



Das Verhältnis Gender - Care - Beruf charakterisiert ein Beziehungsgeflecht, das durch ein ambivalentes Spannungsverhältnis von Innovation und Re-Traditionalisierung von Genderstrukturen in der Arbeits- und Lebenswelt gekennzeichnet ist.

Schlagworte: gendercodierte Berufsstrukturen; Care-Work; Geschlechtergerechtigkeit
Zitiervorschlag: Friese, Marianne (2022). *Blickpunkt: Gender - Care - Beruf*. *berufsbildung*, 4(2022), 1. <https://doi.org/10.3278/BB2204W001>

E-Journal Einzelbeitrag
von: Marianne Friese

Blickpunkt

Gender – Care – Beruf

aus: Gender – Care – Beruf (BB2204W)

Erscheinungsjahr: 2022

DOI: 10.3278/BB2204W001

Dieses Werk ist unter folgender Lizenz veröffentlicht: Creative Commons Namensnennung-Share Alike 4.0 International

Gender - Care - Beruf

Das Verhältnis Gender – Care – Beruf charakterisiert ein Beziehungsgeflecht, das durch ein ambivalentes Spannungsverhältnis von Innovation und Re-Traditionalisierung geschlechtlich codierter Strukturen in der Arbeits- und Lebenswelt gekennzeichnet ist. Historische Wurzeln liegen zum einen in der Zuweisung von Care (Sorge) Arbeit an Frauen – sowohl als private, unbezahlte Reproduktionsarbeit in der Familie als auch als berufliche, erwerbsförmige Arbeit in den Berufsbereichen Gesundheit und Pflege, Soziale Arbeit und Erziehung sowie Ernährung und Hauswirtschaft. Eine bis in die Gegenwart fehlende Professionalisierung der Care Berufe ist zum anderen gendercodierten Berufsstrukturen geschuldet, die sich seit der Konstitution des deutschen Berufsbildungssystems Anfang des 20. Jahrhunderts etablierten. Aus historischer Perspektive wurde weibliche Arbeit und ihre Verberuflichung zwar schon seit Beginn der Industrialisierung als Motor für Wirtschaftswachstum und sozio-kulturelle Entwicklung der Gesellschaft wirksam. Dieses Faktum wurde jedoch professionspolitisch keineswegs anerkannt. Im Gegenteil: Die gesellschaftliche Minderbewertung der reproduktionsnahen „Frauenberufe“ und ihre bildungspolitische sowie wissenschaftliche Vernachlässigung haben zur Herausbildung semi-professioneller Berufsstrukturen mit weitreichenden Strukturen geschlechtlicher Ungleichheit geführt.

Die Merkmale der Genderstrukturen sind vielfältig: ein niedriges gesellschaftliches Image der Care Berufe, begründet durch die fehlende Wertschätzung der reproduktionsnahen Arbeit, inadäquate Erwerbseinkommen, Teilzeitarbeit und deregulierte Beschäftigungsverhältnisse sowie fehlende ordnungsrechtliche Standardisierung der vornehmlich vollzeitschulischen Ausbildungsstruktur sind charakteristische Merkmale. Auch die in Zeiten der Covid-Pandemie zögerlich zugenommene Aufmerksamkeit für die Systemrelevanz von Care Work, insbesondere der Pflegeberufe, hat die systeminhärenten Berufsstrukturen keineswegs ins Wanken gebracht.

Von systematischem Interesse ist, dass diese Genderberufsstrukturen auch branchenübergreifend wirksam sind. Während Frauen – je nach Berufsbereich – mit über

80 % im Care Sektor beteiligt sind, sind sie im MINT-Bereich sowie in Leitungsfunktionen der Wirtschaft und Wissenschaft deutlich unterrepräsentiert; berufs- und funktionsübergreifend bleibt der Gender-Pay-Gap mit einem Lohngefälle von etwa 20 % auf allen Ebenen der Beschäftigung wirksam; das noch heute vorherrschende Arbeitszeitmodell ist das mit der Etablierung der männlichen Facharbeit bereits in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts konstituierte 1,5-Personen-Modell, das den männlichen Haupternährer und die weibliche Zuverdienerin adressiert.

Genau dieser Gender-Time-Gap auf dem Arbeitsmarkt, die Vollerwerbstätigkeit des Mannes und die Teilzeitbeschäftigung der Frau, hat nicht nur weitreichende Konsequenzen für die monetäre und berufsbiografische Benachteiligung von Frauen, bspw. hinsichtlich geringerer Einkommen, mangelnder Aufstiegschancen, fehlender Alterssicherung. Verfestigt wird auch die geschlechtliche Arbeitsteilung in der Familie, die nach wie vor den Frauen die Hauptlast der Erziehungs-, Versorgungs- und Pflegearbeit zuweist. Auch diese eher verborgene häusliche Sorgearbeit erhielt in Pandemiezeiten eine neue Sichtbarkeit. Wenn in Videokonferenzen im Homeoffice bspw. plötzlich die Präsenz von Kindern erkennbar wird, ist dieses nur ein Beispiel für die empirische Evidenz, dass Frauen während der Pandemie u. a. aufgrund von Kita- und Schulschließungen vermehrt Beschäftigungsverhältnisse und Erwerbsarbeitszeiten zugunsten der familiären Aufgaben reduziert haben. In dieser geschlechtlichen Arbeitsteilung, die an der Schnittstelle von Beruf und Lebenswelt verläuft, verbindet sich mit dem Gender-Time-Gap der Gender-Care-Gap, der sich gleichsam auf Ebene der privaten wie beruflichen Arbeit verfestigt.

Hat diese keineswegs neue Erkenntnis der wechselseitigen Bedingtheit von geschlechtlich strukturierter Erwerbs- und Familienarbeit bereits im feministischen Diskurs der 1980er Jahre zu der kritischen Analyse der „doppelten Vergesellschaftung von Frauen“ (Becker-Schmidt) geführt, sind mit der genderpolitischen Forderung nach „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, modern gesagt „Work-Life-

Balance“, ebenfalls neue Reformansätze in der beruflichen Bildung entstanden. Die gesellschaftliche Transformation, der demografische Wandel und der enorme Fachkräftebedarf haben neue Handlungsfelder erschlossen.

Als entscheidend für Professionalisierung der Care Berufe gelten u. a. ordnungsrechtliche und curriculare Reformen sowie didaktische Neuerungen, die auf Durchlässigkeit zwischen dualer und vollzeitschulischer sowie akademischer Bildung und Weiterbildung zielen. So wurden wegweisende Neuordnungen in der Pflege-, Erzieherinnen- und hauswirtschaftlichen Ausbildung auf den Weg gebracht. Zur Umsetzung struktureller Gleichstellungsmaßnahmen entstanden auch in den Domänen Wirtschaft und Wissenschaft neue Konzepte des Female Leadership. In den Blick geraten sind zudem pädagogische Ansätze zur Überwindung der Genderstrukturen in der schulischen und außerschulischen Berufsorientierung, wobei auch Konzepte gendersensibler Lehrkräftebildung thematisiert werden.

Im Spannungsverhältnis von Innovationen und Risiken werden neue digitale Formate für die Zukunft von Care Work 4.0 erschlossen, wobei zum einen die für Sorgearbeit spezifischen Voraussetzungen von Digitalkompetenzen in der Verbindung von sozialen, ethischen und technischen Kompetenzen und zum anderen die Neujustierung der Beschäftigungs- und Organisationsstrukturen in der sozialen, pflegenden und häuslichen Arbeit auszuloten sind. Eine dringliche Aufgabe der Berufsbildung ist schließlich die Umsetzung von migrations- und gendergerechten Konzepten, wobei Fragen der Anerkennung von Qualifikationen im Rahmen des Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmens bzw. der im Ausland erworbenen Qualifikationen wie auch Fragen der Integration der jeweiligen kulturspezifischen und interkulturellen Faktoren in Berufsbildungskonzepte zu berücksichtigen sind. Die skizzierten Fragestellungen werden im vorliegenden Schwerpunktheft Gender – Care – Beruf facettenreich diskutiert.

Prof.in Dr.in Marianne Friese

Justus-Liebig-Universität Gießen
marianne.friese@erziehung.uni-giessen.de