Ursprünglich erschienen in "denk-doch-mal.de (2021), H. 1"

# Corona, Geschlecht und Beruflichkeit

## *Über ‚Systemrelevanz', ‚Re-traditionalisierung' und die Ökonomie der Geschlechter in Arbeit und Beruf*

Von: Prof. Dr. Karin Büchter *(Mitglied im wissenschaftlichen Beraterkreis für Berufsbildung von ver.di/IG Metall und Vertrauensdozentin der Hans-Böckler-Stiftung)*

## 1. Re-traditionalisierung in der Systemrelevanz

Seit Beginn der Corona-Krise geraten Frauenerwerbstätigkeit und Frauenberufe einmal mehr in den Blick der Öffentlichkeit, insbesondere das Gender-Care-Gap und die Doppel- und Überbelastung von Frauen zwischen Erwerbs- und Familientätigkeit. Allmendinger (2020, S. 45) diagnostiziert sogar eine „Re-Traditionalisierung" der Frauenrolle durch die Corona-Pandemie. Schlechte Arbeitsbedingungen und überdurchschnittliche Arbeitsbelastungen in den nach wie vor überwiegend von Frauen besetzten Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen standen schon lange vor der Corona-Pandemie in der Kritik. Die Corona-Pandemie hat, zumindest in der ersten Welle Anfang 2020, dies wieder sichtbar gemacht und dazu geführt, dass in öffentlichen, politischen und wissenschaftlichen Diskursen verlangt wurde, dass die gesellschaftlich bedeutsamen und „systemrelevanten" Leistungen von Frauen mehr anerkannt, auf- und sogar neubewertet werden müssten. In der zweiten Pandemie-Welle ab Herbst 2020, spätestens aber Anfang 2021, ist es um die besonderen Belastungen von für- und versorgenden Frauen, um die „Heldinnen des Alltags", wieder ruhiger geworden, stattdessen gerieten jene sozialen Gruppen, um die sich vor allem Frauen kümmern, wie ältere Menschen und Kinder, mehr in den Blick. Die durch die Corona-Pandemie bewirkte Verstärkung der traditionellen Rolle von Frauen hat medial inzwischen wieder ausgedient. Das IAB befand im Herbst 2020, dass die Entwicklung von Arbeitszeit und Kinderbetreuung von Frauen während der Corona-Pandemie „unter dem Strich eher gegen als für die Retraditionalisierungsthese sprechen" (Globisch/Osiander 2020, S. 10). Das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) bekräftigte, dass sich die Corona-Pandemie nicht nachteilig für Frauen auswirke (Schäfer/Schmidt 2020).

Prof. Dr. Karin Büchter

*Mitglied im wissenschaftlichen Beraterkreis für Berufsbildung von ver.di/IG Metall und Vertrauensdozentin der Hans-Böckler-Stiftung*

Karin Büchter studierte nach dem Abitur am Goethe-Gymnasium in Ibbenbüren Sozialwissenschaften und Erziehungswissenschaft an der Carl-von-Ossietzky Universität Oldenburg. Anschließend war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Carl-von-Ossietzky Universität Oldenburg und im Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe (IAJ) tätig. Nach ihrer Promotion über das Thema „Anthropologisch-sozialhistorische Hintergründe betrieblicher Weiterbildung" im Fachbereich Pädagogik der Carl-von-Ossietzky Universität Oldenburg war sie wissenschaftliche Assistentin im Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Fakultät ...

[weitere Informationen]

Ungeachtet solcher Befunde und trotz des raschen medialen Verschwindens des „geschlechterbezogene[n] Blick[s] auf die Pandemie und ihre (möglichen) Folgen" (Frey 2020, S.1) wurde deutlich, dass Erschütterungen in Gesellschaft und Wirtschaft, ob pandemie- oder konjunkturbedingt, die Geschlechterpolitik herausfordern. Anders als bei nur wirtschaftlichen Krisen, etwa der Finanzkrise 2008/2009, besteht in der Corona-Pandemie aus geschlechterpolitischer Sicht das Besondere darin, dass die wechselseitige Abhängigkeit von reproduktiver Erwerbsarbeit, häuslicher Sorgearbeit und gesellschaftlichem und wirtschaftlichem Systemerhalt zumindest für eine kurze Zeit offensichtlich zutage getreten ist. Die traditionelle weibliche Reproduktionsarbeit, als Erwerbsarbeit oder private Arbeit, wurden in ihrer „Systemrelevanz" erkannt. Dabei kam kurz die Hoffnung auf, dass dies ein weiterer Schritt auf dem langen Weg zur Anerkennung der Sorgearbeit als „notwendiger Bestandteil gesellschaftlicher Gesamtarbeit" (Becker-Schmidt 2014, S. 89) und hin zur gleichen Partizipation der Geschlechter in der politischen Ökonomie sein könnte. Ernüchtert muss jedoch

festgestellt werden: Statt der Übernahme staatlich-politischer Verantwortung für eine Neubewertung von weiblicher Arbeit und Beruflichkeit als Konsequenz aus der Corona-Pandemie ist inzwischen wieder eine Rückverlagerung von politischen und praktischen Zuständigkeiten in für Gleichstellungsangelegenheiten verantwortliche Institute und Gremien erfolgt.

## 2. Weibliche Beruflichkeit und Gender-Gap

Auf der einen Seite gibt es genügend Anlass zu der Annahme, dass sich künftig Berechtigungs- und Beteiligungschancen zwischen den Geschlechtern weiter angleichen. So hat sich während der letzten 50 Jahre die formale Gleichheit zwischen den Geschlechtern realisiert, auf nationaler und internationaler Ebene ist die Integration von Frauen auf dem Arbeitsmarkt regierungspolitisch und sozialpartnerschaftlich anerkannt worden (Gottschall 2010, S. 671), das beharrliche frauenförder- bzw. gleichstellungspolitische Insistieren und Agieren sowie die unzähligen Initiativen und Förderprogramme im Bildungs- und Beschäftigungssystem haben die Gleichstellung der Geschlechter bis heute weiter vorangetrieben. Die Frauenerwerbsquote in Deutschland ist in den letzten 30 Jahren von rund 62% (1991) auf knapp 77% (2021) kontinuierlich gestiegen (Statista 2021). Dadurch hat sich der Abstand zu der in diesem Zeitraum nahezu konstant gebliebenen Männererwerbsquote (2021: knapp 85%) ebenso kontinuierlich verringert. Auch haben sich Zugänge für Frauen zu für sie lange verschlossenen Teilarbeitsmärkten erweitert. Vertikale und horizontale Abgrenzungen von männer- und frauendominierten Berufsbereichen haben sich verschoben oder aufgelöst.

Dem gegenüber stehen auf der anderen Seite die hartnäckigen Muster einer geschlechtsspezifischen Aufteilung des Arbeits- und Ausbildungsmarktes. Aktuellen Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) (2021) zufolge befanden sich im Dezember 2020 in den Bereichen personennahe und kaufmännische Dienstleistungen Frauen deutlich häufiger in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung als Männer. In den personenbezogenen Dienstleistungen waren 5,8 Mio. Frauen und 2,1 Mio. Männer, in den kaufmännischen Dienstleistungen 6,6 Mio. Frauen und 3,9 Mio. Männer sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Hingegen sind Männer weitaus stärker im Produktionsbereich vertreten. Hier standen den 7,6 Mio. Männern 1,2 Mio. Frauen gegenüber. Im IT-/naturwissenschaftlichen und wirtschaftlichen Dienstleistungsbereich waren es 4,1 Mio. Männer und 1,7 Mio. Frauen. Nach wie vor dominieren Männer in technischen, mechanischen und IT-Berufen.

Auch in der Ausbildung zeigen sich deutliche Geschlechterdifferenzen. Zum einen konzentrieren sich Frauen auf eine begrenzte Anzahl traditionell von Frauen besetzter Ausbildungsberufe. In dem nach BBiG/HWO geregelten Ausbildungssektor ist die Quote der mit Frauen abgeschlossenen Ausbildungsverträge seit zehn Jahren rückläufig (2001: 41%; 2018: 36%). Dies schlägt sich vor allem in den Hauptzuständigkeitsbereichen Industrie und Handel (2001: 42,4%; 2018: 34,7%) und Handwerk (2001: 22,4%; 2018: 19,2%) nieder (BIBB 2020, S. 101). Bei den technischen MINT-Ausbildungsberufen lag der Frauenanteil 2018 bei 10,6%, im Informatikbereich nur bei 8,2% (BIBB 2020, S. 119).

Diese Daten zeigen zweierlei: Der „Digital-Gender-Gap“ (Sachverständigenkommission 2021, S. 41) manifestiert sich nicht nur am Arbeitsmarkt, am geringen Anteil von Frauen in der Digitalbranche etwa, sondern auch in der weiblichen Beteiligung an der Ausbildung in MINT-Berufen und damit in der Folgegeneration. Demnach ist „auch für die jüngere Generation der Ausbildungsanfänger*innen eine starke geschlechterbezogene Segregation entlang von beruflichen Tätigkeitsbereichen festzustellen“ (Hobler/Pfahl/Schubert 2021, S.3). Traditionell hoch ist der Anteil von Frauen in der Ausbildung nach Landesrecht bzw. der Assistent*innenausbildung (z.B. Kosmetiker*in, Fremdsprachenkorrespondent*in, Gestaltungstechnische Assistentin) und in der schulischen Ausbildung nach BBiG/HwO (z.B. Kosmetiker*in, Assistent*in für Ernährung, Maßschneider*in) (BIBB 2020, S. 105). Insbesondere die Ausbildungen im Bereich Gesundheit, Erziehung, Soziales (GES-Berufe) „sind im Vergleich zu den anderen Konten der schulischen Berufsausbildung traditionell stark [76,2%] weiblich besetzt“ (BIBB 2020, S. 178).

Neben der horizontalen tätigkeitsbezogenen Segregation auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt hält sich die vertikale statusbezogene Segregation hartnäckig. Immer noch sind Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert. Nach Daten des Statistischen Bundesamtes (2021) waren 2019 in Deutschland „29,4% der Führungspositionen von Frauen besetzt. Im Vergleich zu den anderen EU-Mitgliedstaaten lag Deutschland damit nur im unteren Drittel“. Demgegenüber arbeiten Frauen mit einem Anteil von 28% für einen Lohn unterhalb der Niedriglohnschwelle (Grabka/Göbler 2020, S. 23). Zudem gelingt Frauen in diesem Sektor seltener als Männern der Aufstieg in besser bezahlte Tätigkeiten (S. 32). Besonders deutlich zeigt sich die geschlechtsspezifische Ungleichheit am Gender Pay Gap. „In Deutschland verdienen Frauen rund ein Fünftel weniger als Männer: Gemessen am durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Männer lag der Gender Pay Gap 2018 bei 20% und damit deutlich über dem

Durchschnitt der EU-28 (15%)“ (Statistisches Bundesamt 2020). Neben der Einkommensungleichheit bzw. eng damit verbunden belegen Statistiken der BA (2021) hinsichtlich des arbeitszeitlichen Umfangs sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung einen deutlichen Unterschied zwischen Frauen und Männern. So sind Frauen mit 41,6% häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer (10,7%). Aktuelle Befunde zu den Auswirkungen der Corona Pandemie „weisen darauf hin, dass Frauen stärker von Arbeitszeitreduktion betroffen waren bzw. sind als Männer“ (Hobler/Pfahl/Schubert 2021b, S. 4).

Trotz der Verbesserung der Präsenz von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in Ausbildung bleiben Segregationen, die sich im Gender-Pay-Gap und im Gender-Pension-Gap und damit in der sozio-ökonomischen Schlechterstellung von Frauen niederschlagen, bestehen (Sachverständigenkommission 2021, S. 27).

# 3. Geschlecht als Sozialkonstrukt – ein langer Weg zur Neubewertung in der Marktökonomie

Ein Grund für die Persistenz von geschlechtsspezifischen Segregationen auf dem Arbeitsmarkt und in Ausbildung ist die ökonomisch durchgesetzte und tradierte Trennung von Produktions- und Reproduktionsarbeit nach Geschlecht, mit jeweils unterschiedlichen ökonomischen Bewertungen und sozialen Differenzfaktoren von überwiegend männlicher produktiver und weiblicher reproduktiver Arbeit (Friese 2019). Dem entspricht seit dem 19. Jahrhundert eine geschlechtsspezifisch ausgerichtete produktions- und reproduktionsorientierte Berufsbildung. „Anders als bei den Männern wird die Entwicklung jedoch nicht mit der Forderung nach korporativ tradierter Beruflichkeit, sondern nach Beruflichkeit im Sinne des hauswirtschaftlich-familialen Mutterberufs beantwortet, das im Verhältnis zur Fabrikarbeit kompensatorisch und im Verhältnis zu ‚weiblichen‘ Berufen unterstützend auslegbar ist“ (Harney 2003, S. 168). Bis heute gehören zu den in frauendominierten Berufen abverlangten Fähigkeiten die Betreuung, Versorgung, Pflege, Kommunikation und Organisation in Mikrobereichen (BA 2020).

Eine vieldiskutierte und umstrittene Erklärungsvariante für die Geschlechtsspezifik in Arbeit und Beruf war lange Zeit das Konzept des „weiblichen Arbeitsvermögens“ (Beck-Gernsheim/Ostner 1978), das die geschlechtsspezifische Segmentierung auf dem Arbeitsmarkt, die Trennung nach männlichen und weiblichen Berufen auf die Verbindung von weiblicher Sozialisation und einem ökonomischen Bedarf an als weiblich verstandenen Qualifikationen zurückführte. Kritisiert wurde dieses Konzept mit dem Hinweis auf eine reduktionistische Geschlechterpolarisierung und die Gefahr der Reproduktion von Weiblichkeits- und Männlichkeitsstereotypen, die den Blick für Differenzen unter den Frauen und Geschlechterpluralität versperren (Knapp 1988).

Mit dem Erklärungsansatz ‚Geschlecht als soziales Konstrukt‘ konzentrierte sich die Frage sodann stärker auf in Institutionen eingebettete geschlechterdifferenzierende Traditionen und Routinen, verhärtete Geschlechterstereotype und Differenzlegitimationen, die als „strukturelle Macht“ (Krüger 1991, S. 62) und „soziopolitische[.] Regulierung“ (Achatz 2020, S. 106) […] „die geltende Geschlechterordnung als gesamtgesellschaftliches Arrangement stützen“ (ebd.). Geschlechtsspezifische Aufteilung von Arbeits- und Ausbildungsmärkten, geschlechtsspezifische Selektions- und Verteilungsmuster in Arbeit und Ausbildung beruhen demnach auf tiefliegenden Konstrukten und Zuschreibungen von Geschlecht, die sich selbst in noch so gut gemeinten Förderinitiativen und Aufwertungskampagnen von Frauenberufen finden und von dort aus hemmend oder gar kontraproduktiv wirken. So wurde in den unzähligen Projekten und Modellvorhaben, die seit den 1970er Jahren gefördert wurden, und mit denen die Ausbildung von Mädchen vor allem im technischen Bereich gefördert werden sollte, deutlich, dass „staatliche Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik, die dem Anspruch der Chancengleichheit von Frauen und Männern gerecht werden will, […] berücksichtigen [muß], daß es nicht ausreicht, geschlechtsspezifische Benachteiligungen oder sich benachteiligend auswirkende Besonderheiten aus Gesetzen und Verordnungen zu eliminieren“ (Gafga/Meifort 1978, S. 7), und immer mehr und neue Konzepte trotz eines guten Förderwillens zu einer „positiven Diskriminierung“ (ebd.) führen können.

Die Konstruktion von Geschlecht und deren Wirkung konnte immer wieder in unterschiedlichen Studien zur Berufsorientierung belegt werden. So reagieren geschlechtsspezifische Berufswahlangebote sowohl auf das „weibliche Arbeitsvermögen“ als auch auf die geschlechtliche Identitätsfindung in der Adoleszenz (Schmidt-Thomae 2012, S. 310). Trotz gleichstellungsorientierter Programmatik wird in den geschlechtsspezifischen „Vermittlungsregimen“ der Berufsorientierung Mädchen nur eine begrenzte Möglichkeit von Berufen angeboten, wodurch hinsichtlich frauenunspezifischer Berufe ein Cooling-out-Prozess in Gang gesetzt wird (Faulstich/Wieland/Scholand 2016). Die Hartnäckigkeit der konstitutiven Bedeutung der Kategorie Geschlecht auf dem Arbeits- und Berufemarkt und die Schwierigkeit der Aufwertung von weiblicher Arbeit – und dies gilt auch für die zumindest

zeitweiligen guten Vorsätze der Neubewertung im Kontext der Corona-Pandemie – ist insgesamt und immer noch wesentlich darauf zurückzuführen, dass Geschlecht eine „Strukturkategorie der kapitalistischen Gesellschaftsformation“ (Aulenbach 2020, S. 134) ist. Die historisch-kontinuierliche Zuweisung von Frauen in den beruflichen und/oder privaten Reproduktionssektor bedeutete gleichzeitig eine Zuweisung in eine, betriebswirtschaftlich betrachtet, nicht unmittelbar produktive, sondern vielmehr Kosten verursachende Domäne. Sorgearbeit, ob als Erwerbs- und private Reproduktionsarbeit, die nicht direkt auf kapitalistische Produktivität zielt, sondern auf gesellschaftliche Wohlfahrt, „an der teilzuhaben zu den Menschenrechten gehört, [wird] in unserer Gesellschaft vernachlässigt“ (Becker-Schmidt 2014, S. 91).

Die politische bzw. mediale Berichterstattung in der Corona-Pandemie reproduziert trotz Anerkennung von Systemrelevanz weiblicher Arbeit nach wie vor das Klischee von der Frau, der vor allem für- und vorsorgende Funktionen und förderbedürftige Positionen zugeschrieben werden.

Für eine ernst gemeinte Neubewertung weiblicher Arbeit in der und nach der Corona-Pandemie reichen also weder Klatschen, noch Auszeichnungen oder finanzielle Leistungen alleine aus. Angesichts dessen, dass es „eine neutrale Wirtschaftspolitik, die keine Auswirkung auf die Geschlechterverhältnisse und die gesellschaftliche Entwicklung der Gleichstellung hat, [nicht] gibt“ (Kuhl 2012, S. 5), ist eine wesentliche Voraussetzung die Neufiguration des Verhältnisses zwischen Wirtschafts- und Geschlechterpolitik. Hierbei muss es dann auch um die kritische Auseinandersetzung mit dem in der Standardökonomie eingelagerten Konstrukt von Geschlecht (Kenel 2020), mit der Reduktion der Ökonomie auf Marktprozesse und mit den dominanten Bildern vom männlichen Eigennutz-Maximierer und von der Frau als Hauptakteurin der Versorgung, als Ergänzungshilfe und Legitimationsfigur in betrieblichen Organisationen gehen. Die Corona-Pandemie bietet eine erneute Chance, die Kontinuität der traditionellen Segregationen weiblicher Arbeit und Beruflichkeit auf den Prüfstand zu stellen sowie neue Strukturprinzipien von Ökonomie, die gleiche Verteilung von ökonomischen Ressourcen in produktiven und reproduktiven Sektoren von Arbeit, eine „politische Ökonomie pluraler Arbeitsvermögen, die Sorgeleistungen als gleichwertige Tätigkeiten einschließt“ (Dörre/Ehrlich/Haubner 2014, S. 120), durchzusetzen.

## Literatur:


Achatz, J. (2020): Die Integration von Frauen in Arbeitsmärkten und Organisationen, in: Wilz, S.M. (Hrsg.): Geschlechterdifferenzen. Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen. 2. Aufl. Wiesbaden, S. 105-140

Allmendinger, J. (2020): Zurück in alte Rollen. Corona bedroht die Geschlechtergerechtigkeit, in: WZB-Mitteilungen 168, S. 45-47

Becker-Schmidt, R. (2014): Abstraktionsprozesse in der kapitalistischen Ökonomie – Ausblendungen in der Selbstrepräsentation von Männlichkeit. Theoretische Dunkelfelder in der Kritik herrschender Care-Ökonomie, in: Aulenbach, B./Riegraf, B./Theobald, H. (Hrsg.): Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Sonderheft Soziale Welt, S. 89-104

Beck-Gernsheim, Elisabeth; Ostner, Ilona (1978): Frauen verändern – Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik von „Frau und Beruf ‚. in: Soziale Welt 29, S. 257–287

Bundesagentur für Arbeit [BA] (2021): Statistik: Frauen und Männer, Dezember 2020, Tabelle 4: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html;jsessionid=89616DD23DC68C2CE556B3E336E28E0F?nn=20908&topic_f=fum-fum.).

Bundesagentur für Arbeit [BA] (Hrsg.) (2020): Berufe aktuell. Bielefeld. Online: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba014834.pdf

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2020): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Leverkusen

Dörre, K./Ehrlich, M./Hauner, T. (2014): Landnahmen im Feld der Sorgearbeit, in: Aulenbach, B./Riegraf, B./Theobald, H. (Hrsg.): Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Sonderheft Soziale Welt, S. 107-120

Dorsch-Schweizer, M. (2004): Die Ambivalenz moderner Beruflichkeit für Frauen, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 5, S. 43-46

Faulstich-Wieland, H./Scholand, B. (2016): Beobachtungen schulischer Berufsorientierung: Be- und Entgrenzung der Statuspassage Schule – Beruf, in: Faulstich-Wieland, H./Rahn, S./Scholand, B. (Hrsg.): Berufsorientierung im Lebenslauf – theoretische Standortbestimmung und empirische Analysen. bwp@ Spezial 12: Online: http://www.bwpat.de/spezial12/faulstich-wieland_scholand_bwpat_spezial12.pdf

Frey, R. (2020): Corona und Gender – ein geschlechtsbezogener Blick auf die Pandemie und ihre (möglichen) Folgen. Göttinger Centrum für Geschlechterforschung der Georg August Universität Göttingen. Online: https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/50f9c1fd6b35b6423398266622bae424.pdf/gender_corona.pdf.pdf

Friese, M. (2019): Weibliche Arbeit und ihr Beitrag zur Transformation des ökonomischen, sozialen und kulturellen Kapitals. Eine intersektionelle Analyse sozialer Ungleichheit, in: Büchter, K./Lambert, A./Götzl, M. (Hrsg.): Historiographische Berufsbildungsforschung. bwp@: Berufs-und Wirtschaftspädagogik –online, Ausgabe 36, 1-15. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe36/friese_bwpat36.pdf

Gafga, H./Meifort, B. (1978): Perspektiven zur Verbesserung der beruflichen Bildungschancen weiblicher Jugendlicher, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 1, S. 3-7

Globisch, C./Osiander, C. (2020): Sind Frauen die Verliererinnen der Covid-19-Pandemie? IAB-Forum. Online: https://www.iab-forum.de/sind-frauen-die-verliererinnen-der-covid-19-pandemie/

Gottschall, K. (2010): Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive, in: Böhle, F./Voß, G./Wachtler, G. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden, S. 671-608

Grabka, M.M./Göbler, K. (2020): Der Niedriglohnsektor in Deutschland. Falle oder Sprungbrett für Beschäftigte? Bertelsmann Stiftung Online: https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2020/juli/niedriglohnsektor-sackgasse-statt-sprungbrett.

Harney, K. (2003): Berufsbildung, in: Benner, D./Oelkers, J. (Hrsg.): Historisches Wörterbuch der Pädagogik. Studienausgabe. Weinheim, S. 153-173

Hobler, D./Pfahl, S./Schubert, L. (2021a): Frauen und Männer in den 25 häufigsten Ausbildungsberufen 2019. WSI. Online: https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_2021_02_05_BI-Segregation-01.pdf

Hobler, D./Pfahl, S./Schubert, I. (2021b): Wochenarbeitszeiten und Erwerbstätigenquoten 1991-2019. WSI. Online: http://www.wsi.de/data/wsi_gdp_2021_02_05_ZE-TimeGap.pdf

Kenel, P. (2020): Interdisziplinäre feministische Impulse für eine größere Vielfalt der Perspektiven in den Wirtschaftswissenschaften, in: Carl, A.-H./Kunze, S./Olteanu, Y./Yildiz, Ö./Yollu-Tok, A. (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse im Kontext von Unternehmen und Gesellschaft. Baden-Baden, S. 17-33

Knapp, G.-A. (1988): Das Konzept „weibliches“ Arbeitsvermögen – theoriegeleitete Zugänge, Irrwege, Perspektiven, in: Frauenforschung, Jg. 6, H. 4, S. 8-19

Krüger, H. (1991): Doing Gender – Geschlecht als Zuweisung im Berufsbildungssystem, in: Brock, D./Hantsche, B./Kühnlein, G./Meulemann, H./Schober, K. (Hrsg.): Übergänge in den Beruf. Zwischenbilanz zum Forschungsstand. Weinheim/München, S. 139-169

Kuhl, M. (2010): Krisenpolitik als Zukunftsaufgabe. Vorschläge zur gleichstellungspolitischen Qualität von Konjunkturpolitik. Friedrich-Ebert-Stiftung. Forum Politik und Gesellschaft. Online: https://library.fes.de/pdf-files/dialog/09519.pdf

Meifort, B. (1977): Das Ausbildungsangebot für Mädchen, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 1, S. 14-17

Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2021): Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Online: www.dritter-gleichstellungsbericht.de

Schäfer, H./Schmidt, J. (2020): Arbeitsmarkt in Corona-Zeiten. Kein Nachteil für Frauen. Institut der Deutschen Wirtschaft (IW). Online: https://www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/holger-schaefer-joerg-schmidt-kein-nachteil-fuer-frauen-469700.html

Schmidt-Thomae, A. (2012): Berufsfindung und Geschlecht. Mädchen in handwerklich-technischen Projekten. Wiesbaden

Statista (2021): Wirtschaft und Politik-Arbeit und Beruf. Erwerbsquote der 20-64-Jährigen in Deutschland von 2003 bis 2019. Online: https://de.statista.com/statistik/daten/studie/198921/umfrage/erwerbstaetigenquote-in-deutschland-und-eu-nach-geschlecht/

Statistisches Bundesamt (2020): Gender Pay Gap 2018. Deutschland eines der EU-Schlusslichter. https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/GenderPayGap.html;jsessionid=43C0C302D097D1EF700FE12DAD580973.internet711.

Statistisches Bundesamt (2021): Frauen in Führungspositionen in der EU. Online: https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Qualitaet-der-Arbeit/_dimension-1/08_frauen-fuehrungspositionen.html;jsessionid=294E2A9C39115485E53CB930166DB2A6.internet721