

Die Berufslehre hat ein Geschlecht

**Weshalb es weibliche Talente
schwer haben**

Dossier 17/2

Prof. Dr. Margrit Stamm

unter Mitarbeit von

Dr. Michael Niederhauser



Swiss Education

Prof. Dr. Margrit Stamm
Professorin em. für Erziehungswissenschaft der Universität Fribourg
Direktorin des Forschungsinstituts Swiss Education
Neuengasse 8
CH-3011 Bern
031 311 69 69

margrit.stamm@unifr.ch
margritstamm.ch

Inhalt

Vorwort
Ziele und Inhalte des Dossiers.....	7
Management Summary	8
Schlüsselbotschaften	11
Briefing Paper 1: Die Aktualität des Gender Gaps	15
Briefing Paper 2: Tücken der Begabungs- und Talentförderung	19
Briefing Paper 3: Was die Forschung zu Begabung und Geschlecht weiss.....	22
Briefing Paper 4: Geschlechtsspezifische Leistungsentwicklungen	25
Briefing Paper 5: Das Profil begabter Frauen	29
Briefing Paper 6: Auch das Geschlecht der Berufsbildenden macht einen Unterschied.....	32
Briefing Paper 7: Zusammenfassung und Empfehlungen.....	34

Vorwort

Ist das weibliche Geschlecht in der Berufsbildung benachteiligt? Hat eine solche Frage heute überhaupt noch Berechtigung? Im Zuge der Gleichstellungsdiskussion hört man ja immer wieder unterschiedliche Meinungen. Beispielsweise, dass diese Frage sinnlos sei, denn die Geschlechtsunterschiede seien doch biologisch bedingt. Schliesslich könnten Mädchen weniger gut rechnen als Knaben und sie seien ja körperlich auch weniger stark als diese. Vor dem Hintergrund der langen Tradition der geschlechtsspezifischen Berufswahl mag diese Argumentation verständlich sein, aus einer wissenschaftlichen Perspektive jedoch nicht. Ländervergleichende Studien wie PISA zeigen – und das ist ihr grosser Vorteil – dass das Ausmass der leistungsbezogenen Geschlechtsunterschiede zwischen verschiedenen Staaten beträchtlich variiert und es gerade in der Schweiz sehr ausgeprägt ist. Solche Studien widerlegen die These angeborener leistungsbezogener Geschlechtsunterschiede.

Zwei Probleme sind in der beruflichen Grundbildung besonders virulent: Das erste Problem ist die geschlechtstypische Berufswahl. Schon ein flüchtiger Blick in die bestehenden geschlechterexklusiven Tätigkeitsfelder bestätigt die Annahme, dass das Geschlecht einen Unterschied macht. Es gibt historisch gewachsene männliche und weibliche Terrains, die bislang kaum aufgebrochen worden sind. Obwohl von Politik und Verbänden immer wieder Kampagnen gestartet wurden, hat sich die Situation nicht wesentlich geändert.

Das zweite, deutlich seltener diskutierte Problem ist die empirische Tatsache, dass die Leistungen junger Frauen im Vergleich zu den Männern in allen beruflichen Domänen schlechter eingeschätzt werden – auch bei überdurchschnittlicher Begabung. Frauen verfügen demnach über ungenutzte Wachstumsressourcen. Dies müsste uns besonders zu denken geben, auch und gerade deshalb, weil im Aushängestück der Berufsbildung – in den nationalen und internationalen Berufswettbewerben gemessen an den vorhandenen Potenzialen eindeutig zu wenig Frauen teilnehmen. Trotzdem gibt es keine breitere Diskussion über solche Fakten und über die Ursachen, die dahinter stecken könnten. Folgedessen hat die Frage der Förderung des weiblichen Geschlechts keinen wirklich klaren Diskussionsplatz

in der Berufsbildung bekommen. Gerade deshalb hängt es weiterhin von den Betrieben und den einzelnen Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern ab, ob sie sich mit solchen Fragen auseinandersetzen und sie auch ernst nehmen.

Dieses zweite Problem bildet das Herzstück des vorliegenden Dossiers. Es fasst die wichtigsten Erkenntnisse unserer Studien zu begabten und talentierten Auszubildenden im Hinblick auf Leistung und Geschlecht zusammen und fragt grundsätzlich nach dem Zusammenhang von Geschlechtszugehörigkeit und Talententwicklung. Selbstverständlich gibt es neben dem Geschlecht andere wichtige Einflussfaktoren, z.B. die soziale Herkunft oder der Migrationshintergrund. Diese Faktoren sind aber nicht Teil der Perspektive des Dossiers.

Im Mittelpunkt steht die Beantwortung von drei Fragen, die unter anderem auch in der Dissertation von Michael Niederhauser geklärt worden sind: erstens, was hinter ungleichen Leistungsbeurteilungen von jungen Männern und Frauen während der beruflichen Ausbildung steckt und wo diese heute stehen. Zweitens, welches die Merkmale der talentierten weiblichen Nachwuchskräfte sind und drittens, welche Rolle die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in diesem Prozess spielen.

Die hier zusammengefassten Erkenntnisse führen uns vor Augen, dass wir nicht lediglich die Problematik geschlechtsspezifischer Berufswahlen in den Blick nehmen sollten, sondern uns ebenso zu fragen haben, was Politik, Verbände, Ausbildungsbetriebe und Berufsbildungsverantwortliche dafür tun können, damit Frauen ihren Fähigkeiten entsprechend beurteilt werden und sich auf dieser Basis entfalten können.

Gerne hoffe ich, dass das Dossier dazu anregt, sich grundsätzlich mit den Zusammenhängen von Geschlechtszugehörigkeit und Talententwicklung auseinanderzusetzen.

Bern, im Dezember 2017



Prof. Dr. Margrit Stamm
Professorin em. der Universität Fribourg
Swiss Education Bern

Ziele und Inhalte des Dossiers

Das vorliegende Dossier untersucht den Zusammenhang zwischen Begabung, Talent, Leistung und Geschlecht in der beruflichen Grundbildung. Es basiert auf den Daten unserer bisherigen Studien zu talentierten jungen Menschen in der beruflichen Grundbildung sowie einer Nachbefragung im Jahr 2015. Zudem hat Michael Niederhauser in seiner soeben veröffentlichten Doktorarbeit vertieft Daten zur Geschlechterfrage ausgewertet. Einige seiner Ergebnisse werden in diesem Dossier präsentiert¹.

In den Längsschnittstudien untersuchten wir zum einen die intra- und interindividuellen Entwicklungsverläufe und die damit verbundenen Bedingungsfaktoren. Zum anderen widmeten wir uns der Leistungsexzellenz am Ende der Berufslehre. Dies erlaubte uns, Erkenntnisse aus Begabungs-, Talent- und Expertiseforschung miteinander zu verbinden.

Die Fragestellungen, welche in diesem Dossier beantwortet werden, sind ausgesprochen aktuell. Gerade neueste Statistiken zum Thema «Geschlecht und Berufswahl» oder «Frauen und Berufsmeisterschaften» verweisen auf die hohe Bedeutung, welche der Talentförderung aus einer Geschlechterperspektive zukommt.

Damit reiht sich auch dieses Dossier in unseren seit einigen Jahren verfolgten Perspektivenwechsel ein, der sich von der traditionellen Defizitorientierung abwendet und sich an vorhandenen, vielleicht verdeckten Potenzialen, Fähigkeiten und Ressourcen orientiert. Damit reiht sie sich in unsere bisherigen Untersuchungen ein, welche wir zur Thematik Qualität und Exzellenz in der Berufsbildung durchgeführt haben.

Neben den Forschungsberichten, die auf der Website herunterladbar sind, können folgende Dossiers ebenfalls gratis heruntergeladen werden:

- Talentmanagement in der beruflichen Grundbildung. Dossier 12/2. Universität Fribourg: Departement Erziehungswissenschaften.
- Migranten mit Potenzial. Begabungsreserven in der Berufsbildung ausschöpfen. Dos-

sier 12/4. Bern: Forschungsinstitut Swiss Education.

- Lehrlingsmangel. Strategien für die Rekrutierung des Nachwuchses. Dossier 13/2. Bern: Forschungsinstitut Swiss Education.
- Nur (k)eine Berufslehre. Eltern als Rekrutierungspool. Dossier 14/4. Bern: Forschungsinstitut Swiss Education.
- Praktische Intelligenz: Ihre missachtete Rolle in der beruflichen Ausbildung. Dossier 15/2. Bern: Forschungsinstitut Swiss Education.
- Die Top 200 des beruflichen Nachwuchses: Was hinter Medaillengewinnern an Berufsmeisterschaften steckt. Dossier 17/1. Bern: Forschungsinstitut Swiss Education.

Ebenso zu empfehlen ist das neue Buch:

- Stamm, M. (2016). Goldene Hände. Praktische Intelligenz als Chance für die Berufsbildung. Bern: hep.

¹ <http://doc.rero.ch/record/305872?ln=de>.

Management Summary

Briefing Paper 1: Die Aktualität des Gender Gaps

Nach wie vor gibt es geschlechtsspezifische und gesellschaftliche Hierarchien sowie Einstellungen, welche Frauen, insbesondere auch junge Frauen, benachteiligen. Besonders deutlich zeigt sich in der Berufsbildung, dass das Geschlecht eine Strukturkategorie ist.

Die PISA-Studien verdeutlichen es: In vielen westlichen und östlichen Ländern haben die Mädchen zu den Knaben aufgeschlossen – der Gender Gap scheint beseitigt. Anlass zur Versicherung geben nun neuerdings Befunde zur deutlichen Zunahme von Minderleistung (Underachievement) bei an sich begabten jungen Männern und bei jungen Frauen im Erwachsenenalter. Underachievement wird definiert als nicht ausgeschöpftes Potenzial aufgrund hoher kognitiver Fähigkeiten.

Dass begabte Frauen ihr Wachstumspotenzial nicht auszuschöpfen vermögen, gilt auch für die Berufslehre. Das Geschlecht erweist sich in der Berufsbildung als Strukturkategorie. Zwar spricht man viel über Heterogenität, meist im Zusammenhang mit leistungsschwachen Jugendlichen oder Migranten. Dass es aber konkrete Differenzen zwischen den Geschlechtern zu Ungunsten der Frauen gibt, wird in der allgemeinen Diskussion wenig berücksichtigt.

☛ [Briefing Paper 1 Seite 15](#)

Briefing Paper 2: Tücken der Begabungs- und Talentförderung

Die Förderung von beruflichen Begabungen und Talenten ist eine gesetzliche Pflicht und eine wichtige berufspädagogische Aufgabe. Sie ist auch deshalb eine Herausforderung, weil Begabung und Talent nicht dasselbe bedeuten.

Der Begriff Begabung umfasst das gesamte Leistungspotenzial eines Menschen in verschiedenen Bereichen, das in einem aktiven Lernprozess in Wechselwirkung zwischen Person und Umwelt entwickelt werden kann. Anders der Begriff Talent, der als bereits gezeigte Leistung in einer spezifischen Domäne definiert wird, wobei bereits ein bestimmtes Niveau erreicht worden sein muss.

Begabungsförderung und Talentförderung sind gleich wertvoll. Steht Begabungsförderung im Zentrum, so braucht es Lehrkräfte und Berufsbildende, die sich im wahrsten Sinne des Wor-

tes als «Begabende» verstehen, nach unentdeckten Ressourcen suchen und diese fördern. Talentförderung erfordert hingegen spezifische Kompetenzen, Leistungen optimierend fördern zu können. Der effektivste Zugang zur Leistungsoptimierung folgt dem Prinzip der «deliberate practice» – der besonderen Form der kontinuierlichen Verbesserung durch hochstehende und intensive Übung.

Doch grassiert seit einiger Zeit eine Begabungs- und Talent-Epidemie, die oft nichts anderes ist als eine geschickte Nutzung von Worthülsen und PR-Massnahmen. Eine Rückbesinnung auf das, was Begabung und Talent meinen, tut Not.

☛ [Briefing Paper 2 Seite 19](#)

Briefing Paper 3: Was die Forschung zu Begabung und Geschlecht weiss

Dass die Mädchen mit den Knaben weitgehend gleichgezogen sind oder sie gar überflügelt haben, ist zwar ein bildungspolitischer Tenor, doch lässt er sich in den Daten der empirischen Begabungsforschung nicht durchgehend abbilden.

Welches Geschlecht ist das intelligentere? Diese Frage wird oft gestellt, doch kann sie bis heute nicht beantwortet werden. Während sich in älteren Untersuchungen Unterschiede zu Gunsten des männlichen Geschlechts nachweisen liessen, berichten neuere Studien durchgehend von vernachlässigbar kleinen Unterschieden zu Gunsten der Knaben im räumlichen Vorstellungsvermögen. Gegensätzliche Ergebnisse stammen aus der Begabungs- und Talentforschung. In einer Studie zu mathematischer Hochbegabung betrug in den Extremen die Geschlechtsproportion 13:1 zu Gunsten der Knaben. Dieser Befund wurde, nicht zuletzt medial unterstützt, als Beleg für einen biologisch bedingten Geschlechtsunterschied herangezogen. Doch die Aussagen sind umstritten. Dass die im Schnitt schlechteren Mathematikleistungen des weiblichen im Vergleich zum männlichen Geschlecht biologisch erklärbar seien, widerlegen auch die PISA-Studien.

Eine wichtige Erkenntnis zu Begabung und Geschlecht ist, dass Mädchen und junge Frauen nach wie vor eher ungünstige Einstellungen zu sich als Auszubildende haben, trotz der durchschnittlichen Überflügelung des männlichen Geschlechts in den verschiedenen Bildungsgängen. In der Begabungsforschung werden deshalb geschlechtsspezifische Leistungsunter-

schiede mit bestimmten Personenmerkmalen in Verbindung gebracht. So gibt es Unterschiede im Selbstvertrauen, in den Attributionsstilen (d.h. die Erklärungsmuster für bestimmte Verhaltensweisen) und in der Reaktion auf Fehlschläge zu Ungunsten des weiblichen Geschlechts. Obwohl Frauen durchaus ähnliche Berufsambitionen haben wie Männer, so sind sie doch gegenüber Karriereambitionen kritischer eingestellt.

Grundsätzlich ist jedoch die Erkenntnis vieler Studien zu berücksichtigen, wonach die Unterschiede zwischen den Geschlechtern geringer sind als innerhalb des jeweiligen Geschlechts.

☛ Briefing Paper 3 Seite 22

Briefing Paper 4: Geschlechtsspezifische Leistungsentwicklungen

Dass es überdurchschnittlich begabte Auszubildende in der beruflichen Grundbildung gibt, ist bekannt. Wie ihre Leistungsentwicklung aussieht, wenn nach Geschlecht differenziert wird, ist hingegen neu. Darüber geben unsere Studien und die neuesten Auswertungen Auskunft.

Das markanteste Ergebnis hierzu ist die Tatsache, dass Begabung und Geschlecht im Leistungsverlauf auseinanderklaffen. Bei gleichem (überdurchschnittlichem) Potenzial verzeichneten männliche Auszubildende einen deutlichen höheren Leistungszuwachs im Urteil ihrer Berufsbildnerinnen und Berufsbildner als weibliche Auszubildende.

Weil die untersuchten begabten Frauen trotz gleichen kognitiven Potenzials wie Männer ungünstiger beurteilt wurden, konnten sie ihre Wachstumsressourcen während ihrer Berufslehre nicht ausnutzen. Zu denken geben muss dabei auch, dass Frauen auch in weiblich dominierten Berufsdomänen (z.B. Gesundheits- und Sozialberufe) ungünstiger beurteilt wurden als die Männer.

☛ Briefing Paper 4 Seite 25

Briefing Paper 5: Das Profil begabter Frauen

Dass Frauen grundsätzlich schlechter beurteilt wurden, wirft die Frage auf, über welches Profil die Frauen mit überdurchschnittlichen kognitiven Fähigkeiten im Vergleich zu Männern mit ähnlichen Fähigkeiten verfügen.

Die grössten Geschlechtsunterschiede zeigten sich in den personalen Merkmalen wie Stressverhalten und den Zuschreibungsmustern von

Erfolg und Misserfolg (Attribution), nicht aber in der Leistungsmotivation.

In der wahrgenommenen Stressbelastung unterschieden sich Frauen von Männern. Dies betraf sowohl die Berufsfachschule als auch – mehrheitlich – den Lehrbetrieb. Diese unterschiedliche Stressbelastung blieb auch im Berufsleben bestehen. Unterstützt werden diese für Frauen eher ungünstigen Ergebnisse durch ihre misserfolgsorientierten Attributionsmuster, d.h. dass sie ihre Misserfolge vor allem auf mangelnde Begabung zurückführten und dies auch im Berufsleben noch so zutraf.

Bei Frauen schlug sich der Ausbildungsabschluss der Eltern zudem positiv im Leistungsurteil der Auszubildenden nieder. Frauen mit höher gebildeten Eltern wurden besser beurteilt als andere und hatten somit in der Leistungsbeurteilung Vorteile. Bei den Männern traf dies so nicht zu.

☛ Briefing Paper 5 Seite 29

Briefing Paper 6: Auch das Geschlecht der Berufsbildenden macht einen Unterschied

Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Beurteilung der männlichen und weiblichen Auszubildenden interessiert, ob sich auch zwischen den Geschlechtern der Berufsbildenden Beurteilungsunterschiede zeigen.

Berufsbildner beurteilten ihre Auszubildenden bei gleichen kognitiven Fähigkeiten strenger, während Berufsbildnerinnen in ihrem Urteil deutlich wohlwollender waren. Etwas weniger ausgeprägt, aber immer noch geschlechtsspezifisch, fielen die Ergebnisse aus, wenn nur die beiden Bereiche Organisation und Verwaltung sowie Information und Kommunikation berücksichtigt wurden. Das bedeutet, dass das Geschlecht der Berufsbildenden für das Leistungsurteil und damit auch für alle begabungs- und talentfördernden Massnahmen relevant ist.

Wenn es für junge Männer vorteilhaft ist, von Berufsbildnerinnen beurteilt zu werden, für junge Frauen eine Beurteilung durch Berufsbildner hingegen eher nachteilig zu sein scheint, dann müsste uns dies viel mehr zu denken geben.

☛ Briefing Paper 6 Seite 32

Briefing Paper 7: Zusammenfassung und Empfehlungen

Unsere Ergebnisse zu den Leistungsentwicklungen während der Berufslehre, differenziert

nach Geschlecht und kognitiven Fähigkeiten, lässt sich zu einer pointierten Hauptaussage zusammenfassen: Weibliche Talente scheinen es in der beruflichen Grundbildung schwerer zu haben als männliche Talente.

Folgende fünf Ergebnisse sind besonders wichtig: (1) der positive Einfluss kognitiver Fähigkeiten auf das Leistungsurteil der Berufsbildenden verringerte sich mit zunehmender Ausbildungsdauer signifikant. Dies traf vor allem für männliche Auszubildende zu. (2) Frauen wurden von den Männern im Ausbildungsverlauf überholt, auch solche mit überdurchschnittlichen kognitiven Profilen. Dies galt auch bspw. für traditionell weibliche Gesundheits- und Sozialberufe. (3) Auch das Geschlecht der Berufsbildenden spielte eine Rolle. Weibliche Auszubildende wurden von Berufsbildnern deutlich ungünstiger beurteilt als männliche Auszubildende. Für diese war es für ihre Leistungsentwicklung hingegen am idealsten, von einer Berufsbildnerin beurteilt zu werden. (4) Frauen zeigten über die ganze Ausbildung hinweg eine

höhere Stressbelastung und ungünstigere Erklärungsmuster für ihren Arbeitserfolg. Dieses Muster blieb auch nach Ausbildungsabschluss bestehen.

Auf der Grundlage dieser Ergebnisse werden drei Empfehlungen formuliert: (1) Es braucht einen Masterplan für eine frühe, systematische und kontinuierliche Förderung talentierter junger Frauen. (2) Dass Berufsbildner ihre männlichen und weiblichen Auszubildenden anders beurteilen als Berufsbildnerinnen, sollte zum Thema gemacht werden. (3) Betriebe sollten ihre Selektionsprozesse und Betriebskulturen kritisch überprüfen sowie versuchen, geschlechtsstereotype Haltungen und Entscheidungen zu korrigieren.

📌 **Briefing Paper 7 Seite 34**

Schlüsselbotschaften

Briefing Paper 1: Die Aktualität des Gender Gaps

- In der Berufsbildung ist das Geschlecht eine Strukturkategorie.
- Es gibt konkrete Differenzen zwischen den Geschlechtern zu Ungunsten der jungen Frauen.

Briefing Paper 2: Tücken der Begabungs- und Talentförderung

- Begabung und Talent sind nicht dasselbe. Begabung umfasst eher das (angeborene) Potenzial, das entdeckt werden muss. Talent meint eine bereits gezeigte auffallende Leistung in einer spezifischen Domäne.
- In beruflichen Kontexten ist Begabung nicht mit ausschliesslich kognitiven Potenzialen gleichzusetzen.
- Z.Z. grassiert eine Begabungs- und Talent-Epidemie, die manchmal nichts anderes ist als eine geschickte PR-Massnahme.

Briefing Paper 3: Was die Forschung zu Begabung und Geschlecht weiss

- In Bezug auf die kognitiven Fähigkeiten belegen viele Studien vernachlässigbare kleine Unterschieden zu Gunsten des männlichen Geschlechts im räumlichen Vorstellungsvermögen und zu Gunsten des weiblichen Geschlechts in den verbalen Fähigkeiten.
- Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind jedoch geringer als innerhalb des jeweiligen Geschlechts.

Briefing Paper 4: Geschlechtsspezifische Leistungsentwicklungen

- Begabung und Geschlecht klaffen im Leistungsverlauf auseinander. Bei gleichen kognitiven Fähigkeiten verzeichneten die männlichen Auszubildenden einen deutlichen höheren Leistungszuwachs als weibliche Auszubildende.
- Frauen wurden auch in weiblich dominierten Berufsdomänen (z.B. Gesundheits- und Sozialberufe) ungünstiger als Männer beurteilt.

Briefing Paper 5: Das Profil begabter Frauen

- Frauen zeigten eine deutlich höhere Stressbelastung als Männer, die auch in der beruflichen Tätigkeit nach der Ausbildung Bestand hatte.

- Frauen erklärten ihren Arbeits- und Berufserfolg relativ ungünstig. Sie führten diesen vor allem auf Zufall oder leichte Aufgabenstellungen zurück und den Misserfolg auf mangelnde Begabung.

Briefing Paper 6: Auch das Geschlecht der Berufsbildenden macht einen Unterschied

- Berufsbildner beurteilten ihre Auszubildenden bei gleichen kognitiven Fähigkeiten strenger, Berufsbildnerinnen waren in ihrem Urteil deutlich wohlwollender.
- Das Geschlecht der Berufsbildenden scheint für das Leistungsurteil und damit auch für alle begabungs- und talentfördernden Massnahmen relevant zu sein.

Briefing Paper 7: Zusammenfassung und Empfehlungen

- Zusammenfassendes Hauptergebnis: Weibliche Talente scheinen es schwerer zu haben als männliche Talente.
- Es werden drei Empfehlungen abgegeben: (1) Ein Masterplan für eine frühe, systematische und kontinuierliche Förderung talentierter junger Frauen. (2) Ein vertiefter Blick auf die geschlechtsspezifischen Beurteilungspraktiken von Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern (3) Überprüfung der Selektionsprozesse und Betriebskulturen.

Die Berufslehre hat ein Geschlecht

**Weshalb es weibliche Talente
schwer haben**

Dossier 17/2

Prof. Dr. Margrit Stamm

unter Mitarbeit von

Dr. Michael Niederhauser

Briefing Paper 1: Die Aktualität des Gender Gaps

*Ein jeder versucht eben auf seine Weise,
in der Welt vorwärts zu kommen.*

Voltaire, Philosoph (1694-1778), Der Mann mit den vierzig Talern

Dass Geschlechterunterschiede von Natur aus vorhanden seien, ist wohl das älteste Erklärungsmuster, das nicht nur in der Gesellschaft, sondern lange auch von der Wissenschaft selbst vertreten wurde. So hat der Neurologe Julius Möbius noch zu Beginn des 20. Jahrhunderts der Frau die Befähigung für intellektuelle Berufe abgesprochen, weil er eine übermäßige Gehirntätigkeit als der Fortpflanzung schädlich erachtete. Sein Ziel war es, die Frau zu ‚befreien‘, da sie nicht die Aufgaben erfüllen könne, welche die Natur auf zwei Geschlechter verteilt habe.

Obwohl die Kulturanthropologin Margaret Mead schon vor achtzig Jahren nachweisen konnte, dass die in unserem Kulturkreis beobachtbaren Unterschiede zwischen den Geschlechtern nicht universal sind, hat sich die einseitig biologische Sichtweise als generelle Erklärung für den Gender Gap noch lange Jahre gehalten. Definiert wird der Begriff als Geschlechterkluft resp. als beobachtbare Unterschiede zwischen den sozialen Geschlechtern in Bereichen des Ausbildungs-, Berufs- und Familienlebens.

Gender und Sex

Heute besteht in der empirischen Forschung Einigkeit, dass es keine grundsätzlichen, doch spezifisch biologischen, d.h. angeborenen Unterschiede gibt, z.B. im kognitiven Verhalten. Das bedeutet nicht, dass ein Geschlecht generell intelligenter ist als das andere, sondern dass es bestimmte kognitive Funktionen gibt, in denen sich Frauen und Männer voneinander unterscheiden. Die kognitiven Unterschiede innerhalb einer Geschlechtergruppe sind jedoch deutlich grösser als zwischen den Geschlechtern. Daneben gibt es soziale, also nach der Geburt erlernte Einflüsse. Im wissenschaftlichen Sprachgebrauch wird Gender als Bezeichnung für das soziale Geschlecht und in Abgrenzung dazu Sex als biologisches Geschlecht definiert. Das Verhältnis zwischen den beiden wird kontrovers diskutiert.

Frauen haben aufgeholt, aber nur vordergründig

In vielen westlichen und östlichen Ländern haben die Mädchen zu den Knaben aufgeschlossen – der Gender Gap scheint beseitigt. Für das deutschsprachige Europa gilt dies sowohl hinsichtlich der Maturandenquoten und der Studienabschlüsse in Medizin oder Recht, als auch der deutlich erhöhten Beteiligung von Mädchen in Begabtenförderprogrammen. In Grossbritannien und teilweise auch in den USA haben die Mädchen die Knaben in Mathematik, Biologie und Physik eingeholt oder überholt, obwohl noch vor wenigen Jahren biologische Unterschiede in Mathematik zu Gunsten der Knaben ins Feld geführt wurden, die Mädchen von Hochleistungen abhalten würden.

Anlass zur Verunsicherung geben nun neuerdings Befunde zur Zunahme von Minderleistung (Underachievement) bei an sich begabten jungen Männern und bei jungen Frauen im Erwachsenenalter. Mit Underachievement werden jedoch zwei unterschiedliche Phänomene angesprochen: erstens sind damit deutlich schlechtere Schul- oder Berufsleistungen von Individuen gemeint als dies aufgrund der intellektuellen Fähigkeiten erwartbar wäre. Zweitens meint Underachievement oft auch das unausgeschöpfte Potenzial, wenn Menschen ihr Licht unter den Scheffel stellen und sich eine Ausbildung oder eine bestimmte Berufstätigkeit nicht zutrauen und deshalb einer kognitiv weniger anspruchsvollen Erwerbstätigkeit nachgehen (Hall, 2011).

Ein genauerer Blick auf die heutige Situation zeigt, dass die Geschlechterkluft gerade in der Berufsbildung besonders auffällig ist.

Die Geschlechtersegregation der Berufsbildung

Weil das Geschlecht bei der Berufswahl eine entscheidende Rolle spielt, gilt das Berufsbildungssystem als «geschlechtersegregiert». Gemeint sind damit die Wahl von typisch

männlichen und typisch weiblichen Berufen und das grosse Missverhältnis zwischen den Geschlechtern. Zwar ist der Anteil junger Frauen in der beruflichen Grundbildung seit den 1990er Jahren kontinuierlich gestiegen und beträgt heute 42%. Doch beschränkt sich ihre Präsenz auf wenige der insgesamt ca. 230 Berufe. So waren von den 12'369 im Bereich Maschinenbau und Metallverarbeitung abgeschlossenen Lehrverträgen im Jahr 2017² lediglich 1'003 mit jungen Frauen besetzt. Unter den am stärksten mit Frauen besetzten Ausbildungsberufen befanden sich die Dienstleistungsberufe mit 5 000 an Frauen und 4 500 an Männern vergebenen Lehrstellen.

Die bisherige Forschung hat sich mehrheitlich mit der Frage beschäftigt, warum nur wenige Frauen einen Männerberuf wählen. Die umgekehrte Frage – weshalb Männer so selten einen typischen Frauenberuf wählen – ist vergleichsweise wenig untersucht. Dies ist erstaunlich, ist doch die Geschlechtstypik bei Männern weiter verbreitet als bei Frauen. Während von den jungen Männern, die in die Berufsbildung eintreten, gut drei Viertel einen typisch männlichen Beruf erlernen, sind es bei den jungen Frauen nur etwa zwei Drittel (Buchmann & Kriesi, 2009). In den letzten Jahren hat sich daran wenig geändert, obwohl es in einzelnen Berufen doch langsam Veränderungen gibt (Kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern, 2016)

Diese Thematik ist aber gerade angesichts der Feminisierung der Schulen, der fehlenden männlichen Modelle in Betreuungsberufen oder in der Pflege von erstem Interesse.

Geschlechtsspezifische Hierarchien

Ein differenzierter Blick in die Bildungsstatistik unter Einbezug der Berufslaufbahnen zeigt, dass es nach wie vor geschlechtsspezifische und gesellschaftliche Hierarchien gibt, die sich in geringeren Berufschancen der Frauen abbilden. Frauen nehmen beispielsweise nur in sehr eingeschränktem Masse Spitzenpositionen in Wirtschaft und Politik ein (Abbildung 1). Die Abbildung zeigt, dass Verwaltungsräte in der Schweiz nur zu 13% mit Frauen besetzt sind und wir damit weit unter dem Durchschnitt der OECD von 20% liegen.

²<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/.../berufliche-grundbildung.html>

Auch die Saläre von Frauen und Männern weisen im deutschsprachigen Europa immer noch grosse Unterschiede auf. In der Schweiz verdienten Frauen im Jahr 2016 ca. 87% des Jahreseinkommens eines Mannes, wobei allerdings die Einkommensnachteile auch auf das Konto der Berufsunterbrechung nach einer Schwangerschaft gehen³.

Solche grossen Unterschiede haben viel mit Geschlechtsstereotypen zu tun, welche unsere Gesellschaft durchdringen und bereits im frühen Kindesalter einsetzen.

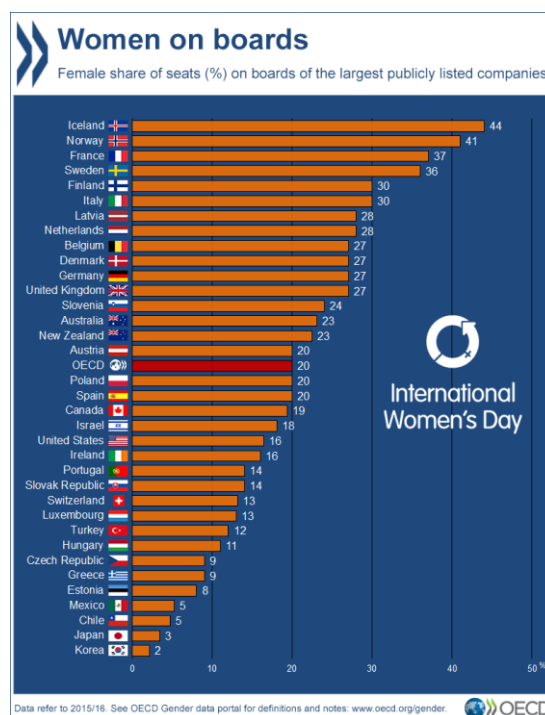


Abbildung 1: Frauen in Verwaltungsräten (OECD, 2017⁴)

Geschlechtsstereotypen

Festgefahrene Vorstellungen darüber, was männlich und was weiblich ist, hindern Jugendliche an einer objektiven Berufswahl. Diese Selbstbeschränkung ist schon dann angelegt, bevor das Thema in Schule oder Berufsberatung überhaupt angesprochen wird. Typische Rollenbilder sind für beide Geschlechter in der Familie früh schon dominant. Was als typisch weiblich oder männlich gilt, betrifft Fähigkeiten, Wesensmerkmale und Verhaltensweisen.

³<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnniveau-schweiz/lohnunterschied.assetdetail.1685300.html>

⁴ <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54753>

In den verschiedenen sozialen Schichten dominieren unterschiedliche Geschlechterstereotype: In eher einfachen Milieus wird Männlichkeit vor allem mit Körper- und Muskelkraft sowie handwerklichem Geschick assoziiert, in höheren Sozialschichten hingegen mit intellektuellen und analytischen Fähigkeiten. Unabhängig von der sozialen Herkunft wird technische Begabung mit Männlichkeit assoziiert. Weiblichkeit und Fürsorglichkeit werden mit sozialen Kompetenzen in Zusammenhang gebracht, in der Mittelschicht auch sprachliche Fähigkeiten sowie Gewissenhaftigkeit und Arbeitsverpflichtung.

Einen wichtigen Einfluss haben Eltern, welche die Fähigkeiten ihrer Kinder oft durch eine geschlechtsspezifische Brille wahrnehmen (Zumbühl et al., 2013). Diese Geschlechtsspezifität führt dazu, dass Eltern gegengeschlechtliche Kompetenzen eher selten unterstützen. So gilt der Vater im Hinblick auf die Wahl eines technischen oder IT-Berufes als besonders wichtig und als bedeutende Informationsquelle, während die Mutter vor allem dann zu Rate gezogen wird, wenn es sich um soziale Berufe oder Gesundheitsberufe handelt. Folgedessen entscheiden sich Mädchen und Knaben nur dann für geschlechtsatypische Berufe, wenn ihre Eltern selbst in solchen Berufen tätig sind oder ein progressives Geschlechtsrollenbild haben.

Verstärkt wird dies dadurch, dass auch Berufe ein Geschlecht haben. Sie sind geprägt durch Betriebs- und Branchenkulturen, in denen sie entstanden sind und in denen sie ausgeübt werden. Dies zeigt sich auch bei der Benennung. Berufsbezeichnungen bringen das Image von Berufen zum Ausdruck und formen diese. Sie rufen konkrete Bilder und Vorstellungen hervor, die immer sozial und geschlechtsbezogen geprägt sind. Das bedeutet, dass junge Frauen und Männer unterschiedliche Vorstellungen über die Arbeit in einem Beruf entwickeln.

Männliche Betriebskulturen

Es ist falsch, die Geschlechtersegregation lediglich den bestehenden Stereotypen in Gesellschaft, Familie und Schule sowie dem beruflichen Orientierungsprozess der Jugendlichen zuzuschreiben. Arbeitgeber tragen das Ihre dazu bei, weil sie bei der Ausbildungsplatzvergabe die Jugendlichen aufgrund ihres Geschlechts nicht gleich beurteilen und deshalb bei der Ka-

nalisierung in geschlechtstypische Bildungslaufbahnen eine wichtige Rolle spielen (Imdorf, 2012).

Geschlechtsstereotypen sind somit auch ein Ergebnis der betrieblichen Einstellungsmuster. Als traditionelle Ausschlussmechanismen gelten für viele männertypische Berufe vor allem Vorstellungen, Frauen verfügten über geringere physische Voraussetzungen, sie seien weniger belastbar, hätten ein unzureichendes technisches Verständnis oder es mangle ihnen an manuellen bzw. handwerklichen Fähigkeiten. Dazu kommen Ausreden, wie etwa, dass sanitärische Anlagen für Frauen fehlen würden oder dass junge Frauen dem Verhalten, den Einstellungen und der Sprache in einer männlichen Arbeitsgruppe kaum gewachsen seien.

Fazit oder: Das Geschlecht als Strukturkategorie

In der Berufsbildung wird viel über Heterogenität und Diversität diskutiert. Dabei liegt der Fokus meist auf leistungsschwachen Jugendlichen oder Migrant*innen. Dass es aber konkrete Differenzen zwischen den Geschlechtern zu Ungunsten der Frauen gibt, wird allgemein eher selten berücksichtigt.

Das Geschlecht ist in der Berufsbildung - insbesondere in der beruflichen Grundbildung – eine alle Strukturen durchdringende Kategorie. Dies zeigt sich vielfach:

- an den Frauen, die bei gleichem Qualifikationsniveau weniger verdienen als Männer.
- an der frauen- und männertypischen Berufswahl und dem Tätigkeitsgrad.
- an der Rolle der Eltern und ihren oft ausgeprägt geschlechtstypischen Vorstellungen über und die Erwartungen an die Begabungen ihrer Töchter und Söhne.
- an den Folgen dieser geschlechtsspezifischen Sozialisation in Bezug auf Persönlichkeitsmerkmale, Einstellungen, Interesse und Berufswahl.

Weiterführende Literatur

Buchmann, M. & Kriesi, I. (2009). Escaping the Gender Trap: Young Women's Transition into Non-traditional Occupations. In I. Schoon & R. K. Silbereisen (Eds.), *Transition from School to Work: Globalisation, Individualisation, and Patterns of Diversity* (pp. 193-215). Cambridge/New York: Cambridge University Press.

Hall, A. (2011). Gleiche Chancen für Frauen und Männer in der Berufsausbildung? Berufswechsel, unterwertige Erwerbstätigkeit und Niedriglohn in Deutschland. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Imdorf, C. (2012). Wenn Ausbildungsbetriebe Geschlecht auswählen. Geschlechtsspezifische Lehrlingsselektion am Beispiel des Autogewerbes. In M. M. Bergman, S. Hupka-Brunner, T. Meyer & R. Samuel (Hrsg.), *Bildung – Arbeit – Erwachsenwerden. Ein interdisziplinärer Blick auf die Transition im Jugend und jungen Er-*

wachsenalter (S. 243-264). Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.

Kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2016). *Neue Zahlen zur Berufswahl*. Bern.

Zumbühl, M. et al. (2013). Parental investment and the intergenerational transmission of economic preferences and attitudes. Berlin SOEP). http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.425559.de

Briefing Paper 2: Tücken der Begabungs- und Talentförderung

Denn wir müssen per gradus emporsteigen, auf einer Treppe zu andern Stufen; keiner wird auf einen Hieb der Erste.

Martin Luther, Theologe (1483-1546), Tischreden

In den letzten fünf Jahren hat die Berufsbildung viel unternommen, um Talentförderung zu einem bedeutenden Thema zu machen. Sowohl in Betrieben als auch in Berufsfachschulen, bei den Organisationen der Arbeitswelt (OdA), in kantonalen Berufsbildungsämtern und beim Bund sind Initiativen in Gang gesetzt worden, die allesamt zu würdigen sind. Doch zeigen sich ein paar Herausforderungen, welchen möglicherweise systematischer zu begegnen und mit der Genderthematik zu verbinden wären.

Die Pflicht zur Begabungs- und Talentförderung

Die Berufsbildung hat mit dem Berufsbildungsgesetz BBG eine zukunftsweisende Basis für eine Begabungs- und Talentförderstrategie bekommen. Die in den Artikeln 18 und 21b festgehaltene Pflicht zur Förderung leistungsstarker Auszubildender weist der Ausbildung des Nachwuchses eine ganz spezifische Bedeutung zu. Erwartet wird, dass das Potenzial der Auszubildenden mit allen Mitteln zu erschliessen und so zu organisieren ist, dass aus ihnen das Erfolg versprechende Zukunftskader wird, das seine Fähigkeiten umfassend einsetzen kann. Artikel 3c unterstreicht explizit, dass Bildungschancen in sozialer und regionaler Hinsicht ausgeglichen und die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann gefördert werden soll. In Artikel 18 und 21b werden zudem Aussagen zur Berücksichtigung der Bedürfnisse besonders leistungsstarker Auszubildender gemacht.

Die Förderung von Potenzialen und Talenten und die Ausschöpfung der Begabungs- und Talentreserven wird damit zur gesetzlichen Pflicht und zu einer wichtigen berufspädagogischen Aufgabe. Den Berufsfachschulen und Ausbildungsbetrieben kommt damit eine spezifische Verantwortung zu, und es wird von ihnen auch eine entsprechende Innovationsbereitschaft erwartet.

Diese Pflicht wird auch deshalb zu einer Herausforderung, weil Begabung und Talent jeweils etwas Unterschiedliches bedeuten. Der Begriff Begabung umfasst das gesamte Leistungspotenzial eines Menschen in verschiedenen (auch nicht-kognitiven und nicht-schulischen resp. nicht betrieblichen) Leistungsbereichen, das in einem aktiven Lernprozess in Wechselwirkung zwischen Person und Umwelt entwickelt werden kann. Anders der Begriff Talent, der als bereits gezeigte Leistung in einer spezifischen Domäne definiert wird, wobei bereits ein bestimmtes Niveau erreicht worden sein muss.

Gemeinsam ist den beiden Begriffen, dass weder Begabung noch Talent per se an guten Schulnoten und hohen Schulabschlüssen erkennbar ist, sondern spezifisch erkannt, anerkannt und gefördert werden muss. Dies ist insofern bedeutsam, weil man bei vielen begabten oder talentierten Jugendlichen entsprechende Fähigkeiten nicht ohne weiteres vermutet oder sieht. Vielleicht auch deshalb, weil begabte und talentierte junge Menschen während der obligatorischen Schulzeit häufig nicht zu den sehr guten, sondern erstaunlich oft zu den mittelmässigen oder schlechten Schülerinnen und Schülern gehörten.

Begabung oder Talent? Was soll das Ziel der Förderung sein?

Grundsätzlich gibt man sich viel zu selten Rechenschaft darüber, was genau man entdecken, identifizieren und fördern will: die verborgenen Anlagen und das verdeckte Potenzial? Oder eher die bereits in Ansätzen sichtbaren Talente, um sie Richtung Leistungsexzellenz zu entwickeln? Beide Perspektiven haben ihre Berechtigung, doch sind ihre zugrunde liegenden Annahmen und infolgedessen auch die darauf aufbauenden Förderstrategien unterschiedlich.

Dazu gibt es zwei Forschungslinien: Die Begabungsforschung fokussiert auf Potenziale und

Anlagen, die entwickelt werden müssen, währenddem die Expertiseforschung bereits in Ansätzen gezeigte überdurchschnittliche Leistungen untersucht und damit der Talentförderung verpflichtet ist.

- **Begabungsforschung- und -förderung:** Heute hat sich das Verständnis durchgesetzt, Begabung als gesamtes, teilweise angeborenes und noch nicht entwickeltes Leistungspotenzial eines Menschen in verschiedenen Leistungsbereichen zu verstehen. Es geht somit vor allem darum, dass Berufsbildnerinnen und Berufsbildner das vielleicht verdeckte Potenzial und die nicht direkt sichtbaren Fähigkeiten ihrer Auszubildenden entdecken und fördern. Logischerweise ist davon auch die Selektions- und Rekrutierungspraxis für die Gewinnung geeigneter Auszubildender betroffen.
- **Expertiseforschung:** Lange Zeit hat die Auffassung bestanden, dass wirkliche Talente schnell und leicht aussergewöhnliche Leistungen in einer Domäne vollbringen und so Expertise zeigen können. Analysen von Experten widerlegen dies. Bevor jemand ein solches hohes Niveau erreicht, bedarf es einer langen, qualitativ anspruchsvollen Übungs- und Lernphase. Deshalb geht man von einer erwartungsgemäss geringen Korrelation zwischen Leistung und allgemeinen kognitiven Fähigkeiten aus. Infolgedessen sieht die Expertiseforschung die Hauptursachen von Talenten und Expertise nicht in genetischen Anlagen, sondern in erster Linie in der Erfahrung, der Qualität der (hochstehenden) Übungspraxis, im Vorwissen, der Motivation sowie in den Strategien zum Erwerb umfangreichen Wissens und Könnens. Expertise gilt deshalb als erlern- und trainierbar.

Die tatsächliche Bedeutung der Intelligenz

Es ist nicht so, dass die Begabungsforschung allein auf kognitive Intelligenz setzt und die Expertiseforschung auf hochstehende Übungsprozesse und damit verbundene Persönlichkeitsmerkmale. Eher gilt das so genannte Schwellenwertmodell von Schneider (1999), das von einer zumindest durchschnittlichen Intelligenz ausgeht und von einem bestimmten Ausmass an Motivation, Anstrengungsbereitschaft, Ausdauer und Konzentration, um Spitzenleistungen zu erzielen.

Gibt es somit einen Zusammenhang von Intelligenz und Leistung? Hierzu liegen aus der Begabungs- und Expertiseforschung widersprüchliche Befunde vor. So verdeutlicht die Begabungsforschung, dass lange nicht alle Kinder, welche früh schon durch ihr überdurchschnittliches Potenzial aufgefallen sind, später schul- und berufserfolgreich werden. Auch aus der Perspektive der Expertiseforschung sprechen die Befunde eher gegen einen allzu engen Zusammenhang. Gestützt wird diese Annahme durch Studien zum Berufserfolg junger Berufstätiger. Sie verdeutlichen, dass mit zunehmender Berufserfahrung die durchschnittliche Korrelation zwischen Berufserfolg und kognitiven Fähigkeiten eher abnimmt (Stamm & Niederhauser, 2008).

Begabungsförderung ist gleich wertvoll wie Talentförderung

Begabungs- und Talentförderung sind gleich wertvoll. Steht Begabungsförderung im Zentrum, so braucht es Lehrkräfte sowie Berufsbildnerinnen und Berufsbildner, die sich im wahrsten Sinne des Wortes als «Begabende» verstehen. Will eine Berufsbildnerin das verborgene goldene Händchen eines jungen Migranten oder ein Gymilehrer das intellektuelle Potenzial einer unbequemen Schülerin nicht sehen, dann bleiben Begabungen und Ressourcen unentdeckt und ungenutzt – auch wenn in Leitbildern Gegenteiliges steht. Haltungen sind deshalb von grundlegender Bedeutung. Nur wer Potenziale bei allen jungen Menschen erwartet, sie erkennen, anerkennen und unterstützen will, betreibt Begabungsförderung.

Beispiele für Begabungsförderung in Berufsfachschulen oder Betrieben sind integrierte Förderangebote, die sich an alle Auszubildenden richten und ihnen im Rahmen eines anreichernden Unterrichts oder einer vielfältigen Ausbildung Möglichkeiten zur berufsspezifischen Entfaltung geben.

Talentförderung erfordert hingegen spezifische Kompetenzen zur Leistungsoptimierung. Der effektivste Zugang zur Leistungsoptimierung folgt einem einzigen Prinzip, und das ist die «deliberate practice» – die besondere Form der kontinuierlichen Verbesserung durch Übung. Deliberate Practice meint, dass das Lernen explizit auf den Leistungszuwachs hin konzipiert wird und der Schwierigkeitsgrad

genau ein Lernschritt über dem aktuellen Leistungsstand liegt. Nur so können junge Talente über sich selbst hinauswachsen. Dies erfordert jedoch spezifische Persönlichkeitsmerkmale wie Selbstmotivation, Durchhaltevermögen, Frustrationstoleranz und Stressresistenz.

Beispiele für Talentförderung sind die Berufsmeisterschaften (Swiss Skills, Euro- und WorldSkills) oder die Bemühungen der Stiftung Schweizer Jugend forscht (SJf), die sich mit dem Dachverband Berufsbildung Schweiz (BCH) zum Ziel gesetzt hat, Talente an Berufsfachschulen aktiv zu suchen, um den Anteil an Auszubildenden in Innovationswettbewerben zu erhöhen. Ferner gibt es in verschiedenen Betrieben attraktive Talentförderprogramme, in denen Auszubildende beispielsweise ins Ausland geschickt, Projekte von A bis Z selber betreuen etc.

Begabungs- und Talentförderung müssen immer auch Chefsache sein und als grundlegende Ausbildungs- oder Weiterbildungsaufgabe verstanden werden. Schul- und Geschäftsleitungen, welche ihre Lehrkräfte und Berufsbildenden unterstützen, sind deshalb das Herzstück aller Anstrengungen.

Fazit oder: Wie man Schaumschlägerei von seriöser Förderung unterscheiden kann

Zusammenfassend lässt sich Folgendes festhalten: Ob Berufsfachschulen und Betriebe Begabungs- oder Talentförderung wirklich ernst nehmen, erkennt man an mindestens drei Merkmalen:

- inwiefern Programme zur Begabungs- oder Talentförderung existieren, ob und wie aufgezeigt wird, auf welchen Faktoren sie fussen und wie die Förderung konzipiert ist.
- ob die Programme Störfaktoren der sozialen und kulturellen Herkunft und des Geschlechts berücksichtigen.
- ob die Programme einen gewissen Stolz der Berufsfachschulen respektive Ausbildungsbetriebe verkörpern, an junge Menschen zu glauben und sich von ihnen auch beflügeln zu lassen.

Leider werden ernsthafte Bemühungen von einer regelrechten Begabungs- und Talent-Epidemie überschattet. Davon zeugen die vie-

len Plakate, auf denen mit jungen Menschen geworben wird: «Wir brauchen Ihr Talent – machen Sie Ihre Ausbildung bei uns!» oder «Absolviere ein Talentjahr, wenn du nicht weisst, ob du eher ins Gymnasium oder eine Berufslehre absolvieren willst!» Eigentlich tönt dies gut. Endlich weg von der Defizitperspektive hin zu dem, was junge Menschen können!

Trotzdem lassen solche Hochglanzbroschüren Zweifel aufkommen. Wie oft schmückt man sich vordergründig mit Begabungs- oder Talentförderung, jammert aber im praktischen Alltag über die mangelnde Ausbildungsreife Jugendlicher. Slogans zur Begabungs- oder Talentförderung sind deshalb nicht selten lediglich ein geschicktes Vertuschen eines defizitären Menschenbilds und deshalb ein Etikettenschwindel. Derartiges Gerede bleibt oberflächlich und schadet der Sache eher als dass es nützt.

Zu bedenken ist auch die meist unhinterfragte Überzeugung, dass Talentförderung als Massnahme gegen den Fachkräftemangel agieren kann. Eine derart lineare und kurzfristige Verbindung gibt es aber kaum. Das Fachkräfteangebot kann aufgrund der längeren Ausbildungszeit nicht sofort, sondern nur mit teils grösserer Verzögerung auf Nachfrageänderungen reagieren. Deshalb kann sich die Knappheit der Fachkräfte kaum in der erforderlichen Zeit der Nachfrage anpassen. Kägi, Sheldon und Braun (2009) bezeichnen dieses Phänomen als «Schweinezyklen».

Weiterführende Literatur

Kägi, W., Sheldon, G. & Braun, N. (2009). Indikatorensystem Fachkräftemangel. Schlussbericht zuhanden des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie (BBT). Basel: B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung und Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik an der Universität Basel.

Schneider, W. (1999). Expertise. In C. Perleth & A. Ziegler (Hrsg.), Pädagogische Psychologie. Grundlagen und Anwendungsfelder (S. 83-93). Bern: Huber.

Stamm, M. & Niederhauser, M. (2008). Leistungsexzellenz in der beruflichen Ausbildung. Theoretische Überlegungen und empirische Befunde zu einer Schweizer Längsschnittstudie. *Empirische Pädagogik*, 22, 4, 552-268.

Briefing Paper 3: Was die Forschung zu Begabung und Geschlecht weiss

Wir müssen daran glauben, dass wir für etwas begabt sind, und dass diese Sache, um jeden Preis, erreicht werden muss.
Marie Curie, Physikerin und Nobelpreisträgerin (1867-1934)

Dass die Mädchen mit den Knaben im Schnitt weitgehend gleichgezogen und sie teilweise gar überflügelt haben, ist zwar Tenor der internationalen Genderforschung. Doch in den Daten der empirischen Begabungsforschung lässt sich dieses Faktum nicht durchgehend abbilden. Eine Differenzierung ist deshalb angebracht. Nachfolgend werden die einschlägigsten Erkenntnisse internationaler Untersuchungen zu den wichtigsten Faktoren zusammengetragen, in denen Geschlechtsunterschiede festgestellt werden können.

Unterschiedliche Entwicklungsgeschwindigkeiten

Ein wichtiger Unterschied zwischen Knaben und Mädchen liegt in der unterschiedlichen Entwicklungsgeschwindigkeit, die bis zur Pubertät gut zwei Jahre betragen kann. Im Allgemeinen sprechen, lesen und schreiben Mädchen früher als Knaben. Andererseits verfügen diese bereits bei Geburt über eine ausgeprägtere visuelle Ausrichtung, die sich im Verlaufe der Entwicklung weiter verstärkt. In Bezug auf die interessenbezogene Entwicklung zeigen sich ebenso deutliche Unterschiede, Mädchen bevorzugen einerseits eine breite Palette an Spiel- und Sportaktivitäten mit Knaben zusammen im Freien, zeigen andererseits aber auch grosse Interessen am Puppenspiel oder an Mädchenzeitschriften. Knaben hingegen pflegen bevorzugt und relativ strikt Knabenbezogene Aktivitäten, obwohl sie heute gegenüber Mädchen sensibler und reflektiver sind. Warum dies so ist, wird der Forschung und Theorie sehr unterschiedlich beantwortet (Stamm, 2009).

Welches Geschlecht ist das Intelligente?

Diese Frage wird oft gestellt, doch kann sie bis heute nicht beantwortet werden. Während sich in älteren Untersuchungen Geschlechtsunterschiede zu Gunsten der Knaben nach-

weisen liessen, berichten neuere Studien durchgehend von vernachlässigbar kleinen Unterschieden zu Gunsten der Knaben im räumlichen Vorstellungsvermögen. Zahlreich sind die Studien, die geringere Unterschiede zwischen den Geschlechtern als innerhalb der Mädchen- und Knabengruppe nachweisen und eine biologische Determiniertheit deshalb als fraglich erscheinen lassen.

Gegensätzliche Ergebnisse stammen aus der Begabungs- und Talentforschung. Am berühmtesten, doch am umstrittensten, sind die Ergebnisse einer Studie von Benbow und Stanley zu den Geschlechtsunterschieden hochtalentierter 13jähriger Jugendlicher im mathematischen Denken. In den Extremen betrug die Geschlechtsproportion 13:1 zu Gunsten der Knaben. Dieser Befund wurde, nicht zuletzt medial unterstützt, als Beleg für einen biologisch bedingten Geschlechtsunterschied herangezogen. Doch die Aussagen sind umstritten.

PISA widerlegt angeborene Leistungsunterschiede

Die PISA-Ergebnisse weisen einen Vorsprung der Mädchen in der Lesekompetenz in vielen der einbezogenen Länder nach, während in Mathematik markante länderspezifische Geschlechtsunterschiede festzustellen sind. So sind die Differenzen zu Gunsten der Knaben in einigen Ländern (beispielsweise Korea, Österreich oder Brasilien) besonders gross, während es anderen Ländern wie etwa Irland, Japan oder Grossbritannien gelingt, bei der Lesekompetenz sowohl höhere durchschnittliche Punktwerte zu erreichen als auch die geschlechtsspezifischen Unterschiede in Mathematik in Grenzen zu halten oder gar auszugleichen.

Dass die im Schnitt schlechteren Mathematikleistungen des weiblichen im Vergleich zum männlichen Geschlecht biologisch erklärbar seien, widerlegen auch die PISA-Studien. Ein

Beispiel: Schon eine durchschnittlich gute Ma-the-Schülerin in Shanghai erreicht auf der Pi-sa-Skala 610 Punkte – also deutlich mehr als der durchschnittliche Junge in allen anderen Ländern. Wer stark in Mathematik ist, wird keineswegs nur vom Geschlecht beeinflusst, sondern auch von der sozialen Herkunft, den persönlichen Einstellungen sowie den Erwartungen von Elternhaus und Lehrerschaft. Deshalb spricht man von der sozialen Konstruktion von Geschlecht. Auch die Familie beeinflusst mit ihren geschlechtsspezifischen Rollenvorstellungen das Entwicklungspotenzial ihrer Söhne und Töchter.

Bildungsambitionen und Failing Boys

Geschlechtsrollentypische Karriereinteressen sind gut dokumentiert. Mädchen haben ähnliche Berufsambitionen wie Knaben, allerdings eher altruistisch und sozial geprägte, während Knaben verstärkt ökonomische und leistungsbezogene Perspektiven verfolgen. Deutlich unterschiedlich sind die Bildungsambitionen von Mädchen in Grossbritannien, in den USA sowie in osteuropäischen Staaten, wo inzwischen markant mehr junge Frauen MINT-Karrieren verfolgen.

V.a. in Grossbritannien rätselt man über die Hintergründe, warum die kontinuierlich steigenden Leistungen der Mädchen mit zunehmenden Leistungsproblemen der Knaben einhergehen. Die Frage nach den «failing boys» ist deshalb ein brisantes bildungspolitisches Thema geworden. Als Gründe diskutiert werden unter anderem die veränderten Unterrichtsstile, welche stärker auf die Lernstile der Mädchen als der Knaben ausgerichtet sind, die Feminisierung der Schule und die fehlenden männlichen Vorbilder.

Auch hierzulande werden Knaben und junge Männer als neue Bildungsverlierer diskutiert. Dieser generalisierende Begriff vertuscht jedoch, dass Männer in der Berufslehre erfolgreicher sind als junge Frauen (vgl. Briefing Paper 4-6) und es innerhalb der männlichen und weiblichen Gruppe grössere Streuungen gibt als zwischen den Geschlechtern (Stamm, 2016).

Persönlichkeitsmerkmale

In der Begabungsforschung werden geschlechtsspezifische Leistungsunterschiede mit bestimmten Personenmerkmalen in Ver-

bindung gebracht. Am häufigsten diskutiert werden Unterschiede im Selbstvertrauen und in den Attributionsstilen (d.h. die Art und Weise, wie man Information nutzt, um Erklärungen für bestimmte Verhaltensweisen oder Handlungen zu liefern).

- **Selbstvertrauen:** Mädchen trauen sich im Vergleich zu Knaben weniger eine besondere Begabung zu und zweifeln auch nach der Identifikation einer solchen öfter daran. Auch geben sie ihre Begabungen weniger zu und neigen gegenüber Knaben stärker dazu, diese zu verbergen. Während Mädchen ihre Fähigkeiten insgesamt stärker anzweifeln und ihre Leistungen tendenziell unterschätzen, ist im Schnitt Gegenteiliges bei den Knaben der Fall. Dass sie ihre Fähigkeiten und Leistungen oft fachspezifisch überschätzen, zeigt Niederhauser in seiner Untersuchung auf (2007).
- **Attributionsstile:** Weil Unterschiede im Selbstvertrauen auch dann zu beobachten sind, wenn gleiche Leistungen vorliegen, interessiert die Frage, wie Mädchen und junge Frauen respektive Knaben und junge Männer ihre Erfolge und Misserfolge erklären und wie sich solche Zuschreibungsmuster auf ihre Leistung auswirken. Hierzu gibt es verschiedene Metaanalysen⁵ zu geschlechtsspezifischen Attributionsen in Mathematik. Demnach erklären Männer ihre Erfolge bevorzugt mit ihrer Begabung, Frauen hingegen mit Anstrengung oder Zufall. Andererseits werden Misserfolge vom männlichen Geschlecht eher mit Zufall begründet, vom weiblichen Geschlecht vor allem mit mangelnder Fachkompetenz.
Solche Attributionsstile verdeutlichen, dass die Art und Weise, wie Männer ihre Erfolge und Misserfolge erklären, sie in ihrem Selbstbewusstsein schützt und die Motivation weniger beeinträchtigt. Bei Frauen ist es tendenziell umgekehrt.
- **Reaktionen bei Misserfolg und Perfektionismus:** Mädchen reagieren auf Tadel und Fehlschläge betroffener als Knaben und fürchten sich ausgesprochen davor, keinen Erfolg zu haben. Damit lässt sich erklären, weshalb sie in der Adoleszenz plötzlich leichtere Aufgaben wählen oder

⁵ Metaanalysen sind statistische Verfahren, um die Ergebnisse verschiedener Studien mit gleicher Fragestellung quantitativ zusammenzufassen und zu bewerten.

solche Situationen vermeiden, in denen sie scheitern könnten.

Mädchen reagieren somit öfters mit Rückzug und versuchen, Fehler zu vermeiden. Dadurch neigen sie zu einem hemmenden Perfektionismus, was zusammen mit einem geringen Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und hohen Ansprüchen an sich selbst zu hohen Stressbelastungen führen kann.

Fazit oder: Der Gender Gap ist am Leben!

Insgesamt weist die hier dargelegte Übersicht ein Bündel an interessanten, jedoch widersprüchlichen Erkenntnissen zur Thematik Begabung – Leistung – Geschlecht vor. Zwar ist der Gender Gap sicher kleiner geworden, aber weiterhin am Leben. Das weibliche Geschlecht hat zwar in vielen Bereichen zum männlichen Geschlecht aufgeschlossen und sie in verschiedenen Bereichen gar übertroffen, nach wie vor jedoch eher ungünstige Einstellungen zu sich als Auszubildende und insbesondere in der Adoleszenz ihre Karriereambitionen eher auf dem Niveau einpendeln, auf dem sie sicher sind, nicht zu scheitern.

Der Gender Gap ist somit mit je unterschiedlichen Gefahrenzonen für das weibliche und männliche Geschlecht verbunden, welche das Entwicklungspotenzial unterschiedlich beeinflussen.

Weiterführende Literatur

Niederhauser, M. (2007). Begabte Frauen in der beruflichen Ausbildung. In M. Stamm (Hrsg.), Kluge Köpfe, goldene Hände. Überdurchschnittlich begabte Lehrlinge in der Berufsausbildung (S. 193-211). Chur/Zürich: Rüegger.

Stamm, M. (2009). Underachievement von Jungen in der Schule. In I. Mammes & J. Budde (Hrsg.), Jungenforschung – empirisch – Zwischen Schule, männlichem Habitus und Peerkultur (S. 131-148). Wiesbaden: VS Fachverlag für Sozialwissenschaften.

Stamm, M. (2016). Knaben sind die grossen Bildungsverlierer. Weshalb diese Aussage falsch ist. (Blogbeitrag)
<http://margritstamm.ch/blog/blog-uebersicht-bildung-und-erziehung.html?view=entry&id=104>

Briefing Paper 4: Geschlechtsspezifische Leistungsentwicklungen

Wer nicht mehr will als er kann, bleibt unter seinem Können.
Ludwig Marcuse, deutscher Philosoph (1894-1971)

Dass es begabte und überdurchschnittlich begabte Auszubildende in der beruflichen Grundbildung gibt, ist bekannt. Unsere Längsschnittstudien liefern hierzu empirische Daten und Einsichten⁶. Ergänzt werden sie durch die Nachbefragung der ehemaligen Auszubildenden im Jahr 2015 sowie durch die wichtigen Befunden aus der Dissertation von Michael Niederhauser (2017), der Talent, Leistung und Geschlecht im Lehrbetrieb untersucht hat.

Datengrundlagen

Grundlage der in diesem Dossier präsentierten Daten bildet eine ursprüngliche Stichprobe von 2'701 Personen in 21 Berufsfachschulen, die zu Beginn des ersten Lehrjahres einem kognitiven Fähigkeitstest unterzogen worden waren (L-P-S⁷). Die Ergebnisse bildeten die Grundlage für die Zuteilung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu einem «Talentpool» oder zu einer «Vergleichsgruppe». Dem Talentpool zugeteilt wurde, wer im L-P-S überdurchschnittliche Werte erzielt hatte (Prozentrang ≥ 92) sowie Auszubildende ohne kognitive Spitzenwerte, aber mit auf mögliche Leistungsexzellenz hinweisenden Eigenschaften (z.B. besonderes Vorwissen, Klassenüberspringen). Insgesamt waren dies 190 Personen (58% Männer, 42% Frauen). In die Vergleichsgruppe kamen diejenigen Auszubildenden, die im Test unterhalb des Prozentrangs ≤ 88 abgeschnitten hatten. Ausgewählt wurden 189 Personen (55% Männer, 45% Frauen).

Talentpool und Vergleichsgruppe wurden in ihren Leistungsentwicklungen während der gesamten Ausbildungszeit zu drei Messzeitpunkten untersucht (t1, t2, t3). Im Zentrum stand die Beurteilung der betrieblichen Leistung durch die jeweiligen Berufsbildnerinnen und Berufsbildner – selbstverständlich in Unkennt-

nis, ob es sich um einen Auszubildenden oder eine Auszubildende aus dem Talentpool oder der Vergleichsgruppe handelte.

Der Fragebogen zur Leistungsexzellenz wurde auf der Grundlage des Instrumentariums von Ripper und Weissschuh (1999) sowie Schelten (2002) erstellt. Er enthielt 12 Items, die zu den Subskalen soziale Kompetenz & Kommunikationsfähigkeit, Routine & wirksames Handeln, Einhaltung von Vorgaben, Innovationsfähigkeit & Problemlösen zusammengefasst wurden. Die Subskalen wurden jeweils auf den Wertebereich von 1-5 normiert. Sie flossen mit gleichem Gewicht in die Gesamtskala «Leistung total» ein (Wertebereich 1-5)⁸.

Die Nachbefragung im Jahr 2015 richtete sich an die 321 noch auffindbaren ehemaligen Auszubildenden. Von den angeschriebenen Personen bekamen wir von 225 eine Antwort, was einem guten Rücklauf von 69% entspricht.

In diesem und den nächsten beiden Briefing Papers werden die Hauptkenntnisse dieser Datenauswertungen präsentiert: zunächst die Leistungsentwicklungen der weiblichen im Vergleich zu den männlichen Auszubildenden und zur Frage, wo sie heute stehen; in Briefing Paper 5 die Merkmale begabter Frauen und in Briefing Paper 6 die Beurteilungen der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner, aufgeschlüsselt nach Geschlecht⁹.

⁶ Zu nennen sind die Längsschnittstudien «Hoch begabt und ,nur' Lehrling»; «Begabung und Leistungsexzellenz in der beruflichen Grundbildung» sowie «Migranten als gesellschaftliche Aufsteiger». Sie wurden zwischen 2005 und 2013 durchgeführt.

⁷ Genauer: Leistungsprüfungssystem von Horn (1983).

⁸ Um die Angemessenheit der Item-Zusammenfassung zu einer Gesamtskala der betrieblichen Leistung empirisch zusätzlich zu prüfen, wurden für jeden Erhebungszeitpunkt getrennt nach Geschlechtern Faktorenanalysen unter Vorgabe eines einzigen Faktors sowie Reliabilitätsanalysen gerechnet. Der durch diesen einen vorgegebenen Faktor erklärte Anteil an Varianz lag zwischen 49% und 56% liegt.

⁹ Weil nicht von allen Teilnehmenden ein vollständiges Datenset vorlag, wurde ein so genanntes Maximum-Likelihood-Verfahren eingesetzt (EM-Algorithmus). Bei diesem Verfahren werden im ersten Schritt die Verteilungsmomente (Mittelwert, Varianz, Kovarianz) geschätzt, welche in dem darauffolgenden Schritt bei der Berechnung der traditionellen statistischen Verfahren genutzt werden können. Dieses Verfahren berücksichtigt auch Personen, die nicht auf allen Variablen fehlende Werte haben. Die Parameter werden dann aufgrund aller beobachtbaren Werte geschätzt.

Frauenpower verblasst

Abbildung 2 zeigt die unterschiedlichen Leistungsverläufe nach Geschlecht zu den drei Messzeitpunkten, basierend auf dem Urteil der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner. Deutlich werden die je nach Geschlecht unterschiedlichen Verlaufsmuster. Nach anfänglich eher wenig herausragender Beurteilung bei t1 konnten sich die männlichen Auszubildenden kontinuierlich steigern und insbesondere nach t2 nochmals deutlich zulegen. Im Gegensatz dazu verzeichneten die weiblichen Auszubildenden nach anfänglich relativ guter Beurteilung zum zweiten Messzeitpunkt einen Einbruch, steigerten sich dann aber deutlich. Trotzdem konnten sie im Urteil der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner nicht wieder zu den männlichen Auszubildenden aufschliessen¹⁰.

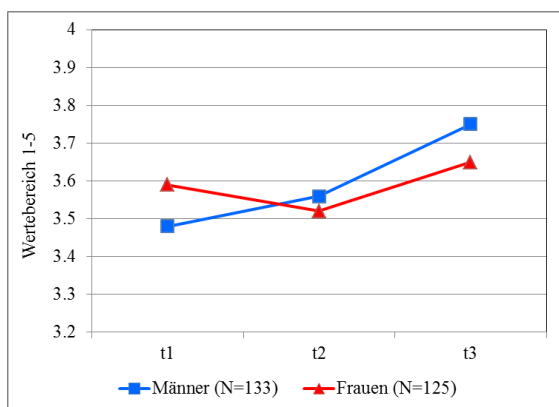


Abbildung 2: Geschlechtsspezifische Leistungsverläufe

Differenziert man nicht nur nach Geschlecht, sondern auch nach kognitiven Fähigkeiten, d.h. nach Talentpool und Vergleichsgruppe, zeigen sich die in Abbildung 3 dargestellten Verläufe.

Im Talentpool zeichneten sich die Frauen bei t1 durch bessere Leistungen aus als ihre männlichen Kollegen. Dieser Leistungsvorsprung zeigte sich bei t2 nicht mehr. Bis zu t3 konnten sich Männer und Frauen ähnlich, aber unwesentlich verbessern. Dabei wurden die Männer leicht besser bewertet als die Frauen.

In der Vergleichsgruppe wurden Frauen und insbesondere die Männer bei t1 deutlich schlechter beurteilt als die Talentpool-Frauen. Bei t2 waren die Unterschiede sogar noch grösser. Bis zu t3 konnten jedoch beide Geschlech-

ter die Leistungen markant steigern. Die Frauen stiessen wieder fast zu denjenigen des Talentpools auf, währendem die Männer weitaus am besten beurteilt wurden¹¹.

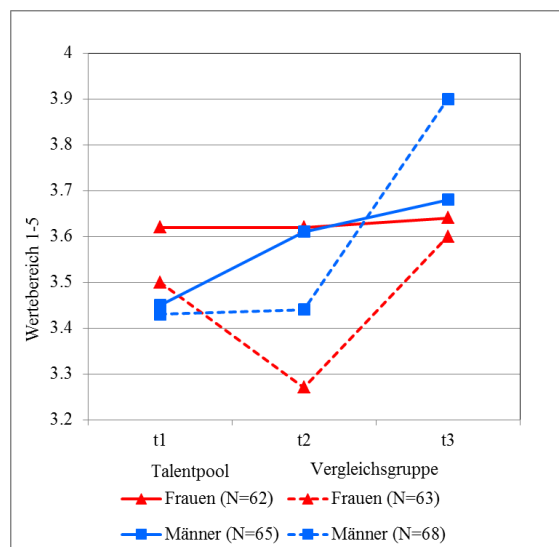


Abbildung 3: Leistungsverläufe von Männern und Frauen, differenziert nach Talentpool und Vergleichsgruppe

Von Interesse ist ebenso, was aus diesen Auszubildenden geworden ist. Aus verschiedenen Studien ist bekannt, dass die Berufseinmündung eine Laufbahn nochmals stark verändern kann. Unsere Nachbefragung der ehemaligen Auszubildenden zeigt in Tabelle 1, dass sich die Angehörigen des Talentpools nach Ausbildungsabschluss in der Zwischenzeit bemerkenswert entwickelten, stärker als die Vergleichsgruppe.

Tabelle 1: Weiterentwicklung von Talentpool und Vergleichsgruppe (Nachbefragung 2015)

FH-Studium	Talentpool (N=135)	Vergleichsgruppe (N=90)
Frauen	15%	5%
Männer	25%	12%
Leitungsposition	Talentpool (N=135)	Vergleichsgruppe (N=90)
Frauen	31%	20%
Männer	53%	32%

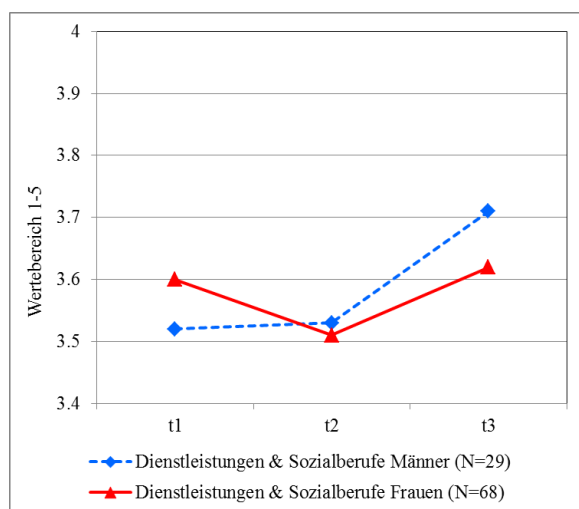
¹⁰ In einer zweifaktoriellen Varianzanalysen mit Messwiederholung (Faktor Zeit, Faktor Geschlecht) zeigte sich ein signifikanter Effekt für die Zeit und für das Geschlecht.

¹¹ In einer dreifaktoriellen Varianzanalysen mit Messwiederholung (Faktor Geschlecht, Faktor L-P-S Wert, Faktor Zeit) zeigen die Veränderungen einen signifikanten Effekt für den Faktor Zeit sowie Zeit und kognitive Fähigkeiten. Die Wechselwirkungen zwischen Zeit und Geschlecht waren marginal signifikant.

Im Hinblick auf die beiden Parameter – Aufnahme eines Fachhochschulstudiums und Besetzung einer Leitungsposition – haben sowohl Frauen als auch Männer des Talentpools die Vergleichsgruppe deutlich überholt. Sie haben sowohl häufiger ein FH-Studium aufgenommen als auch eine Leitungsposition inne. Vor allem für die Männer der Vergleichsgruppe, die bei Ausbildungsabschluss derart dominiert hatten, ist dies recht erstaunlich. Für die beiden untersuchten Bereiche bestätigen die Ergebnisse, dass ein Ausbildungsabschluss noch keine Prognose für den Berufserfolg erlaubt. Offenbar werden in der Berufseinmündungsphase verschiedene andere Parameter wichtig, beispielsweise die Finanzen, familiäre Verpflichtungen, Lebenseinstellungen etc. Identische Ergebnisse finden sich auch in unserer Längsschnittstudie zu Migrantinnen und Migranten mit Potenzial (vgl. Stamm et al., 2014).

Geschlecht, Begabung und Berufsfeld

In Abbildung 2 und 3 ist die Geschlechtersegregation in den Leistungsverläufen deutlich geworden und dass dies auch für den Talentpool gilt. Von Interesse ist nun, wie die Ergebnisse aussehen, wenn nach Begabung *und* Berufsfeld differenziert wird. Ausgewählt wurden dabei zwei Berufsfelder, die traditionell weiblich besetzt sind, aber zunehmend mehr männliche Lernende verzeichnen: die Gesundheits- und Sozialberufe. Abbildung 4 visualisiert die nach Geschlecht differenzierten Leistungsverläufe in dieser Domäne¹².



¹² In einer zweifaktoriellen Varianzanalyse mit Messwiederholung (Faktor Zeit, Faktor Geschlecht) zeigte sich ein signifikanter Effekt für die Zeit und für das Geschlecht.

Abbildung 4: Leistungsverläufe von Frauen und Männern im Dienstleistungssektor sowie den Sozialberufen

Deutlich wird, wie unterschiedlich Männer und Frauen beurteilt wurden. Auch hier wurde das weibliche Geschlecht anfänglich besser beurteilt (t1). Bei t2 jedoch verzeichnete es jedoch einen leichten Rückgang, gefolgt von einem erneuten Anstieg, der aber lange nicht so markant wie beim männlichen Geschlecht war (t3). Dieses doch erstaunliche Ergebnis verdeutlicht, dass Frauen auch in den traditionell als weiblich geltenden Dienstleistungs- und Sozialberufen schlechter beurteilt wurden als Männer.

Fazit oder: Begabung und Geschlecht klaffen auseinander

Unsere Ergebnisse zu den Leistungsverläufen der Auszubildenden, differenziert nach Geschlecht, Begabung und teilweise Berufsdomäne, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- **Ungünstigere Beurteilungen der Frauen:** Frauen zeigten andere Verlaufsmuster als Männer. Während diese eine kontinuierliche Steigerung verzeichneten, wurden die weiblichen Auszubildenden von ihren Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern zwar zu Beginn leicht besser beurteilt, dann aber eher ungünstiger, so dass sie von ihnen überholt wurden.

Wenn somit diese Frauen jeweils das gleiche kognitive Potenzial wie die Männer aufwiesen, jedoch ungünstiger beurteilt wurden, dann ist der Schluss naheliegend, dass sie ihre Wachstumsressourcen während der beruflichen Grundbildung nicht ausnutzen konnten.

Weshalb dem so ist, kann auf Basis unserer Daten kaum eindeutig beantwortet werden. Denkbar sind verschiedene Szenarien, so etwa, dass die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner die männlichen Auszubildenden zu Beginn etwas kritischer beurteilten, und somit im Geschlechtervergleich zu tief einschätzten, wogegen die weiblichen Auszubildenden vielleicht von einem Sympathiefaktor profitieren konnten.

- **Zweideutigkeit der kognitiven Faktoren:** Die kognitiven Faktoren haben in unseren Ergebnissen nicht die Bedeutung bekommen, die man eigentlich erwartet hätte. So wurden Frauen des Talentpools schlechter beurteilt als ihre gleich begabten Kollegen. Andererseits bekamen Männer der Ver-

gleichsgruppe am Ende der Ausbildung weitaus die günstigsten Beurteilungen. Diese Erkenntnis, dass die kognitiven Fähigkeiten nicht den erwarteten Einfluss haben, kann mit der Konvergenzthese erklärt werden: Demnach waren Begabungen als Kognitionen zu Beginn der Ausbildung noch relevant, verloren aber mit zunehmender Dauer der Ausübung beruflicher Tätigkeiten an Bedeutung. Deshalb glichen sich die beruflichen Leistungen von unterschiedlich begabten Menschen im Laufe der Zeit an. Weshalb jedoch Männer und Frauen des Talentpools trotz ähnlicher kognitiver Fähigkeiten so unterschiedlich beurteilt wurden, kann aus unseren Daten nicht herausgelesen werden. Möglicherweise spielten die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner eine Rolle. Darüber gibt das nächste Briefing Paper Auskunft.

- **Ungünstigere Beurteilung auch in weiblich dominierten Berufsfeldern:** Unsere empirischen Befunde zu den schlechter beurteilten Frauen gewinnen noch an Brisanz durch den Umstand, dass die Frauen auch in weiblich dominierten Sozial- und Gesundheitsberufen ungünstiger beurteilt wurden als die Männer.

Weiterführende Literatur

Niederhauser, M. (2017). Talent, Leistung und Geschlecht. Eine Längsschnittuntersuchung zu Einflussfaktoren der praktischen Leistung von Auszubildenden. Universität Fribourg, unveröffentlichte Dissertation.

Ripper, J. & Weissschuh, B. (1999). Das ganzheitliche Beurteilungsverfahren für die betriebliche Berufsausbildung. Stuttgart: Christiani.

Schelten, A. (2002). Begriffe und Konzepte der Berufspädagogischen Fachsprache. Stuttgart: Steiner.

Stamm, M., Niederhauser, M. & Müller, R. (2009). Begabung und Leistungsexzellenz in der Berufsbildung. Eine empirische Studie zu den Ausbildungsverläufen besonders befähigter Jugendlicher im Schweizer Berufsbildungssystem. Schlussbericht zuhanden der Berufsbildungsforschung des BBT. Fribourg: Departement für Erziehungswissenschaften.

Stamm, M., Leumann, S. & Kost, J. (2014). Erfolgreiche Migrantinnen. Ihr Ausbildungs- und Berufserfolg im Schweizer Berufsbildungssystem. Münster: Waxmann.

Briefing Paper 5: Das Profil begabter Frauen

Alle Frauen sind voller Klugheit, vor allem wenn es darum geht, ihre Schwäche zu übertreiben.
Francis Picabia, französischer Schriftsteller (1879-1953) Aphorismen

Dass Frauen grundsätzlich schlechter beurteilt wurden, wirft verschiedene Fragen auf, z.B. nach der geschlechtsspezifischen Bedeutung von personalen Merkmalen wie Umgang mit Stress, Erklärungsmuster von Erfolg und Misserfolg oder Leistungsmotivation. In diesem Briefing Paper wird deshalb über diese Merkmale berichtet. Miteinander verglichen werden nur Frauen und Männer des Talentpools.

Stressverhalten und Geschlecht

Abbildung 5 stellt die zur wahrgenommenen Stressbelastung zu t1 und t2 vor, differenziert nach Geschlecht sowie Berufsfachschule und Lehrbetrieb.

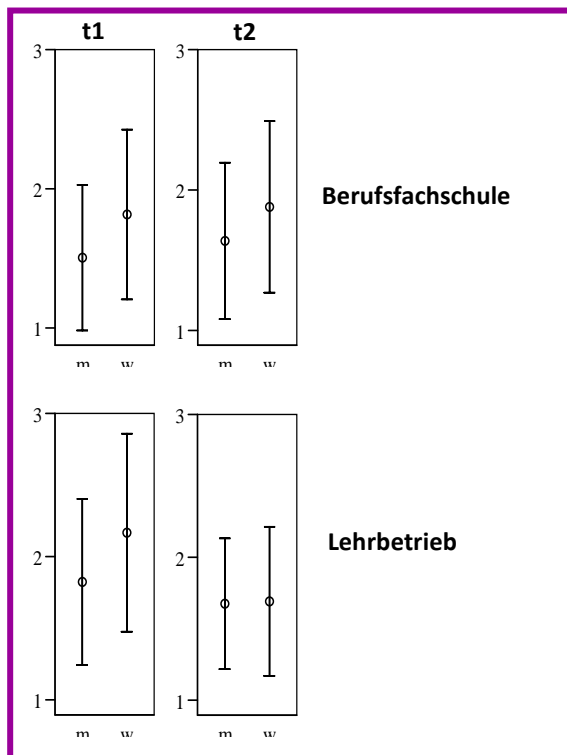


Abbildung 5: Wahrgenommene Stressbelastung des Talentpools in Berufsfachschule und Lehrbetrieb, N=191

Stress gilt als Ungleichgewichtszustand zwischen Anforderungen der Umwelt und den persönlichen Leistungsvoraussetzungen. Dieser Ungleichgewichtszustand wird von der Person als unangenehm erlebt. Auch ein starkes, auf die

Vermeidung von Fehlern ausgerichtetes Perfektionismustreben kann Stresssymptome auslösen, vor allem verbunden mit der Angst, die hohen Ansprüche der Vorgesetzten nicht erfüllen zu können.

Die Abbildung verdeutlicht, dass sich Frauen des Talentpools zum Zeitpunkt der ersten Befragung (t1) deutlicher stressbelastet in der Berufsfachschule fühlten als die Männer. Fast identisches traf für den Lehrbetrieb zu¹³. Diese beiden signifikanten Geschlechterdifferenzen zu Ungunsten der Frauen egalisierten sich zu t2 insofern etwas, als nur noch in der Berufsfachschule die Geschlechterdifferenzen bestehen blieben.

In der Nachbefragung interessierten wir uns deshalb nach dem aktuellen Stressempfinden am Arbeitsplatz. Tabelle 2 gibt Auskunft.

Tabelle 2: Belastung durch Stress, differenziert nach Geschlecht (Nachbefragung 2015; MW=Mittelwert; SD=Standardabweichung)

	Frauen (N=56)		Männer (N=52)	
	MW	SD	MW	SD
Stressbelastung im Beruf	1.98*	.66	1.63	.54
Unter Zeitdruck arbeiten können	1.88	.67	1.95	.70
Nicht aus der Ruhe zu bringen	1.55	.70	1.72*	.56

*Auskünfte auf dreistufiger Skala, höhere Werte bedeuten ausgeprägtere Ausmasse der Variablen; *: p<.05

Die Daten belegen, dass sich Frauen immer noch signifikant häufiger stressbelastet fühlen am Arbeitsplatz als Männer. Diese wiederum lassen sich deutlich seltener aus der Ruhe bringen und können auch etwas besser, doch statistisch nicht signifikant, unter Zeitdruck arbeiten.

Erklärungsmuster von Leistungserfolg und -misserfolg

Die Erkenntnisse aus der Begabungsforschung zu den geschlechtsspezifischen Erklärungsmustern

¹³ Berufsfachschule: p=.01; Lehrbetrieb: p=.01

von Leistungserfolg und -misserfolg bilden sich auch in unseren Daten ab. Abbildung 6 verdeutlicht bei der Ursachenzuschreibung für Prüfungserfolg signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Vergleicht man die Ergebnisse der beiden Geschlechter beim zweiten Messzeitpunkt (t2, Abbildung 6), so waren signifikant mehr männliche (20%) als weibliche Auszubildende (9%) davon überzeugt, ihr Arbeitserfolg sei auf ihre Fähigkeiten (gescheit sein) zurückzuführen¹⁴. Frauen waren hingegen vermehrt der Ansicht, dass die Ursache in der Anstrengung liege (74%, Männer 53%¹⁵) oder dass der Erfolg rein zufällig zustande gekommen sei (22%, Männer 8%¹⁶).

Bei der Zuschreibung des Erfolgs auf den Schwierigkeitsgrade der gestellten Prüfungsfragen zeigten sich jedoch geringe Unterschiede (Männer 30%, Frauen 29%). Die Unterschiede waren aber vergleichsweise gering.

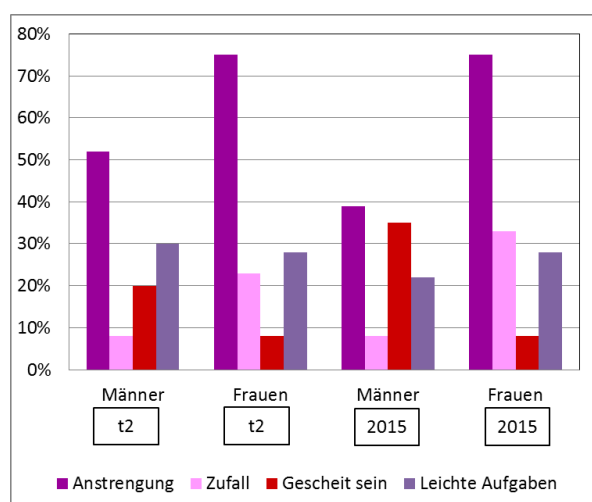


Abbildung 6: Erklärungsfaktoren von Erfolg in Prüfungen (t2: N=190; 2015: N=103)

Im Jahr 2015 führten Frauen den Arbeitserfolg immer noch deutlich seltener (9%) auf ihre Fähigkeiten zurück als Männer (35%¹⁷), aber nur in geringem Ausmass auf ihre Fähigkeiten (gescheit sein). Somit waren die Talentpool-Frauen nach wie vor stärker geneigt als ihre männlichen Kollegen, ihre Erfolge auf den externen, unkontrollierbaren Faktor Zufall (31%, Männer 22%¹⁸) zurückzuführen oder auf Anstrengung (75%, Männer 39%¹⁹).

Diese Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass Frauen des Talentpools sich im Vergleich zu Männern weniger zutrauen und auch öfters an sich zweifeln. Es erstaunt deshalb wenig, wenn diese Frauen auf die Frage nach ihrem Talent dieses weniger als solches bezeichneten als Männer und sogar verstärkt dazu neigten, es anzuzweifeln und ihre Leistungen zu unterschätzen. Umgekehrt scheinen die Talentpool-Männer ihre eigenen Fähigkeiten und Leistungen eher zu überschätzen.

Leistungsmotivation und Geschlecht

Da die Frauen des Talentpools schlechter als die Männer beurteilt wurden, ungünstigere Erklärungsmuster für den Arbeitserfolg hatten und auch deutlich stressbelasteter waren, stellt sich auch die Frage, wie es denn mit der Leistungsmotivation aussieht. Erwarten könnte man vor diesem Hintergrund, dass Männer leistungsmotivierter waren. Aus Abbildung 7 wird ersichtlich, dass sich Frauen diesbezüglich kaum von ihren männlichen Kollegen unterschieden, und zwar zu beiden Messzeitpunkten. Obwohl den Frauen der Erfolg in der Berufsfachschule etwas wichtiger war als den Männern, verhielt es sich im Lehrbetrieb gerade umgekehrt. Hier erachteten die Männer gute Leistungen tendenziell als wichtiger.

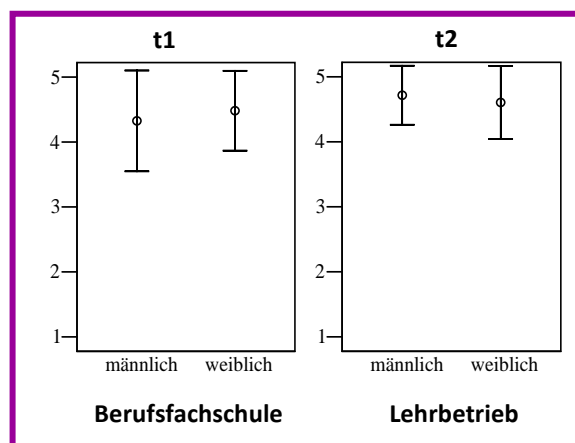


Abbildung 7: Leistungsmotivation des Talentpools, differenziert nach Geschlecht, in Berufsfachschule und Lehrbetrieb, N=162

Fazit oder: Frauen sind besonders selbstkritisch

Geschlechtsunterschiede zwischen Frauen und Männern des Talentpools zeigten sich besonders ausgeprägt in zwei Bereichen: in der wahrgenommenen Stressbelastung und in der Attribution von Erfolg und Misserfolg. Frauen waren über den ganzen Untersuchungszeitraum hinweg we-

¹⁴ p=.02
¹⁵ p=.01
¹⁶ p=.01
¹⁷ p=.01
¹⁸ p=.05
¹⁹ p=.02

niger stressresistent als Männer und erklärten ihre Erfolge eher kritisch. Kaum Unterschiede zeigten sich jedoch in der Leistungsmotivation.

Weshalb dies so ist, kann mit unseren Daten nicht beantwortet werden. Wir wissen beispielsweise nicht, ob die Stressbelastung zusammen mit den eher ungünstigen Erklärungsmustern der Berufserfolge die Leistungsfähigkeit der Talentpool-Frauen tatsächlich gebremst hat oder ob dies ein Faktor war, weshalb sie weniger günstig beurteilt wurden als die Männer.

Weiterführende Literatur

Niederhauser, M. (2007). Begabte Frauen in der beruflichen Ausbildung. In M. Stamm (Hrsg.),

Kluge Köpfe, goldene Hände. Überdurchschnittlich begabte Lehrlinge in der Berufsausbildung (S. 193-211). Chur/Zürich: Rüegger.

Niederhauser, M. (2017). Talent, Leistung und Geschlecht. Eine Längsschnittuntersuchung zu Einflussfaktoren der praktischen Leistung von Auszubildenden. Universität Fribourg, unveröffentlichte Dissertation, Kap. 7.

Stamm, M. (2009). Überdurchschnittlich begabte Frauen in der Berufsbildung. *European Journal of Vocational Training*, 45, 109-120.

Briefing Paper 6: Auch das Geschlecht der Berufsbildenden macht einen Unterschied!

So viele Köpfe, so viel Meinungen.

Horaz, römischer Schriftsteller (65 v. Chr.-8 v. Chr.)

In der Diskussion um die Feminisierung der Schule wird zu Recht immer wieder gefordert, dass mehr Männer vor allem in Kindergarten und Primarschule unterrichten sollten. Als Hauptgründe erwähnt werden dabei nicht nur die fehlenden männlichen Modelle, sondern ebenso die strengere Unterrichtsführung und Beurteilung der Lehrer im Gegensatz zu den Lehrerinnen. Die Forschung hierzu zeigt uneindeutige Ergebnisse (vgl. Helbig, 2016).

Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Beurteilung der männlichen und weiblichen Auszubildenden interessiert deshalb, ob sich in unserer Studie zwischen den Geschlechtern der Berufsbildenden Beurteilungsunterschiede zeigen.

Berufsbildner beurteilen strenger als Berufsbildnerinnen

Abbildung 8 zeigt die Leistungsbeurteilungen, differenziert gemäss nachfolgenden vier Kategorien.

- Berufsbildner, die männliche Auszubildende beurteilten (blaue Linie)
- Berufsbildner, die weibliche Auszubildende beurteilten (grüne Linie)
- Berufsbildnerinnen, die männlich Auszubildende beurteilten (orange Linie)
- Berufsbildnerinnen, die weibliche Auszubildende beurteilten (rote Linie)

Legt man die Erkenntnisse von Briefing Paper 4 als Folie über Abbildung 8, so werden Ähnlichkeiten sofort deutlich. Unter Berücksichtigung des Geschlechts der Berufsbildenden und der Auszubildenden stechen fünf Aspekte ins Auge, die statistisch bedeutsam sind²⁰:

- Auffällig ist zunächst einmal, dass sich das Leistungsurteil von männlichen Auszubildenden unabhängig vom Geschlecht der Berufsbildenden über die drei Erhebungs-

zeitpunkte hinweg kontinuierlich verbesserte. Frauen hingegen verzeichneten – ebenfalls unabhängig vom Geschlecht der Berufsbildenden – nach einem anfänglichen Leistungsvorsprung zu Beginn der Ausbildung (t1) zum zweiten Erhebungszeitpunkt (t2) einen Einbruch.

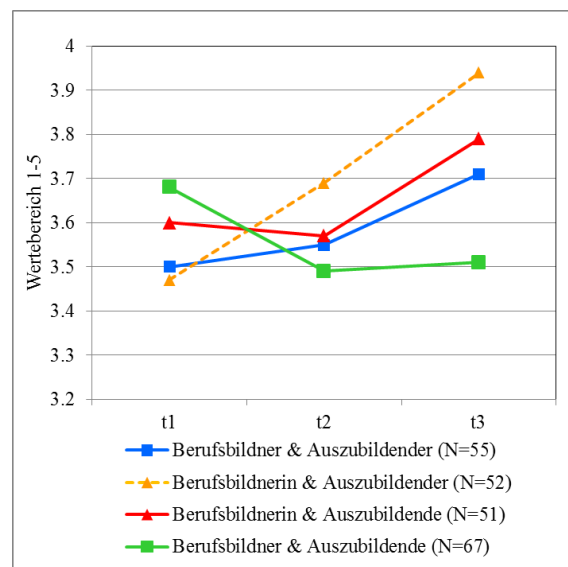


Abbildung 8: Leistungsverläufe im Urteil nach Geschlecht der Auszubildenden und nach Geschlecht der Berufsbildenden

- Die prägnanteste Steigerung von t1 bis t3 zeigten männliche Auszubildende, welche von Berufsbildnerinnen beurteilt wurden. Auffallend ist dabei der relativ grosse Abstand der Beurteilten bei t3 zu allen drei anderen Gruppen (orange Linie).
- Im Gegensatz hierzu fällt die Beurteilung von weiblichen Auszubildenden durch Berufsbildner auf (grüne Linie). Ins Auge sticht vor allem der Leistungsabfall zu t2 nach der anfänglich besten Beurteilung überhaupt und die nachfolgend nur noch unwesentliche Steigerung. Entsprechend wiesen diese Frauen zu t3 den deutlich tiefsten Beurteilungswert aller vier Gruppen aus.
- Gut wurden weibliche Auszubildende von Berufsbildnerinnen beurteilt (rote Linie). Nach relativ guter Beurteilung bei t1 und

²⁰ In einer dreifaktoriellen Varianzanalyse mit Messwiederholung zeigte sich ein signifikanter Interaktionseffekt des Geschlechts der Auszubildenden mit der Zeit sowie ein signifikanter Effekt für das Geschlecht der Auszubildenden.

leicht schlechterer Beurteilung zu t2 konnten sie sich bis zu t3 deutlich steigern und erreichten zu t3 die zweitbesten Gruppenwerte.

- Relativ ungünstig sieht die Beurteilungsentwicklung für männliche Auszubildende zu t1 aus, die von Berufsbildnern beurteilt wurden (blaue Linie). Doch zeigt sich im Gegensatz zu den von Berufsbildnern beurteilten Frauen von t2 zu t3 eine deutliche Steigerung, die schliesslich zu einer deutlich besseren Beurteilung bei t3 führte, als dies für die beurteilte Frauengruppe zutraf.

Nun könnte man einwenden, dass diese Daten verzerrt sind, weil Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in männerdominierten Berufen ihre Auszubildenden möglicherweise anders beurteilen als in weiblich dominierten Berufen. Deshalb haben wir die Daten für den Bereich Organisation und Verwaltung ausgewertet, der in unserem Sample 65% weibliche und 35% männliche Auszubildende enthielt (Abbildung 9).

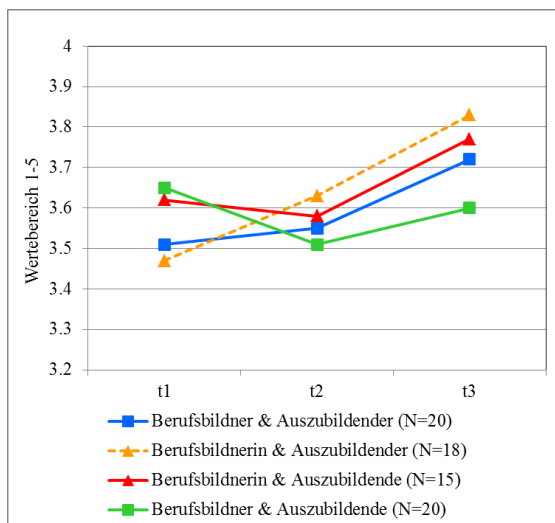


Abbildung 9: Leistungsverläufe im Urteil nach Geschlecht der Auszubildenden und nach Geschlecht der Berufsbildenden (Organisation und Verwaltung)

Abbildung 9 verdeutlicht, dass die Leistungsverläufe mit Nuancen ähnlich aussehen. Auch im Bereich Organisation und Verwaltung war es für männliche Auszubildende am günstigsten, von einer Berufsbildnerin beurteilt zu werden. Auch hier zeigten sie die deutlichste und nahezu lineare Steigerung, dann, wenn sie von einer Berufsbildnerin beurteilt worden waren. Berufsbildner beurteilten sowohl

männliche als auch weibliche Auszubildende strenger²¹.

Fazit oder: Talentförderung braucht auch einen Fokus auf das Geschlecht der Berufsbildenden

In unserer Studie zeigte sich mit einiger Deutlichkeit, dass Berufsbildner ihre Auszubildenden strenger beurteilten. Berufsbildnerinnen waren in ihrem Urteil deutlich wohlwollender. Das bedeutet somit, dass das Geschlecht der Berufsbildenden für das Leistungsurteil relevant ist und damit auch für begabungs- und talentfördernde Massnahmen bedeutsam sein dürfte.

Wenn es für junge Männer vorteilhaft ist, von Berufsbildnerinnen beurteilt zu werden, für junge Frauen hingegen eine Beurteilung durch Berufsbildner eher nachteilig zu sein scheint, dann müsste uns dies zu denken geben. Demzufolge sollte das Geschlecht der beurteilenden Berufsbildenden in den weiterführenden Diskussionen viel stärker einbezogen werden.

Weiterführende Literatur

Helbig, M. (2016). Brauchen Mädchen und Jungen gleichgeschlechtliche Lehrkräfte? Eine Überblicksstudie zum Zusammenhang des Lehrergeschlechts mit dem Bildungserfolg von Jungen und Mädchen. Enzyklopädie Erziehungswissenschaft online, 1-45.

²¹ In einer dreifaktoriellen Varianzanalyse mit Messwiederholung zeigte sich ein signifikanter Interaktionseffekt des Geschlechts der Auszubildenden mit der Zeit sowie ein signifikanter Effekt für das Geschlecht der Auszubildenden.

Briefing Paper 7: Zusammenfassung der Ergebnisse und Empfehlungen

Bauernschlau, pfiffig, geweckt sein bedeutet, dass diese Intelligenz Tempo hat.

Oswald Spengler, Philosoph (1880-1936), Fragmente aus dem Nachlass, Umfrage

Dieses Dossiers beantwortete die Frage nach dem Zusammenhang von Leistung und Geschlecht während der Berufslehre. Fokussiert wurde auf die kognitiven Fähigkeiten und auf das Geschlecht. Im Mittelpunkt standen die Leistungsentwicklungen von begabten Männern und Frauen («Talentpool») im Vergleich zu durchschnittlich begabten Männern und Frauen («Vergleichsgruppe»). Auf das weibliche Geschlecht wurde ein besonderer Fokus gelegt, weil es insgesamt und auch trotz gleicher kognitiver Fähigkeiten wie das männliche Geschlecht negativer beurteilt. Ebenso differenziert unter die Lupe genommen wurde das Geschlecht der Auszubildenden, da sich auch in der Differenzierung zwischen den Geschlechtern deutliche Beurteilungsunterschiede zeigten.

Nachfolgend werden die Hauptergebnisse zusammengefasst und anschliessend Konsequenzen als Empfehlungen formuliert.

Weibliche Talente haben es schwer

Dass es unsere weiblichen Talente in der beruflichen Grundbildung schwerer hatten als männliche Talente lässt sich anhand der folgenden Punkte begründen:

1. Grundsätzlich kam den kognitiven Fähigkeiten im Prozess des Erwerbs beruflichen Könnens je nach Geschlecht unterschiedliche Relevanz zu. Bei den Männern verringerte sich der positive Einfluss kognitiver Fähigkeiten auf das Leistungsurteil mit zunehmender Ausbildungsdauer signifikant; bei Ausbildungsende fiel er sogar negativ aus (Konvergenzthese).
2. Bei Auszubildenden des Talentpools zeichneten sich bei beiden Geschlechtern relativ ähnliche Verlaufsmuster ab, doch wurden die Frauen nach anfänglich besserer Beurteilung im Verlaufe der Ausbildungszeit von den Männern überholt. Das Geschlecht erwies sich somit als wesentliche Strukturkategorie.

3. Dies traf auch für Gesundheits- und Sozialberufe zu, die traditionell als eher weiblich gelten. Auch hier verzeichneten die weiblichen Auszubildenden weniger günstige Ausbildungsverläufe als die männlichen Auszubildenden.
4. Das Geschlecht der Berufsbildenden machte ebenfalls einen Unterschied. Weibliche Auszubildende wurden von Berufsbildnern ungünstiger beurteilt als männliche Auszubildende. Für diese war es für die Leistungsentwicklung am idealsten, von einer Berufsbildnerin beurteilt zu werden. Insgesamt spielte das Geschlecht der Berufsbildenden als Beurteilungsinstanzen für weibliche Auszubildende eine eher ungünstige Rolle.
5. Trotz fast identischer Leistungsmotivation beider Geschlechter während der beruflichen Ausbildung zeigten Frauen eine deutlich höhere Belastung durch Stress, sowohl im Betrieb als auch in der Berufsfachschule. Diese Geschlechterdifferenz blieb auch im Berufsleben bestehen.
6. Möglicherweise wurde diese Stressbelastung durch die im Vergleich zu männlichen Kollegen relativ ungünstigen Erklärungsmuster der Frauen verstärkt. Da sie Arbeits- und Berufserfolg vor allem mit Anstrengung und Zufall, aber kaum mit Begabung erklärten und dies auch als ausgebildete Berufstätige immer noch zutraf, hatten sie schlechtere Karten für die Selbstpräsentation in Beruf und Karriere.

Talentförderung ist ausbaufähig

Unbestreitbar ist, dass die Förderung der Humanressourcen in der Berufslehre ausbaufähig ist. Wenn erstens weibliche Auszubildende – und spezifisch solche des Talentpools – ihr Potenzial nur teilweise realisieren konnten und unter dem blieben, was man eigentlich von ihnen aufgrund ihrer kognitiven Fähigkeiten hätte erwarten können, dann ist für die berufliche Ausbildung eine besondere Herausforderung formuliert: alle Jugendlichen weiterhin zu fördern, Talente jedoch weit stärker als bis an-

hin zu entwickeln und einen deutlichen Effort auf das weibliche Geschlecht und damit auf Gleichstellungsbemühungen zu setzen – und zwar nicht nur in den traditionell männlich besetzten Berufen.

Angesichts der Aktualität, welche Talentförderung in der Berufsbildung und auch in der beruflichen Grundbildung geniesst, gilt es auf der Basis dieser Ergebnisse zu überlegen, welche Massnahmen zu ergreifen wären. Nachfolgend werden drei Empfehlungen formuliert, die in bereits bestehende Programme, Massnahmen, Projekte etc. eingebaut werden können. Es sind dies ein grundsätzlich und weit deutliches Bekenntnis zur systematischen Förderung von Frauen in der Berufsbildung («Masterplan»), die Thematisierung der geschlechtsspezifischen Beurteilungsmuster durch Berufsbildnerinnen und Berufsbildner sowie – daraus abgeleitet – die Supervision von Selektions- und Rekrutierungsprozessen.

1. Ein Masterplan für die Förderung von talentierten Frauen in der Berufslehre

Die Profile von Talentpool und Vergleichsgruppe verdeutlichen, dass überdurchschnittliche Leistungen nicht zwingend überdurchschnittliche kognitive Fähigkeiten voraussetzen. Wer jedoch daraus den Schluss zieht, dass es sich nicht lohne, überdurchschnittlich begabte Auszubildende speziell zu fördern, da sie ja den Leistungsvorsprung nicht hatten ausbauen oder zumindest aufrecht erhalten können, liegt falsch.

Im Gegenteil scheint es eher wahrscheinlich, dass die überdurchschnittlich Begabten ihr Potenzial ungenügend ausschöpfen konnten. Und dies traf für Frauen grundsätzlich zu – und auch für solche in Dienstleistungs- und Sozialberufen, die traditionell als weiblich gelten. Infolgedessen kann die Tatsache, dass der Frauenanteil in Leistungswettbewerben immer noch relativ klein ist, nicht einfach mit der Berufswahl begründet werden. Und gerade nach den unglaublichen Erfolgen der Schweiz an den WorldSkills in Abu Dhabi – 20 Medaillen an 15 Männer und fünf Frauen – braucht es gezielte Anstrengungen, junge weibliche Talente so zu fördern, dass sie sich den Weg an die Spitze auch zutrauen.

Die Berufsbildung tut deshalb gut daran, anhand eines Masterplans systematische Massnahmen zur Förderung talentierter Frauen zu

entwickeln und diese mit Gleichstellungsbemühungen zu verbinden. Bisher waren Massnahmen zu sehr auf punktuelle Einzelmassnahmen ausgerichtet wie etwa «Girls Days» oder PR-Massnahmen für starke Frauen, welche uns auf einem Bild als Auszubildende in einem Männerberuf entgegenlächeln.

Um junge Frauen systematisch zu fördern, bedarf es Anstrengungen aller beteiligten Gruppen, der Lehrbetriebe und Berufsfachschulen, der OdAs, der Berufsberatungen, der Lehrkräfte und des Elternhauses. Realisiert werden kann dies durch gesamtschweizerische Kampagnen, die auf die Entdeckung von Begabungspotenzialen von beiden Geschlechtern – aber spezifisch von Frauen – ausgerichtet sind mit dem Ziel, diese Potenziale zu fördern und auch herauszufordern. Auch die Vorbereitungen auf die SwissSkills 2018 sollten sich spezifisch an weibliche Talente wenden.

Damit eine solche Neuausrichtung Erfolg hat, müssen auch gezielte Massnahmen im personalen Bereich in die Talentförderung integriert werden. Dazu gehören der Umgang mit Stress, Perfektionsstreben oder Arbeitsmisserfolgen und -erfolgen inklusive deren Erklärungsmuster. Werden solche Massnahmen erst für die unmittelbare Vorbereitung auf Swiss- oder World-Skills-Meisterschaften ergriffen, fallen zu viele potentiell talentierte junge Frauen durch die Maschen.

2. Geschlechtsspezifische Leistungsbeurteilungen von Berufsbildenden zum Thema machen

Mit Blick auf die Leistungsurteile der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner wurde deutlich, dass sie weibliche und männliche Auszubildenden unterschiedlich beurteilten. So war es für junge Männer vorteilhaft, von Berufsbildnerinnen beurteilt zu werden, während sich für junge Frauen eine Beurteilung durch Berufsbildner eher nachteilig zu sein schien. Es war also keinesfalls so, wie man immer wieder annimmt, dass Frauen von Frauen mehr profitieren und Männer von Männern. Zudem zeigte sich ein ähnliches, wenn auch leicht abgeschwächtes Bild, wenn lediglich ein spezifisches Berufsfeld – hier Organisation und Verwaltung – untersucht wurde.

Somit lässt sich die Hypothese aufstellen, dass es einen Unterschied macht, ob junge männliche und weibliche Talente von Berufsbildnern

oder Berufsbildnerinnen beurteilt werden. Deshalb sollte die Berufsbildung nicht nur das Geschlecht der Auszubildenden, sondern auch dasjenige der Berufsbildenden zum Thema machen.

Jede einzelne Ausbildungsperson, sei es im Lehrbetriebe oder der Berufsfachschule, spielt in der Entwicklung von Talenten eine herausragende Rolle. Leistungsexzellenz ist nicht lediglich das Ergebnis einer Kombination individueller Fähigkeiten und Fertigkeiten, hochstehender Trainings sowie sozialer respektive betrieblicher Anerkennung – sondern letztlich auch der Beurteilung durch die Berufsbildenden.

Wie könnte man solche Erkenntnisse in der Praxis umsetzen? Möglich wären zwei Strategien: (1) eine Leistungsbeurteilung durch ein Tandem (Berufsbildner & Berufsbildnerin); (2) die Wahl individueller Bezugsnormen anstelle von fixen Leistungs- oder gar Minimalstandards, die unter dem Potenzial der begabten Auszubildenden liegen. Individuelle Standards wirken motivationssteigernd und stressreduzierend währendem fixe Standards zu Leistungsnivellierungen führen.

3. Selektionsprozesse und Betriebskulturen supervidieren

Da unsere Ergebnisse mit aller Deutlichkeit zeigen, dass junge Frauen grundsätzlich und auch bei gleichen kognitiven Fähigkeiten schlechter als junge Männer beurteilt wurden, sollten die Selektions- und Rekrutierungsprozesse sowie Betriebskulturen mit Blick auf solche Ungleichheiten überdacht werden, vor allem auch in geschlechtsatypischen Berufen und in männerdominierten Betrieben. Denn Betriebskulturen sind auch am Ausmass der verbreiteten Stressanfälligkeit der jungen Frauen sowie an ihren ungünstigen Erklärungsmustern von Arbeitserfolg und -misserfolg beteiligt.

Dazu gehört auch eine systematische und selbstkritische Überprüfung und gezielte Veränderung von Einstellungsmustern. Anzunehmen ist, dass es verbreitete Vorurteile und Stereotype gegenüber jungen Frauen gibt in Bezug auf ihre physischen Voraussetzungen, ihre Belastbarkeit, ihr technisches Verständnis, ihre intellektuellen Fähigkeiten oder ihre Fähigkeit, sich in ein männerdominiertes Team einzufügen.

Betriebe und Berufsfachschulen tun gut daran, diese Thematik in ihre strategische Arbeit und in Weiterbildungsveranstaltungen aufzunehmen.