

Studienabschlussarbeit: Sexismus in Ausbildungsberufen der Bau- und Holztechnik. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung

Hanna Polte

Abstract

Der Beitrag zeigt die Ergebnisse einer nicht-repräsentativen empirischen Befragung zum Thema Sexismus und sexuelle Belästigung gegenüber Frauen in bau- und holztechnischen Berufen. Dabei werden Auftreten, Formen, Bewältigungsstrategien und Auswirkungen von Sexismus näher beleuchtet und in den historischen sowie strukturellen Kontext des Handwerks eingeordnet. Sexismus stellt ein gesellschaftliches Phänomen dar, welchem von allen im Handwerk Tätigen gemeinsam begegnet werden muss.

Schlagwörter: Sexismus, Handwerk, Studie, Gesellschaft, Betriebe, Ausbildung, Berufsbildung

Einleitung

Berichte von Frauen über ihre Erfahrungen mit Sexismus und sexuellen Grenzüberschreitungen durch Männer begegnen uns immer wieder und überall. Auch ich habe solche Erfahrungen gemacht: sowohl in meiner Freizeit als auch bei meiner Arbeit als Tischlerin. Und wenn ich mich mit Freundinnen unterhalte, teilen wir fast alle die gleichen Erlebnisse. Wie kann das in unserer Gesellschaft noch möglich sein, und warum werden wir nicht ausreichend geschützt?

Die #MeToo-Bewegung zieht sich bereits durch die Film- und Musikindustrie, die Wissenschaft, die Politik, den Finanzsektor und viele weitere Bereiche. Eine Branche, die in diesem Kontext wenig Beachtung zu finden scheint, ist das Handwerk. In diesem Umfeld ist es bisher weder zu einer breiten, öffentlichen Diskussion über Sexismus und sexuelle Belästigung noch einer umfangreichen internen Auseinandersetzung mit diesen Themen gekommen. In einer Studie auf der Grundlage einer nicht-repräsentativen empirischen Befragung werden Auftreten, Formen, Bewältigungsstrategien und Auswirkungen von Sexismus in Ausbildungsberufen der Bau- und Holztechnik erfasst und eingeordnet.

Sexismus in unserer Gesellschaft

Sexismus ist ein gesellschaftlich weit verbreitetes Phänomen, welches Frauen deutlich öfter betrifft als Männer. Ursächlich dafür sind vor allem Geschlechtervorurteile und eine hierarchische Geschlechterordnung, die das männliche Geschlecht über das weibliche erheben. Sexismus kann in unterschiedlichen Formen, offensichtlich oder versteckt, wohlwollend (benevolent) oder feindselig (hostil), auftreten und ist daher nicht immer direkt als solcher zu erkennen. Moderner Sexismus vereint zwei verschiedene Konzepte in sich. Zum einen beinhaltet es die Leugnung der andauernde Diskriminierung von Frauen, es wird also davon ausgegangen, dass die „Gleichberechtigung von Männern und Frauen realisiert ist“ (Six 2022). Des Weiteren äußert sich moderner Sexismus in ambivalenter Form und vereint damit sowohl benevolentes als auch hostiles Verhalten. Diese Art von Sexismus tritt subtiler auf und ist deswegen nicht immer klar zu erkennen. Hostiles und benevolentes Verhalten haben eine hohe Korrelation ($r=0,4$) und gehen häufig miteinander einher. Der ambivalente Sexismus äußert sich in einem stark feindseligen Verhalten gegenüber Frauen, die nicht den traditionellen Geschlechterstereotypen entsprechen und gleichzeitig einem überaus wohlwollendem Verhalten gegenüber jenen, die es tun (Stamarski & Son Hing 2015). Beiden Formen geht es vor allem darum, die Unterschiede zwischen Männern und Frauen beziehungsweise die Unterlegenheit von Frauen zu betonen (Ramiro-Sánchez et al. 2018).



Sexuelle Belästigung kann unter dem Oberbegriff Sexismus gefasst werden beziehungsweise eine Folge von Sexismus sein. Im Gegensatz zu Sexismus bezieht sich sexuelle Belästigung aber immer auf konkrete Handlungen. Ursächlich für sexuelle Belästigung ist vor allem das (Arbeits-)Umfeld. Hierarchische Strukturen und Abhängigkeitsverhältnisse können das Risiko für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erhöhen. Ein besonderer Risikofaktor liegt dann vor, wenn Männer am Arbeitsplatz zahlenmäßig überlegen sind, die Führungspersonen hauptsächlich männlich sind oder die Arbeit traditionell mit dem männlichen Geschlecht verbunden wird. Ein weiteres Risiko besteht, wenn Frauen sich „aus traditionellen Geschlechterverhältnissen lösen und damit in Konkurrenz zu vormals männlichen Domänen treten“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019). Sexuelle Belästigung zeigt sich in Formen von sexueller Nötigung, ungewollter sexueller Aufmerksamkeit und geschlechtsbezogener Belästigung oder Diskriminierung.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz soll eine Benachteiligung unter anderem aufgrund des Geschlechts unterbinden. Dazu gehören beispielweise gleiche Zugangsmöglichkeiten zu Erwerbstätigkeit, „einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2022). Dennoch zeigt sich, dass Frauen einen signifikant schlechteren Zugang zu Ausbildungsberufen im gewerblich-technischen Bereich haben als Männer.

Laut verschiedenen Studien, denen unter anderem auch verschiedene Definitionen von Sexismus beziehungsweise sexueller Belästigung zu Grunde liegen, (zusammengefasst in „Sexismus im Alltag“ vom Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend, 2022) sind mindestens 44% aller Frauen bereits von Sexismus betroffen gewesen und 60% aller Frauen von Formen sexueller Belästigung. Etwa jede vierte bis fünfte Frau hat sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt.

Frauen im Bauhandwerk

Die Rolle der Frauen im Handwerk war aus historischer Sicht schon immer der der Männer untergeordnet, wenn auch nicht vollkommen unsichtbar, wie häufig vermutet. Über die Zeit hinweg wurden sie jedoch immer wieder systematisch von Männern aus handwerklichen Berufen verdrängt. Das war besonders dann der Fall, wenn die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt schwieriger wurden und die Konkurrenz stieg. Frauen kehrten erst wieder verstärkt ins Handwerk zurück, als es aufgrund der Kriege im 20. Jahrhundert zwingend notwendig war, da so viele Männer fehlten. Erneut zeigte sich, dass sobald wieder genügend Männer auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung standen, die Frauen wiederum aus ihren Berufen verdrängt wurden. Im Bauhandwerk wurden bereits Ende der 1940er Jahre fast alle Frauen entlassen, 1952 trat schließlich ein offizielles Beschäftigungsverbot für Frauen in Kraft. Im Bauhauptgewerbe hielt das Verbot von Frauenarbeit bis zum Jahr 1994 an (Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade 2021, S. 70-73).

Laut Statistischem Bundesamt (2022) ist der Anteil von weiblichen Erwerbstätigen insgesamt gestiegen, jedoch konzentrieren sie sich weiterhin auf ein relativ eingeschränktes Berufsspektrum. Besonders in Büro- und Dienstleistungsberufen sind Frauen stark überrepräsentiert. Im Handwerk hingegen waren im Jahr 2022 lediglich 10,8% der Erwerbstätigen weiblich. In gewerblich-technischen Berufen liegt die Quote meistens im einstelligen Bereich. Dafür lassen sich zwei Hauptgründe erkennen: Orientierung an Dienstleistungsberufen sowie geringere Chancen/Präferenzen durch Betriebe. Weibliche Schulabsolventinnen haben insgesamt ein geringeres Interesse daran, eine Berufsausbildung im dualen System zu absolvieren als männliche. Wenn sie sich für eine Berufsausbildung entscheiden, dann wählen sie zu einem großen Teil eine Ausbildung im kaufmännischen Bereich oder in Dienstleistungsberufen. Lediglich ca. 10% der Schulabsolventinnen, die eine Berufsausbildung machen wollen, haben Interesse an einer Ausbildung in einem gewerblich-technischen Beruf. Doch auch Frauen, die sich für eine Ausbildung in diesem Bereich interessieren, haben geringere Chancen auf eine Ausbildungsstelle als männliche Bewerber. Es zeigt sich, dass „signifikant unterschiedliche

Chancen für Frauen und Männer beim Zugang in die technisch-gewerblichen Berufe bestehen“ (Haverkamp et al. 2015, S. 33). Frauen können dabei ihren Wunsch nach einer Berufsausbildung „signifikant seltener umsetzen“ a.a.O., S. 34) als Männer mit den gleichen Qualifikationen und Voraussetzungen. Daran lässt sich eine Bevorzugung von Männern durch die Betriebe erkennen, wenn es darum geht, Ausbildungsplätze zu besetzen. Die häufigsten Gründe dafür, Frauen nicht einzustellen, liegen in der Tatsache, dass sie schwanger werden könnten und dann für eine gewisse Zeit (Mutterschutz) ausfallen, sich rein aufgrund ihres Geschlechts körperlich nicht eignen würden, oder dass die Betriebe Kosten befürchten, um etwa neue Sanitäreinrichtungen zu bauen.

Empirische Untersuchung und Ergebnisse

Die durchgeführte Studie hat zum Ziel, spezifische Herausforderungen und Probleme mit Sexismus und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Bau- und Holzhandwerk herauszustellen. Mit Hilfe eines Fragebogens wurden weibliche Personen, die eine Ausbildung in diesen Handwerken machen oder bereits abgeschlossen haben, zu ihren persönlichen Erfahrungen und Erlebnissen befragt. Die Stichprobengröße beläuft sich nach Bereinigung final auf n=971. Die Teilnehmerinnengruppe ist bezüglich ihres Alters symmetrisch und normalverteilt. In der Stichprobe werden die zehn am häufigsten angegebenen Ausbildungsberufe abgebildet. Dabei sind jedoch ungefähr 74% der Frauen Tischlerinnen und gut 15% Zimmerinnen. Die weiteren acht gewählten Ausbildungsberufe sind in absteigender Häufigkeit: Holzbildhauerin, Bootsbauerin, Steinmetzin, Raumausstatterin, Orgelbauerin, Dachdeckerin, Holzmechanikerin. Sie sind jeweils nur im (niedrigen) einstelligen Bereich vertreten.

Die Befragung erfolgte in hybrider Form sowohl mittels eines Papierfragebogens (Paper-Pencil-Befragung) als auch über einen Online-Fragebogen. Der Papierfragebogen wurde in drei Berufsschulen in norddeutschen Bundesländern eingesetzt; die Online-Befragung erfolgte über persönliche Kontakte sowie die E-Mail-Verteiler von spezifischen Netzwerken von Frauen in bau- und holztechnischen Berufen. Die digitale Umfrage wurde mittels der Online-Umfrage-Applikation LimeSurvey erstellt und war im Internet vier Wochen erreichbar. Über das Online-Format wurden ca. 90 Prozent der Teilnehmerinnen akquiriert. Durch die gezielte Auswahl der Teilnehmerinnen erhebt die Studie nicht den Anspruch auf Repräsentativität. Die unerwartet große Anzahl der Rückmeldungen belegt das große Interesse der Frauen, die einen bau- oder holztechnischen Beruf erlernt haben, an dieser Thematik.

Auftreten von Sexismus in Ausbildungsberufen der Bau- und Holztechnik

Auf die Frage, ob die Teilnehmerinnen persönlich Erfahrungen mit Sexismus am Arbeitsplatz gemacht haben, antworteten 739 und damit rund 76% der Befragten mit ja. Lediglich 172 Frauen und damit weniger als 20% der Teilnehmerinnen haben hingegen keine entsprechenden Erfahrungen gemacht.

Die Betroffenheit von Frauen in männerdominierten Handwerksberufen scheint damit besonders ausgeprägt zu sein. Laut den repräsentativen Untersuchungen der Antidiskriminierungsstelle im Jahr 2019 sind etwa 20–25% aller Frauen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen. Es deutet sich an, dass das Risiko Opfer von sexistischen Verhaltensweisen zu werden steigt, wenn sich Frauen aus traditionellen Geschlechterrollen lösen und in Konkurrenz zu Männern in maskulin geprägte Berufe eintreten.

Formen von Sexismus in Ausbildungsberufen der Bau- und Holztechnik

Am häufigsten wurden strukturell sexistische Erfahrungen, durch unser heteronormatives Gesellschaftsbild geprägt, gemacht. 73% aller Teilnehmerinnen fühlten sich als Fachperson nicht ernst genommen, ihnen wurde also beispielsweise weniger zugetraut oder sie wurden auf Grund ihres Geschlechts als ungenügend geeignet für ihren Beruf wahrgenommen. Zwischen 53% und 68% aller Personen erlebten verbale grenzüberschreitende Diskriminierungen wie zweideutige Kommentare oder Bemerkungen und Fragen

mit eindeutig sexuellem Bezug. Am wenigsten häufig kam es zu körperlichen Vorfällen, jedoch ist auch hiervon mindestens jede fünfte Teilnehmerin der Umfrage betroffen. Es lässt sich erkennen, dass die auf individueller Ebene am schwerwiegendsten Situationen mit Abstand am seltensten auftreten. Dies lässt jedoch keinesfalls den Schluss zu, dass damit die strukturelle Benachteiligung von beinahe drei Viertel aller Teilnehmerinnen weniger problematisch ist.

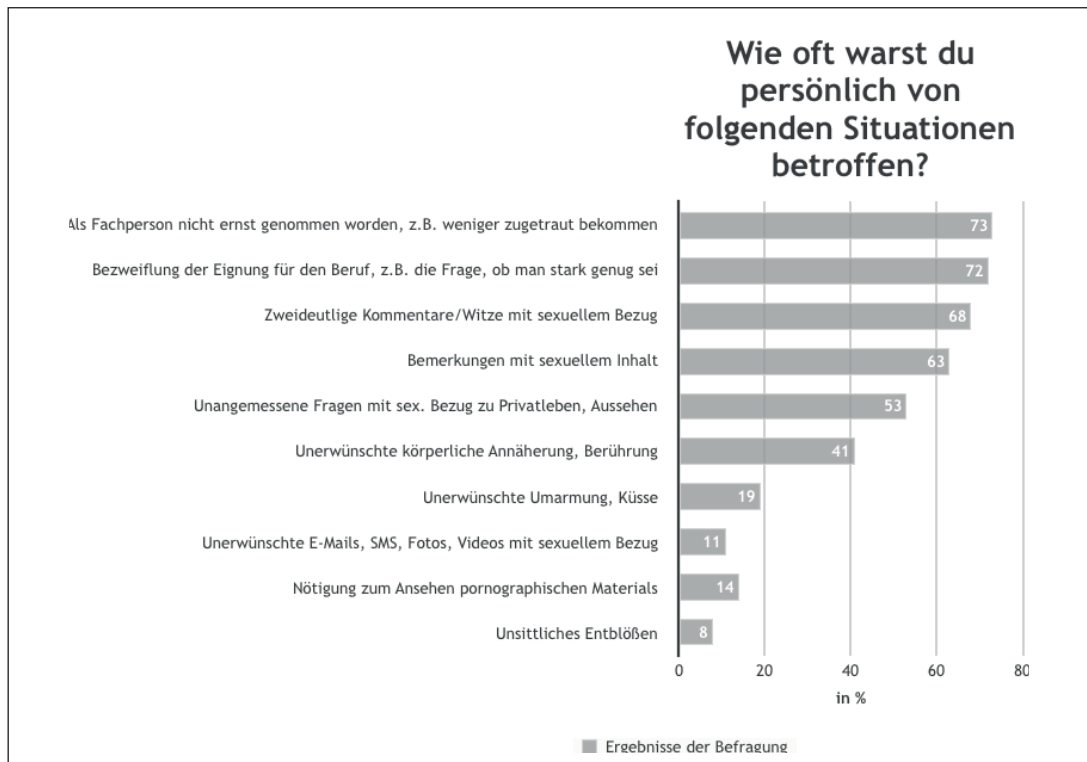


Abb. 1: Sexistische Erfahrungen von Frauen in Berufen des Bau- und Holzhandwerks (Quelle: eigene Darstellung)

Es zeigt sich, dass viele im Handwerk tätige Frauen Sexismus und sexuelle Belästigung offensichtlich auf allen Ebenen, also strukturell, verbal und körperlich erleben. Betrachtet man die besonders häufig genannten strukturell sexistischen Kategorien wird deutlich, dass jeweils mehr als 95% der 739 von Sexismus am Arbeitsplatz betroffenen Frauen Erfahrungen in diesem Bereich gemacht haben.

Diese Zahl zeigt, wie sehr angehende und fertig ausgebildete Fachkräfte mit ihrer Rolle als Handwerkerinnen zu kämpfen haben und hinterlässt den Eindruck, dass sie sich besonders beweisen und anstrengen müssen, um Anerkennung und Akzeptanz für ihre Arbeit zu erhalten.

Das Geschlecht der verursachenden Personen wurde nicht erhoben, es ist aber davon auszugehen, dass entsprechend anderer Studien mehr als 95% der Täter:innen männlich sind. Am häufigsten (zwei Drittel aller Fälle) gehen die Verhaltensweisen von Gesellen bzw. Gesellinnen aus, wobei teilweise hinzugefügt wurde, dass es sich dabei häufig um Fachkräfte anderer Gewerke und nicht um die des eigenen Betriebes handelte. Etwa 50% aller Betroffenen erlebten sexistische Erfahrungen durch Kunden oder Kundinnen und etwa 35% durch ihre Vorgesetzten.

Bewältigungsstrategien gegenüber Sexismus in Ausbildungsberufen der Bau- und Holztechnik

Häufig reagieren Betroffene von Sexismus am Arbeitsplatz mit Strategien, die nur wenig zum Beenden der Situationen beitragen (können). Dies liegt vor allem daran, dass viele Frauen von der Situation selbst überrascht und gegebenenfalls zu perplex sind, um zu wissen, wie sie reagieren sollen, oder weil sie sich vor den Konsequenzen einer weitreichenden Reaktion fürchten. Dazu gehören unter anderem, dass ihnen nicht geglaubt wird oder sie selbst Schuldzuweisungen erleben. Es ist deutlich zu erkennen, dass die Mehrzahl der Teilnehmerinnen sich vor allem Personen aus ihrem persönlichen, sozialen Umfeld anvertrauen würden, allen voran Freunden oder Freundinnen mit etwa 91 % und Familie mit 63%. Danach wurden Personen aus dem direkten Arbeitsumfeld gewählt, die Kollegen oder Kolleginnen mit 56% und Vorgesetzten mit circa 37%. Darauf folgen Beratungsstellen mit 33% und Lehrkräfte mit 23%.

Diese Ergebnisse lassen vermuten, dass die Betroffenen dieser Umfrage ebenfalls vor allem Strategien wählen, in denen sie bei ihren Bezugspersonen Unterstützung suchen oder versuchen, die Situationen zu ignorieren beziehungsweise zu vermeiden. Dass nur rund ein Drittel der Frauen mit einer Beratungsstelle sprechen würde, zeigt, wie wichtig es ist, Beratungsangebote auszuweiten, auf sie aufmerksam zu machen sowie aufzuklären. Außerdem wäre es wünschenswert, dass Sexismus häufiger in Berufsschulen thematisiert wird, um Lehrkräfte zu starken Unterstützenden im Kampf gegen Sexismus im Handwerk zu machen.

Auswirkungen von Sexismus in Ausbildungsberufen der Bau- und Holztechnik

Die Auswirkungen von Sexismus können variieren und hängen vor allem von der Art und Dauer beziehungsweise Häufigkeit der Vorfälle ab. Aufgrund der bisherigen Ergebnisse lässt sich vermuten, dass auch die Auswirkungen für die Betroffenen eher auf eine innere Verarbeitung oder Verleugnung hindeuten, und dass drastische Reaktionen wie beispielsweise die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in geringerem Ausmaß vorkommen.

Auf die Frage, wie sich die erlebten Erfahrungen auf den Ausbildungsverlauf oder das weitere Berufsleben ausgewirkt haben, antworteten rund ein Drittel (245) der 739 betroffenen Frauen, dass diese für sie keine weiteren Auswirkungen hatten. Die Hälfte von ihnen (n=368) antwortete hingegen, dass sie aufgrund ihrer Erlebnisse ein Unwohlsein bei der Arbeit verspürt habe. Zu den weitreichenderen Auswirkungen gehört unter anderem die Inanspruchnahme von ärztlicher oder psychotherapeutischer Hilfe, von der 9% der Betroffenen berichten. Etwa 10% von ihnen haben aufgrund der sexistischen Erfahrungen ihren (Ausbildungs-)Betrieb gewechselt. 51 Frauen und damit rund 7% der betroffenen Teilnehmerinnen haben wegen ihrer Erlebnisse ihre Ausbildung abgebrochen oder ihren Beruf aufgegeben.

Die Ergebnisse zeigen, dass Erfahrungen mit Sexismus am Arbeitsplatz für die meisten Betroffenen dazu führen, dass sie ihrer Arbeit nicht ohne weiteres nachgehen können, sich mindestens unwohl fühlen. 193 Frauen und damit rund 26% aller Betroffenen und etwa jede Fünfte aller Teilnehmerinnen der Umfrage hatten mit schwerwiegenden Auswirkungen, wie zum Beispiel Arbeitsausfall oder Wechsel des Berufes zu kämpfen.

Statistisch gesehen neigen Frauen häufiger dazu, einen Ausbildungsvertrag frühzeitig aufzulösen und sehr viele von ihnen verlassen das Handwerk nach der Berufsausbildung oder im Verlauf des Arbeitslebens. Dafür kann es viele verschiedene Gründe geben, es lässt sich jedoch festhalten, dass weit verbreiteter Sexismus am Arbeitsplatz in Ausbildungsberufen der Bau- und Holztechnik einen Teil dazu beitragen kann. Das Risiko, Opfer von Sexismus und sexueller Belästigung zu werden, ist für Frauen ungleich höher als für Männer und hat zum Teil die Folge, eine Ausbildung abzubrechen oder aber das Handwerk im weiteren Verlauf zu verlassen. Dieses Risiko dürfte gerade im Handwerk fast nur Frauen betreffen und kann daher als eine Erklärung für höhere Vertragsauflösungen und Berufswechsel gesehen werden.

Ausblick

Sexismus als gesellschaftlichem Phänomen muss, von allen im Handwerk Tätigen begegnet werden. Dazu gehören die Handwerker:innen und Betriebsinhaber:innen, aber auch die Handwerkskammern, Ausbilder:innen, Berufsschullehrkräfte und Forscher:innen.

Die letzte auszuwertende Frage des Erhebungsbogens lautet: Wünschst du dir, dass Sexismus am Arbeitsplatz in der Berufsschule thematisiert wird? 782 Teilnehmerinnen, das heißt über 80%, haben diese Frage mit „ja“ beantwortet. Daraus lässt sich ein klarer Bildungsauftrag ableiten. Alle Personen, die durch eine Berufsausbildung in das Handwerk eintreten, sollten von Anfang an mit der Thematik konfrontiert werden und über die Entstehung und besonders die Unterbindung von Sexismus am Arbeitsplatz aufgeklärt werden. Auch in Universitäten und Meisterschulen sollten die Themen verstärkt behandelt werden, um alle beteiligten Personen und gerade auch (zukünftige) Betriebsleiter:innen und Führungskräfte erreichen zu können.

Außerdem sollten Beratungsangebote bekannter gemacht und bei Bedarf ausgeweitet werden. Dass lediglich ein Drittel aller Teilnehmerinnen Kontakt zu Beratungsstellen aufnehmen würde, lässt sich dahingehend deuten, dass Beratungsstellen für diese Thematik nicht bekannt sind. Daher ist es besonders wichtig, niederschwellige Angebote zu schaffen und diese in Schulen, überbetrieblichen Ausbildungsstätten und Betrieben zu bewerben. Auch könnten freiwillige oder verpflichtende Seminare, Workshops und Sensibilisierungstrainings für alle praktisch Tätigen, Betriebsinhaber:innen und Ausbilder:innen helfen, eine Sensibilisierung zu erreichen und mögliche Strategien zur Überwindung von Sexismus zu erkennen.

Besonders in Zeiten des Fachkräftemangels, des demographischen Wandels und sinkender Zahlen von Auszubildenden im Handwerk ist es die Aufgabe aller dort tätigen Menschen, das Arbeitsumfeld für Frauen attraktiver zu gestalten. Nur so können mehr Frauen für das Handwerk gewonnen und dann auch im Handwerk gehalten werden. Betriebe können es sich in Zukunft nicht mehr leisten, Bewerberinnen für eine Berufsausbildung oder ausgebildetes Fachpersonal lediglich aufgrund ihres Geschlechtes und damit einhergehenden Vorurteilen von vornherein auszuschließen. Es ist an der Zeit für eine moderne, wertschätzende und gleichberechtigte Arbeitsatmosphäre im Handwerk. Traditionelle Geschlechterbilder, Herabwürdigungen und Sprüche wie: „Im Handwerk ist das eben so“ oder „Im Handwerk muss man damit rechnen“ haben keinen Platz mehr in unserer Gesellschaft.

Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019). *Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz - Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention*. Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2022). *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*.

Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend (2022). *Sexismus im Alltag. Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung. Eine Pilotstudie*. Berlin.

Glick, P. & Fiske, S. T. (1997). Hostile and Benevolent Sexism. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 119-135.

Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade (2021). *Hier sind sie: Frauen im Handwerk*.

Haverkamp, K., Müller, K., Runst, P. & Gelzer, A. (2015). *Frauen im Handwerk. Status Quo und Herausforderungen*. (Göttinger handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 97). Verfügbar unter: https://ifh.wiwi.uni-goettingen.de/site/assets/files/2517/ifh_gbh-2_2015.pdf (Zugriff am 10.06.24)

Ramiro-Sánchez, T., Ramiro, M. T., Bermúdez, M. P. & Buela-Casal, G. (2018). Sexism in Adolescent Relationships: A Systematic Review. *Psychosocial Intervention*, 27(3), 123–132.

Six, B. (2022). Sexismus. *Dorsch Lexikon der Psychologie*. Verfügbar unter: <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/sexismus> (Zugriff am 10.05.24).

Stamarski, C. S.; Son H. & Leanne S. (2015). Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in psychology*, 6, 1400. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01400>.

Statistisches Bundesamt (2022). Struktur der Unternehmen im Handwerk. Strukturdaten 2022. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Handwerk/aktuell-struktur-handwerk.html> (Zugriff am 14.03.24).

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Sexistische Erfahrungen von Frauen in Berufen des Bau- und Holzhandwerks, Quelle: eigene Darstellung

Autorinnenangaben

B.Sc.
Hanna Polte
Universität Hamburg
hpolte@web.de

Dieser Beitrag entstand auf der Grundlage einer Bachelorarbeit an der Universität Hamburg, Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (2024).
Gutachter: Prof. Dr. Werner Kuhlmeier.

Zitieren dieses Beitrags

Polte, H. (2024). Studienabschlussarbeit: Sexismus in Ausbildungsberufen der Bau- und Holztechnik. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. *BAG:on – Online-Journal der BAG Bau, Holz, Farbe*, 1(1), 64–70. <https://doi.org/10.69804/bagon.v1i1.11>