit Blick auf die Zeit zwischen Ausbildungsabschluss und Berufswechsel (zwischen 0 und 13 Jahren) und den familiären Hintergrund der befragten Männer, insbesondere bezogen auf eine vorhandene oder nichtvorhandene Vaterschaft. Wie die befragten Berufswechslerinnen haben auch die befragten ehemaligen Pflegefachmänner in der Mehrzahl eine hohe Schulbildung, d. h. ein (Fach-)Abitur bei Antritt ihrer Pflegeausbildung. Eine Übersicht über die Merkmale der befragten Berufswechsler findet sich in Abbildung 1.

Insgesamt wurden 25 Interviews mit Berufswechslerinnen und Berufswechslern geführt, also fünf mehr, als ursprünglich vorgesehen. Bei der Samplezusammensetzung mussten Kompromisse eingegangen werden, jedoch zeichnet die Spannbreite der geführten Interviews ein recht umfassendes Bild der beruflichen Situationen von Frauen und Männern in geschlechtsuntypischen Berufen sowie ihrer lebensweltlichen Kontextfaktoren. Gleichzeitig ist eben diese Spannbreite, und insbesondere die Heterogenität der beruflichen

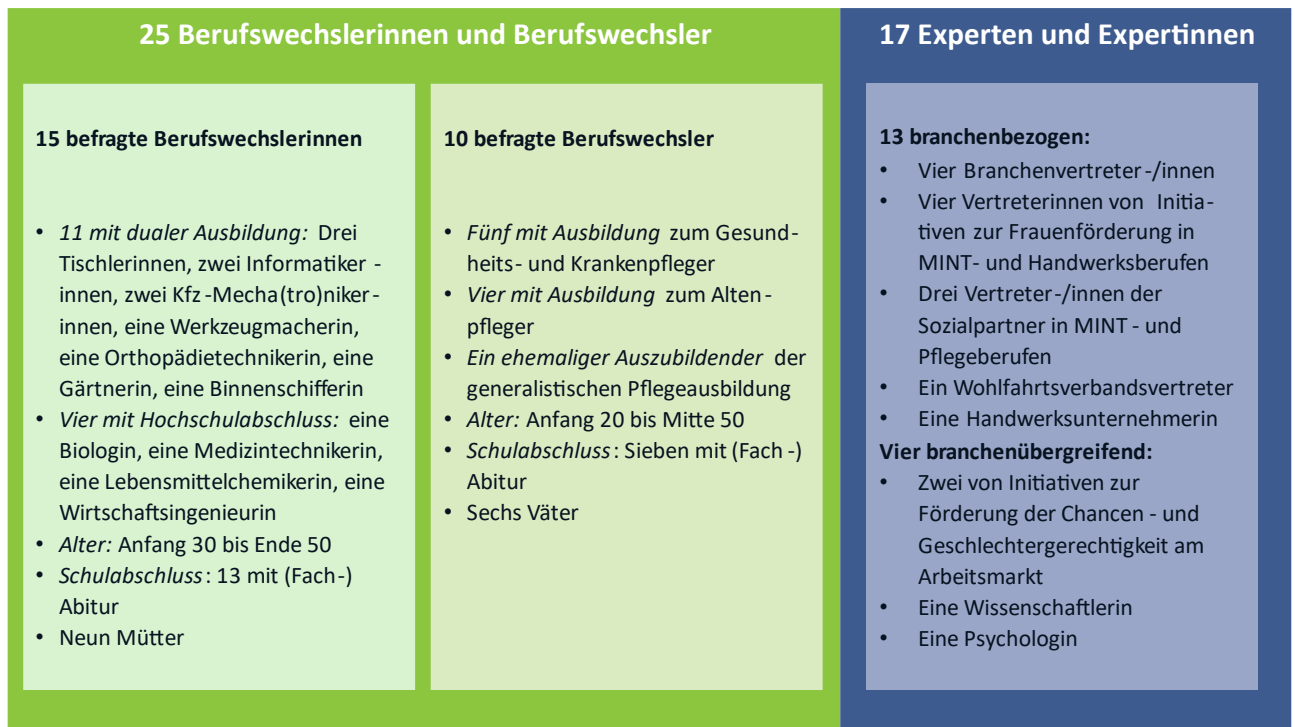
und betrieblichen Hintergründe der befragten Frauen, bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen.

Bei der Auswahl der Expertinnen und Experten wurde angestrebt Personen zu rekrutieren, die über Kenntnisse zu relevanten Branchen- und Berufskulturen, arbeits- und antidiskriminierungsrechtlichen Rahmenbedingungen oder zu personal- und betriebswirtschaftlichen Entwicklungen verfügen. Die Rekrutierung erfolgte nach vorangegangener Internetrecherche und sachkundigen Empfehlungen. Es wurden fünf Interviews im Bereich der Pflege und acht Interviews im MINT- und Handwerksbereich geführt. Konkret konnten vier Branchenvertreter/-innen (Bundesebene, politisch), vier Vertreterinnen von Initiativen oder Netzwerken zur Frauenförderung in MINT- und Handwerksberufen, drei Vertreter/-innen der Sozialpartner in MINT- und Pflegeberufen, ein Wohlfahrtsverbandsvertreter (Bundesebene) sowie eine Unternehmerin im Handwerk für ein leitfadengestütztes Expertinnen- und Experteninterview gewonnen werden. Darüber hinaus wurden vier branchenübergreifende Expertinnen- und Experteninterviews geführt. Hierunter waren zwei Vertreter/-innen von Initiativen zur Förderung von Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt, eine Wissenschaftlerin, die zu Ungleichheitsfragen und Geschlechtergerechtigkeit forscht sowie eine Psychologin, die mit Berufswechslerinnen und Berufswechslern arbeitet. Eine Übersicht der befragten Expertinnen und Experten findet sich in Abbildung 1.

Sowohl die biografisch-narrativen als auch die Expertinnen- und Experteninterviews wurden zwischen Juli 2024 und Juni 2025 in Präsenz oder digital mittels Webex geführt, aufgezeichnet und anschließend anonymisiert transkribiert²⁰.

²⁰ 24 Interviews wurden von zwei Transkriptionsbüros transkribiert und acht Interviews wurden durch den Einsatz der Software noScribe basierend auf Whisper (vgl. für Ausführungen zu softwaregestützten Transkriptionsprogrammen WOLLIN-GIERING u. a. 2024) sowie manueller Nacharbeiten erstellt. Der Einsatz einer Transkriptionssoftware war zum einen der höheren Anzahl an Interviews geschuldet, zum anderen sollte im Rahmen des Projekts der Einsatz solcher Transkriptionssoftware geprüft und ausgetestet werden.

Abbildung 1: Aufstellung der Interviewpartner/-innen



4.2.4 Auswahl der qualitativen Sekundärdaten

Neben dem selbst erhobenen Interviewmaterial werden bereits vorliegende Interviews des abgeschlossenen „FeMINT“-Forschungsprojekts in die Untersuchung aufgenommen. „FeMINT“ beschäftigte sich mit der Frage, warum Frauen bei ihrer Berufswahl bestimmte, im Geschlechterverhältnis ausgeglichene, MINT-Berufe gegenüber männerdominierten MINT-Berufen bevorzugen. Auch Fragen der Karriereentwicklung und der Fortbildungsbeteiligung von Frauen in MINT-Berufen wurden thematisiert. Zur Analyse der ersten Fragestellung definierte das Projekt für jeden der vier MINT-Bereiche komplementäre Berufspaare aus jeweils einer Branche. So wurden zum Beispiel Berufen der Produktion(stechnik) Berufe gegenübergestellt, die einen gestalterischen oder kaufmännischen Schwerpunkt haben oder im Labor bzw. in der Konstruktion verortet sind (vgl. KRÄMER/SCHAD-DANKWART/CONEIN 2021). Interviews wurden sowohl mit Auszubildenden verschiedener Ausbildungsjahrgänge als auch mit ausgebildeten Fachkräften unterschiedlichen Alters und mit unterschiedlich langer (zwischen einem und über 20 Jahren) Berufserfahrung geführt.²¹ Für das vorliegende Forschungsvorhaben sind die Interviews mit Auszubildenden und Fachkräften eines männerdominierten MINT-Berufes relevant. Hierbei handelt es sich zum einen um Interviews mit sechs Auszubildenden zur Fachinformatikerin, 15 Auszubildenden der

²¹ Im Rahmen von „FeMINT“ wurden zudem 10 Expertinnen und Experteninterviews geführt, deren Transkripte ebenfalls vorliegen. Interviewt wurden zwei Berufsschullehrer/-innen, drei Wissenschaftlerinnen, zwei Personalverantwortliche und drei Vertreter/-innen der Sozialpartner. Auch diese Interviews sollen in die Untersuchung einbezogen werden, wenngleich der erwartete Erkenntnisgewinn für die vorliegenden Untersuchungsfragen nach einer ersten Durchsicht verhalten eingeschätzt wird. Dies liegt am Schwerpunkt der Interviews, der auf Fragen der Berufswahl bzw. die Zeit der Berufsorientierung gerichtet war.

Produktionstechnik und sieben Auszubildenden zur Chemikerin. Zum anderen liegen Interviews mit drei Fachinformatikerinnen, zwei Industriemechanikerinnen und vier Chemikantinnen vor.

Durch die Berücksichtigung dieses Interviewmaterials, neben dem selbst erhobenen, liegen der geplanten Untersuchung, ganz im Sinne von GLÄSER/STRAUSS (1967), sowohl minimale (Berufswechslerinnen untereinander) als auch maximale (Berufswechslerinnen vs. verbleibende Fachkräfte) Vergleichsfälle vor (vgl. hierzu auch PRZYBORSKI/WOHLRAB-SAHR 2009), was eine umfangreiche Informationsbasis für die Frage nach den Motiven für einen Verbleib (Förderfaktoren bzw. gute Beispiele aus der Praxis) bzw. Ausstieg aus einem männerdominierten MINT-Beruf verspricht. Durch den Einbezug der Interviews mit Auszubildenden können zudem berufliche Erwartungshaltungen in einem recht aktuellen (betriebs)wirtschaftlichen Kontext (Interviewdurchführung in 2019/2020) untersucht und mit den Darstellungen der erlebten Realität der Berufswechslerinnen sowie der im Beruf verbliebenen Fachkräfte gegenübergestellt werden. Anhand dieser Gegenüberstellung kann einerseits die von PUHLMANN 2006 beschriebene Diskrepanz zwischen einem weitgehend geschlechtssensiblen Ausbildungsalltag und einem nach der Ausbildung erlebten Betriebsalltag in einer Männerbranche, an der viele hoffnungsvolle weibliche Nachwuchskräfte scheitern würden, überprüft werden. Andererseits kann untersucht werden, ob das Ergebnis des „FeMINT“-Forschungsprojekts, Berufsanfängerinnen würden bei ihrer Berufswahlentscheidung Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch nicht strategisch einbinden (vgl. KRÄMER u. a. 2021), zu einer *Verlagerung* der Auseinandersetzung mit diesem Thema und ggf. zu einer nachträglichen Korrektur der Berufswahl im weiteren Erwerbsverlauf führt.

Auswertung

Die *Auswertung* der selbst sowie der im Rahmen des „FeMINT“-Forschungsprojekts erhobenen Interviews erfolgt in Anlehnung an die Verfahrensschritte der qualitativen Inhaltsanalyse, wie sie von GLÄSER/LAUDEL (2006) vorgeschlagen werden. Kern ist ein theoretisch wie empirisch basiertes Kategoriensystem, was es erlaubt, das erhobene Interviewmaterial systematisch durchzuarbeiten. Den transkribierten Interviews werden entlang vorab festgelegter Kategorien Informationen entnommen, die im Ergebnis eine strukturierte Zusammenfassung des Interviewmaterials darstellen. Auf die gewonnene Zusammenfassung bezieht sich dann die Auswertung, in der es darum geht, Typisierungen und Zusammenhänge herauszuarbeiten, die der Beantwortung der Untersuchungsfragen dienen. Das vorab festgelegte Kategoriensystem kann im Auswertungsverlauf weiter ergänzt werden.

Das gewählte Auswertungsverfahren ist für die vorliegende qualitative Analyse geeignet, da es zum einen ermöglicht, umfangreiches Textmaterial systematisch zu bearbeiten, wodurch eine Reduzierung des Gesamtmaterials und zugleich die Berücksichtigung aller relevanter Informationen gewährleistet ist. Zum anderen ist es durch die Offenheit des

Kategoriensystems möglich, trotz Orientierung an den theoretisch wie empirisch abgeleiteten Vorüberlegungen, an der Empirie (hier der parallel verlaufenden quantitativen Auswertung und der ersten Sichtung und vorläufigen Codierung der qualitativen Sekundärdaten), gewonnene Befunde zu erfassen und im Kategoriensystem zu berücksichtigen.

Die im Wesentlichen am theoretischen Rahmen der Untersuchung orientierten Oberkategorien, zur Ermittlung der Motive, warum die befragten Frauen und Männer ihren ursprünglichen Ausbildungsberuf verlassen haben, sind: *Institutionalisierte Berufsstrukturen, Stereotypisierungs- und Diskriminierungserfahrungen, berufliches „cooling out“* sowie *gesellschaftlicher Kontext* und *sonstige Gründe*. Die Kategorie „gesellschaftlicher Kontext“, bezogen auf defizitäre Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und Pflegebedürftige, tradierte gesellschaftlich vorherrschende Geschlechterrollen und unzureichende (über)betriebliche Maßnahmen zur gleichberechtigten Arbeitsmarktteilhabe von Frauen und Männern, wurde in die Auswertung aufgenommen, wenngleich derartige institutionelle Arrangements auf der Makroebene als Rahmen- und nicht als Einflussfaktor auf Wechsel aus geschlechtsuntypischen Berufen gesehen werden. Schließlich gelten diese Rahmenbedingungen für alle Arbeitskräfte, nur das sich die Ausrichtung der Berufe gegenüber diesen Bedingungen unterscheidet (vgl. Fußnote 8). Um aber eben diese Ausrichtungen umfassend erfassen zu können und überdies die nicht unerheblichen Rahmenbedingungen nicht unberücksichtigt zu lassen, wurde die entsprechende Oberkategorie erstellt. Die nachfolgende Darstellung der vorläufigen Ergebnisse (vgl. 5.2) erfolgt entlang der genannten Oberkategorien. Zu beachten ist, dass Zusammenfassungen der jeweiligen Ober- und Subkategorien in einem ersten Schritt den betreffenden Berufswechslerinnen und Berufswechslern sowie Expertinnen und Experten zugeordnet wurden. Das so entstandene Bild stellt die Grundlage der hier präsentierten ersten Ergebnisse dar. In einem zweiten Schritt wurde begonnen, auf der Ebene der Ober- und Subkategorien, wieder anhand von Zusammenfassungen, eine detailliertere Analyse der identifizierten Wechselmotive vorzunehmen. Grundlegende Informationen zu den einzelnen Interviewpersonen wurden des Weiteren mittels Interviewsteckbriefen erfasst.

5 Ergebnisse

5.1 Quantitative Ergebnisse

5.1.1 Erste Ergebnisse der Analyse

Definition geschlechtsuntypischer Ausbildungsberufe

Die Daten zur Geschlechterverteilung können den Berufsgruppen der dreistelligen Ebene der KldB2010 entnommen werden, die über die Plattform berufe.net der BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2022) zugänglich sind. Hier werden die Daten von 2022 genutzt. Welches Jahr die optimale Referenz ist, lässt sich nicht abschließend beantworten, da sich das Abschlussjahr in den NEPS-Daten stark unterscheidet. Im Allgemeinen ist die geschlechtliche Zusammensetzung von Berufen aber relativ stabil. Bei der geschlechtlichen

Zusammensetzung von Ausbildungsberufen zeigen sich natürlich eher aktuellere Trends als bei der geschlechtlichen Zusammensetzung von Erwerbsberufen. Und immer noch ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen etwas geringer als die von Männern. So liegt die Erwerbsbeteiligung von Frauen 2024 bei 46,9 Prozent, ihr Anteil bei der Gesamtbevölkerung bei 50,9 Prozent (DESTASIS 2025). Bezogen auf die NEPS-Studie der Befragten mit Erstausbildung auf Fachkraftniveau zeigt sich die durchschnittliche Erwerbsbeteiligung von Frauen zwischen 48 und 49 Prozent.

Außerdem existiert eine detailliertere Sonderauswertung des Mikrozensus auf Fünfsteller-Ebene (KldB2010) mit gepoolten Daten für die Jahre 2016 bis 2018.²² Für die Untersuchung von Ausbildungsberufen ist diese Ebene jedoch weniger geeignet, da Ausbildungsberufe manchmal keine exakte Entsprechung in spezifischen Erwerbsberufen auf Fünfsteller-Ebene finden. Auch die verfügbaren Daten zu Berufsähnlichkeiten basieren auf der Dreisteller-Ebene. Dennoch ist die Verwendung des Dreistellers mit einer gewissen Unschärfe verbunden, da sich auch innerhalb einer Dreisteller-Berufsgruppe die Geschlechterverteilung unterscheiden kann. Dieser Limitation steht jedoch eine gewisse Flexibilität von Ausbildungsberufen gegenüber, die Absolventinnen und Absolventen den Zugang zu mehreren Erwerbsberufen innerhalb einer breiteren Berufsgruppe ermöglichen kann (s. Fußnote 4). Dennoch sollen grundlegende Analysen mit Drei- und Fünfstellern durchgeführt werden, um zu zeigen, inwieweit sich Ergebnisse dadurch unterscheiden. Zentral für die Analyse geschlechtsuntypischer Ausbildungsberufe ist deren operationale Definition. In der Forschungspraxis werden hierfür häufig Schwellenwerte von 70, 75 oder 80 Prozent des jeweils überrepräsentierten Geschlechts herangezogen, um einen Beruf als geschlechtsdominiert zu klassifizieren (s. o.). Wir erwarten, dass mit einer stärkeren Konzentration eines Geschlechts in einem bestimmten Beruf die vermuteten Differenzen besonders deutlich werden, es ist aber fraglich, ob die Fallzahl für die Analysen ausreicht.

Folgende Berufe kommen für eine Definition als „weiblich dominiert“ in Frage und es finden sich auch Befragte im NEPS (Tabelle 1). Tatsächlich finden sich in einigen dieser Ausbildungsberufe keine männlichen Befragten. Bei Anwendung der 80 Prozent-Grenze für geschlechtlich dominierte Berufe finden sich 106 Männer in acht der insgesamt 14 weiblich dominierten Ausbildungsberufen, bei der 75 Prozent-Grenze sind es bereits 224 Männer. Die meisten wären also in den nun hinzugekommen fünf Ausbildungsberufen: „Büro und Sekretariat“, „Verwaltung“, „Gesundh., Krankenpf., Rettungsd.Geburtsh.“, „Steuerberatung“ und „Personalwesen und -dienstleistung“. Im Ausbildungsberuf „Medien-Dokumentations- Informationsdienst“, der insgesamt nur schwach vertreten ist, gibt es keine männlichen Befragten. Von „Gesundh., Krankenpf., Rettungsd.Geburtsh.“ abgesehen, unterscheiden sich diese Berufe in ihrem Charakter von den weiblich dominierten Berufen mit Frauenanteilen von über 80 Prozent, die sich in erster Linie auf „Erziehung, Sozialarb., Heilerziehungspfl.“, „Arzt- und Praxishilfen“, „Körperpflege“, „Verkauf von Lebensmitteln“ und „Altenpflege“ konzentrieren. Handelt es sich bei den Berufen mit 75 bis 80 Prozent Frauenanteil in erster

²² Sonderauswertung der Mikrozensus 2018 bis 2020 durch destatis.

Linie um Büroberufe, sind die Berufe mit über 80 Prozent Frauenanteil in erster Linie im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen verortet. Es finden sich nur vier Ausbildungsberufe mit einem Frauenanteil zwischen 70 und 75 Prozent, besonders der „Verkauf (ohne Produktspezialisierung)“ ist stark vertreten. Der Anteil der Männer im NEPS steigt bei Anwendung der 70 %-Grenze deutlich auf 357.

Tabelle 1: Weiblich dominierte Ausbildungsberufe im NEPS (Basis: Erwerbsberufe 2022)

Berufsgruppe - 3 Steller	Männer	Frauen	Frauen -anteil	NEPS ges.	NEPS Männer
811 Arzt- und Praxishilfe	16030	651270	97,6%	168	11
122 Floristik	1250	27270	95,6%	7	0
818 Pharmazie	3610	73820	95,3%	19	0
832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	7410	128910	94,6%	24	0
624 Verkauf drog.apotheken.Waren,Medizinbed.	7230	102930	93,4%	13	0
731 Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	5930	81420	93,2%	22	2
831 Erziehung, Sozialarb., Heilerziehungspfl.	92180	619570	87,0%	381	56
812 Medizinisches Laboratorium	12430	82820	87,0%	11	3
823 Körperpflege	20940	121830	85,3%	52	4
623 Verkauf von Lebensmitteln	46050	257760	84,8%	51	11
722 Rechnungswesen, Controlling und Revision	8810	39000	81,6%	1	0
821 Altenpflege	60100	249240	80,6%	44	16
817 Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	7480	30430	80,3%	4	3
625 Buch-Kunst-Antiquitäten-, Musikfachhandel	2210	8970	80,2%	1	0
714 Büro und Sekretariat	351730	1381490	79,7%	188	43
732 Verwaltung	160390	598730	78,9%	109	31
813 Gesundh., Krankenpfl., Rettungsd.Geburtsh.	183420	677590	78,7%	159	35
723 Steuerberatung	30480	107770	78,0%	31	8
733 Medien-Dokumentations-Informationsdienst	8720	29170	77,0%	3	0
715 Personalwesen und -dienstleistung	24190	76960	76,1%	2	1
412 Biologie	8240	23090	73,7%	22	6
631 Tourismus und Sport	14990	39800	72,6%	22	10
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	289380	759980	72,4%	242	107
632 Hotellerie	25380	61140	70,7%	42	10

Bei den männlich dominierten Ausbildungsberufen fällt auf, dass deren Anzahl deutlich höher ist als bei den weiblich dominierten Ausbildungsberufen. Gerade in der dualen Berufsausbildung nach BBiG ist der Männeranteil insgesamt höher, das wird aber durch vollzeitschulische Ausbildungen und solche im GES-System, die weiblich dominiert sind, etwas ausgeglichen. Insgesamt liegt der Anteil der befragten Männer in der Zielgruppe des NEPS bei 55,3 Prozent.²³ Diese Tatsache allein kann aber den deutlichen Unterschied in der Anzahl der Ausbildungsberufe nicht rechtfertigen/erklären. Daher gibt es in der Literatur häufig den Befund, dass männlich dominierte Berufe stärker differenziert sind als weiblich dominierte (KOTTE 2022). So sind von den männlich dominierten Ausbildungsberufen mit

²³ Dass auf Fachkräfteebene insgesamt weniger Frauen vertreten sind, ist auch auf den größeren Frauenanteil im Studium zurückzuführen.

über 80 Prozent Männeranteil im NEPS 35 Ausbildungsberufe besetzt, aber nur 19 dieser Ausbildungsberufe auch mit insgesamt nur 78 Frauen. Diese Ausbildungsberufe entstammen vor allem dem Bau- und Technikbereich (Tabelle 2).

Bei den männlich dominierten Ausbildungsberufen mit einem Männeranteil von 70 bis 80 Prozent sind es eher wenige Ausbildungsberufe mit deutlich geringerer Besetzung als bei den vergleichbaren weiblich dominierten Ausbildungsberufen. Einen Männeranteil von 75 bis 80 Prozent haben nur vier Berufe, von denen nur drei auch von Frauen besetzt sind: „Obj.-, Pers.-, Brandschutz, Arbeitssicherh“, „Lagerwirt., Post, Zustellung, Güterumschlag“ und „Veranstaltungs-, Kamera-, Tontechnik“. Gerade bei den ersten beiden ist eher von geringerem Einkommen auszugehen. Da der Anteil insgesamt gering ist, kämen hier nur 18 weitere Frauen hinzu, sodass bei einer Definition von „männlich dominiert“ ab 75 Prozent Männeranteil 96 Frauen diese Ausbildungen erlernt hatten. Mit einem Männeranteil zwischen 70 und 75 Prozent sind sechs weitere besetzte Ausbildungsberufe in insgesamt noch geringerem Umfang besetzt, davon nur drei Ausbildungsberufe von 23 Frauen (insgesamt 109 in männlich dominierten Ausbildungsberufen mit einem Männeranteil über 70 Prozent). Das Gros der befragten Frauen und Männer findet sich in der „Lebensmittel- u. Genussmittelherstellung“.

Tabelle 2: Männlich dominierte Ausbildungsberufe im NEPS (Basis: Erwerbsberufe 2022)

Berufsgruppe - 3 Steller	Männer	Frauen	Männer- anteil	NEPS ges.	NEPS Frauen
322 Tiefbau	97320	540	99,4 %	18	0
321 Hochbau	242690	1400	99,4 %	52	0
342 Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	214250	1880	99,1 %	62	0
331 Bodenverlegung	46110	510	98,9 %	7	1
525 Bau- und Transportgeräteführung	82120	930	98,9 %	2	0
244 Metallbau und Schweißtechnik	251200	5810	97,7 %	70	0
333 Aus-, Trockenbau, Iso. Zimmer, Glas, Roll. bau	120480	2880	97,7 %	34	1
343 Ver- und Entsorgung	106980	3370	96,9 %	22	1
212 Naturstein-, Mineral-, Baustoffherstell.	35810	1170	96,8 %	3	0
512 Überwachung, Wartung Verkehrsinfrastruktur	51160	1710	96,8 %	8	0
262 Energietechnik	366100	14100	96,3 %	121	2
252 Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-, Schiffbautechn.	404810	20550	95,2 %	169	4
242 Metallbearbeitung	323920	20490	94,1 %	54	2
211 Berg-, Tagebau und Sprengtechnik	8430	560	93,8 %	1	0
223 Holzbe- und -verarbeitung	166770	11260	93,7 %	82	0
332 Maler-, Stuckat., Bauwerksabd., Bautenschutz	120670	8260	93,6 %	39	3
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	901240	65480	93,2 %	12	0
245 Feinwerk- und Werkzeugtechnik	99430	7600	92,9 %	69	6
243 Metalloberflächenbehandlung	26670	2100	92,7 %	3	1
117 Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	12490	990	92,7 %	4	0
241 Metallerzeugung	72810	5870	92,5 %	7	1
524 Fahrzeugführung im Schiffsverkehr	1940	170	91,9 %	1	0
261 Mechatronik und Automatisierungstechnik	90960	8590	91,4 %	101	8
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	834610	83600	90,9 %	147	17
222 Farb- und Lacktechnik	47940	5020	90,5 %	13	1
231 Papier- und Verpackungstechnik	34130	4240	88,9 %	3	0

263 Elektrotechnik	175570	26070	87,1 %	39	3
434 Softwareentwicklung und Programmierung	28630	4880	85,4 %	35	2
422 Umweltschutztechnik	8660	1480	85,4 %	4	0
221 Kunststoff,Kautschukherstell.,verarbeit	97750	17350	84,9 %	19	0
515 Überwachung u. Steuerung Verkehrsbetrieb	19900	3710	84,3 %	3	0
431 Informatik	121840	23120	84,1 %	73	6
121 Gartenbau	101530	24110	80,8 %	43	13
234 Drucktechnik,-weiterverarb.,Buchbinderei	30550	7460	80,4 %	7	2
111 Landwirtschaft	36380	9090	80,0 %	31	4
213 Industrielle Glasherstell.,-verarbeitung	19420	5530	77,8 %	4	0
531 Obj.-,Pers.-,Brandschutz,Arbeitssicherh.	142850	41130	77,6 %	12	4
513 Lagerwirt.,Post,Zustellung,Güterumschlag	517890	152880	77,2 %	117	12
945 Veranstaltungs-, Kamera-, Tontechnik	16050	4820	76,9 %	9	2
936 Musikinstrumentenbau	2480	840	74,7 %	1	0
414 Physik	14440	4910	74,6 %	7	2
273 Technische Produktionsplanung,-steuerung	133140	45300	74,6 %	1	0
311 Bauplanung u. -überwachung, Architektur	9360	3510	72,7 %	2	0
292 Lebensmittel- u. Genussmittelherstellung	146180	59160	71,2 %	55	18
312 Vermessung und Kartografie	14970	6370	70,1 %	14	3

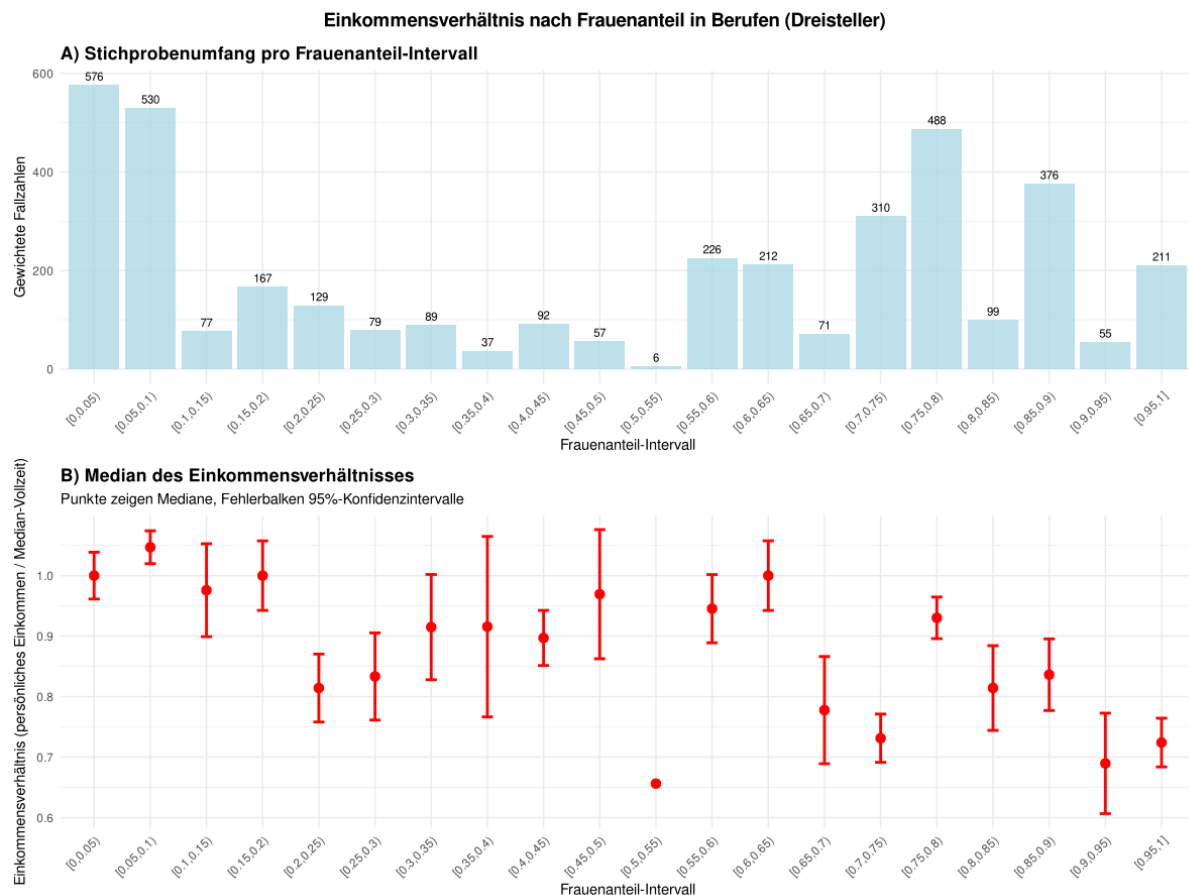
In Abbildung 2 wird einerseits die Besetzung entlang von 5-Prozentintervallen auf Basis des Dreistellers dargestellt, andererseits das Einkommen im Verhältnis zum Einkommensmedian des jeweiligen Kalenderjahres angezeigt (innerhalb der Zielgruppe). Der Einkommensmedian wird, wie in solchen Fällen üblich, anhand der Vollzeitbeschäftigten errechnet. Da aber die Einkommen aller Befragten analysiert werden, liegt der Quotient durchschnittlich etwas unter dem Wert von 1 (0,94).

Was zuerst in Abbildung 2A auffällt, ist die ungleiche Besetzung innerhalb der Intervalle. Am stärksten sind männlich dominierte Ausbildungsberufe mit einem Frauenanteil von unter 5 Prozent besetzt (n=576), am schwächsten Ausbildungsberufe mit einem Frauenanteil von 50 bis 55 Prozent (n=6). Die stärksten Besetzungen finden sich tendenziell in männlich, aber auch in weiblich dominierten Ausbildungsberufen, die geringsten in den gemischtgeschlechtlichen. Aber auch innerhalb dieser Gruppen ist das Bild uneinheitlich. Insgesamt zeigt sich, dass die meisten Ausbildungsberufe mehr oder weniger deutlich von einem Geschlecht dominiert werden.

Was das Einkommensverhältnis angeht (Abbildung 2B), so zeigt sich nach Ausbildung in einem weiblich dominierten Ausbildungsberuf tendenziell ein geringeres Einkommen, sogar bis hinunter zu einem Frauenanteil von 65 Prozent. Dies trifft allerdings nicht auf das relativ stark besetzte Intervall von 75 bis 80 Prozent Frauenanteil zu. In diesen von Büroberufen geprägten Intervall ist das Einkommen relativ hoch. Dafür ist das Einkommen im Intervall zwischen 70 und 75 Prozent geringer. Nach Ausbildung in einem männlich dominierten Ausbildungsberuf findet sich ein sehr hohes Einkommen vor allem in Ausbildungsberufen mit weniger als 20 Prozent Frauenanteil. In den Ausbildungsberufen zwischen 20 und 30 Prozent Frauenanteil ist das Einkommen deutlich niedriger, die Besetzung allerdings mäßig.

Zum Vergleich wird diese Auswertung auf Basis des KldB2010-Fünfstellers wiederholt (Abbildung 3). Im Detail zeigen sich viele meist kleinere Unterschiede. Allerdings ist hier die Besetzung bei einem Frauenanteil zwischen 75 und 80 Prozent geringer. Und das Einkommen weicht nicht nach oben ab, wie auf der Dreistellerebene.

Abbildung 2: Einkommen und Frauenanteil in Ausbildungsberufen (Dreisteller)



In einem weiteren Schritt wird die Übereinstimmung zwischen Drei- und Fünfsteller der KldB 2010 im Hinblick auf die möglichen Grenzen analysiert (Tabelle 3). Der Grad der Übereinstimmung zwischen Drei- und Fünfstellern ist relativ hoch, allerdings trifft dies bei der Schwelle von 80 Prozent vor allem auf männlich dominierte Ausbildungsberufe zu (97,2 Prozent), bei den gemischtgeschlechtlichen, aber auch den weiblich dominierten ist die Übereinstimmung deutlich geringer. Bei den weiblich dominierten und bei den gemischtgeschlechtlichen Ausbildungsberufen ist die Übereinstimmung mit 96,3 und 94,2 Prozent besonders hoch. Bei den männlichen Ausbildungsberufen sind es sogar 96,8 Prozent, aber etwas weniger als bei der 80-Prozent-Schwelle.

Bei den weiblich dominierten Ausbildungsberufen spricht die hohe Übereinstimmung zwischen Fünfsteller und Dreisteller der KldB 2010 für eine Nutzung der 70-Prozent-Grenze. Die 75-Prozent-Grenze führt bei Verwendung des Dreistellers wegen der stark besetzten Büroberufe zu einer gewissen Verzerrung. Außerdem liegt der durchschnittliche Einkommensmedian bei Verwendung der 80-Prozent-Grenze bei 0,82, bei der 75-

Prozentgrenze bei 0,86 und bei der 70-Prozent-Grenze bei 0,83 (Tabelle 4). Auch dies spricht für die Verwendung der 70-Prozent-Grenze, da die Einkommen sich relativ wenig von der 80-Prozent-Schwelle unterscheiden, aber sich besonders die Anzahl der Männer in diesen Ausbildungsberufen erhöht. Allerdings ist die Anzahl der Männer auch schon bei der 80-Prozent-Grenze ausreichend.

Abbildung 3: Einkommen und Frauenanteil in Ausbildungsberufen (Fünfsteller)

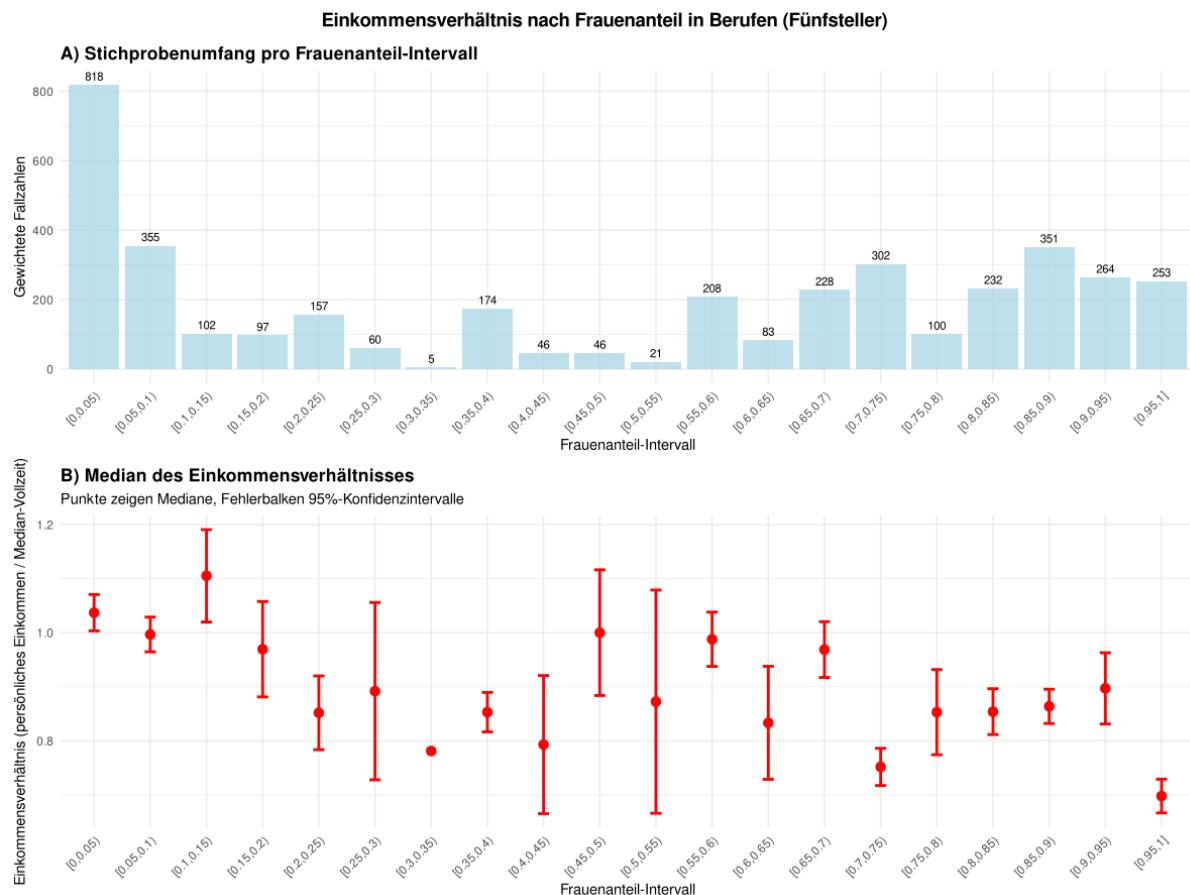


Tabelle 3: Übereinstimmung zwischen Drei- und Fünfsteller

Schwelle	Weiblich	Männlich	Gemischt
70 %	96,3 %	96,8 %	94,2 %
75 %	95,6 %	95,8 %	92,5 %
80 %	89,3 %	97,2 %	86,4 %

Tabelle 4: Durchschnitt des Einkommensverhältnisses und ungewichtete Fallzahl des Minderheitsgeschlecht

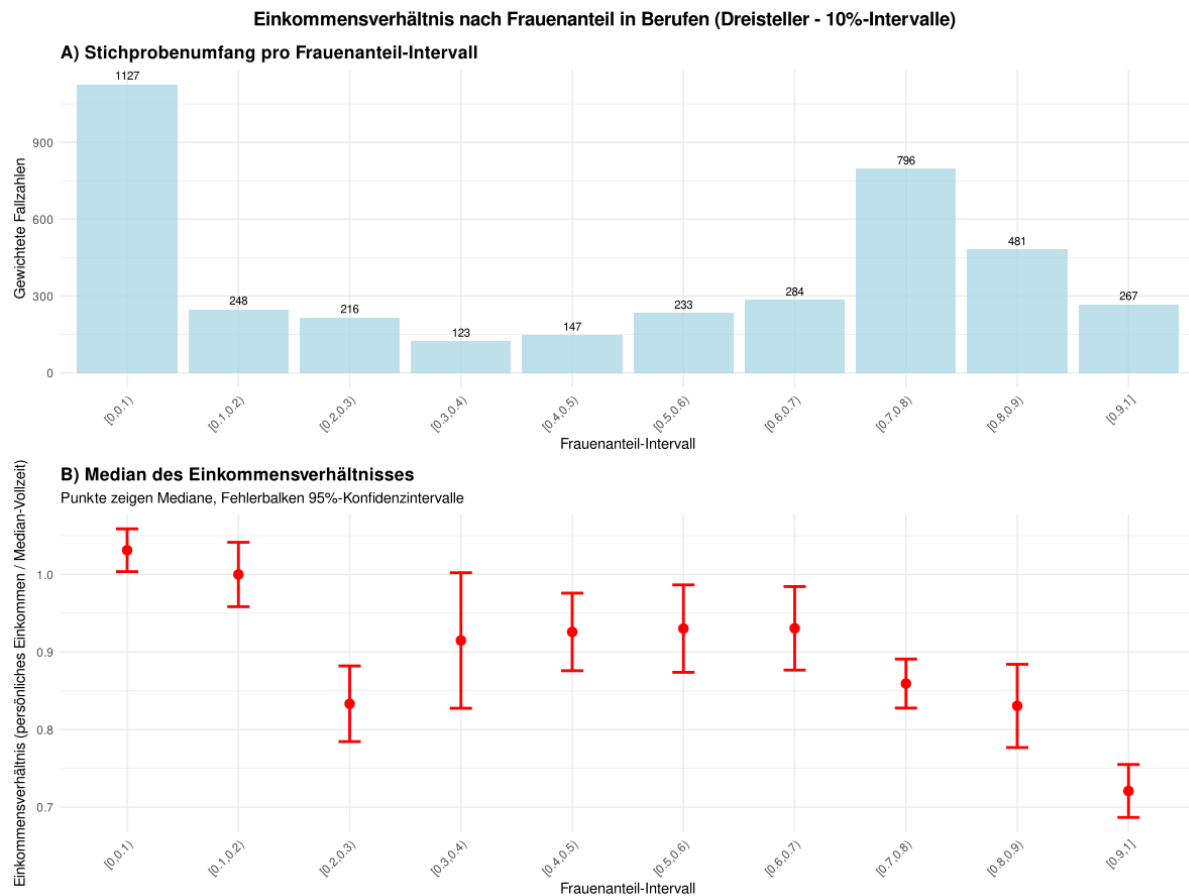
Schwelle	Weiblich		Männlich		Gemischt
	Rel. Eink. Ø	N Männl.	Rel. Eink. Ø	N Weibl.	Rel. Eink. Ø

70 %	0,83	361	1,02	125	0,97
75 %	0,86	231	1,03	102	0,90
80 %	0,82	112	1,05	84	0,90
70% F/20% M	0,83	361	1,05	84	0,94

Bei männlich dominierten Ausbildungsberufen sind schon bei unter 80 Prozent Männeranteil die Medianeinkommen deutlich niedriger. Und wenn dann noch die hohe Übereinstimmung zwischen Drei- und Fünfsteller in Betracht gezogen wird, scheint dieser Bereich eindeutig bis in die beruflichen Spezialisierungen männlich geprägt zu sein. Dennoch ist der Anteil der Ausbildungsberufe zwischen 70 und 80 Prozent relativ gering. Um die Einordnung bei den männlich dominierten Ausbildungsberufen konsistent zu den weiblich dominierten zu definieren, werden wir uns hier auch in erster Linie auf die 70-Prozent-Grenze-beziehen, aber dort, wo die Ergebnisse sich deutlich unterscheiden, auch die 80-Prozent-Grenze darstellen.

Da nun die 75-Prozent-Grenze nicht genutzt wird, können wir die Einkommen nach Frauenanteil auch in 10-Prozent-Intervallen darstellen (Abbildung 4). Wegen der allgemein stärkeren Besetzung zeigt sich ein deutlich konsistenteres Bild. Nach Ausbildung in einem männlich dominerten Ausbildungsberuf finden sich bei einem Frauenanteil unter 20 Prozent die höchsten Einkommen, bei einem Frauenanteil zwischen 20 und 30 Prozent ist es dagegen sehr niedrig. Bei den gemischtgeschlechtlichen Ausbildungsberufen ist durchgehend ein mittleres Einkommen erkennbar. Weiblich dominierte Ausbildungsberufe sind mit einem Frauenanteil von über 70 Prozent mit geringem Einkommen verbunden, besonders deutlich zeigt sich das in Ausbildungsberufen mit einem Frauenanteil von über 90 Prozent.

Abbildung 4: Einkommen und Frauenanteil in Ausbildungsberufen (Dreisteller – 10%-Intervalle)



Berufliche Integration

Die berufliche Integration wird auf Basis von Indizes (DORAU 2020) gebildet, der die Anteile integrierter, prekärer und entkoppelter Phasen miteinander vergleicht. Ist der Berufsverlauf zu stark von neutralen Phasen wie weiterer Ausbildung, Elternzeit oder ähnlichem geprägt, wird er nicht der beruflichen Integration zugeordnet. Prekäre Phasen werden vor allem über Niedrigeinkommen (unter 2/3 des Medians und teilweise auch befristeten Stellen) definiert, Entkopplung über Arbeitslosigkeit und sehr kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse. Auf diese Weise können ganze Berufseinstiegsverläufe diesen drei Zonen beruflicher Integration (integriert, prekär und entkoppelt) zugeordnet werden.

In Tabelle 5 sind diese drei Zonen beruflicher Integration dargestellt, einmal für alle Befragten, danach für frauendominierte, gemischtgeschlechtliche und männerdominierte Ausbildungsberufe. Dabei werden sowohl frauen- als auch männerdominierte Ausbildungsberufe mit der Referenzgruppe der gemischtgeschlechtlichen Ausbildungsberufe verglichen (Signifikanzen sind in der Gesamt-Spalte dargestellt).

Tabelle 5: Berufliche Integration und geschlechtstypische Ausbildungsberufe

Ausbildung in...	Gesamt	Frauen	Männer	Sign. m/w
	Integriert			
allen Berufen	64,0 %	57,5 %	69,3 %	***
frauendominierten Berufen	56,6 % *	56,4 %	57,2 %	
gemischtgeschlechtlichen Berufen (Ref.)	63,8 %	59,5 %	68,1 %	.
männerdominierten Beruf	71,4 % **	61,5 %	72,3 %	*
	prekär			
allen Berufen	33,9 %	40,3 %	28,8 %	***
frauendominierten Berufen	40,6 % .	40,9 %	39,5 %	
gemischtgeschlechtlichen Berufen (Ref.)	35,3 %	39,9 %	30,6 %	*
männerdominierten Beruf	26,1 % **	35,7 %	26,0 %	**
	entkoppelt			
allen Berufen	2,0 %	2,2 %	1,9 %	
frauendominierten Berufen	2,8 % *	2,7 %	3,2 %	
gemischtgeschlechtlichen Berufen (Ref.)	0,9 %	0,6 %	1,2 %	
männerdominierten Beruf	1,8 %	1,7 %	2,8 %	

Insgesamt sind 64 Prozent der Einstiegsverläufe integriert, 33,9 Prozent prekär und nur zwei Prozent entkoppelt. Dieser Anteil ist vergleichbar mit früheren Untersuchungen von 2006 bis 2008, der Anteil beruflicher Integration ist aber leicht gestiegen (DORAU 2023b; 2020). Da der Entkopplungsanteil sehr gering ist, können keine differenzierteren Analysen damit vorgenommen werden. Außerdem sind die prekären Anteile mehr oder weniger ein Spiegelbild der integrierten Anteile. Daher soll bei weitergehenden Analysen der Anteil integrierter Verläufe im Mittelpunkt stehen.

Analog zu den geringeren Einkommen ist der Anteil integrierter Verläufe nach Ausbildung in einem frauendominierten Beruf besonders gering (56,6 %) und damit signifikant unterhalb der gemischtgeschlechtlichen Berufe (63,8 %). Eine Ausbildung in einem männerdominierten Beruf führt dagegen hochsignifikant häufiger zu einer gelungenen Integration (71,4 Prozent). Relativ spiegelbildlich verhalten sich die Anteile prekärer Verläufe, auch wenn der erhöhte Anteil nach Ausbildung in einem frauendominierten Beruf nur schwach signifikant ist. Dafür ist trotz des insgesamt sehr geringen Anteils entkoppelter Verläufe deren Anteil in diesen Ausbildungsberufen mit 2,8 Prozent signifikant erhöht, in nach Ausbildung in gemischtgeschlechtlichen Berufen sind es nur 0,9 Prozent.

Beim Vergleich zwischen Frauen und Männern zeigt sich, dass Frauen seltener integriert sind (57,5 %) als Männer (69,3 %). Und Frauen sind eher prekär (40,3 %) als Männer (28,8 %). Beide Ergebnisse sind höchst signifikant. Interessant ist, dass dieser Zusammenhang mit dem Männeranteil steigt. So zeigt sich kein signifikanter Unterschied beim Anteil gelungener Integration zwischen Frauen (56,4 %) und Männern (57,2 %) aus weiblich dominierten Ausbildungsberufen. Ein, wenn auch schwach signifikanter Unterschied ist in gemischtgeschlechtlichen Ausbildungsberufen erkennbar (59,5 Prozent der weiblichen, aber 68,1 Prozent der männlichen Fachkräfte sind integriert). Signifikant und mit fast elf Prozentpunkten besonders deutlich ist der Unterschied nach männlich dominierter

Ausbildung. Hier sind 61,5 Prozent der Frauen und 72,3 Prozent der Männer integriert. Hinsichtlich prekärer Anteile sind die Unterschiede jeweils noch etwas deutlicher.

Etwa 19 Prozent der Berufseinstiegsverläufe lassen sich nicht den drei Zonen beruflicher Integration zuordnen (Tabelle 6). Dies sind in erster Linie Verläufe, die eindeutig von weiteren Bildungs- oder Ausbildungsphasen dominiert werden (17,4 %). Nach Ausbildung in einem männerdominierten Beruf ist deren Anteil höchst signifikant geringer (14,3 %) als bei einem gemischtgeschlechtlichen Ausbildungsberuf (21,4 %). Zwar unterscheidet sich die Anteile dieser Phasen kaum zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften (18,3 und 16,7 Prozent), interessanterweise aber befinden sich Männer nach Ausbildung in weiblich dominierten Berufen signifikant häufiger in einer solchen Bildungs- oder Ausbildungsphase (23,9 Prozent zu 16,9 Prozent Frauen).

Der Anteil sonstiger Verläufe ist mit 1,6 Prozent sehr gering. Hier fallen z.B. Elternzeit, Militärdienst oder ähnliches darunter. Wegen der geringen Anzahl können kaum belastbare Aussagen getroffen werden, besonders zwischen Frauen und Männern. Lediglich zwischen den Ausbildungsberufen sind signifikante Differenzen erkennbar. Männerdominierte Ausbildungsberufe gehen mit 1,9 Prozent signifikant häufiger mit sonstigen Verläufen einher als gemischtgeschlechtliche (0,7 %). Aber auch bei weiblich dominierten Ausbildungsberufen ist der Anteil sonstiger Verläufe mit schwacher Signifikanz erhöht (1,7 %). Vermutlich wären hier bei älteren Befragten deutliche Geschlechtsunterschiede erkennbar.

Tabelle 6: Weitere Bildungsphasen und sonstige Verläufe

Ausbildung in...	Gesamt	Frauen	Männer	Sign. m/w
		(Aus-)Bildung		
allen Berufen	17,4 %	18,3 %	16,7 %	
frauendominierten Berufen	18,4 %	16,9 %	23,9 %	*
gemischtgeschlechtlichen Berufen (Ref.)	21,4 %	22,8 %	19,9 %	
männerdominierten Beruf	14,3 % ***	17,5 %	14,0 %	
		Sonstiges		
allen Berufen	1,6 %	1,9 %	1,3 %	
frauendominierten Berufen	1,7 % .	2,0 %	0,4 %	
gemischtgeschlechtlichen Berufen (Ref.)	0,7 %	0,9 %	0,5 %	
männerdominierten Beruf	1,9 % *	3,2 %	1,8 %	

Berufswechsel

Wie sieht es nun mit dem Wechsel des Berufs nach der Ausbildung aus? Von einem Berufswechsel wird dann ausgegangen, wenn sich der Dreisteller der KldB2010 im letzten Erwerbsberuf im Vergleich zur Erstausbildung geändert hat. Dies ist Insgesamt bei 38.8 Prozent der Befragten der Fall (Tabelle 7). Werden die Berufe nach Geschlechteranteil verglichen, so fällt auf, dass nach Ausbildung in einem männerdominierten Beruf (39,1 %) ein solcher Wechsel unwahrscheinlicher ist als nach Ausbildung in einem

gemischtgeschlechtlichen (48,7 %). Besonders selten sind Berufswechsel nach einer Ausbildung in einem frauendominierten Beruf (33,8 %).

Interessant sind aber vor allem die Vergleiche zwischen Frauen und Männern. Tatsächlich wechseln Männer (41,5 %) eher den Beruf als Frauen (35,3 %). Schaut man sich die Berufe nach Geschlechteranteil an, so zeigt sich dieser Unterschied eindeutig nur nach Ausbildung in einem weiblich dominierten Beruf. Dort wechseln 45,5 Prozent der Männer, aber nur 30,5 Prozent der Frauen ihren Beruf, diese Differenz ist höchst signifikant. In den männlich dominierten Berufen gibt es tendenziell eher Berufswechsel bei den Frauen (45,9 % zu 38,6 % bei den Männern), allerdings ist dieser Unterschied nicht signifikant.

Tabelle 7: Berufswechsel

Ausbildung in...	Gesamt	Frauen	Männer	Sign. m/w
allen Berufen	38,8 %	35,3 %	41,5 %	**
frauendominierten Berufen ***	33,8 %	30,5 %	45,5 %	***
gemischtgeschlechtlichen Berufen (Ref.)	48,7 %	47,8 %	49,6 %	
männerdominierten Beruf ***	39,1 %	45,9 %	38,6 %	

Zusammenfassung der quantitativen Ergebnisse

Die Einkommensstruktur legt eine 70-Prozent-Grenze beim Frauenanteil zur Definition weiblich dominierter Ausbildungsberufe nahe, auch wenn die einzelnen Berufe relativ heterogen sind. In diesem Bereich sind die Einkommen relativ niedrig und die Ergebnisse recht konsistent zwischen KldB 2010-Drei- und Fünfsteller. Bei den männlich dominierten Ausbildungsberufen wäre auf dieser Basis eigentlich die Anwendung einer 80-Prozent-Grenze beim Männeranteil naheliegend. Allerdings ist der Anteil der Befragten in Ausbildungsberufen zwischen 70 und 80 Prozent Männeranteil relativ gering und der Anteil der Frauen in den männlich dominierten Ausbildungsberufen sehr niedrig. Auch um die gleiche Definition für weiblich und männliche dominierte Ausbildungsberufe zu nutzen, wird allgemein die 70-Prozent-Grenze genutzt. Allerdings sollen in weiteren Auswertungen für männlich dominierte Ausbildungsberufe auch Vergleiche mit der 80-Prozent-Grenze untersucht werden, aber nur bei auffällig verschiedenen Ergebnissen berichtet werden.

Der Anteil beruflicher Integration ist nach Ausbildung in weiblich dominierten Berufen geringer als in gemischtgeschlechtlichen, in männlich dominierten Berufen aber deutlich höher. Umgekehrt dazu verhält sich der Anteil prekärer Verläufe. Insgesamt sind Frauen seltener integriert, aber häufiger prekär als Männer. Dieses Muster zeigt sich besonders deutlich nach Ausbildung in einem männerdominierten Beruf und gar nicht nach einer Ausbildung in einem frauendominierten Beruf. Entkoppelte Verläufe spielen kaum eine Rolle. Interessant ist, dass nur nach Ausbildung in einem weiblich dominierten Beruf sich Männer eher in Bildungs- oder Ausbildungsphasen wiederfinden als Frauen und deutlich eher einen Berufswechsel vollziehen.

5.1.1 Nächste Schritte

Im weiteren Projektverlauf werden die Berufswechsel hinsichtlich ihrer Ähnlichkeit untersucht, als auch danach, inwieweit sich ihre Geschlechtstypik geändert hat und welche Auswirkungen diese Wechsel auf die berufliche Integration haben. In den folgenden multivariaten Analysen sollen einerseits weitere Variablen zur Erklärung von Einkommensunterschieden, Differenzen bei der beruflichen Integration berücksichtigt werden, aber auch vor allem zur Erklärung der Berufswechselwahrscheinlichkeit bzw. des Grads der Verschiedenheit von Erwerbs- und Ausbildungsberuf. Dabei ist es wichtig den Ausbildungsberuf aufgrund der Heterogenität innerhalb der geschlechtsspezifischen oder gemischten Ausbildungsberufe zu kontrollieren und betriebliche Merkmale sowie individuelle Merkmale einzuschließen. Außerdem wird geprüft, inwieweit einzelne stark besetzte Ausbildungsberufe, auf denen in der qualitativen Auswertung der Schwerpunkt liegt, gesondert analysiert werden können.

Weitere Daten, die analysiert werden sollen, sind die Arbeitslosenquoten nach betrieblicher Ausbildung auf Basis der Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und des Statistischen Bundesamts (DESTATIS). Auch wenn diese Quoten nur den Zeitpunkt unmittelbar nach der Ausbildung umfassen, erlauben sie eine Differenzierung auf Berufsebene (Dreisteller KldB 2010) und nach Geschlecht. Da es sich um eine Vollerhebung handelt, können zudem auch eher gering besetzte geschlechtsuntypische Ausbildungsberufe (die in der NEPS-Datenauswertung aufgrund der zu geringen Fallzahl ausgeschlossen sind) hinsichtlich ihrer Arbeitslosenquoten analysiert werden.

Auch die Verwendung des NEPS mit verknüpften administrativen IAB-Daten (NEPS-SC4-ADIAB) wird im Rahmen des Projekts und seiner Fragestellungen geprüft. Die IAB-Daten enthalten amtliche und damit sehr exakte Angaben zum Einkommen und, im Gegensatz zum NEPS-Datensatz, zur Branche, zum Arbeitsort und auch zum Frauenanteil des Betriebs (vgl. FN 7). Mit den amtlichen Angaben zum Einkommen kann auch die berufliche Integration genauer bestimmt werden.

Weiterhin werden die Daten Plattform KUNUNU zur Analyse geprüft. Die Daten beinhalten Bewertungen von Betrieben, differenziert nach verschiedenen Aspekten wie beispielsweise „Gleichberechtigung“, „Arbeitsbedingungen“, „Interessante Aufgaben“ oder „Gehalt/Sozialleistung“. Auch zu sozialen Aspekten im betrieblichen Zusammenhang, wie „Vorgesetztenverhalten“, „Kollegenzusammenhalt“, „Arbeitsatmosphäre“ oder „Kommunikation“, liegen Bewertungen von (ehemaligen) Beschäftigten der Betriebe vor. Bewertungen gibt es in freiformulierten Texten, aber auch in quantitativer Bestimmung (Anzahl an Sternen von 1 bis 5). Schwierig blieb bisher die Zuordnung der Berufsangaben zur KldB2010.

5.2 Qualitative Ergebnisse

5.2.1 Erste Ergebnisse der qualitativen Analyse

Die Analyse der durchgeführten biografisch-narrativen und Expertinnen- und Experteninterviews ist noch nicht abgeschlossen, sodass im Folgenden vorläufige Ergebnisse präsentiert werden. Die ersten Ergebnisse zu den Berufswechsellmotiven von ehemaligen männlichen Pflegefachkräften und von Frauen mit einer Berufsausbildung in einem männerdominierten MINT- und Handwerksberuf werden jeweils getrennt voneinander vorgestellt. Ergebnisse der Auswertung der qualitativen Sekundäranalyse sind nicht Gegenstand des vorliegenden Zwischenberichts. Die entsprechenden FeMINT-Interviewdaten wurden bisher lediglich gesichtet und vorläufig codiert, um Anregungen für die Interviewdurchführung sowie das (weiterhin anpassbare) erstellte Kategoriensystem zu erzielen.

Berufswechsellmotive ehemaliger männlicher Pflegefachkräfte

Bei der Auswertung der Interviews mit ehemaligen *männlichen Pflegefachkräften* wurden vor allem die ungünstigen Arbeitsbedingungen in der Pflege als Ausstiegsmotiv identifiziert. Insbesondere wurde auf die angespannte Personalsituation, die damit einhergehende hohe Arbeitsbelastung und die Schichtarbeit verwiesen. Neben der hohen individuellen Belastung führten diese Arbeitsbedingungen bei einigen der Berufswechsler dazu, dass sie ihren eigentlich geschätzten Beruf nicht in der Form ausüben konnten, wie sie es wollten, da wertgeschätzte Kernelemente der Pflege, wie zeitadäquate und einfühlsame Interaktionen mit den Patientinnen und Patienten oder eine umfassende Fallbetreuung, vernachlässigt werden mussten. Wie die nachfolgenden Zitate exemplarisch zeigen, wurden von den befragten ehemaligen Pflegefachkräften als weitere Ausstiegsmotive zudem die begrenzten Aufstiegsmöglichkeiten und das als gering empfundene gesellschaftliche Ansehen des Pflegeberufs thematisiert.

„(...) [im] Altenpflege-Bereich. Da gab es halt auch keine Möglichkeit, mich auf irgendwas noch zu spezialisieren, was mich auch so in Richtung Karriere voranbringt, außer Leitungskraft.“ (IV_MW_APF3)

„Man hat ja schon Jahre der Pflege hinter sich und will einfach einen weiteren Schritt gehen. Das ist gar nicht immer so negativ und vielleicht doch zu sehen, wo will ich mich in der Pflege hin entwickeln?“ (IV_MW_GKPF1)

„(...) es hat auch nicht diesen krassen Ruf. Altenheim das Klischee, ja, alten Menschen den Arsch abputzen. Und Krankenpflege ist halt so ein bisschen so, ja, man hilft Menschen dabei, wieder gesund zu werden.“ (IV_MW_APF1)

Unter Rückgriff auf die zugrunde gelegte theoretische Rahmung kann die Entscheidung der ehemaligen Pflegefachkräfte für einen Berufsausstieg damit als Ergebnis eines „cooling-out“ gegenüber dem erlernten Beruf verstanden werden. Denn die befragten Männer erkennen eine Diskrepanz zwischen ihren eigenen beruflichen Orientierungen und den Rahmenbedingungen im Pflegesektor. Diese Ergebnisse fügen sich in die Einschätzungen von

BECKMANN (2023) ein, dass Männer in frauendominierten Berufen nicht zwangsläufig von besseren Arbeitsbedingungen und höheren Aufstiegschancen profitieren, und wenn, dann in Berufen mit hohem beruflichem Status. Als Erklärung für diese Berufsmerkmale der Pflege nutzen die Expertinnen und Experten vielfach eine institutionelle Argumentation, in dem sie darauf verweisen, dass die Pflege über lange Zeit ein frauendominierter Arbeitsbereich war. So wurde die Pflege Tätigkeit traditionell eher als Übergang oder Ergänzung zu den privaten Betreuungsaufgaben der Frauen angesehen und nicht als langfristige und vollwertige Karriere, die berufliche Aufstiegs Optionen und Entwicklungspotenzial beinhaltet. Wie die befragten Männer heben aber auch die Expertinnen und Experten die ungünstigen Arbeitsbedingungen in der Pflege als wesentliches Ausstiegsmotiv hervor. Zwar betreffen diese Bedingungen Frauen in der Pflege in ähnlicher Weise, allerdings werden sie laut einigen Expertinnen und Experten aufgrund der hohen Teilzeitquote der Frauen, die weiterhin oft die Hauptverantwortung für private Betreuungsaufgaben tragen, etwas abgemildert. Entsprechend wurde die allgemein hohe Zahl Teilzeitbeschäftigter in der Pflege (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT-STATISTIK 2023) unter anderem damit in Verbindung gebracht, dass der Pflegeberuf „unter den aktuellen Bedingungen (...) in Vollzeit nicht bis zum Lebensende auszuführen [ist].“ (vgl. IV_EXP_PF_BV3). Einerseits könnte dieser Aspekt die vergleichsweise hohe Teilzeitquote in der Pflege auch unter Männern erklären (vgl. Fußnote 17). Andererseits ist diese Einschätzung bei der Frage zu berücksichtigen, warum Männer, die insgesamt dennoch häufiger in Vollzeitpositionen arbeiten (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT-STATISTIK 2023), aus der Pflege ausscheiden.

Anders als es häufig im öffentlichen Diskurs thematisiert wird, wurde das Einkommensniveau im Pflegesektor von den Berufswechslern wie von den Expertinnen und Experten selten als relevantes Motiv gesehen, den Beruf zu verlassen.²⁴ Einige ehemalige Pflegefachkräfte erwähnten sogar, dass sich durch Sonderzulagen für zum Beispiel Nacht-, Feiertags- oder Wochenenddienste durchaus attraktive Gehälter erzielen lassen, die zum Teil sogar höher liegen als die aktuellen Gehälter einiger befragter Berufswechsler. Häufig wurde in diesem Zusammenhang aber auch auf die körperliche Belastung durch solche Dienste oder gar einer „normalen“ Vollzeitstelle verwiesen, die schwerlich dauerhaft durchzustehen sei (s. o.). In Bezug auf Einkommensperspektiven wurde von einigen Interviewten zudem darauf verwiesen, dass es zum einen nur begrenzte Stellen in Leitungsfunktionen gebe und sich diese zudem in Relation zum Mehraufwand, der höheren Verantwortung und der benötigten Zusatzqualifikation kaum finanziell lohnen würden. Zum anderen würden fachliche Weiterbildungen, wie beispielsweise zum Hygiene- oder Demenzbeauftragten, keine wirklichen Aufstiegs Optionen darstellen, da sie weder angemessen finanziell honoriert würden, noch zu Anerkennung oder Entlastung von anderweitigen Aufgaben führten. Wie die ausgewählten Zitate zeigen, ist diese Diskussion eng verknüpft mit den bereits angesprochenen begrenzten Aufstiegs Optionen.

²⁴ Ein Befund, der sich gut an die Ergebnisse der aktuellen Entgeltanalysen in der Pflegebranche fügt (vgl. CARSTENSEN/SEIBERT/WIETHÖLTER).

„(...) Und das Gehalt ist nicht gut. Als Pflegedienstleitung verdient man dann am Ende weniger als als Pflegefachkraft, weil halt einfach die Schichtzulagen fehlt. Die Wechselschicht-Zulage fehlt, die Sonntags-, Nacht-, Feiertags-, Samstags-Zuschläge fehlen. Man verdient zwar Grundgehalt mehr, aber netto am Ende weniger.“ (IV_MW_APF3)

„Genau, das ist eine Fachweiterbildung. (...) Eine Gruppe wird man höher eingestuft, also man bekommt ein bisschen mehr Gehalt. Aber das war es. (...) Und auch nur, wenn man eine richtige Stelle findet.“ (IV_MW_GKPF3)

„(...) man könnte dieses Nadelöhr bei Leitungsfunktionen ein bisschen umgehen, indem man auf anderer Ebene sozusagen Aufstiegsmöglichkeiten (...) schaffen könnte. Und das ist, glaube ich, immer noch so ein bisschen Manko. Das ist eher immer so, man kriegt noch immer was obendrauf zuzusagen (...). Und werde auch an anderen Stellen nicht sozusagen von irgendwas befreit. Habe dann irgendwie meinen normalen Schichtdienst sozusagen und habe dann noch das Thema Hygiene irgendwie mitzubearbeiten.“ (IV_MW_GKPF4)

Mit Blick auf Stereotypisierungs- und Diskriminierungserfahrungen im Arbeitskontext sind den Interviews mit den ehemaligen Pflegefachkräften sowie den Expertinnen und Experten keine relevanten Hinweise auf ein mögliches Ausstiegsmotiv zu entnehmen. Die Berufswechsler berichten derartige Situationen nur auf gezielte Nachfrage und bewerten sie als Einzelfälle. Teilweise berichten sie gar von einer „positiven“ Stereotypisierung, indem sie zum Beispiel als beruhigender Einfluss auf ein Team von überwiegend weiblichen Pflegefachkräften wahrgenommen wurden und von ihren Kolleginnen besonders wertschätzend, zuweilen sogar „umsorgend“, behandelt wurden. Seitens der Patientinnen und Patienten komme es zwar gelegentlich zu Irritationen gegenüber männlichen Pflegenden, diese ließen sich aber durch das Pflegeteam oder eine adäquate Patientinnen- und Patientenansprache abfangen. Zu einer ähnlichen Bewertung kommen auch die Expertinnen und Experten, die gleichzeitig auf die Vorteile diverser Pflegeteams, bezogen auf das Geschlecht, aber auch auf kulturelle und sprachliche Hintergründe, für die Patientinnen- und Patientenversorgung verweisen. Auch die Zusammenarbeit mit den vorwiegend weiblichen Kolleginnen wird in den meisten Expertinnen- und Experteninterviews als unproblematisch für männliche Pflegefachkräfte beschrieben. Über alle Interviews hinweg werden gemischtgeschlechtliche Teams als optimal angesehen, da die Atmosphäre sowohl in frauendominierten als auch in männerdominierten Teams (die sich beispielsweise auf Intensivstationen oder in der Psychiatrie finden lassen), nicht zuletzt unter Rückgriff auf stereotype Äußerungen, häufig als unausgeglichen oder unangenehm bezeichnet wird (so ist von sich anzickenden und unstrukturierten Frauen ebenso die Rede wie von sich gegenseitig aufspielenden Macho-Männern). Auch die Zuweisung geschlechtsspezifischer Aufgaben und Tätigkeiten scheint nach Angaben der Befragten seltener der Fall. Zwar gab es einzelne Verweise darauf, dass männliche Pflegefachkräfte eher für körperlich anstrengendere oder konfliktäre Situationen (vor allem in psychiatrischen Einrichtungen) angesprochen werden, was mitunter auch negativ aufgefasst wurde, insgesamt nahmen Situationen, wie sie in den nachfolgenden Zitaten beschrieben werden, in den Gesprächen jedoch kaum Raum ein.

„Dann wird man Aufgaben zugeteilt, weil man ja ein Mann ist. Und das macht ja irgendwie wenig Sinn, wenn man von Gleichberechtigung spricht oder eben, wie gesagt, ich im Nachtdienst auch bei einer Frau einen Katheter legen, aber im Umkehrschluss durchs Haus laufe und bei Männern Katheter lege, weil die Frauen keinen Katheter bei Männern legen möchten.“ (IV_MW_GKPF5)

„Also es gibt ja zum Beispiel im Nachtdienst, (...), da arbeiten dann noch zwei Pflegekräfte auf einer Geschlossenen und einer Offenen. Und wenn dann irgendwo im Haus ein Notfall ist, (...), dann kriegt man so einen Alarm und dann muss man auf die Station rennen. Und wenn dann im Nachtdienst halt im ganzen Südflügel nur kleine Frauen da sind, die eher ein bisschen zierlich sind, dann ist es natürlich schon so, wenn man als einziger Mann da ist, dann wird man eher ein bisschen vorgeschickt.“ (IV_MW_GKPF3)

„Also es gab schon immer wieder Kolleginnen, die gesagt haben: ‚Mensch, du bist doch ein großer, starker Mann, kannst du denn nicht bitte mal den Patienten, der sehr adipös ist, versorgen?‘“ (IV_MW_APF4)

Hinsichtlich des weiteren Erwerbsverlaufs der interviewten Pflegeaussteiger zeigt sich, dass die meisten Befragten nunmehr in Berufen mit besseren Arbeitsbedingungen und einem höheren gesellschaftlichen Ansehen²⁵ tätig sind, für dessen Ausübung sie eine zusätzliche akademische Ausbildung qualifizierte. Dieser weitere Werdegang scheint eng verknüpft mit dem in den Interviews genannten Ausstiegsmotiv der begrenzten beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und dem geringen Berufsprestige des Pflegeberufs. Das Ergebnis schließt sich darüber hinaus dem quantitativen Befund an, demzufolge Männer nach einer Ausbildung in einem frauendominierten Beruf häufiger eine weitere Bildungsphase anschließen. Gleichzeitig merkten viele der befragten ehemaligen Pflegefachkräfte an, dass sie sowohl die Ausbildung als auch das berufliche Aufgabenprofil von Pflegefachkräften als anspruchsvoll und komplex erachten. Auf lange Sicht sei ihnen der Beruf, mitunter aufgrund der hohen Standardisierung, jedoch intellektuell nicht reizvoll genug gewesen.

„Es [das Studium] war eigentlich leichter als die Krankenpflegeausbildung. Also, weil man nicht so viel lernen muss. Man muss auch lernen zu den Prüfungen, klar. Aber nicht so kleinteilige Krisselgruben wie in der Pflege. Also, Knochen- und Krankheitsbilder, Krankenpflege als Fachkrankenbeobachtung, Ursachen-Therapien, Diagnostik. Und das wurde so eins zu eins abgefragt und das war schon schwerer. Ich habe da meinen Respekt vor, muss ich sagen.“ (IV_MW_GKPF1)

„Es ist schon fachlich auf jeden Fall sehr anspruchsvoll. Ja. Der ganze medizinische Aspekt und der ganze psychologische Aspekt eigentlich auch, ne? (...) Obwohl es so komplex ist von den Inhalten (...) fand ich dann, habe ich mich trotzdem irgendwie intellektuell unterfordert gefühlt.“ (IV_MW_APF1)

„Und habe aber da dann auch schnell gemerkt, dass das dann nicht reicht für mich. Also (...) ich fand das dann irgendwann intellektuell nicht mehr so ganz spannend (...). Also die

²⁵ Die gesellschaftliche Zuschreibung von Ansehen misst zum Beispiel die Magnitude-Prestigeskala (MPS) nach WEGENER (1985), die Werte zwischen 30 und 216 abbildet. „Altenpfleger/-in“ erzielt hier einen Wert von 62,3 und „Krankenschwestern/-pfleger“ einen Wert von 51,5 (vgl. FRIETSCH/WIRTH 2001).

Aufgabe, das war natürlich, also das Zwischenmenschliche und die Tätigkeit an sich und auch das immer Neue, wenn man mit neuen Patienten zu tun hat, das blieb weiter toll für mich. Aber irgendwann hat man die Abläufe drin und dann ist es dann doch irgendwann sehr gleichförmig. Ich war auf einer chirurgischen Station und das war sehr standardisiert alles.“
(IV_MW_GKPF2)

Es ist zu vermuten, dass das als gering empfundene gesellschaftliche Ansehen des Berufs und die überwiegend hohen schulischen Bildungsabschlüsse der befragten Männer, die ihnen den Weg in eine weitere akademische Qualifizierung eröffneten, einen Einfluss auf diese Bewertung hatten. Zwei der befragten Männer planten zudem bereits vor Beginn der Ausbildung zur Pflegefachkraft nicht langfristig in der Pflege zu arbeiten und einer fasste diesen Entschluss im Laufe seiner Ausbildung. Nur einer aus dieser Gruppe strebte ein Medizinstudium nach Abschluss der Ausbildung an, – ein Plan, den er jedoch durch die Beobachtung der ebenfalls als schlecht erachteten Arbeitsbedingungen von Ärztinnen und Ärzten im Krankenhaus im Laufe seiner Ausbildung schnell verwarf. Mit Blick auf die weiteren Erwerbsverläufe der Befragten ist interessant, dass die Beschäftigungsbedingungen der aktuellen Positionen der ehemaligen Pflegefachkräfte, in Bezug auf Befristungen, die Entlohnung (insbesondere unter Berücksichtigung von Zulagen) sowie den möglichen Arbeitszeitumfang, zum Teil formal schlechter sind als eine potenzielle Anstellung im Pflegebereich. Dem ungeachtet ist für nahezu alle Befragten ein Wiedereinstieg in die aktive Pflege, vor allem unter Verweis auf die schlechten Arbeitsbedingungen und die hohe Arbeitsbelastung, ausgeschlossen. Hinzuweisen ist jedoch auch darauf, dass ein Großteil der befragten ehemaligen Pflegefachkräfte in Bereichen tätig ist, die Bezüge zur Pflege aufweisen, – wie Forschungs- und Lehrtätigkeiten im Bereich der Pflege oder (kaufmännische) (Verbands)Tätigkeiten im Gesundheitssektor.

Berufswechsellmotive von Frauen mit Berufsausbildung in einem männerdominierten MINT oder Handwerksberuf

Im Gegensatz zu den Berufswechslern ist der Ausstieg der befragten Frauen aus ihren ursprünglich erlernten geschlechtsuntypischen Berufen eher durch strukturelle Hindernisse bestimmt als durch ein Gefühl der Entfremdung vom erlernten Beruf. Insbesondere die begrenzten Teilzeit- oder Homeoffice-Möglichkeiten in ihren erlernten Berufen erschwerten es den Frauen, und vor allem den befragten Müttern, private und berufliche Anforderungen zu vereinbaren. Übereinstimmend mit diesen Erfahrungen sehen auch die Expertinnen und Experten arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen männerdominierter Berufe, vor allem im verarbeitenden Gewerbe und im Handwerk, als eine der Hauptmotive für den Ausstieg von Frauen aus diesen Berufen. Hinweise auf institutionalisierte männlich dominierte Berufsstrukturen ergeben sich in den Interviews dabei auch durch Anmerkungen zu fehlenden Toiletten, Umkleideräumen oder Arbeitskleidung für Frauen sowie bezüglich mangelnder Verfahren für die Überbrückung von oder den Wiedereinstieg nach der Elternzeit. Die körperlichen Anforderungen der im Sample vertretenen männerdominierten Berufe schienen die befragten Frauen hingegen nicht an ihrem erlernten Beruf zu stören. Zum einen seien diese, wie auch die Expertinnen und Experten vielfach anmerkten,

mittlerweile überschaubar und durch vorhandene Unterstützungsmittel weitgehend gut realisierbar – zum Vorteil aller Beschäftigter. Zum anderen schienen sie die Erfahrung gemacht zu haben, dass die unterschiedlichen Stärken innerhalb eines Teams im Arbeitsalltag angemessen eingesetzt wurden. Nachfolgend sind ein paar Zitate zu diesem Themenbereich aufgeführt.

„Man braucht nun einfach mal einen Getriebeheber, um ein Getriebe rauszunehmen. Man macht es einfach nicht unter einem Arm geklemmt. Aber das machen die Männer auch nicht lange (...). Man hat ein paar Altgesellen, die haben auch immer gesagt: ‚Nee, da kommen noch zwei Mann mit dazu oder so, das hebe ich hier nicht mehr alleine.‘ Und warum auch? Also man kann ja sich auch mit Stärken und Schwächen so ein bisschen auseinandersetzen. Also nur weil ich jetzt keine 22-Zoll-Felgen hochheben kann, kann ich aber vielleicht viel besser Leitungen messen, mir Gedanken machen, wie was funktioniert, als jetzt mein anderer Kollege oder so.“ (IV_FW_KFZ2)

„Ich sag mal, realistisch gesehen kann ich manche Sachen nicht wie ein Mann. Krafttechnisch. Dafür konnte ich andere Sachen besser. Also ich konnte dann gewisse Sachen besser koordinieren, planen, organisieren, wie auch immer, was die nicht so gut konnten. Und wenn es ein gutes Schiff war, dann hat man Hand in Hand gespielt. Dann war das nicht relevant, dann habe ich einfach das Tau genommen, was nicht mitten in der Strömung hängt, sag ich mal, und der andere hat das andere genommen. (...) Also insofern, ja, es gibt Teile, die kann man als Frau nicht, aber wenn es ein guter Zusammenhalt und ein gutes Teamwork ist, dann ist das alles machbar.“ (IV_FW_BS)

„(...) also wenn jemand sagt: ‚Kann eine Frau weniger tragen als ein Mann?‘ Dann müsste man eigentlich fragen: ‚Kann der Mann denn alles, also tragen und den ganzen anderen Rest, also ist er perfekt? Kann er perfekt isolieren, kann er gut mit den Kunden kommunizieren?‘ (...) also wenn das der einzige Grund ist, das Tragen? Für eine Wärmepumpe brauchen wir fünf Tage, um die einzubauen. Und der Anteil von dieser Wärmepumpe in den Keller tragen ist ja ein kleiner Anteil von den ganzen anderen. Also, wenn dieser kleine Anteil so entscheidend ist, dass es den anderen nicht aufwiegt, dann weiß ich auch nicht.“ (IV_EXP_UNT)

Die meisten befragten Frauen berichteten allerdings von Situationen, in denen sie Stereotypisierung und Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt haben, beispielsweise in Form falscher Rollenzuweisungen, Zweifeln an ihrer beruflichen Kompetenz, sexistischer Kommentare oder der Zuweisung geschlechtsstereotyper Arbeitsaufgaben. Eine regelmäßige Äußerung der Frauen bezog sich zudem auf das „sich (erst einmal) beweisen müssen“. Die aufgeführten Zitate geben einen Eindruck über die Spannbreite der berichteten Erfahrungen.

„Und ich weiß nicht, wie oft mir das passiert ist, dass ich gefragt wurde, ob ich eigentlich die Frau von bin. So dieser Klassiker. Und das ist wirklich krass, weil, das macht ja was. Und ich bin jetzt so per se vom Typ her keine, die sich schnell ruhigstellen lässt. Aber es gab wirklich Situationen, in denen ich von der puren Präsenz dieser völlig dominanten Männer so klein mich gefühlt habe, dass ich gemerkt habe, ich komme hier mit meiner Expertise überhaupt nicht über den Schritt hinaus zu sagen, ich hätte was zu sagen, weil, ich wurde gar nicht gesehen. Ich wurde gar nicht gehört, mir wurde gar kein Raum gegeben. Und das ist natürlich, also das ist einfach ständig Kampf.“ (IV_FW_GÄ)

„Man kann ja immer leicht sagen: ‚Ja, du bist halt nicht so gut‘, oder: ‚Du hast dieses oder jenes nicht und deswegen kriegst du nur die blöderen Aufgaben.‘ Also das ist ja leicht gesagt, da gibt es ja keinen Beweis für, wer jetzt besser oder schlechter ist.“ (IV_FW_IT1)

„(...) da wurden halt dann auch so Späße gemacht, dann wurde mir irgendwie eine Bohrmaschine gegeben, und wurde irgendwie der Widerstand ganz hoch eingestellt, und dann habe ich irgendwas gemacht, und dann hat es mir halt so den Arm umgedreht.“ (IV_FW_AK_MT)

„(...) und dann kommt dann so etwas wie: ‚Ja, hier kommt Schnuckelhase, nimm mal hier den Block.‘“ (IV_FW_IT2)

„Ich weiß noch, da saßen wir in der Pause an den Toren draußen und dann kam da so einer vorbei und wir hatten irgendwie gerade über irgendwas gesprochen. Auf jeden Fall sagte er dann zu mir nur: ‚Ich kann dir auch gleich mal richtige 20 Zentimeter zeigen.‘“ (IV_FW_KFZ2)

„Und was halt das andere ist, was ganz leicht passiert und wo man sich wirklich aktiv dagegenstellen muss, wenn man das nicht will, ist, dass man so in der Vermarktungsschiene landet. Verkauf, auf dem Markt, im Gemüseladen verkaufen. Und da wird man dann wieder voll gesehen. Aber das hat halt eigentlich mit dem Gemüsebau überhaupt nichts zu tun.“ (IV_FW_GÄ)

„Umgekehrt habe ich es sehr oft erlebt, dass man als Frau auch, ja, so Arbeiten zugeschoben bekommen hat, so: ‚Das passt doch für dich als Frau.‘ Als Frau wurde nicht gesagt, aber man hat es sehr wohl gehört. Es führte zum Beispiel dazu, dass ich als Frau fast die komplette Kinderversorgung gemacht habe in der Werkstatt, weil die Männer da einfach nicht ranwollten. (...) es ist völlig klar gewesen, das mache ich, weil so Kleinkinder-, um mit Herrn, unserem Altbundeskanzler zu sprechen, ‚Gedöns‘, das war mein Job. (...) Brotzeit holen haben die Auszubildenden gemacht, und wenn kein Azubi da war, dann die Frau, also ich. Werkstatt fegen haben die Azubis gemacht oder der Hausmeister. Wenn die mal in der Urlaubszeit nicht da waren, dann war die Nächste in der Hackordnung ich. Das war völlig klar.“ (IV_FW_OP)

„Das liegt daran, dass man eine Frau ist, nicht so richtig ernst genommen. Man muss sich halt immer durchsetzen. Man muss immer beweisen, dass man was draufhat. Männern wird das halt eher zugeschrieben, obwohl die selber nur so rumrutschen.“ (IV_FW_IT1)

„Ich habe dann schon gemerkt, dass es natürlich manchmal so Leute gab, die haben mich am Anfang so ein bisschen gechallenged, ne? Also die haben so ein bisschen geguckt, ob ich es draufhabe. Also kamen halt so Nachfragen, wo ich mir gedacht habe, möglicherweise hättest du jetzt bei einem männlichen, älteren Kollegen da nicht so nachgebohrt.“ (IV_FW_WM)

Die Frauen berichteten aber auch, dass sie diese Situationen oftmals erst einige Zeit nach ihrem Ausscheiden aus dem Beruf kritisch reflektiert haben. Dadurch ist es schwierig einzuschätzen, wie stark Stereotypisierungs- und Diskriminierungserfahrungen auf die Entscheidung zum Berufsausstieg eingewirkt haben. Dem ungeachtet schätzen die befragten Berufswechslerinnen, dass sie derartige Situationen heute anders wahrnehmen und voraussichtlich auch anders reagieren würden. Offen blieb, inwiefern dies auf ihre erweiterte Lebenserfahrung oder auf einen veränderten, aufgeklärteren gesellschaftlichen Diskurs zum Thema Arbeitsplatzdiskriminierung zurückzuführen ist. Dem ungeachtet

gehören auch nach Einschätzung der befragten Expertinnen und Experten Stereotypisierung und Diskriminierung am Arbeitsplatz für Frauen in männerdominierten Berufen weiterhin zum Alltag. Ihrer Einschätzung nach trage dies dazu bei, dass viele Frauen diese Berufe im Laufe ihres Erwerbslebens verlassen, wie die nachfolgenden Zitate beispielhaft beschreiben.

„(...) diese klassischen männerdominierten Handwerke, das ist, wenn du nicht unglaublich viel Glück hast und in einem guten Betrieb landest, triffst du eigentlich früher oder später auf Sexismus in den Betrieben, in jeglicher Ausprägung. (...) Und das ist schockierend, was man das immer noch hört. Also von: ‚Ich werde überhaupt nicht ernst genommen, ich werde nicht auf Montage mitgenommen, ich muss die 150 Prozent liefern, um überhaupt gesehen zu werden.‘“ (IV_EXP_FF3)

„Also ich glaube, auch da sind natürlich dann eben viele der Frauen, um die es Ihnen ja auch geht, die sagen: ‚Nee, ich gehe. Ich mache was anderes. Ich halte das nicht mehr aus. Ich will mich dem nicht mehr stellen müssen.‘“ (IV_EXP_FF2)

„Und die [Männer] belächeln Frauen manchmal in diesen [männerdominierten] Berufsfeldern, nehmen sie nicht ernst. Sie werden, glaube ich, immer wieder natürlich auch mit Sexismus konfrontiert. Sexismus jetzt verstanden nicht als direkt sexualisierte Gewalt, auch die gibt es leider, sondern auch eher: ‚Ach, du als Frau kannst das doch nicht.‘ Oder eine Frau wird dann, obwohl sie eine gute fundierte Ausbildung hat, eher zu Tätigkeiten rangezogen, ich sage es jetzt mal ganz überspitzt: ‚Kannst du mal den Kaffee holen?‘ Also (...) das meine ich dann auch mit Sexismus, also sie dann wieder sozusagen auf so eine vermeintlich weibliche Rolle zurückzuführen. Ich glaube, das sind natürlich Sachen, wo ich mir das gut vorstellen kann, dass das auf Dauer dann auch also unzufrieden macht und dann vielleicht eher dazu führt, dass Frauen dann sagen: ‚Dann gehe ich lieber raus, weil viele Männer, die hier arbeiten, da komme ich nicht mit klar.‘“ (IV_EXP_FGG2)

Diskriminierende Äußerungen und Handlungen gehen dabei von Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten sowie von Kundinnen und Kunden aus. Dass auch „Solidarität unter Frauen“ nicht selbstverständlich ist, deuten einzelne Kommentare von Berufswechslerinnen und Expertinnen und Experten an, wie beispielsweise die folgenden zwei Zitate:

„Und, ja, also wenn man manchmal Frauen in Führungspositionen sieht, muss ich sagen, die können auch ganz schön schlimme Chefs und Chefinnen sein, besser gesagt.“ (IV_FW_WM)

„Frauen, die es dann geschafft haben, in eine Führungsposition, [unterstützen] gar nicht unbedingt andere Frauen. Also, dass da dann auch oft leider eher so ein Konkurrenzding kommt.“ (IV_EXP_FF2)

Die Expertinnen und Experten verweisen weiterhin auf begrenzte Karrierechancen für Frauen sowie auf ungerechtfertigte Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern, selbst bei gleicher Tätigkeit. Diese führen sie vor allem auf den Ausschluss von Frauen aus informellen Netzwerken sowie auf Vorurteile gegenüber Frauen und insbesondere Müttern in der Arbeitswelt zurück. Unter den Berufswechslerinnen berichteten vorwiegend die akademisch qualifizierten Befragten über blockierte Aufstiegswege und ungleiche Entlohnung. Unter den beruflich qualifizierten Frauen gab es vereinzelt Berichte darüber, dass ausgeführte höherwertige Aufgaben weder materiell noch immateriell honoriert

wurden oder sie ihren erzielten Fortbildungsabschluss aufgrund fehlender Akzeptanz seitens Kollegen oder Arbeitgebern nicht adäquat nutzen konnten. Dass immerhin vier der befragten Berufswechslerinnen mit Berufsausbildung gar keine bzw. nur sehr kurze Zeit nach Ausbildungsabschluss in ihrem jeweiligen Ausbildungsberuf gearbeitet haben, trägt vermutlich dazu bei, dass begrenzte Aufstiegswege innerhalb dieser Gruppe insgesamt weniger thematisiert wurden. Wie die nachfolgenden Zitate exemplarisch zeigen, fanden sich über alle Interviews hinweg jedoch Hinweise auf Benachteiligungen hinsichtlich der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen aufgrund von (erwarteter) Schwangerschaft oder einer, häufig mit der Mutterschaft einhergehenden, Teilbeschäftigung.

„Was ich vor allem signifikant ätzend fand und auch nach wie vor ätzend finde, ist so der Umgang mit jungen Müttern. (...) Das habe ich A selber erlebt und habe es aber auch beobachtet, wie wenig jungen Müttern Zugetraut wird, wenn die wieder zurückkommen. (...) Ich glaube tatsächlich, dass nach wie vor die Meinung ist, eigentlich gilt nur ein Vollzeit-plus Job. Also eigentlich ein Vollzeitjob mit Überstunden, wird so richtig nur als vollwertig angesehen und alles andere ist eigentlich Pipifax. (...) Aber also da finde ich, passiert sehr viel Diskriminierung. Die dann letztendlich auch Wege verbaut, weil effektiv die Diskriminierung beinhaltet, dass gar kein Job mit Verantwortung dann zum Beispiel an so eine Frau gehalten wird.“ (IV_FW_GÄ)

„Da gab es auch sehr krasse Vorfälle. Da war eine Kollegin betroffen von mir und auch so Sprüche: ‚Ja, du hast Kinder, du bist nicht zuverlässig.‘ Oder halt dann bei mir [Teilzeit, ohne Kinder]: ‚Ja, du kannst nur noch im Support arbeiten.‘“ (IV_FW_IT1)

„Ich bin dann schwanger geworden. Somit war ich dann auch raus aus dem Thema. Und während meiner Schwangerschaft durfte ich natürlich nicht in das Labor gehen, aber ich durfte dann gar nichts mehr machen. Also ich habe dann wirklich ein Dreivierteljahr Kaffeemaschine geputzt und Ähnliches.“ (IV_FW_AK_CH)

„Es hat mich auf jeden Fall abgeschreckt, weil mir klar war, also es war irgendwie klar, dass wenn ich als Frau da bin oder wenn ich dann einen Kinderwunsch äußern würde oder vielleicht schwanger, dann wäre klar, so ja, die ist weg vom Fenster.“ (IV_FW_AK_IN)

„Der Wiedereinstieg nach der Elternzeit zum Beispiel ist oft erschwert, also sozusagen, wenn man dann irgendwie schon eine Karriere begonnen hat, ist es schwierig, sie dann wieder fortzusetzen. Zumal Teilzeit ist dann nicht gern gesehen oder von vornherein irgendwie so abgetan. Dann ist es vorbei mit der Karriere.“ (IV_EXP_FF2)

„Und die Firmen, zum Beispiel, die denken meistens, dass die Frauen haben irgendwie eine Familie, bekommen ein oder mehrere Kinder, die werden die Karriere abbrechen und dann eine lange Pause machen. Vielleicht kommen die nicht zurück oder nach langer Zeit, die werden zurückkommen. Und am Ende, aus der Sicht von Arbeitgebern, die haben nicht so eine volle Leistung wie Männer.“ (IV_EXP_FF1)

Mit Blick auf die weiteren Erwerbsverläufe der befragten Berufswechslerinnen zeigt sich, dass die Frauen mit akademischer Qualifikation hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen stärker negativ von ihrem Berufswechsel betroffen sind als die Berufswechslerinnen mit

einer Berufsausbildung. Dies äußert sich daran, dass die befragten Frauen mit einem MINT-Studium nach ihrem Berufswechsel überwiegend finanzielle Einbußen und befristete Arbeitsverhältnisse hinnehmen mussten. Wenngleich diese Frauen ihre formal erworbenen Qualifikationen in ihren neuen beruflichen Tätigkeiten weitgehend nicht einsetzen konnten ist interessant, dass drei der vier Frauen nun Tätigkeiten im Bereich der MINT-Förderung (z. T. mit Fokus auf Frauen) ausüben. Für die beruflich qualifizierten Frauen war der Berufswechsel meist mit einer beruflichen Aufwertung in Form besserer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen verbunden. Oft war diesem Schritt eine weitere berufliche oder (mehrheitlich) akademische Bildungsphase vorausgegangen. Bei drei der befragten Frauen war bereits bei Ausbildungsantritt angedacht, nach dem Abschluss ihrer Berufsausbildung ein Hochschulstudium aufzunehmen. Hier spielen die überwiegend hohen schulischen Bildungsabschlüsse der befragten Frauen eine entscheidende Rolle, da diese ihnen die Möglichkeit einer akademischen Ausbildung ermöglichten. Eine ehemalige Tischlergesellin berichtete jedoch auch, dass sie als ungelernte Kraft im pädagogischen Bereich bessere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vorfand, als in ihrem erlernten Beruf. Aufgrund der speziellen Arbeitsbedingungen von Binnenschifferinnen und Binnenschiffern sowie der vergleichsweise schlechten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Gärtnerinnen und Gärtnern, ist die berufliche Besserstellung nach dem Berufswechsel für diese befragten Frauen ebenfalls wenig überraschend, – beide absolvierten aber auch noch eine weitere berufliche Ausbildung. Insgesamt deuten die Ergebnisse auf einen hohen Einfluss des Qualifizierungsniveaus sowie der jeweiligen Ausgangsberufe für die Entwicklungsrichtung eines Berufswechsels.

Weitere Unterschiede zwischen den befragten akademisch und beruflich qualifizierten Frauen bestehen darin, dass die Frauen mit einem Hochschulabschluss eher an der Sinnhaftigkeit ihrer beruflichen Tätigkeit zweifelten, die Unvereinbarkeit der Arbeitsbedingungen mit flexibleren Arbeits(zeit)modellen in Frage stellten und die stark wettbewerbsorientierte und harsche Arbeitsatmosphäre in den männerdominierten Arbeitskontexten kritisierten („(...) *meine Bereitschaft [ist] echt gesunken, mich in Kreisen, Organisationen zu bewegen, in denen ich mich ständig behaupten muss, gegen irgendwas verteidigen muss, sonst was. Das will ich einfach nicht mehr.*“ IV_FW_AK_IN). Sie scheinen somit ein „cooling-out“ gegenüber ihrem erlernten Beruf bzw. auch der jeweiligen Branche erlebt zu haben. Die beruflich qualifizierten Frauen beschrieben ihren ursprünglich erlernten Beruf und die dort vorherrschende Arbeitsatmosphäre hingegen überwiegend positiv und sahen beispielsweise die Unvereinbarkeit der vorherrschenden Arbeitsbedingungen mit privaten Verpflichtungen oft als Folge schwer änderbarer beruflicher Anforderungen an („(...) *man kann ja Elektrik nicht einfach halb aufhören. Das ist so, es geht halt einfach nicht.*“ IV_FW_KFZ2). Die Expertinnen und Experten sahen dies indes differenzierter. Zwar führten auch sie die inflexiblen Arbeitszeitmodelle auf Anforderungen der jeweiligen Berufe und der vorherrschenden betrieblichen Gegebenheiten zurück (z. B. begrenzte Planbarkeit bei Montageaufträgen und baulichen Tätigkeiten, enge Taktzeiten in der Produktion, begrenzter Flexibilisierungsspielraum für Kleinst- und Kleinunternehmen im Handwerk), allerdings

verwiesen sie auch auf eine geringe Veränderungsbereitschaft der Betriebe hinsichtlich einer angepassten Arbeitsorganisation und -atmosphäre, bzw. insgesamt auf ein zurückhaltendes Einlassen der Betriebe auf eine bisher unterrepräsentierte Beschäftigtengruppe. Zusätzlich fanden sich in einigen Expertinnen- und Experteninterviews Anmerkungen dazu, dass die Selbstverwaltungsorgane in diesen Branchen vielfach eher konservativ und wenig divers aufgestellt sind – insbesondere in ihren Entscheidungsgremien bzw. Ausschüssen. Dies erschwere notwendige Veränderungen in der Branchen zugunsten unterrepräsentierter Beschäftigtengruppen wie etwa Frauen.

Zusammenfassung der vorläufigen qualitativen Ergebnisse

Die vorläufigen Ergebnisse der qualitativen Auswertung deuten auf geschlechtsspezifische Muster bei den Herausforderungen hin, mit denen Personen mit einer geschlechtsuntypischen Berufsausbildung konfrontiert sind. So scheinen für die Männer mit einer Pflegeausbildung die ungünstigen Arbeitsbedingungen in der Pflege, die begrenzten Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung und das geringe berufliche Ansehen zu einer Entfremdung von ihrem ursprünglich erlernten Beruf geführt zu haben (hierin finden sich Übereinstimmungen zu den formulierten HPs 1 und 3). Die meisten Befragten wechselten in der Folge in Berufe mit einem höheren gesellschaftlichen Ansehen, anschließend an eine zusätzliche akademische Bildungsphase. Zu berücksichtigen ist hierbei jedoch auch, dass sich die Beschäftigungsbedingungen, bezogen auf Befristungen, die Entlohnung (insbesondere unter Berücksichtigung von Zulagen) sowie den möglichen Arbeitszeitumfang, der aktuellen Positionen der ehemaligen Pflegefachkräfte zum Teil formal schlechter darstellen, als eine potenzielle Anstellung im Pflegebereich (HP 5 ist anhand unserer Daten entsprechend nicht eindeutig zu beantworten). Da die befragten ehemaligen Pflegefachkräfte keine bis kaum Stereotypisierungs- und Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, sind diese nicht als Motive für eine Abkehr der Männer aus dem Pflegeberuf anzuführen (HP 2 trifft für unser Interviewsample ehemaliger männlicher Pflegefachkräfte also nicht zu). Anders als die ehemaligen Pflegefachkräfte waren die Berufswechslerinnen aus männerdominierten MINT- und Handwerksberufen häufiger mit strukturellen Hindernissen hinsichtlich ihrer Beschäftigungsmöglichkeiten sowie mit Situationen negativer Stereotypisierung und Diskriminierung konfrontiert (übereinstimmend zu den HPs 1 und 2). Eine Entfremdung vom Beruf wurde hingegen lediglich von den akademisch qualifizierten Berufswechslerinnen beschrieben (HP 3 ist in den Daten damit nur teilweise zu finden). Dabei ist die zum Teil kurze Verweildauer der befragten beruflich qualifizierten Frauen zu berücksichtigen, durch die potenzielle Konfliktpunkte zwischen individuellen Lebenssituationen und beruflichen Anforderungen oder zwischen beruflichen Orientierungen und Aufstiegsoptionen verhindert wurden. Die Folgen des Berufswechsels stellten sich für die befragten Frauen je nach Erstausbildung unterschiedlich dar. So erfuhren Frauen mit einer beruflichen Ausbildung häufiger eine berufliche Aufwertung, während für Frauen mit einer akademischen Erstausbildung der Berufswechsel eher zu einer unterwertigen Beschäftigung und schlechteren

Beschäftigungsbedingungen führte (HP 5 ist in unserem Sample daher in Abhängigkeit vom Ausbildungsniveau sowohl zu bestätigen als auch zu widerlegen). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Mehrzahl der befragten Berufswechslerinnen mit einer beruflichen Erstausbildung ein Hochschulstudium absolvierten, bevor sie ihren weiteren Erwerbsweg einschlugen. Darüber hinaus finden sich im Sample der repräsentierten männerdominierten Berufe einige, die vergleichsweise schlechte Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bieten (beispielsweise der Tischler- und Gärtnerberuf), sodass ein Wechsel aus diesen Berufen mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer beruflichen Besserstellung führt. In einem Fall gilt dies selbst bei einer Anstellung als ungelernte Kraft (Inklusionsassistentin). Sowohl die befragten Männer als auch die befragten Frauen wechselten, wie angenommen (HP 4), in Anschluss an ihren Erstberuf in Berufe, die ihrer Ausbildung nicht ähneln sowie tendenziell in geschlechtergemischte Berufe. Interessant ist, dass der Großteil der befragten ehemaligen Pflegefachkräfte, sowie der akademisch qualifizierten Berufswechslerinnen, nun in Bereichen tätig ist, die Bezüge zu ihrer ursprünglichen Ausbildung aufweisen (s. o.). Obwohl sich die Beschäftigungsbedingungen (insbesondere mit Blick auf die Entlohnung und Befristungen) eben dieser beruflichen Tätigkeiten häufig formal schlechter darstellen, als potenziell in den ursprünglich erlernten Berufen, äußerten die betreffenden befragten Berufswechsler/-innen keine Rückkehrgedanken.

Wenngleich die vorliegende Untersuchung eine begrenzte Anzahl an Berufen in den Blick genommen hat, deuten die aufgeführten geschlechtsspezifischen Muster auf einige anhaltende Herausforderungen hin, die die Ungleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt reproduzieren. Beispiele hierfür sind schlechtere Entwicklungsmöglichkeiten in Frauenberufen, begrenzte Arbeitszeitflexibilität in männerdominierten Berufen sowie Diskriminierung von Frauen im Arbeitskontext. Wie von den befragten Expertinnen und Experten angemerkt, lassen sich daraus Rückschlüsse ziehen, die beispielsweise auf eine mangelnde betriebliche Bereitschaft hindeuten flexiblere Arbeitsbedingungen und ein diversitätsfreundlicheres Arbeitsumfeld zu schaffen. Gleichzeitig deutet sich in Bezug auf die Ergebnisse ein Zusammenhang mit dem Fortbestehen des traditionellen Geschlechtermodells an, in dem Männer die Rolle des vollzeiterwerbstätigen Familienernährers übernehmen, während Frauen die Hauptverantwortung für die privaten Verpflichtungen tragen, die mit der beruflichen Tätigkeit zu vereinbaren sind. Bezüglich der Beständigkeit der traditionellen Geschlechterrollen verweisen einige Expertinnen und Experten dabei auch auf das deutsche Sozialsystem, das nicht genügend Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und Pflegebedürftige bereitstellt und zugleich finanzielle Anreize für ein Familienmodell bietet, in dem ein Partner nicht Vollzeit arbeitet.

Mit Blick auf branchenspezifische und betriebliche Bemühungen, die Bindung und Karriereentwicklung von Personen in geschlechtsuntypischen Berufen zu verbessern, können die vorläufigen Ergebnisse der qualitativen Untersuchung erste Hinweise liefern: So scheinen hinsichtlich Frauen in männerdominierten Berufen beispielsweise weitere Anstrengungen erforderlich, flexiblere Arbeits(zeit)modelle zu schaffen sowie eine Arbeitskultur zu

etablieren, in der Diskriminierung (von Frauen) nicht akzeptiert wird. Männer hingegen könnten durch Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und die Schaffung klarer beruflicher Weiterbildungswege und damit verbundenen Karrieremöglichkeiten motiviert werden, im Pflegebereich zu bleiben. Obwohl diese Verbesserungen aus einer geschlechtsspezifischen Perspektive formuliert wurden, liegt es auf der Hand, dass sie allen Arbeitnehmenden, unabhängig von ihrem Geschlecht, zugutekommen würden.

5.2.2 Nächste Schritte

Als ein nächster Schritt ist geplant, die bisherigen Erkenntnisse intensiver zu kontextualisieren. So sollen beispielsweise die Arbeitsbedingungen und die verfügbaren Karrierewege in der Pflege vor dem Hintergrund historischer und aktueller Entwicklungen des Berufs näher beleuchtet werden. Auch die individuellen Einstellungen der befragten ehemaligen Pflegefachkräfte zum Pflegeberuf sollen weiter herausgearbeitet werden. Darüber hinaus ist angestrebt, die Berufsstrukturen in männerdominierten Berufen tiefergehend zu betrachten. Dabei soll eine stärkere Differenzierung nach den jeweiligen Berufen, Betriebsmerkmalen und Branchen erfolgen, um der Heterogenität des Interviewsamples besser gerecht zu werden. An dieser Stelle soll zudem die Arbeitgeberperspektive einbezogen werden, indem sowohl diesbezügliche Hinweise aus den Interviews stärker einbezogen werden als auch entsprechende Literatur (bspw. zu Vereinbarkeitsaspekten) einbezogen wird. Zudem soll der Einfluss gesellschaftlicher Rahmenbedingungen (Geschlechterrollen, Sozialsystem) auf die von den befragten Frauen identifizierten strukturellen Barrieren weiter herausgearbeitet werden. In weiteren Schritten sollen für die Interviews aus dem Bereich der Pflege zusätzlich gewonnenen Ergebnisse zur „generalistischen Pflegeausbildung“ sowie zur „Etablierung der Pflegekammern“ herausgearbeitet werden. Für die MINT- und Handwerksberufe sollen die vorliegenden Interviewdaten des abgeschlossenen BIBB-Forschungsprojekts „FeMINT“ einer tiefergehenden Auswertung unterzogen werden. Die damit erzielten Ergebnisse sollen anschließend den Ergebnissen der Interviewauswertung der befragten Berufswechslerinnen sowie der relevanten Expertinnen und Experten gegenübergestellt werden. So können die beruflichen Erwartungshaltungen der befragten Auszubildenden mit den Darstellungen der erlebten Realität der Berufswechslerinnen sowie der im Beruf verbliebenen Fachkräfte (ebenfalls FeMINT) verglichen werden. Anhand dieser Gegenüberstellung kann zum einen hinterfragt werden, ob sich eine Diskrepanz zwischen den Erwartungshaltungen von Berufseinsteigerinnen und dem Ausbildungsalltag sowie dem nach der Ausbildung erlebten Betriebsalltag in einer Männerbranche ergibt. Zum anderen kann untersucht werden, ob sich das Ergebnis des „FeMINT“-Forschungsprojekts, Berufsanfängerinnen würden bei ihrer Berufswahlentscheidung Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch nicht strategisch einbinden (vgl. KRÄMER u. a. 2021), auch in den Interviews der Berufswechslerinnen wiederfindet und sich eine verlagerte Auseinandersetzung mit diesem Thema nachweisen lässt, die in der Folge ggf. zu einer Korrektur der Berufswahl führte. Weiterhin können unter Umständen anhand der Interviews mit im Beruf verbliebenen Fachkräften fördernde Faktoren für einen Verbleib von Frauen in männerdominierten

Berufen bzw. gute Beispiele aus der Praxis gewonnen werden, in denen Karrierewege von Frauen existieren und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie funktioniert.

5.3 Methodenübergreifende nächste Schritte

Im Weiteren sollen die Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Datenauswertungen näher zusammengebracht werden. Einerseits in Form eines gegenseitigen Inputs für die jeweilige Analyse und Interpretation, andererseits im Sinne einer gemeinsamen Ergebnisdarstellung. Darüber hinaus sollen die Rückmeldungen zum Zwischenbericht sowie die im Rahmen der nächsten Beiratssitzungen (Projektbeirat und wissenschaftlicher Beirat) zusammengetragenen Anmerkungen im weiteren Vorgehen berücksichtigt werden. Das Projektteam ist daneben bestrebt weitere wissenschaftliche und praxisnahe Netzwerk- und Transferaktivitäten voranzutreiben und daraus gewonnene Hinweise im Forschungsprojekt zu berücksichtigen.

6 Zielerreichung

Meilensteinplan (Abweichungen und Zusatzinformationen in kursiv)

Nr.	Meilenstein	Termin (Quartal/ JJJJ)
MS 1	Projektstart	III / 2024 (Anfang September)
MS 2	Erste Literatursichtung (insbesondere für die theoretische Rahmung) - <i>Im Anschluss an die erste Literatursichtung und -aufarbeitung werden relevante neue Publikationen über den Projektverlauf hinweg kontinuierlich gesichtet und berücksichtigt</i>	IV / 2024
MS 3	Akquise Interviewpartner/-innen abgeschlossen - <i>Aufgrund der herausfordernden Rekrutierung insbesondere der Berufswechsler/-innen erstreckte sich die Akquise von Juli 2024 bis Juni 2025</i>	I / 2025
MS 4	Präsentation des geplanten methodischen Vorgehens vor den BIBB-internen Arbeitskreisen zu Methoden der quantitativen und qualitativen Sozialforschung - <i>Im Anschluss an den ersten methodischen Austausch wird bedarfsbezogen auf die BIBB-interne methodische Fachexpertise zurückgegriffen</i> - <i>Zusätzliche Fortbildungsaktivitäten zur qualitativen Inhaltsanalyse und zur qualitativen Datenanalyse mit MAXQDA</i> - <i>Teilnahme an einer „Mixed Methods und Multimethod Research“ Schulung im November 2025</i>	III / 2024
MS 5	Interviewdurchführung vorbereitet (Datenschutzvereinbarung, Rahmung der biographisch-narrativen Interviews und Konstruktion des Leitfadens für die Expertinnen- und Experteninterviews)	IV / 2024
MS 6	Erste Sekundäranalysen (quantitativ und qualitativ; NEPS-, BA/Destatis-Daten (Arbeitslosenquoten nach betrieblicher Ausbildung) und FeMINT-Interviewdaten) durchgeführt	II / 2025

	- <i>Erste Sichtung und vorläufige Codierung der qualitativen FeMINT-Interviewdaten vorgenommen. Weiterführende Auswertung steht noch aus.</i> - <i>Die BA/Destatis-Daten liegen vor und werden noch ausgewertet.</i>	
MS 7	Prüfung der Verknüpfung der NEPS-Daten mit administrativen IAB-Daten (NEPS-SC4-ADIAB) und potenzielle Auswertungen durchgeführt - <i>Vor allem von Bedeutung für die betrieblichen Angaben. Durchführung erst am Ende der multivariaten Analysen geplant.</i> - <i>Zu berücksichtigen ist, dass sich dadurch der Stichprobenumfang verringert, da nur ca. 70 Prozent der Befragten einer Verknüpfung ihrer Daten zugestimmt haben.</i>	II / 2025 (06/2025) III/2026
MS 8	Qualitative Primärerhebung (Interviews mit Berufswechslern und Berufswechslern sowie mit Expertinnen und Experten) durchgeführt	III / 2025
MS 9	Vergabe der Interviewtranskriptionen abgeschlossen bzw. Entscheidung über Nutzung einer softwaregestützten Transkriptionslösung getroffen (Datenschutzvereinbarung/-prüfung, ggf. Ausschreibung, Vergabe), Transkriptionen verlaufen parallel zur Interviewdurchführung - <i>Zwei Vergabeverfahren wurden durchgeführt und zwei unterschiedliche Anbieter beauftragt. Zusätzlich wurden Interviews softwaregestützt transkribiert und manuell überprüft. Die ersten Interviewtransskripte lagen im Dezember 2024 vor, die letzten Interviewtransskripte wurden im Juli 2025 finalisiert.</i>	IV / 2024
MS 10	Modifizierte Sekundäranalysen (quantitativ und qualitativ) durchgeführt (Berücksichtigung von ersten Erkenntnissen der qualitativen Primärerhebung sowie von Erkenntnissen der jeweils anderen Sekundäranalyse; intensivierter Austausch zwischen quantitativer und qualitativer Auswertung) - <i>Weiterführende Auswertung der FeMINT-Daten steht noch aus. Aufgrund der zeitlichen Neuplanung, wird MS 10 und MS 16 für die Auswertung der FeMINT-Daten zusammengeführt.</i> - <i>Ergebnisse der qualitativen Analysen werden, soweit möglich, in den multivariaten Analysen berücksichtigt werden. Auswertung für II/2026 geplant.</i>	III / 2025 (09/2025)
MS 11	Auswertung der qualitativen Primärdaten durchgeführt (inkl. Berücksichtigung von Erkenntnissen der Sekundäranalysen)	I / 2026
MS 12	Eruierung der Auswertungsmöglichkeiten der Betriebs-Bewertungsplattform „Kununu“ (inkl. Machbarkeit der Berufscodierung nach KldB 2010) sowie ggf. erste Datenanalysen durchgeführt - <i>Erste Berufscodierungen seitens des BIBB mit LLM nur teilweise erfolgreich. Seitens Kununu werden aktuell eigene LLM zur Zuordnung der Berufsangaben an ISCO entwickelt, die bei Erhalt geprüft werden. Termin steht noch aus.</i>	III / 2024 & IV 2025
MS 13	Erste Sitzung Projektbeirat durchgeführt (26.02.25)	I / 2025
MS 14	Zwischenbericht erstellt - <i>Der Zwischenbericht wird einen Monat verzögert, am 28.10.2025 eingereicht</i>	III / 2025 (September)
MS 15	Präsentation vor dem Wissenschaftlichen Beirat - <i>Eingeplant für die erste Sitzung in 2026</i>	III / 2025
MS 16	Abschließende Auswertungen des vorhandenen Datenmaterials unter Berücksichtigung der Anregungen des Projektbeirats sowie des UA BBF	I / 2026

	und des Wissenschaftlichen Beirats (inkl. intensivierter Fokus auf Mixed-Methods) durchgeführt	
MS 17	Zweite Sitzung Projektbeirat durchgeführt	I / 2026
MS 18	Abschlussbericht erstellt	III / 2026 (August)
MS 19	Praxisorientierte Transferveranstaltungen besucht (Branchen-, Sozialpartner-, Netzwerktreffen, BIBB-interner Austausch) und praxisorientierte Handlungsempfehlungen veröffentlicht (z. B. BIBB-Publikationsformat) - <i>Pitch im Rahmen des Vernetzungstreffens des Forschungsprogramms zur Pflegebildung und zum Pflegeberuf sowie Beitrag zum „Drei Fragen an“ Videoformat des genannten Forschungsprogramms</i> - <i>Teilnahme am Roundtable Meeting des EU Horizon Europe Project RE-WIRING und Begutachtung eines in diesem Rahmen entwickelten praxisorientierten Toolkits.</i> - <i>Weitere praxisorientierte Transferveranstaltungen ausstehend</i>	I / 2025 - III / 2026
MS 20	Wissenschaftlicher Ergebnistransfer (Manuskripteinreichung bei referierten Zeitschriften, BIBB-Publikationsformat, aktive Konferenzteilnahme) - <i>Fünf Konferenzteilnahmen bis III/2025, drei Veröffentlichungen in referierten Proceedings (05/2025, 09/2025, 09/2025), ein Paper „under review“ sowie eine angenommene Konferenzteilnahme (11/2025)</i>	II / 2025 – III / 2026

Projektplan (Grün = erledigt/in Bearbeitung; rot = nicht erledigt; grau = zukünftige Aufgaben; blau = verschoben/gestreckt)

	2024				2025				2026			
Arbeitsschritte	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
Übersicht über relevante (theoretische und empirische) Literatur erstellen												
Interviewpartner/-innen akquirieren												
Vergabe der Interviewtranskriptionen bzw. Prüfung der Nutzung einer softwaregestützten Transkriptionslösung (Datenschutzvereinbarung/-prüfung, ggf. Ausschreibung, Vergabe)												
Interviewdurchführung vorbereiten (Datenschutzvereinbarung, Rahmung der biographisch-narrativen Interviews, Leitfadenskonstruktion für Expertinnen- und Experteninterviews)												
Austausch zum geplanten methodischen Vorgehen (einmalig per Präsentation sowie bedarfsbezogen)												
Erste Auswertung der NEPS-Daten, der BA/ Destatis-Daten (Arbeitslosenquote differenziert n. Geschlecht u. Ausbildungsberuf) sowie des „FeMINT“-Interviewmaterials												

DORAU, Ralf; HEIN, Kristine; DÖRPINGHAUS, Jens; TIEMANN, Michael: Automated classification of German job titles according to KldB: Challenges and novel methods. In: LUCKE, U.; STIEGLITZ, S.; UEBERNICKEL, F.; LAMPRECHT, A.-L.; KLEIN, M. (Hrsg.): INFORMATIK 2025. Bonn 2025, S. 681-686

WAGNER, Pia; DORAU, Ralf; FOURNIER, Lisa: Gender-atypical vocational training: The pioneers are dropping out. Proceedings of the 6th Crossing Boundaries Conference in Vocational Education and Training. In: QUITANA-MURCI, E.; SALVÀ-MUT, F.; STALDER, B. E.; NÄGELEN, C. (Hrsg.): Towards inclusive and egalitarian vocational education and training: Key challenges and strategies from a holistic and multi-contextual approach. Palma, Mallorca 2025, S. 636-64

WAGNER, Pia; FOURNIER, Lisa; DORAU, Ralf: PionierInnen der Berufswahl: Geschlechtsuntypische Berufsausbildungen und ihr Entwicklungspotenzial. In: BWP (2026) (*under review*)

Präsentationen

DORAU, Ralf; HEIN, Kristine; DÖRPINGHAUS, Jens; TIEMANN, Michael: Automated classification of German job titles according to KldB: Challenges and novel methods. INFORMATIK 2025. Gesellschaft für Informatik eV. Potsdam, 19.09.2025

DORAU, Ralf; HEIN, Kristine: Towards the automated classification of German job titles according to KldB. Proceedings of the 20th Conference on Computer Science and Intelligence Systems. FedCSIS. Warschau, 16.09.2025

WAGNER, Pia; DORAU, Ralf; FOURNIER, Lisa: Verwertungsperspektiven geschlechtsuntypischer Berufsausbildungen. Bildung und Betrieb in der Transformation? Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn, 06.11.2025

WAGNER, Pia; DORAU, Ralf; FOURNIER, Lisa: The pioneers are dropping out: A study of the trajectories of gender-atypical vocational education and training. 8th Congress on Research in Vocational Education and Training. Campus University of Lausanne. Lausanne, 03.09.2025

WAGNER, Pia; FOURNIER, Lisa; DORAU, Ralf: Gender-atypical vocational training: The pioneers are dropping out. Embracing Diversity: Inclusion in Education and Society. University of Fribourg, 12.06.2025

WAGNER, Pia; DORAU, Ralf; FOURNIER, Lisa: Gender-Atypical Vocational Training: The Pioneers Are Dropping Out. 6th International VET Conference Crossing Boundaries. University of the Balearic Islands. Palma, Mallorca, 21.05.2025

Literaturverzeichnis

ACHATZ, Juliane: Berufliche Geschlechtersegregation. Probleme, Theorien, empirische Befunde. In: ABRAHAM, Martin; HINZ, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. 3. Aufl. Wiesbaden 2018a, S. 389-435

ACHATZ, Juliane: Erwerbsarbeit im Übergang junger Frauen in das Erwachsenenalter. In: KRÜGER, Heinz-Hermann; GRUNERT, Cathleen; LUDWIG, Katja (Hrsg.): Handbuch Kindheits- und Jugendsoziologie. Wiesbaden 2018b

ADSERA, Alícia; QUERIN, Federica: The Gender Wage Gap and Parenthood: Occupational Characteristics Across European Countries. In: European journal of population 39 (2023) 34, S. 34-75

AISENBREY, Silke; EVERTSSON, Marie; GRUNOW, Daniela: Is There a Career Penalty for Mothers' Time Out? A Comparison of Germany, Sweden and the United States. In: Social Forces 88 (2009) 2, S. 573-605

AJITH, Anakha: In the Pursuit of an Identity: Analysing the Case of Male Health Care Providers. „Ich pflege wieder, wenn ...“. In: Masculinities and Social Change 6 (2020) 3, S. 310-336

ALTHOFF, Heinrich: Frauen in Männer-, Männer in Frauenberufen – Weibliche und männliche Jugendliche als Minderheiten in Ausbildungsberufen. In: BWP 4 (1992) 21, S. 23-30

ANGER, Christina; KOHLISCH, Enno; KOPPEL, Oliver; PLÜNNECKE, Axel: MINT-Frühjahrsreport 2022. Demografie, Dekarbonisierung und Digitalisierung erhöhen MINT-Bedarf – Zuwanderung stärkt MINT-Fachkräfteangebot und Innovationskraft 2022. URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/christina-anger-enno-kohlisch-oliver-koppel-axel-pluennecke-demografie-dekarbonisierung-und-digitalisierung-erhoehen-mint-bedarf.html>

ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES (Hrsg.): Frauenberufe, segregierte Berufe online. URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Glossar_Entgeltgleichheit/DE/13_Frauenberufe.html?nn=304718

BABCOCK, Linda; RECALDE, Maria P.; VESTERLUND, Lise; WEINGART, Laurie: Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability. In: American Economic Review 107 (2017) 3, S. 714-747

BÄCHMANN, Ann-Christin; KLEINERT, Corinna; SCHELS, Brigitte: In Ost wie West arbeiten Frauen und Männer häufig in unterschiedlichen Berufen. Anhaltende berufliche Geschlechtersegregation 2024. URL: <https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2403>

BANERJEE, Biswajit: Occupational segregation and gender differentials in earnings in Macedonia. In: IZA Journal of European Labor Studies 3 (2014) 4, S. 1-27

BEBLO, Miriam; SCHÄFER, Marie; HERMANN, Michaela: So vereinbarkeitstauglich ist der deutsche Stellenmarkt. Zeitsouveränität und Familienfreundlichkeit in Online-Stellenanzeigen 2025. URL: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/so-vereinbarkeitstauglich-ist-der-deutsche-stellenmarkt>

BECKMANN, Janina: Why do they leave? Examining dropout behaviour in gender-atypical vocational education and training in Germany. In: Journal of Vocational Education & Training (2023), S. 1-25

BECKMANN, Janina; ESTELA ESTEVE, Alba; GRANATO, Mona: Können Rollenvorbilder junge Frauen für IT-Ausbildungsberufe begeistern? »Ausbildungsbotschafter« als Beispiel einer anerkennungssensiblen Berufsorientierung. In: BWP 2 (2023) 52, S. 18-22

BEICHT, Ursula; WALDEN, Günter: Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige 2014. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7460>

BEICHT, Ursula; WALDEN, Günter: Berufswahl und geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zu betrieblicher Berufsausbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 108 (2012) 4, S. 491-510

BETZELT, Sigrid; BOTHFELD, Silke: Die Krankenpflege im deutschen Genderregime: Woran scheitert die berufliche Gleichstellung? In: SCHERGER, Simone; ABRAMOWSKI, Ruth; DINGELDEY, Irene; HOKEMA, Anna; SCHÄFER, Andrea (Hrsg.): Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie. Festschrift für Karin Gottschall. Frankfurt a. M./New York 2021, S. 249-278

BOLL, Christina; JAHN, Malte; LAGEMANN, Andreas; PUCKELWALD, Johannes: Dauerhaft ungleich - berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland 2016. URL: <http://hdl.handle.net/10419/149395>

BUDIG, Michelle J.: Male Advantage and the Gender Composition of Jobs: Who Rides the Glass Escalator? In: Social Problems 49 (2002) 2, S. 258-277

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): BERUFENET. Start frei in die Welt der Berufe - das umfangreichste Lexikon der Berufe... 2022. URL: <https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/>

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT-STATISTIK (Hrsg.): Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Mai 2023 2023. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Altenpflege.pdf?__blob=publicationFile&v=7

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT-STATISTIK (Hrsg.): Berufe auf einen Blick, Beschäftigung in MINT-Berufen, differenziert nach Anforderungsniveau, Stichtag 30.06., Berichtsjahr 2022, Gebietsstand 2023 online. URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Berufe-auf-einen-Blick/Berufe-auf-einen-Blick-Anwendung-Nav.html>

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): „Datenbank Auszubildende“ auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.2022). Bonn. URL: <https://www.bibb.de/de/12129.php>

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.): Ausbildungsoffensive Pflege (2019-2023). Zweiter Bericht. Berlin 2022. URL: <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/service/publikationen/ausbildungsoffensive-pflege-2019-2023--205228>

BUSCH, Anne: Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Wiesbaden 2013

BUSCH-HEIZMANN, Anne: Frauenberufe, Männerberufe und die „Drehtür“ – Ausmaß und Implikationen für West- und Ostdeutschland 2015. URL: <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-zweigeteilte-arbeitswelt-10486.htm>

BUßMANN, Sebastian: Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Geschlechterunterschiede in Engpassberufen. 2015. Aufl. Köln 2015. URL: <http://hdl.handle.net/10419/172077>

BYGREN, Magnus: Being Different in the Workplace: Job Mobility into Other Workplaces and Shifts into Unemployment. In: European Sociological Review 20 (2004) 3, S. 199-219

BYGREN, Magnus; KUMLIN, Johanna: Mechanisms of organizational sex segregation: organizational characteristics and the sex of newly recruited employees. In: Work and Occupations 32 (2005) 1, S. 39-65

- CARSTENSEN, Jeanette; SEIBERT, Holger; WIETHÖLTER, Doris: Entgelt von Pflegekräften. 20.08.2025 2025. URL: https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Entgelte_von_Pflegekraeften_2024.pdf
- CASTEL, Robert: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz 2000
- CHERYAN, Sapna; PLAUT, Victoria C.; HANDRON, Caitlin; HUDSON, Lauren: The Stereotypical Computer Scientist: Gendered Media Representations as a Barrier to Inclusion for Women. In: Sex Roles 69 (2013) 1-2, S. 58-71
- COTTER, David A.; HERMSEN, Joan M.; VANNEMAN, Reeve: Gender inequality at work. Russell Sage Foundation, Population Reference Bureau 2004. URL: <https://www.prb.org/resources/gender-inequality-at-work/>
- DAS, Smita; KOTIKULA, Aphichoke; CARRANZA, Eliana: Gender-Based Employment Segregation: Understanding Causes and Policy Interventions. Washington, DC 2019. URL: <https://hdl.handle.net/10986/31510>
- DESTASIS (Hrsg.): Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben. Qualität der Arbeit 2025. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/teilhabe-frauen-erwerbsleben.html>
- DESTATIS (Hrsg.): Statistik nach der Pflegeberufe- und Ausbildungsfinanzierungsverordnung 2022 2023. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Publikationen/Downloads-Berufliche-Bildung/statistischer-bericht-pflegeberufe-ausbildungsfinanzierung-vo-5212401227005.xlsx?__blob=publicationFile
- DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (Hrsg.): Weiblich, systemrelevant, unterbezahlt. Arbeitsbedingungen in vier frauendominierten Berufsgruppen 2020. URL: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/kompakt/++co++a8b3b430-7c89-11e9-b866-52540088cada>
- DIONISIUS, Regina; ILLIGER, Amelie: Erweiterter Blick auf die Berufsausbildung durch kombinierte Statistiken. Die am stärksten besetzten Ausbildungsberufe. In: BWP 2 (2024) 53, S. 51-53
- DORAU, Ralf: Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener dualer Ausbildung. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2023a, S. 260-262
- DORAU, Ralf: Berufseinstiegsverläufe—Eine vergleichende Untersuchung. Berufliche Integration nach vollzeitschulischen, dualen, fachhochschulischen und universitären Berufsabschlüssen. In: Arbeit 23 (2023b) 1, S. 75-98
- DORAU, Ralf: Berufseinstiegsverläufe. Berufliche Integration nach betrieblicher Berufsausbildung. In: WSI-Mitteilungen 73 (2020) 4, S. 223-237
- DORAU, Ralf: Prekäre Berufseinstiegsprozesse von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Deutschland von 1980 bis 2005. Dissertation. 2018
- EGGE (Hrsg.): Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU. Luxembourg 2009

EIGE (Hrsg.): Study and work in the EU: set apart by gender Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. 2018. URL: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/study-and-work-eu-set-apart-gender-report>

ENGLAND, Paula: The Gender Revolution. In: Gender & Society 24 (2010) 2, S. 149-166

ERTL, Hubert: Genderungleichheiten in der Arbeitswelt – eine Herausforderung für die Berufsbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 117 (2021) 4, S. 525-530

ESTÉVEZ-ABE, Margarita: Gender Bias of Education Systems. In: Femina Politica (2011) 2, S. 33-45

FALK, Susanne: Geschlechtsspezifische Ungleichheit im Erwerbsverlauf. Analysen für den deutschen Arbeitsmarkt. 1. Aufl. Wiesbaden

FRIETSCH, Rainer; WIRTH, Heike: Die Übertragung der Magnitude-Prestigeskala von Wegener auf die Klassifizierung der Berufe. In: ZUMA Nachrichten 25 (2001) 48, S. 139-163

GANGL, Markus; ZEIFLE, Andrea: Motherhood, labor force behavior, and women's careers: an empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States. In: Demography 46 (2009) 2, S. 341-369

GÄRTNER, Marc: Care-Arbeit, Gleichstellung und der Blick auf Männer o. J. URL: <https://www.bundesstiftung-gleichstellung.de/wissen/themenfelder/care-arbeit-gleichstellung/>

GLÄSENER, Katharina: Diverse Teams = Erfolgsteams? Bedingungen für die Interaktion in geschlechts- und nationalitätsgemischten Teams 2011. URL: <http://projekt.beuth-hochschule.de/gutz/>

GLASER, Barney G.; STRAUSS, Anselm L.: The discovery of grounded theory. Strategies for qualitative research 1967

GLÄSER, Jochen; LAUDEL, Grit: Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. 4. Aufl. 2006

GÖRLICH, Dennis; GRIP, Andries DE: Human capital depreciation during hometime. In: Oxford Economic Papers 61 (2009) 1, S. 98–121

GOTSCHALL, Karin: Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In: BECKER-SCHMIDT, R.; KNAPP, G.-A. (Hrsg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt a. M 1995, S. 125-162

GRANATO, Mona; DORAU, Ralf: Junge Fachkräfte an der zweiten Schwelle. In: ibv (2004) 25, S. 34-49

HAFFNER, Yvonne; KÖNEKAMP, Bärbel; KRAIS, Beate: Arbeitswelt in Bewegung. Chancengleichheit in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen als Impuls für Unternehmen. Bonn 2006. URL: <https://www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?FId=3042451>

HAKIM, Cathrine: Segregated and Integrated Occupations: A New Approach to Analysing Social Change. In: European Sociological Review 9 (1993) 3, S. 289-314

HALL, Anja: Gleiche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung? Berufswechsel, unterwertige Erwerbstätigkeit und Niedriglohn in Deutschland. 1. Aufl. Bielefeld 2011

HALL, Anja; ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela; SCHNEPF, Timo; EBNER, Christian: Ansehen und Beschäftigungsbedingungen in der Kranken- und Altenpflege: Stimmen die Berufsbilder in der Bevölkerung mit der Realität überein? 2021. URL: <https://www.bibb.de/de/120374.php>

- HALL, Anja; SANTIAGO VELA, Ana: Erlerner und ausgeübter Beruf – zur fach- und niveauadäquaten Erwerbstätigkeit. In: BWP 2 (2019) 48, S. 31-35
- HAMJEDIERS, Maik; PETERS, Eileen: Gender compositions of occupations and firms jointly shape switches from gender-atypical towards more gender-typical positions. In: European Societies 26 (2024) 4, S. 1170-1194
- HAMMER, Dominik: Biographische Interviews als Methode der Bildungsforschung, Blog-Eintrag auf EPAL - Elektronische Plattform für Erwachsenenbildung in Europa 2020. URL: <https://epale.ec.europa.eu/de/blog/biographische-interviews-als-methode-der-bildungsforschung>
- HARDER, Friederike: Meaningful work: Sinnvolle Arbeit zwischen Subjektivität, Arbeitsgestaltung und gesellschaftlichem Nutzen. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 40 (2015) 4, S. 391-410
- HAUSMANN, Ann-Christin; KLEINERT, Corinna; LEUZE, Kathrin: „Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf?“. In: KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67 (2015) 2, S. 217-242
- HAUSMANN, Ann-Christin.; KLEINERT, Corinna: Männer- und Frauendomänen kaum verändert 2014. URL: <https://www.econstor.eu/handle/10419/158430>
- HEINIGER, Melina; IMDORF, Christian: The role of vocational education in the transmission of gender segregation from education to employment: Switzerland and Bulgaria compared. In: Journal for labour market research 52 (2018) 15, S. 1-21
- HEINTZ, Bettina; NADAI, Eva; FISCHER, Regula; UMMEL, Hannes: Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes 1997
- HELMRICH, Robert; TIEMANN, Michael: Ein Modell zur Beschreibung beruflicher Inhalte. In: bwp@Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online Ausgabe 29 (2015), S. 1-27
- HENGSTENBERG, Heike: Vereinbaren, was unvereinbar scheint. Optionen innovativer Arbeitsgestaltung und Personalpolitik für Ingenieurinnen und Ingenieure 1994
- HICKMANN, Helen; KONEBERG, Filiz: Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken 2022. URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/helen-hickmann-filiz-koneberg-die-berufe-mit-den-aktuell-groessten-fachkraefteluecken.html>
- HINZ, Thoma; GARTNER, Hermann: Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit in Betrieben, Berufen und Jobzellen (1993–2006). In: Berliner Journal für Soziologie 19 (2009) 4, S. 557-575
- HINZ, Thomas; ABRAHAM, Martin: Theorien des Arbeitsmarktes. Probleme, Theorien, empirische Befunde. In: ABRAHAM, Martin; HINZ, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. 3. Aufl. Wiesbaden 2018, S. 9-76
- HÜNEFELD, Lena; DÖTSCH, Mareike: Berufliche Geschlechtersegregation Die Arbeits- und Gesundheitssituation von Frauen und Männern in geschlechtersegregierten und -integrierten Berufen 2023. URL: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Berufliche-Geschlechtersegregation.html>
- IHSEN, Susanne; MELLIES, Sabine; JEANRENAUD, Yves; WENTZEL, Wenka; KUBES, Tanja; REUTTER, Martina; DIEGMANN, Lydia: Weiblichen Nachwuchs für MINT-Berufsfelder gewinnen. Bestandsaufnahme und Optimierungspotenziale. 3. Aufl. 2017

IMDORF, Christian; HEGNA, Kristinn; EBERHARD, Verena; DORAY, Pierre: Educational systems and gender segregation in education – A three-country comparison of Germany, Norway & Canada. In: IMDORF, Christian; HEGNA, Kristinn; REISEL, Liza (Hrsg.): Gender Segregation in Vocational Education. Bingley, UK 2015, S. 83-122

JACOBS, Jerry A.: Revolving Doors. Sex Segregation and Women's Careers 1989

JEANRENAUD, Yves: MINT. Warum nicht? Zur Unterrepräsentation von Frauen in MINT, speziell IKT, deren Ursachen, Wirksamkeit bestehender Maßnahmen und Handlungsempfehlungen 2020. URL: <https://www.genderopen.de/handle/25595/2390>

JOHNSON, Burke R.; ONWUEGBUZIE, Anthony J.; TURNER, Lisa A.: Toward a Definition of Mixed Methods Research. In: Journal of Mixed Methods Research 1 (2007) 2, S. 112-133

KANTER, Rosabeth M.: Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. In: The American Journal of Sociology 82 (1977) 5, S. 965-990

KASISKE, Jan; KRABEL, Jens; SCHÄDLER, Sebastian; STUVE, Olaf: Zur Situation von Männern in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung in Deutschland Eine Überblicksstudie. In: KRABEL, Jens; STUVE, Olaf (Hrsg.): Männer in "Frauen-Berufen" der Pflege und Erziehung 2005, S. 11-110

KIRCH, Johannes; TOMENENDAL, Matthias: Aktive Diskussion: Wie Diversity zu innovativeren Teams führt. Berlin 2020. URL: <https://www.econstor.eu/handle/10419/231457>

KLEINERT, Corinna; LEUZE, Kathrin; BÄCHMANN, Ann-Christin; GATERMANN, Dörthe; HÄGGLUND, Anna E.; ROMPCZYK, Kai: Occupational Sex Segregation and its Consequences for the (Re-)Production of Gender Inequalities in the German Labour Market. In: WEINERT, Sabine; BLOSSFELD, Gwendolin Josephine; BLOSSFELD, Hans-Peter (Hrsg.): Education, Competence Development and Career Trajectories. Cham 2023, S. 295-317

KOSSATZ, Magdalena: ‚Gendergerechte Pflege unter besonderer Berücksichtigung männlicher / weiblicher Spiritualität‘. Wissenschaftliche Forschungsarbeit im Rahmen des ESF-Projektes ‚Existenzielle Kommunikation, Spiritualität und Selbstsorge im Pflegeberuf‘ 2014. URL: https://www.fh-diakonie.de/obj/Bilder_und_Dokumente/DiakonieCare/FH-D_DiakonieCare_Kossatz-M_Gendergerechte-Pflege-Spiritualitaet.pdf

KOTTE, Volker: Männer- und Frauenberufe in Hamburg. Geschlechtsspezifische Segregation in Berufen und Beschäftigung 2022. URL: doi.org/10.48720/IAB.REN.2203

KRABEL, Jens; STUVE, Olaf: Männer in „Frauenberufen“ der Pflege und Erziehung 2006

KRAEMER, Klaus; SPEIDEL, Frederic: Prekarisierung von Erwerbsarbeit. Zur Transformation eines arbeitsweltlichen Integrationsmodus. Analysen zu gesellschaftlicher Integration und Desintegration. In: HEITMEYER, Wilhelm; IMBUSCH, Peter (Hrsg.): Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft. Wiesbaden 2005, S. 367-390

KRÄMER, Heike; SCHAD-DANKWART, Inga; CONEIN, Stephanie: Frauen wählen MINT: Einflussfaktoren bei der Berufswahl und der Entscheidung für eine Aufstiegsfortbildung (FeMINT) Forschungsprojekt (2.1.320). Zwischenbericht 2021. URL: https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/zw_21320.pdf

KRÄMER, Heike; SCHAD-DANKWART, Inga; CONEIN, Stephanie; AZEEZ, Ulrike: Ergänzung zum Zwischenbericht. Ergebnisse der Befragung von Expertinnen und Experten (Langfassung): Frauen wählen MINT: Einflussfaktoren bei der Berufswahl und der Entscheidung für eine

- Aufstiegsfortbildung (FeMINT) 2021. URL: https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/verweise/so_21320_Experteninterviews.pdf
- KROLL, Stephan: Allein unter Männern, allein unter Frauen. Geschlechtsspezifische Entwicklungen in dualen Männer- und Frauenberufen und Unterschiede im Ausbildungsverlauf. In: BWP 4 (2021) 20, S. 16-20
- KROLL, Stephan: Technikberufe: Nicht immer nur reine Männersache. In: BWP 2 (2017) 46, S. 4-5
- KROLL, Stephan; SCHMIDT, Robyn; UHLY, Alexandra: Alle dualen Ausbildungsberufe (ggf. inkl. Vorgänger) mit ausgewählten Indikatoren zur dualen Berufsausbildung, Deutschland 2023. Bonn 2025. URL: https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_alle-dualen-berufe_indikatoren_aktuelles-bj.xlsx
- KRÜGER, Helga: Berufliche Bildung. Der deutsche Sonderweg und die Geschlechterfrage. In: Berliner Journal für Soziologie 13 (2003) 4, S. 497-510
- KRÜGER, Helga: Ungleichheiten im Lebenslauf. Wege aus den Sackgassen empirischer Traditionen. Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. In: HEINTZ, Bettina (Hrsg.): Geschlechtersoziologie 2001, S. 512-537
- LAURING, Jakob; VILLESÈCHE, Florence: The Performance of Gender Diverse Teams: What Is the Relation between Diversity Attitudes and Degree of Diversity? In: European Management Review 16 (2017) 2, S. 243-254
- LEHWER-LITZMANN, René: Die hohe Anziehungs- und Bindekraft von Gesundheits-, Erziehungs- und sozialen Berufen: eine Analyse von Berufswechseln. In: LEHWER-LITZMANN, René (Hrsg.): Fachkräfte für die Daseinsvorsorge 2024, S. 331-394
- LEIBIGER, Tina; BRODE, Caterine: Geschlechterdynamiken und Rollenverständnis im Berufsfeld Pflege. Bachelorarbeit 2013. URL: https://digibib.hs-nb.de/resolve/id/dbhsnb_thesis_0000001008
- LEITNER, Andrea; KREIMER, Margareta: Geschlechtsuntypische Ausbildungen als Berufschance oder Drehtür zurück zu geschlechtstypischen Berufen. In: WROBLEWSKI, Angela; SCHMIDT, Angelika (Hrsg.): Gleichstellungspolitiken revisted. Wiesbaden 2021, S. 317-338
- LEUZE, Kathrin; STRAUß, Susanne: Female-typical Subjects and their Effect on Wage Inequalities among Higher Education Graduates in Germany. In: European Societies 16 (2014) 2, S. 275-298
- LUTZ, Burkart: Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie. Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation 1987
- LUTZ, Katharina: Der kurvige Weg zurück in den Arbeitsmarkt: Erwerbsunterbrechungen und Berufswechsel von Müttern nach der Geburt ihres ersten Kindes. In: Zeitschrift für Familienforschung 28 (2016) 1, S. 19-37
- MADSEN, Aleksander Å.; BREKKE, Idunn; FEKJÆR, Silje B.: Women's Attrition from Male-Dominated Workplaces in Norway: The Importance of Numerical Minority Status, Motherhood and Class. In: Work, Employment and Society 37 (2023) 2, S. 333-351
- MALIN, Lydia; JANSEN, Anika; SEYDA, Susanne; FLAKE, Regina: Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Fachkräftesicherung in Deutschland - diese Potenziale gibt es noch. Köln 2019. URL: <http://hdl.handle.net/10419/200213>

MATTHIES, Hildegard: Cooling out in der Arbeitswelt: Berufswechsel als Folge eines Mismatch von Habitus und Feld. In: Berliner Journal für Soziologie 31 (2021) 3-4, S. 415-443

MATTHIES, Hildegard; REHBEIN, Stella: Inkongruenz. Ausstieg aus der Wissenschaft als Folge eines Mismatch zwischen Feld und Habitus. In: Journal für Wissenschaft und Bildung 29 (2020) 1, S. 87-97

MINSK, Karl-Heinz: Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen - neue Chancen zwischen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft Studiengängen. Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung zur beruflichen Integration von Frauen aus technischen und naturwissenschaftlichen 2001. URL: https://metadata.fdz.dzhw.eu/de/publications/pub-Minks.2002?page=1&size=10&type=data_packages

OHLEMANN, Svenja; DRIESEL-LANGE, Katja; WEYLAND, Ulrike: Individualised career education as a means to equal opportunity – a research approach. In: ZDRUŽENIE PRE KARIÉROVÉ PORADENSTVO A ROZVOJ KARIÉRY (Hrsg.): Conference Proceedings from the 2019 Conference of the International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG). Bratislava 2020, S. 310-325

ORTMANN, Tobias; BÖNKE, Timm; HÜGLE, Dominik; HAMMER, Luisa: Bessere Perspektiven bei Jobwechseln. Zur Ähnlichkeit beruflicher Übergänge. Gütersloh 2023

PATRICK, Carlianne; STEPHENS, Heather; WEINSTEIN, Amanda: Born to care (or not): How gender role attitudes affect occupational sorting. In: LABOUR 38 (2024) 2, S. 203-229

PATTON, Michael Q.: Qualitative Research & Evaluation Methods. Integrating Theory and Practice 1990

PRZYBORSKI, Aglaja; WOHLRAB-SAHR, Monika: Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. 2. Aufl. Oldenbourg 2009

PUHLMANN, Angelika: Genderkompetenz in der Aus- und Weiterbildung – Strategien, Nutzen, Umsetzung. Berichte zur beruflichen Bildung. In: GRANATO, Mona; DEGEN, Ulrich (Hrsg.): Berufliche Bildung von Frauen 2006, S. 7-13

REIMER, David; STEINMETZ, Stephanie: Highly educated but in the wrong field? In: European Societies 11 (2009) 5, S. 723-746

REISEL, Liza; HEGNA, Kristinn; IMDORF, Christian: Gender Segregation in Vocational Education: Introduction. In: IMDORF, Christian; HEGNA, Kristinn; REISEL, Liza (Hrsg.): Gender Segregation in Vocational Education. Bingley, UK 2015, S. 1-22

ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela; UHLY, Alexandra: Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. In: KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67 (2015) 1, S. 105-135

ROSENTHAL, Gabriele; LOCH, Ulrike: Das Narrative Interview. In: SCHAEFFER, Doris; MÜLLER-MUNDT, Gabriele (Hrsg.): Qualitative Gesundheits- und Pflegeforschung. Bern u.a. 2002, S. 221-232

SAVICKAS, Mark L.: Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. In: Journal of Counseling & Development (2012) 90

SCHAD-DANKWART, Inga; KRÄMER, Heike; CONEIN, Stephanie: MINT-Berufe sind verschieden – Frauen auch. Warum allgemeine Konzepte zur Steigerung des Interesses von Frauen an MINT-Berufen nicht ausreichen. In: BWP 4 (2021) 50, S. 26-30

SCHIERSMANN, Christiane: Beratung im Kontext von Lebenslangem Lernen und Life Design - ein Generationen übergreifendes Konzept. In: ECKERT, Thomas; HIPPEL, Aiga; PIETRAß, Manuela; SCHMIDT-HERTHA, Bernhard (Hrsg.): Bildung der Generationen. Wiesbaden 2011, S. 427-439

SCHMITZ, Wiebke: Erwerbsverläufe im späten Lebensalter: Das Geschlecht bestimmt nach wie vor, wie und wie lange wir arbeiten. Köln 2023. URL: https://iwp.uni-koeln.de/sites/iwp/Dokumente/04_Publikationen/Koelner_Impulse_zur_Wirtschaftspolitik/Koelner_Impulse_zur_Wirtschaftspolitik_2023_05.pdf

SCHNEEWEIß, Sandra: Wenn die Norm ein Geschlecht hat. Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich. Wien 2016. URL: <http://hdl.handle.net/10419/156323>

SCHREYER, Franziska: Akademikerinnen im technischen Feld: Der Arbeitsmarkt von Frauen aus Männerfächern 2008

SCHÜTZE, Fritz: Biographieforschung und narratives Interview. In: Neue Praxis 13 (1983) 3, S. 283-293

SCHWARZE, Barbara; WENTZEL, Wenka: „Zeit, dass sich was dreht“ – Technik ist auch weiblich! Studie des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. Bielefeld 2007. URL: <https://www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?Fid=3073648>

SCHWITER, Karin; HUPKA-BRUNNER, Sandra; WEHNER, Nina; HUBER, Evéline; KANJI, Shireen; MAIHOFFER, Andrea; BERGMAN, Manfred M.: Warum sind Pflegefachmänner und Elektrikerinnen nach wie vor selten? Geschlechtersegregation in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 40 (2014) 3, S. 401-428

SENGENBERGER, Werner: Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt am Main 1987

SMYTH, Emer; STEINMETZ, Stephanie: Field of Study and Gender Segregation in European Labour Markets. In: International Journal of Comparative Sociology 49 (2008) 4-5, S. 257-281

SOLGA, Heike; PFAHL, Lisa: Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. Berlin 2009a. URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ss0ar-258993>

SOLGA, Heike; PFAHL, Lisa: Wer mehr Ingenieurinnen will, muss bessere Karrierechancen für Frauen in Technikberufen schaffen 2009b. URL: https://bibliothek.wzb.eu/wzbbrief-bildung/WZBriefBildung072009_solga_pfahl

STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2024. Nürnberg 2025. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=27096&topic_f=fachkraefte-engpassanalyse

TORRE, Margarita: Women in Blue: Structural and Individual Determinants of Sex Segregation in Blue-Collar Occupations. In: Gender & Society 33 (2019) 3, S. 410-438

TORRE, Margarita: Stopgappers? The Occupational Trajectories of Men in Female-Dominated Occupations. In: Work and Occupations 45 (2018) 3, S. 283-312

- TORRE, Margarita: Attrition from Male-Dominated Occupations: Variation among Occupations and Women. In: Sociological Perspectives 60 (2017) 4
- TORRE, Margarita: The Scarring Effect of "Women's Work": The Determinants of Women's Attrition from Male-Dominated Occupations. In: Social Forces 93 (2014) 1, S. 1-29
- VAN KNIPPENBERG, Daan; VAN GINKEL, Wendy P.; HOMAN, Astrid C.: Diversity mindsets and the performance of diverse teams. In: Organizational Behavior and Human Decision Processes 121 (2013) 2, S. 183-193
- WEGENER, Bernd: Gibt es Sozialprestige? In: Zeitschrift für Soziologie 14 (1985) 3, 209-235.
- WEST, Candace; ZIMMERMAN, Don H.: Doing Gender. In: Gender and Society 2 (1987) 1, S. 125-151
- WILLIAMS, Christine L.: The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions. In: Social Problems 39 (1992) 3, S. 253-267
- WOLLIN-GIERING, Susanne; HOFFMANN, Markus; HÖFTING, Jonas; VENTZKE, Carla: Automatic Transcription of English and German Qualitative Interviews. In: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research 25 (2024) 1
- ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS (Hrsg.): Frauen des Handwerks online. URL: <https://www.zdh.de/daten-und-fakten/kennzahlen-des-handwerks/frauen-des-handwerks/>

Anhang

Anonymisierungstabelle

Berufswechsler – Pflegeausbildung	Anonymisierungsname
Gesundheits- und Krankenpfleger	IV_MW_GKPF1
Gesundheits- und Krankenpfleger	IV_MW_GKPF2
Gesundheits- und Krankenpfleger	IV_MW_GKPF3
Gesundheits- und Krankenpfleger	IV_MW_GKPF4
Gesundheits- und Krankenpfleger	IV_MW_GKPF5
Altenpfleger	IV_MW_APF1
Altenpfleger	IV_MW_APF2
Altenpfleger	IV_MW_APF3
Altenpfleger	IV_MW_APF4
Generalistische Pflegeausbildung	IV_MW_GPF

Berufswechslerinnen – männerdom. Ausbildung	Anonymisierungsname
Informatikerin (Fachinformatikerin, Anwendungsentwicklung)	IV_FW_IT1
Informatikerin (Kauffrau für IT-Systemmanagement)	IV_FW_IT2
Tischlerin	IV_FW_TI1
Tischlerin	IV_FW_TI2
Tischlerin	IV_FW_TI3
Werkzeugmacherin	IV_FW_WM
Gärtnerin (Gemüsebau)	IV_FW_GÄ
Binnenschifferin (Patent)	IV_FW_BS
Orthopädietechnikerin	IV_FW_OP
Kfz-Mechanikerin	IV_FW_KFZ1
Kfz-Mechatronikerin (Meisterin)	IV_FW_KFZ2
Berufswechslerinnen – Studium	Anonymisierungsname
Biologin	IV_FW_AK_BI
Lebensmittelchemikerin (promoviert)	IV_FW_AK_CH
Medizintechnikerin	IV_FW_AK_MT
Wirtschaftsingenieurin	IV_FW_AK_IN

Expertinnen und Experten – Pflege	Anonymisierungsname
Wohlfahrtsverbandsvertreter	IV_EXP_PF_WV
Sozialpartner Pflege	IV_EXP_PF_SP
Branchenvertreterin Pflege (Bundesebene, politisch)	IV_EXP_PF_BV1
Branchenvertreter Pflege (Bundesebene, politisch)	IV_EXP_PF_BV2
Branchenvertreter Pflege (Bundesebene, politisch)	IV_EXP_PF_BV3
Expertinnen und Experten – MINT / Handwerk	Anonymisierungsname
Vertreterin einer Frauenförderung im Ingenieurwesen	IV_EXP_FF1
Frauenförderung in MINT	IV_EXP_FF2
Vertreterin einer Frauenförderung im Handwerk	IV_EXP_FF3
Vertreterin einer Frauenförderung im Handwerk	IV_EXP_FF4
Sozialpartner Industrie	IV_EXP_IND_SP1
Sozialpartner Industrie	IV_EXP_IND_SP2
Branchenvertreterin Bau (Bundesebene, z.T. politisch)	IV_EXP_BA_BV
Handwerksunternehmerin	IV_EXP_UNT
Expertinnen und Experten – Branchenübergreifend	Anonymisierungsname
Psychologin mit Fokus auf Berufswechsel	IV_EXP_PSY
Wissenschaftlerin im Bereich der Ungleichheits- und Geschlechterforschung	IV_EXP_WISS
Vertreterin einer Förderung von Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt	IV_EXP_FGG1
Vertreter einer Förderung von Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt	IV_EXP_FGG2