

Auf anderen Wegen: Geschlechtsuntypische Berufsausbildungen im Erwerbsverlauf



PIA WAGNER
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
pia.wagner@bibb.de



LISA FOURNIER
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
lisa.fournier@bibb.de



RALF DORAU
Dr., wiss. Mitarbeiter im
BIBB
dorau@bibb.de

Geschlechtsuntypische Ausbildungen könnten das Potenzial haben, die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt abzubauen und geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu verringern. Studien deuten jedoch auf schlechtere Verwertungsperspektiven dieser Ausbildungsabschlüsse hin. Um diese näher zu beleuchten, werden im Beitrag Herausforderungen identifiziert, mit denen Personen im weiteren Erwerbsverlauf konfrontiert sind, wenn sie sich für eine Ausbildung in einem vom anderen Geschlecht dominierten Beruf entschieden haben. Grundlage sind Interviews mit Personen, die ihren geschlechtsuntypischen Ausbildungsberuf verlassen haben, sowie Expertinnen- und Experteninterviews.

Beruflich untypisch – weiterhin die Ausnahme

In Deutschland ist sowohl der Ausbildungs- als auch der Arbeitsmarkt stark geschlechtsspezifisch segregiert (vgl. HAMJEDIERS/PETERS 2024; ACHATZ 2018). Die berufliche Geschlechtersegregation, also die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Berufen, trägt maßgeblich zur Reproduktion von Ungleichheit und Benachteiligung bei, denn während von Frauen dominierte Berufe oft mit geringerem Einkommen und Berufsprestige sowie mit begrenzten Entwicklungsmöglichkeiten verbunden sind (vgl. HÜNEFELD/DÖTSCH 2023; BOLL u. a. 2016), weisen Berufe, die in der Mehrzahl von Männern ausgeübt werden, häufiger schlechtere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf (vgl. BEBLO/SCHÄFER/HERMANN 2025).

Eine geschlechtsuntypische Ausbildung (vgl. Infokasten) könnte zur Verringerung der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt beitragen, allerdings nur, wenn sich die Entscheidung für einen solchen Beruf auch langfristig im Erwerbsverlauf der Personen niederschlägt. Studien deuten jedoch auf schlechtere Verwertungsperspektiven »geschlechtsuntypischer Bildungsabschlüsse« hin. Diese zeigen sich in höheren Wahrscheinlichkeiten, den Beruf zu wechseln, in schlechteren Beschäftigungsperspektiven sowie erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiken (vgl. HAMJEDIERS/PETERS 2024; MADSEN/BREKKE/FEKJÆR 2023; BUSCH 2013).

Die Studienlage zu Berufseinstieg und weiterem Erwerbsverlauf von Personen mit einer geschlechtsuntypischen Ausbildung ist jedoch dünn und die wenigen vorhandenen

Studien konzentrieren sich auf akademische Erwerbsverläufe (vgl. JEANRENAUD 2020; IMDORF u. a. 2015). Ziel unserer Studie ist es, mehr über die Herausforderungen einer Berufstätigkeit im erlernten geschlechtsuntypischen Beruf zu erfahren und danach zu fragen, aus welchen Motiven diese Berufe wieder verlassen werden.

Segregationsreproduzierende Mechanismen – theoretische Rahmung

Unsere Untersuchung befasst sich mit dem Phänomen der »leaky pipeline« (»undichte Leitung«) (vgl. SOLGA/PFAHL 2009), das die berufliche Geschlechtersegregation »nicht nur [als] ein Problem für das Bildungssystem, sondern ganz wesentlich auch des Arbeitsmarktes [beschreibt]« (ebd., S. 1). Dass Personen an verschiedenen Stellen eines

Geschlechts(un)typische Berufe – Begriffsverständnis

Die Bezeichnungen »geschlechtstypisch« bzw. »geschlechtsuntypisch« beziehen sich ausschließlich auf die *numerisch* ungleiche Verteilung von Frauen und Männern in bestimmten (Ausbildungs-)Berufen. In der Literatur gibt es hierfür unterschiedliche Grenzziehungen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bezeichnet Berufe z. B. als segregiert, wenn der Anteil eines Geschlechts bei 70 Prozent oder mehr liegt. Die Begriffsverwendung in diesem Beitrag bezieht sich auf diese *statistisch* ungleiche Verteilung der Geschlechter auf Berufe.

Weitere Informationen: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Glossar_Entgeltgleichheit/DE/13_Frauenberufe.html?nn=304718 (Stand: 21.01.2026)

Abbildung**Aufstellung der Interviewpartner/-innen**

geschlechtsuntypischen Bildungs- und Erwerbsverlaufs »verloren« gehen, wird durch verschiedene segregationsreproduzierende Mechanismen erklärt (ebd.). Diese werden vorliegend durch drei theoretische Ansätze erläutert. Der erste Ansatz basiert auf einem *institutionellen Argument* und beschreibt Berufsstrukturen, die sich entlang der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung (Erwerbs- und Sorgearbeit) entwickelt haben und sich nach wie vor in unterschiedlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (z.B. in Bezug auf flexible Arbeits(zeit)mödelle, Einkommensniveaus oder Aufstiegsmöglichkeiten) in frauen- und männerdominierten Berufen zeigen (vgl. BETZELT/BOTHFELD 2021; BUSCH 2013). Die unterschiedlichen Rahmenbedingungen eines Berufs schaffen Barrieren für den Berufseinstieg und die berufliche Entwicklung des in diesem Beruf selten vertretenen Geschlechts.

Der zweite Ansatz ist der des »*doing gender*« (vgl. WEST/ZIMMERMAN 1987). Er beschreibt vorurteilsbehaftete Kompetenz- und Leistungserwartungen gegenüber beruflichen Minderheiten durch Vorgesetzte, Mitarbeitende oder Kundinnen und Kunden sowie Differenzierungs- und Selbsterhaltungsstrategien des im Berufsfeld dominanten Geschlechts. Die Geschlechterstereotype führen zu Diskriminierung des Minderheitengeschlechts am Arbeitsplatz, z.B. zum Ausschluss von Entscheidungsprozessen, zu Benachteiligungen bei der Aufgabenverteilung oder bei beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Sexistische Kommentare gegenüber dem Minderheitengeschlecht werden in unserer Analyse ebenfalls unter diesen Ansatz gefasst. Bestehende berufsstrukturelle Barrieren und Geschlechterstereotype können Gründe dafür sein, dass sich Personen von ihren erlernten Berufen abwenden. Diese Entscheidung wird jedoch nicht ausschließlich von externen Faktoren

bestimmt, sondern ist auch als Prozess zu verstehen, bei dem eine Person eine Diskrepanz zwischen ihren eigenen beruflichen Orientierungen und den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des jeweiligen Berufs erkennt und verarbeitet. Der »*cooling-out*«-Ansatz (vgl. MATTHIES 2021) erfasst diesen Prozess, indem er einen Berufsausstieg als individuelle Entscheidung begreift, die auf eine Entfremdung der betroffenen Personen von ihrem erlernten Beruf und den dort vorherrschenden Rahmenbedingungen zurückzuführen ist.

Interviewdaten und empirisches Vorgehen

Die Studie verfolgt ein qualitatives Forschungsdesign und basiert auf elf biografisch-narrativen Interviews mit Berufswechslerinnen aus männerdominierten Berufen, zehn biografisch-narrativen Interviews mit Berufswechsler aus der Pflege und 17 leitfadengestützten Expertinnen- und Experteninterviews (vgl. Abb.). Bei der Auswahl der Befragten wurde u.a. auf eine möglichst heterogene Verteilung von Berufen, von verschiedenen Betriebsmerkmalen sowie bildungsbezogenen und soziodemografischen Hintergründen der Befragten geachtet. So sollte ein möglichst umfassendes Bild der beruflichen Situation von Personen in geschlechtsuntypischen Berufen sowie ihrer lebensweltlichen Kontexte erfasst werden. Allerdings sind in unserer Stichprobe Berufswechsler/-innen mit einem hohen Schulabschluss überrepräsentiert. Auf diesen Bias wird bei der Interpretation der Ergebnisse hingewiesen. Die rekrutierten Expertinnen und Experten wurden gemäß ihren Kenntnissen zu relevanten Branchen- und Berufskulturen, arbeits-, personal- und antidiskriminierungsrechtlichen Rahmenbedingungen aus-

gewählt (weitere Informationen zu den Befragten und die Anonymisierungskürzel finden sich im electronic supplement). Die Interviews wurden zwischen Juli 2024 und Juni 2025 geführt, transkribiert und anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach GLÄSER/LAUDEL (2006) ausgewertet.

Ausstiegsmotive von geschlechtsuntypisch Beschäftigten

Die Perspektive männlicher Berufswechsler

Bei der Auswertung der Interviews mit ehemaligen männlichen Pflegefachkräften werden vor allem die ungünstigen Arbeitsbedingungen in der Pflege als Ausstiegsmotiv identifiziert: »Das Problem liegt zuallererst in den Arbeitsbedingungen.« (M_BW_2). Insbesondere wird auf die angespannte Personalsituation, die damit einhergehende hohe Arbeitsbelastung und die Schichtarbeit verwiesen. Neben der 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. Hinzu kommen begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten – »Wo will ich mich in der Pflege hin entwickeln?« (M_BW_1) – und das geringe Ansehen des Pflegeberufs: »Weil ich auch nicht in Zukunft sehe, dass sich die gesellschaftliche Ansicht in den nächsten Jahren verbessert.« (M_BW_3). Die Entscheidung der ehemaligen Pflegefachmänner für einen Berufsausstieg kann damit als Ergebnis eines »cooling-out« gegenüber dem erlernten Beruf verstanden werden, bei der sie die Diskrepanz zwischen ihren eigenen beruflichen Orientierungen und den Bedingungen im Pflegesektor erkennen und sich vom Pflegeberuf entfremden. Als Erklärung für die fehlenden beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und das geringe Berufsprestige nutzen die Expertinnen und Experten vielfach eine institutionelle Argumentation, indem sie darauf verweisen, dass die Pflege seit jeher ein frauendominiertes Beruf war: »Die Frage der Geschlechterverhältnisse [hat] natürlich etwas mit dem Ansehen und der Stellung der Berufe in der Gesellschaft zu tun. Und damit auch mit Verbleib, Zuwendungen, Karriereoptionen.« (EXP_3). Traditionell wurde die Pflegetätigkeit eher als Übergang oder Ergänzung zu den privaten Betreuungsaufgaben von Frauen gesehen und nicht als langfristige, vollwertige Karriere. Dies hat zu Beschäftigungsmerkmalen geführt, die Männer, und zunehmend auch Frauen, heute als unattraktiv und unvereinbar mit ihren beruflichen Zielen empfinden. Wie die befragten Männer heben aber auch die Expertinnen und Experten die ungünstigen Arbeitsbedingungen in der Pflege als wesentliches Ausstiegsmotiv hervor. So sei der Pflegeberuf »unter den aktuellen Bedingungen in Vollzeit nicht bis zum Lebensende auszuführen« (EXP_5). Diskriminierungserfahrungen im Arbeitskontext führen hingegen weder die

ehemaligen Pflegefachmänner noch die Expertinnen und Experten als Motiv für eine Abkehr aus dem Pflegeberuf an. Die Berufswechsler bewerten derartige Situationen als Einzelfälle und berichten sogar eher von einer »positiven« Stereotypisierung, wie etwa: »Was mir oft gespiegelt wurde, dass Männer einfach auch so ein bisschen Ruhe mit reinbringen in den Dienst.« (M_BW_8). Seitens der Patientinnen und Patienten kommt es zwar gelegentlich zu Irritationen gegenüber Pflegern, diese ließen sich aber durch eine adäquate Patientinnen- und Patientenansprache auffangen. Zu einer ähnlichen Bewertung kommen auch die Expertinnen und Experten, die zudem auf die Vorteile geschlechterdiverster Pflegeteams für die Patientinnen- und Patientenversorgung verweisen: »Wir sollten dahin kommen, dass man die Patienten fragt: Ist es Ihnen lieber, wäscht sie zum Beispiel ein Mann oder eine Frau?« Als Standard.« (EXP_4).

Mit Blick auf den weiteren Erwerbsverlauf der interviewten ehemaligen Pflegefachmänner zeigt sich, dass die meisten von ihnen inzwischen in Berufen mit einem höheren gesellschaftlichen Ansehen tätig sind, für deren Ausübung sie eine zusätzliche akademische Ausbildung absolvierten. Interessanterweise haben die neuen Tätigkeitsfelder vielfach Bezüge zur Pflege, wie z. B. Forschungs- und Lehrtätigkeiten in der Pflege oder (kaufmännische) (Verbands-) Tätigkeiten im Gesundheitssektor. Dieser weitere Werdegang scheint eng verknüpft mit den überwiegend hohen schulischen Bildungsabschlüssen der befragten Berufswechsler, dem Ausstiegsmotiv, der begrenzten beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Pflege, sowie dem als gering empfundenen Berufsprestige.

Die Perspektive der Berufswechslerinnen

Im Gegensatz zu den Berufswechslern ist der Ausstieg der befragten Frauen aus ihren erlernten geschlechtsuntypischen Berufen eher durch strukturelle Barrieren bestimmt als durch ein Gefühl der Entfremdung vom Ausbildungsberuf. Besonders die begrenzten Teilzeitmöglichkeiten in ihren erlernten Berufen erschweren es den Frauen, und insbesondere den befragten Müttern, private und berufliche Anforderungen zu vereinbaren: »Das Problem ist die Teilzeit. Es werden Fachkräfte gesucht, aber die sagen halt alle nur Vollzeit.« (W_BW_5). Übereinstimmend sehen auch die Expertinnen und Experten arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen in männerdominierten Berufen, vor allem im verarbeitenden Gewerbe und im Handwerk, als eine der Hauptursachen für den Ausstieg von Frauen aus diesen Berufen. Außerdem verweisen sie auf institutionalisierte männlich geprägte Betriebsstrukturen wie fehlende Toiletten – »Die [müssen] dann weggehen, um auf Toilette zu gehen.« (EXP_10) – oder Umkleideräume: »Frauen wird dann in der Regel irgendwo eine Abstellkammer zur Verfügung gestellt.« (EXP_9). Hinzu kommen mangelnde

Verfahren zur Überbrückung von Elternzeit oder ein schwerer »Wiedereinstieg nach der Elternzeit« (EXP_7). Die meisten der befragten Frauen berichten außerdem von Situationen, in denen sie Stereotypisierung und Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt haben. Diese äußerten sich z.B. in Zweifeln an ihrer beruflichen Kompetenz – »Bei Frauen wird es eher angezweifelt.« (W_BW_1) –, sexistischen Kommentaren – »Schnuckelhase, nimm mal den Block.« (W_BW_2) – oder der Zuweisung geschlechtsstereotyper Arbeitsaufgaben: »Das passt doch für dich als Frau.« (W_BW_9). Auch den Expertinnen und Experten zufolge gehören Stereotypisierung und Diskriminierung für Frauen in männerdominierten Berufen zum Alltag: »Das ist schockierend, was man da immer noch hört.« (EXP_8). Dies trage dazu bei, dass viele Frauen diese Berufe im Lauf ihres Erwerbslebens wieder verlassen. Die Expertinnen und Experten verweisen außerdem auf begrenzte Karrierechancen für Frauen und ungerechtfertigte geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede, was sie auf den Ausschluss von Frauen aus informellen Netzwerken sowie auf Vorurteile gegenüber Frauen, insbesondere Müttern, in der Arbeitswelt zurückführen. Die Berufswechslerinnen selbst berichten nur vereinzelt über Einschränkungen hinsichtlich ihrer beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Wenn sie sie erwähnen, sehen sie diese Benachteiligungen in ihrer, häufig mit der Mutterchaft einhergehenden, Teilzeitbeschäftigung begründet. Ungeachtet der strukturellen Herausforderungen und der Diskriminierungserfahrungen beschreiben die befragten Frauen ihren erlernten Beruf als überwiegend positiv: »Das ist meine Leidenschaft (...) und hat unheimlich viel Spaß gemacht.« (W_BW_5). Überdies sehen sie die Unvereinbarkeit der vorherrschenden Arbeitsbedingungen mit privaten Verpflichtungen oft als Folge schwer änderbarer beruflicher Anforderungen: »Man kann Elektrik nicht einfach halb aufhören. Das ist so, es geht halt einfach nicht.« (W_BW_11). Die Expertinnen und Experten betrachten dies hingegen kritischer. Zwar führen sie unflexible Arbeits(zeit)modelle ebenfalls auf Anforderungen der jeweiligen Berufe und betriebliche Gegebenheiten zurück (z.B. begrenzte Planbarkeit bei Montageaufträgen, enge Taktzeiten in der Produktion, begrenzte Flexibilität für kleinere Handwerksbetriebe), allerdings verweisen sie auch auf eine geringe Veränderungsbereitschaft der Betriebe hinsichtlich einer angepassten Arbeitsorganisation: »[Unternehmen] sind einfach nicht flexibel genug, was Arbeitszeitgestaltung angeht oder eben so was wie mobiles Arbeiten.« (EXP_7).

Mit Blick auf den weiteren Erwerbsverlauf der befragten Berufswechslerinnen zeigt sich, dass der vollzogene Berufswechsel meist mit einer beruflichen Aufwertung in Form besserer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in sehr unterschiedlichen Berufsbereichen verbunden ist. Oft war diesem Schritt eine weitere berufliche oder (mehrheitlich) akademische Bildungsphase vorausgegangen, die durch die

überwiegend hohen schulischen Bildungsabschlüsse der befragten Frauen ermöglicht wurde.

Berufsstrukturelle Anpassungen – ein Gewinn für alle

Die Ergebnisse unserer Studie deuten auf geschlechtsspezifische Muster hinsichtlich der Herausforderungen hin, mit denen Personen nach einer geschlechtsuntypischen Berufsausbildung konfrontiert sind. Mit Blick auf betriebliche und branchenspezifische Bemühungen, die Bindung und Karriereentwicklung von Frauen in männerdominierten Berufen zu verbessern, sind demnach weitere Anstrengungen erforderlich, um flexiblere Arbeits(zeit)modelle zu schaffen und eine Arbeitskultur zu etablieren, in der Diskriminierung nicht akzeptiert wird. Männer könnten hingegen durch bessere Arbeitsbedingungen, klare berufliche Weiterbildungswege und damit verbundene Karrieremöglichkeiten motiviert werden, im Pflegebereich zu bleiben. Auch wenn diese Verbesserungen aus einer geschlechtsspezifischen Perspektive formuliert wurden, wird deutlich, dass sie allen Beschäftigten, unabhängig von ihrem Geschlecht, zugutekommen würden.

Neben diesen Anpassungsnotwendigkeiten deutet sich in den Ergebnissen zudem ein Zusammenhang mit dem Fortbestehen des traditionellen Geschlechtermodells in der Gesellschaft an. In diesem übernehmen Männer nach wie vor die Rolle des vollzeiterwerbstätigen Familiennährers, während Frauen die Hauptverantwortung für die privaten Verpflichtungen tragen, die mit der beruflichen Tätigkeit zu vereinbaren sind. Diese Beständigkeit wird nicht unwe sentlich durch das deutsche Sozialsystem bestärkt, das nicht genügend Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und Pflegebedürftige bereitstellt und zugleich finanzielle Anreize für ein Familienmodell bietet, in dem ein Partner nicht Vollzeit arbeitet.

Die festgestellte berufliche Aufwertung nach dem Ausscheiden aus einem geschlechtsuntypischen Beruf – sowohl bei den befragten Frauen als auch bei den befragten Männern – muss vor dem Hintergrund der überwiegend hohen schulischen Bildungsabschlüsse im untersuchten Sample betrachtet werden. Interessant wäre es, die weiteren Erwerbsverläufe von Personen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen zu untersuchen. Aufgrund der sehr herausfordernden Rekrutierung von Interviewpersonen könnten hier statistische Untersuchungen weiterführende Erkenntnisse liefern.

Insgesamt bekräftigen unsere Ergebnisse die von ROHRBACH-SCHMIDT/UHLY (2015, S. 132) formulierte Feststellung: »Wenn man geschlechtsspezifische Berufsstrukturen aufbrechen möchte, genügt es nicht, allein den Zugang zu den jeweiligen geschlechtsuntypischen Ausbildungsberufen zu verbessern.« Da genau hierauf der Schwerpunkt bildungs-

politischer und berufsberatender Initiativen der letzten Jahre lag, sind verstärkte Maßnahmen erforderlich, die sich auf Übergänge an der zweiten Schwelle oder spätere Phasen im Erwerbsverlauf richten. Dabei ist davon auszugehen, dass Verbesserungen der Verwertungsperspektiven geschlechtsuntypischer Berufsausbildungen wiederum positiv auf die Entscheidung junger Frauen und Männer wirken, einen entsprechenden Ausbildungsweg zu wählen. ▶



Details zur Aufstellung der Interviewpartner/-innen (Berufswechsler/-innen sowie Expertinnen und Experten) im electronic supplement unter www.bwp-zeitschrift.de/e12464

LITERATUR

- ACHATZ, J.: Berufliche Geschlechtersegregation. Probleme, Theorien, empirische Befunde. In: ABRAHAM, M.; HINZ, T. (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. 3. Aufl. Wiesbaden 2018, S. 389–435
- BEBLO, M.; SCHÄFER, M.; HERMANN, M.: So vereinbarkeitsauglich ist der deutsche Stellenmarkt. Zeitsouveränität und Familienfreundlichkeit in Online-Stellenanzeigen. Gütersloh 2025
- BETZELT, S.; BOTHFELD, S.: Die Krankenpflege im deutschen Genderregime. Woran scheitert die berufliche Gleichstellung? In: SCHERGER, S.; ABRAMOWSKI, R.; DINGELDEY, I.; HOKEMA, A.; SCHÄFER, A. (Hrsg.): Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie. Frankfurt a. M./New York 2021, S. 249–278
- BOLL, C.; JAHN, M.; LAGEMANN, A.; PUCKELWALD, J.: Dauerhaft ungleich – berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland. In: HWWI Policy Paper Nr. 98 (2016)
- BUSCH, A.: Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Wiesbaden 2013

GLÄSER, J.; LAUDEL, G.: Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. 4. Aufl. Wiesbaden 2006

HAMJEDIERS, M.; PETERS, E.: 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

HÜNEFELD, L.; DÖTSCH, M.: Berufliche Geschlechtersegregation. Die Arbeits- und Gesundheitssituation von Frauen und Männern in geschlechtersegregierten und -integrierten Berufen. Dortmund 2023

IMDORF, C.; HEGNA, K.; EBERHARD, V.; DORAY, P.: Educational systems and gender segregation in education – A three-country comparison of Germany, Norway & Canada. In: IMDORF, C.; HEGNA, K.; REISEL, L. (Hrsg.): Gender Segregation in Vocational Education. Bingley 2015, S. 83–122

JEANRENAUD, Y.: MINT. Warum nicht? Zur Unterrepräsentation von Frauen in MINT, speziell IKT, deren Ursachen, Wirksamkeit bestehender Maßnahmen und Handlungsempfehlungen. Ulm 2020

MADSEN, A. Å.; BREKKE, I.; FEKJÆR, S. 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

MATTHIES, H.: 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

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

SOLGA, H.; PFAHL, L.: Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. Berlin 2009

WEST, C.; ZIMMERMAN, D. H.: Doing Gender. In: Gender and Society 2 (1987) 1, S. 125–151

(Alle Links: Stand 21.01.2026)

Anzeige

AUSBILDUNG GESTALTEN 16 Umsetzungshilfen zur praktischen Umsetzung der Ausbildung in den Berufen der Bauwirtschaft



- ▶ berufsspezifische Zusammenstellung der relevanten Paragrafen und Ausbildungsinhalte der Verordnung
- ▶ Hintergrundinformationen und Übersichtstabellen zur neuen Ausbildungsstruktur
- ▶ Übersicht über die Lernfelder
- ▶ Erläuterungen zu den Prüfungsvorgaben

kostenloser Download unter: www.bibb.de/de/197828.php

