



Hamburgisches  
WeltWirtschafts  
Institut

# Geschlechtsspezifische Berufswahl: Literatur- und Datenüberblick zu Einflussfaktoren, Anhaltspunkten struktureller Benachteiligung und Abbruchskosten

Christina Boll, Elisabeth Bublitz, Malte Hoffmann

HWWI Policy  
Paper 90

**Ansprechpartnerin:**

**Christina Boll**

**Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI)**

**Heimhuder Straße 71 | 20148 Hamburg**

**Tel +49 (0)40 34 05 76 - 668 | Fax +49 (0)40 34 05 76 - 776**

**[boll@hwwi.org](mailto:boll@hwwi.org)**

**HWWI Policy Paper**

**Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI)**

**Heimhuder Straße 71 | 20148 Hamburg**

**Tel +49 (0)40 34 05 76 - 0 | Fax +49 (0)40 34 05 76 - 776**

**[info@hwwi.org](mailto:info@hwwi.org) | [www.hwwi.org](http://www.hwwi.org)**

**ISSN 1862-4960**

**Redaktionsleitung:**

**Prof. Dr. Henning Vöpel**

**Dr. Christina Boll**

**© Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI) | Oktober 2015**

Alle Rechte vorbehalten. Jede Verwertung des Werkes oder seiner Teile ist ohne Zustimmung des HWWI nicht gestattet. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmung, Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.



Hamburgisches  
WeltWirtschafts  
Institut

## PILOTSTUDIE

# Geschlechtsspezifische Berufswahl: Literatur- und Datenüberblick zu Einflussfaktoren, Anhaltspunkten struktureller Benachteiligung und Abbruchkosten

Christina Boll, Elisabeth Bublitz, Malte Hoffmann

im Auftrag des

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Hamburg, 31.03.2015

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung und Aufbau der Studie</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Bestandsaufnahme zur geschlechtsspezifischen Berufswahl</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Einflussfaktoren der Berufswahl</b>	<b>12</b>
3.1	Theorien und empirische Evidenz zu angebotsseitigen Faktoren	13
3.2	Theorien und empirische Evidenz zu nachfrageseitigen Faktoren	17
3.3	Einflussreiche Akteure und Institutionen	18
3.4	Zwischenfazit	22
<b>4</b>	<b>Die Bedeutung von Stereotypen</b>	<b>23</b>
4.1	Stereotype allgemein	23
4.2	Geschlechterstereotype	25
4.3	Berufsstereotype	26
4.4	Bedrohung durch Stereotype	31
4.5	Zwischenfazit: Plädoyer für ein experimentelles Untersuchungsdesign	33
<b>5</b>	<b>Duale versus vollschulische Berufsausbildungsgänge: Anhaltspunkte geschlechtsspezifischer Benachteiligung</b>	<b>34</b>
5.1	Geschlechterverteilung an beruflichen Schulen nach Teilzeit- und Vollzeitform des Unterrichts	34
5.2	Berufliche Wünsche und Einmündungschancen von Mädchen und Jungen	36
5.3	Ausbildungsvergütungen in dualen Berufen	40
5.4	Schulgeld als privater Kostenbestandteil vollschulischer Ausbildungsgänge	42
5.5	Staatliche Bildungsausgaben für berufsbildende Schulen	46
5.6	Zwischenfazit	49
<b>6</b>	<b>Lösung von Ausbildungsverträgen und Ausbildungsabbruch</b>	<b>49</b>
6.1	Berufsspezifische Lösungsquoten	49
6.2	Betriebliche Kosten des Ausbildungsabbruchs	53
6.3	Zwischenfazit	57
<b>7</b>	<b>Weiterer Erwerbsverlauf</b>	<b>58</b>
<b>8</b>	<b>Fazit</b>	<b>63</b>
	<b>Literatur</b>	<b>65</b>
	<b>Anhang</b>	<b>76</b>

# 1 Einleitung und Aufbau der Studie

Eine Berufsentscheidung ist das Resultat vielfältiger, miteinander verzahnter Einflussfaktoren. Die Bedeutung der Faktoren variiert in unterschiedlichen Theorieansätzen sowie in Abhängigkeit von den empirischen Auswertungsverfahren. Umso interessanter wird es, wenn sich trotz der heterogenen Faktorstruktur eindeutige Muster in der Berufswahl identifizieren lassen. So belegen die Zahlen seit Jahren, dass in ausgewählten Berufen entweder Frauen oder Männer in der klaren Mehrheit sind, weshalb man dann von Frauen- oder Männerberufen spricht. Konkret bedeutet das, dass der Männeranteil in technischen Berufen, der Frauenanteil in Dienstleistungsberufen höher ist. Die Entlohnungsstrukturen variieren regelmäßig zwischen den genannten Berufen, sodass die Berufswahl den eingeschlagenen Pfad der Einkommensperspektiven über den Erwerbsverlauf entscheidend prägt. In Gesundheits- und Sozialberufen, die teilweise eine vollschulische Ausbildung vorsehen und daher statt einer gezahlten Ausbildungsvergütung zu zahlende Schulgebühren vorsehen, sind Frauen in der Überzahl. Damit klafft bereits während der Ausbildung eine Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen.

Vor diesem Hintergrund drängt sich die Frage auf, in welchem Maße die Berufsentscheidung, anstelle von wahren Fähigkeiten, von Vorstellungen über Geschlechterrollen geprägt ist, welche eine gute Passung zwischen Beruf und Person erschweren. Wenn weiterhin Frauen- und Männerberufe systematisch institutionell bedingte Unterschiede zwischen den Ausbildungswegen (z. B. vollschulisch versus dual) aufweisen, würde sich hieraus konkreter Handlungsbedarf ergeben.

Die vorliegende Pilotstudie befasst sich mit den Ursachen sowie Folgen für die genannten Beobachtungen. Neben der systematischen Geschlechterverteilung bei der Berufswahl zeigt sich, dass die Abbruchraten stark über die Berufe variieren, während im Verhältnis dazu innerhalb eines Berufs die Abbruchraten nach Geschlecht verhältnismäßig nah beieinander liegen. Es gilt zu klären, wie die Berufswahl optimiert werden kann. Aufgrund der geschlechtsspezifischen Berufswahl wird besonders auf den Einfluss von Stereotypen abgestellt. Die Theorie bestätigt, dass die Berufsorientierung nicht eindimensional verstanden werden kann, sondern dass durch Eltern, Peers oder auch die Schule Einfluss genommen wird. Gleichzeitig wird deutlich, dass Stereotype auf verschiedenen Ebenen wirken, die die „wahren“ beruflichen Präferenzen junger Menschen überlagern und dominieren können, sodass es zu einer suboptimalen Berufswahl kommt. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die sogenannte Bedrohung durch Stereotype (*Stereotype Threat*), wonach Personen ihr Verhalten in einer Situation oder bei einer Tätigkeit anpassen, für die es ein negatives Stereotyp der eigenen sozialen Gruppe gibt. Studien deuten darauf hin, dass durch eine Informationsmaßnahme Stereotypen aufgebrochen werden können.

Neben der Frage, ob Stereotypen auf Seiten der jungen Menschen deren Berufspräferenzen beeinflussen, beschäftigt sich die wissenschaftliche Forschung damit, ob Mädchen und Jungen in ihre Wunschberufe einmünden. In diesem Zusammenhang ist zu fragen, warum Mädchen umfangreicher als Jungen vollschulische Ausbildungsberufe ergreifen. Während in dualen Berufen Ausbildungsvergütungen gezahlt werden, gehen Auszubildende in vollschulischen Bildungsgängen leer aus und müssen stattdessen teilweise Schulgebühren entrichten. Dies deutet auf einen Gender Pay Gap hin, der bereits während der Ausbildungsphase entsteht. Insbesondere vor dem Hintergrund von Ausbildungsabbrüchen tragen Betriebe ein erhebliches Finanzierungsrisiko. Nicht nur Elternhäuser, auch der Staat ist an der Ausbildungsfinanzierung beteiligt, und die vollqualifizierenden Bildungsgänge in Vollzeitform sind teurer als Teilzeitberufsschulen.

Die vorliegende Pilotstudie hat zum Ziel, Literatur und Daten zu den oben genannten Fragenstellungen zu sammeln, zu strukturieren und hieraus nicht nur Antworten abzuleiten, sondern auch Forschungs- und Datendefizite zu formulieren. Kapitel 2 bietet eine Bestandsaufnahme zur geschlechtsspezifischen Berufswahl, während sich Kapitel 3 mit angebots- und nachfrageseitigen Einflussfaktoren der Berufswahl beschäftigt und die wesentlichen Akteure benennt. Kapitel 4 widmet sich dem Thema Stereotype und identifiziert Forschungsbedarf zur Frage, wie Geschlechter- und Berufsstereotype aufgebrochen werden können. Kapitel 5 untersucht die geschlechtsspezifische Berufswahl anhand der Trennungslinie „dual versus vollschulisch“ und trägt Fakten zur Geschlechterverteilung auf unterschiedliche Schulformen zusammen. Anhand der Vergütungs- und Kostenstruktur der Berufe bzw. der Schulformen werden Anhaltspunkte geschlechtsspezifischer Benachteiligungen gesammelt. Kapitel 6 beschäftigt sich mit dem Thema Ausbildungsabbruch in dualen Berufen und geht der Frage nach, ob sich die Berufe im Abbruchrisiko unterscheiden und welche betrieblichen Kosten mit Vertragslösungen verbunden sind. Kapitel 7 weitet den Horizont von der Ausbildungsphase auf den weiteren Erwerbsverlauf und stellt einige empirische Befunde zu den Auswirkungen von Ausbildungsentscheidungen für das weitere Erwerbsleben dar. Kapitel 8 fasst die wesentlichen Ergebnisse zusammen und zieht ein Fazit.

## 2 Bestandsaufnahme zur geschlechtsspezifischen Berufswahl

Vor der Frage „Schule und was dann?“ stehen jedes Jahr viele junge Menschen. Die Vielfalt der Möglichkeiten illustriert eine Abfrage der Berufsdatenbank der Bundesagentur für Arbeit mit z. B. 837 Treffern für Ausbildungen, 720 Treffern für Studienfächer und 758 Treffern für Weiterbildungsberufe (Bundesagentur für Arbeit 2015).

Nachfolgend konzentrieren wir uns auf Ausbildungsgänge und zeigen, welches die **am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe von Jungen und Mädchen** sind (vgl. Abbildung 1 und Abbildung 2). In beiden Gruppen ähnlich beliebt ist nur die Ausbildung zum Industriekaufmann/-frau und Kaufmann/-frau im Einzelhandel. Die verbleibenden Berufe scheinen sehr stark Geschlechterrollen oder Geschlechterstereotype genannt) widerzuspiegeln. Demnach fangen Jungen eher eine technische Ausbildung an wie z. B. (Kraftfahrzeug-) Mechatroniker, Industriemechaniker oder Elektroniker (vgl. Abbildung 1). Dem gegenüber stehen als beliebteste Ausbildungen bei Mädchen eher soziale oder Dienstleistungsberufe wie (Zahn-) medizinische Fachangestellte, Bürokauffrau und Friseurin (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 1

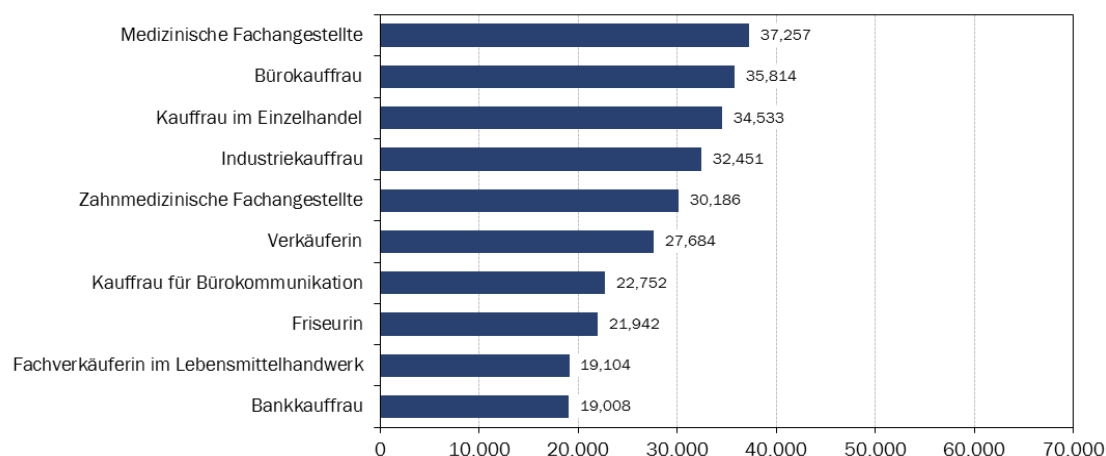
**Männliche Auszubildende 2013 nach Ausbildungsberufen (TOP 10)**



Quelle: Destatis 2015; HWWI.

Abbildung 2:

**Weibliche Auszubildende 2013 nach Ausbildungsberufen (TOP 10)**

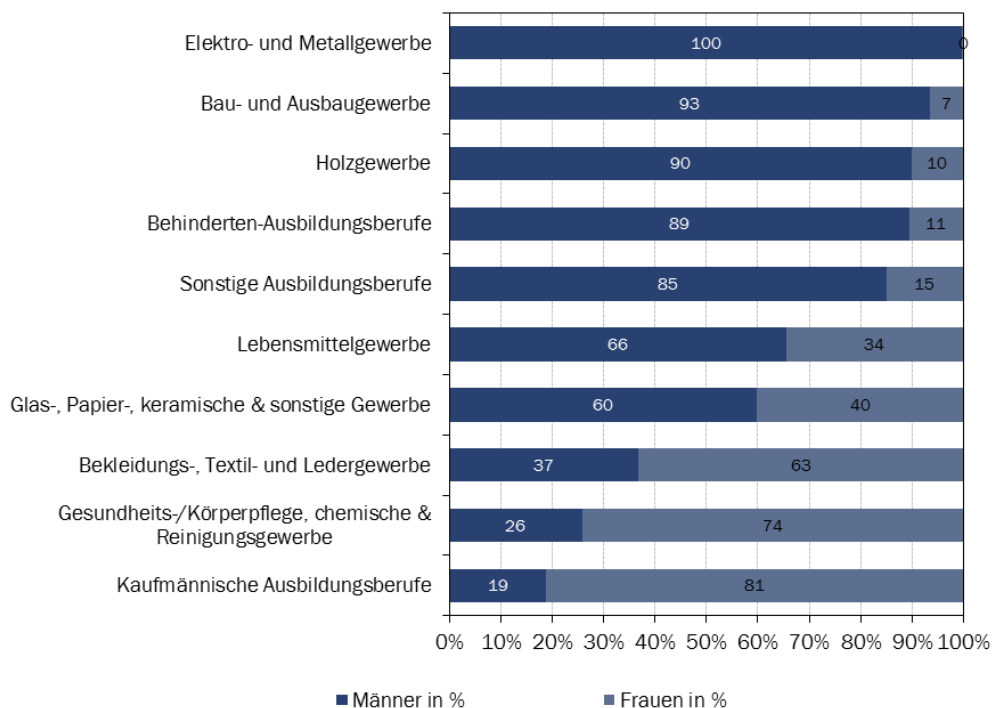


Quelle: Destatis 2015; HWWI.

Im Hinblick auf die geschlechterstereotype Berufswahl ergibt sich sehr ähnliches Bild, wenn man die **Anzahl der Neuverträge im Handwerk** nach Berufsgruppen und Geschlecht betrachtet (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3

### Neuabgeschlossene Ausbildungsverträge 2013 im Handwerk nach Geschlecht



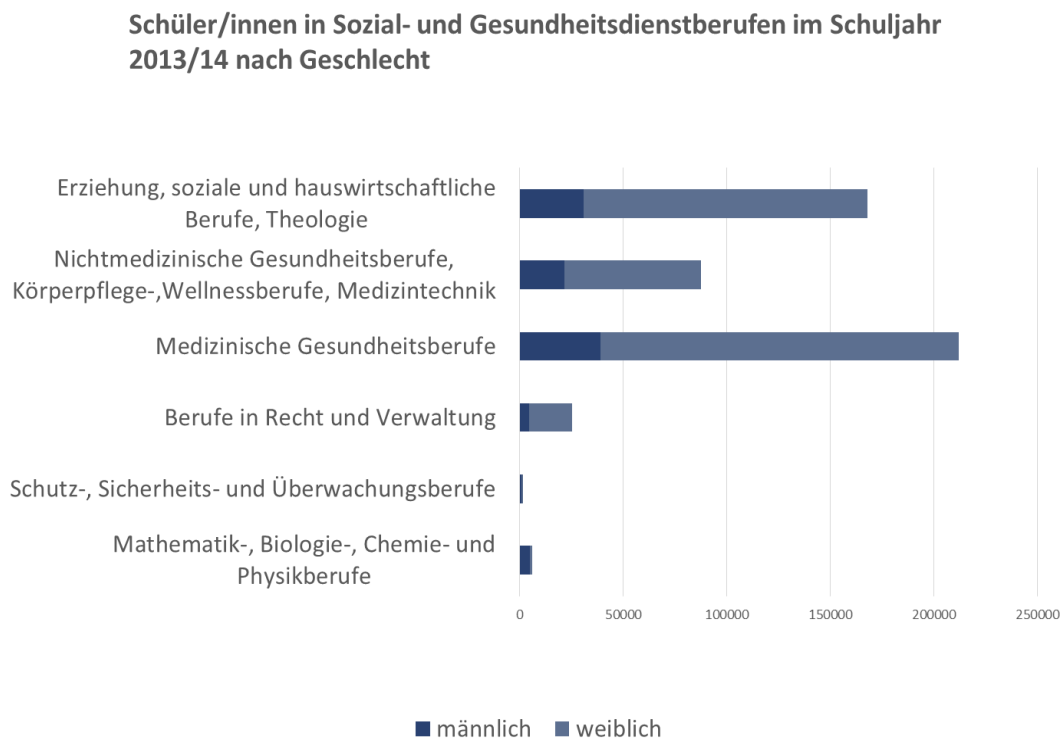
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2013, HWWI.

In der Gegenüberstellung des Männer- und Frauenanteils wird deutlich, dass nur die wenigsten Berufe im Handwerk paritätisch besetzt sind. Auf ein Verhältnis von ungefähr 60 Prozent zu 40 Prozent kommen das (a) Lebensmittelgewerbe, (b) Glas-, Papier-, keramische und sonstige Gewerbe sowie (c) Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe. Mit einem Männeranteil von über 80 Prozent sind insbesondere das (a) Holzgewerbe, (b) Bau- und Ausbaugewerbe und (c) Elektro- und Metallgewerbe vertreten. Einen Frauenanteil von über 60 Prozent weisen (a) Gesundheits- und Körperpflege, chemische und Reinigungsgewerbe sowie (b) Kaufmännische Ausbildungsberufe auf. Damit wird erneut bestätigt, dass technische Berufe einen hohen Männeranteil und Dienstleistungsberufe einen hohem Frauenanteil aufweisen. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass aufgrund der hohen Aggregationsebene z. B. die Kategorie kaufmännische Ausbildungsberufe vorrangig von Frauen gewählt werden, während im Beruf der Kauffrauen/-männer im Einzelhandel ein ausgeglichenes Verhältnis vorliegt.



Innerhalb der **Sozial- und Gesundheitsdienstberufe** sind insbesondere die medizinischen Gesundheits- und die Erziehungs- und Sozialberufe unter den Schüler/innen stark vertreten. In der erstgenannten Gruppe befanden sich im Schuljahr 2013/14 insgesamt 212.011 Schülerinnen und Schüler, in der zweitgenannten Gruppe waren es 167.910 (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4



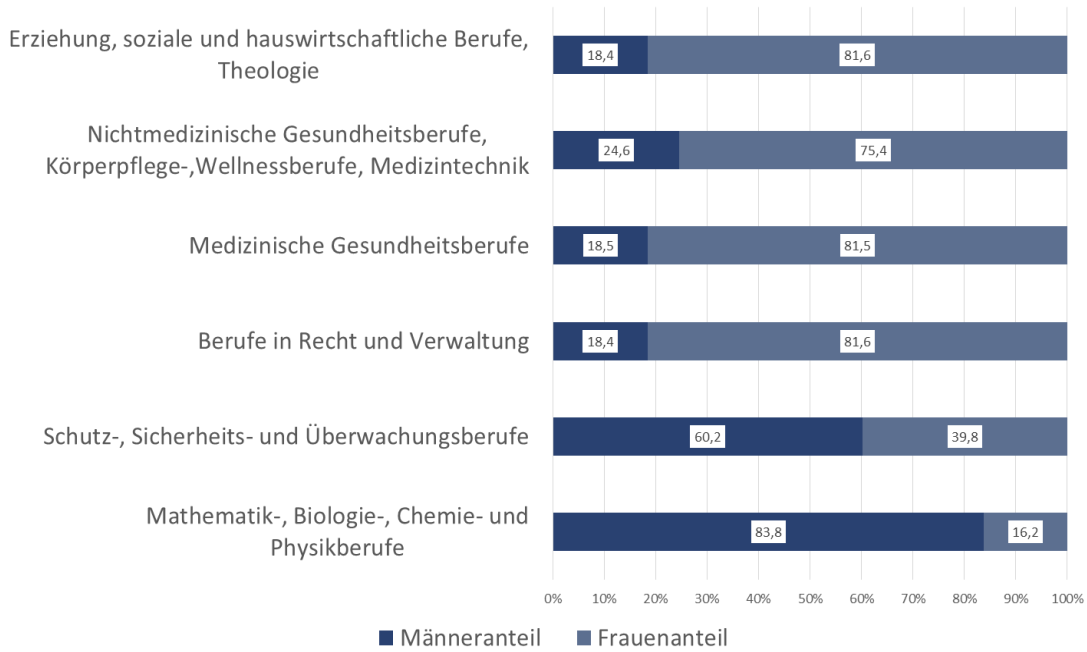
Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Schuljahr 2013/14; HWWI.

Der Frauenanteil betrug, wie Abbildung 5 zeigt, in der erstgenannten Gruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ 81,5 % und in der zweitgenannten Gruppe „Nichtmedizinische Gesundheitsberufe, Körperpflege-, Wellnessberufe, Medizintechnik“ 81,6 %. In den nichtmedizinischen Gesundheitsberufen stellten Mädchen noch immerhin drei Viertel (75,4 %) der Schüler/innen, während in den zahlenmäßig sehr viel schwächer besetzten naturwissenschaftlichen Berufen und den Sicherheitsberufen die jungen Männer in der Mehrzahl sind. So lag der Frauenanteil in den Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufen bei nur 16,2 %.

Die Schülerzahlen in den **medizinischen Gesundheitsberufen** (Abbildung 6) werden von den Gesundheits-/Krankenpfleger/innen dominiert. 64.009 Schülerinnen und Schüler wurden im Schuljahr 2013/14 in diesen Berufen ausgebildet. Der Frauenanteil lag hier bei 78,6 %, wie Abbildung 7 zeigt.

Abbildung 5

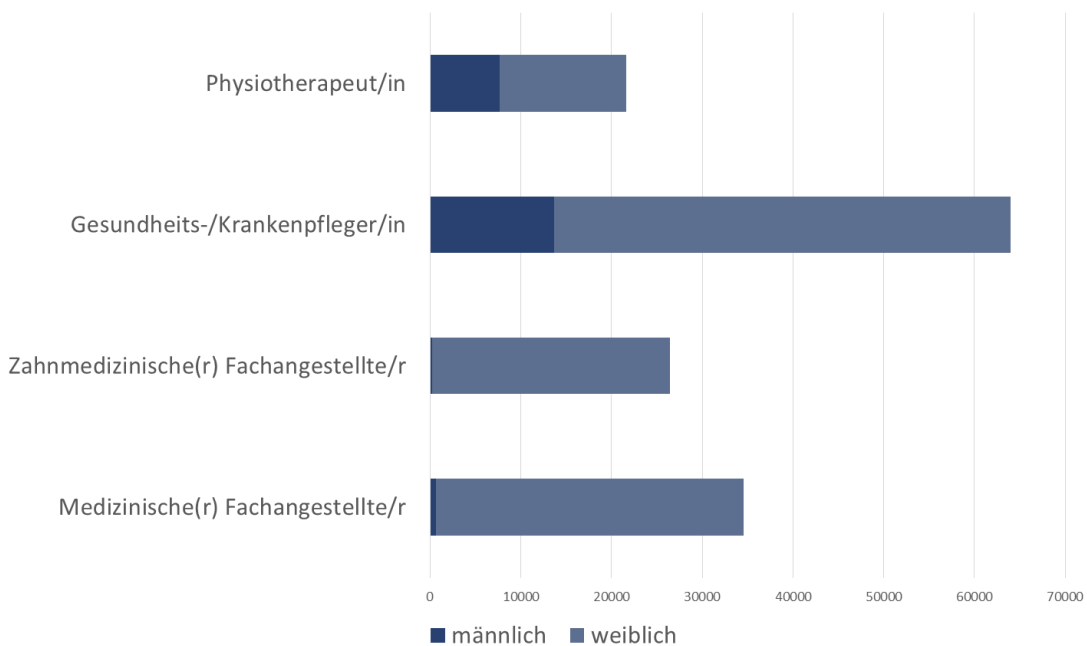
**Frauen- und Männeranteile (%) in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen im Schuljahr 2013/14**



Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Schuljahr 2013/14; HWWI.

Abbildung 6

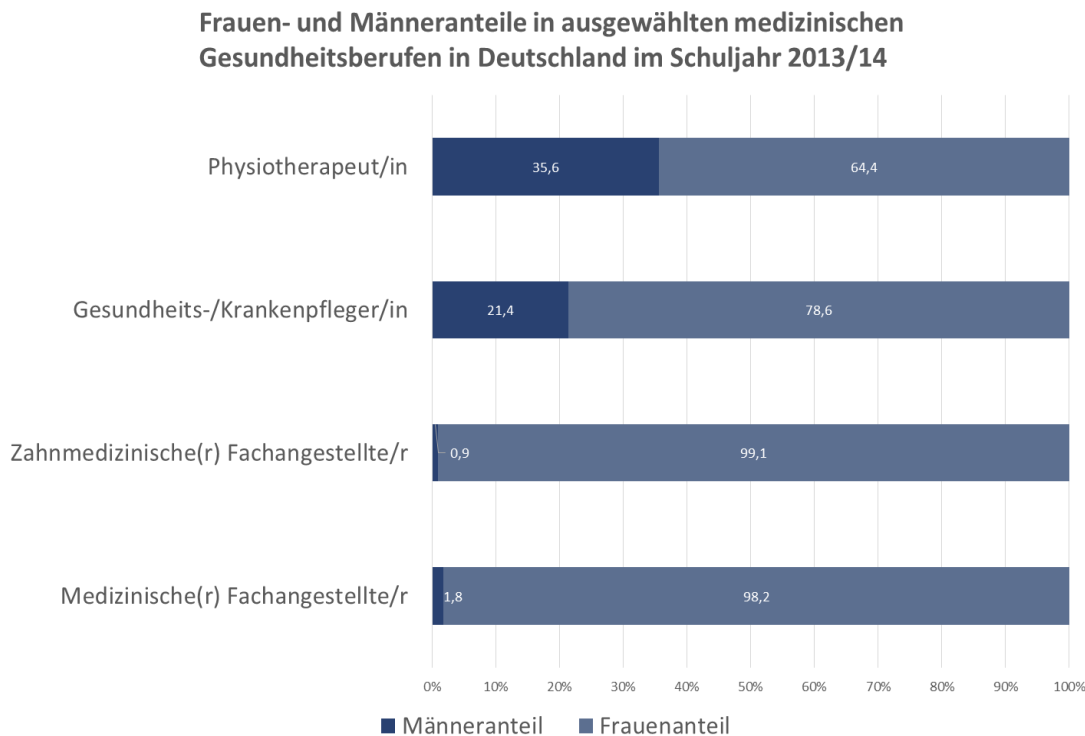
**Schüler/innen in ausgewählten medizinischen Gesundheitsberufen in Deutschland im Schuljahr 2013/14**



Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Schuljahr 2013/14; HWWI.

Auch unter Physiotherapeut/innen stellten junge Frauen mit 64,4 % knapp zwei Drittel der Schüler/innen. Unter (Zahn-)Medizinischen Fachangestellten sind hingegen praktisch ausschließlich Frauen vorhanden, der Frauenanteil liegt hier bei 98,2 % (99,1 %).

Abbildung 7

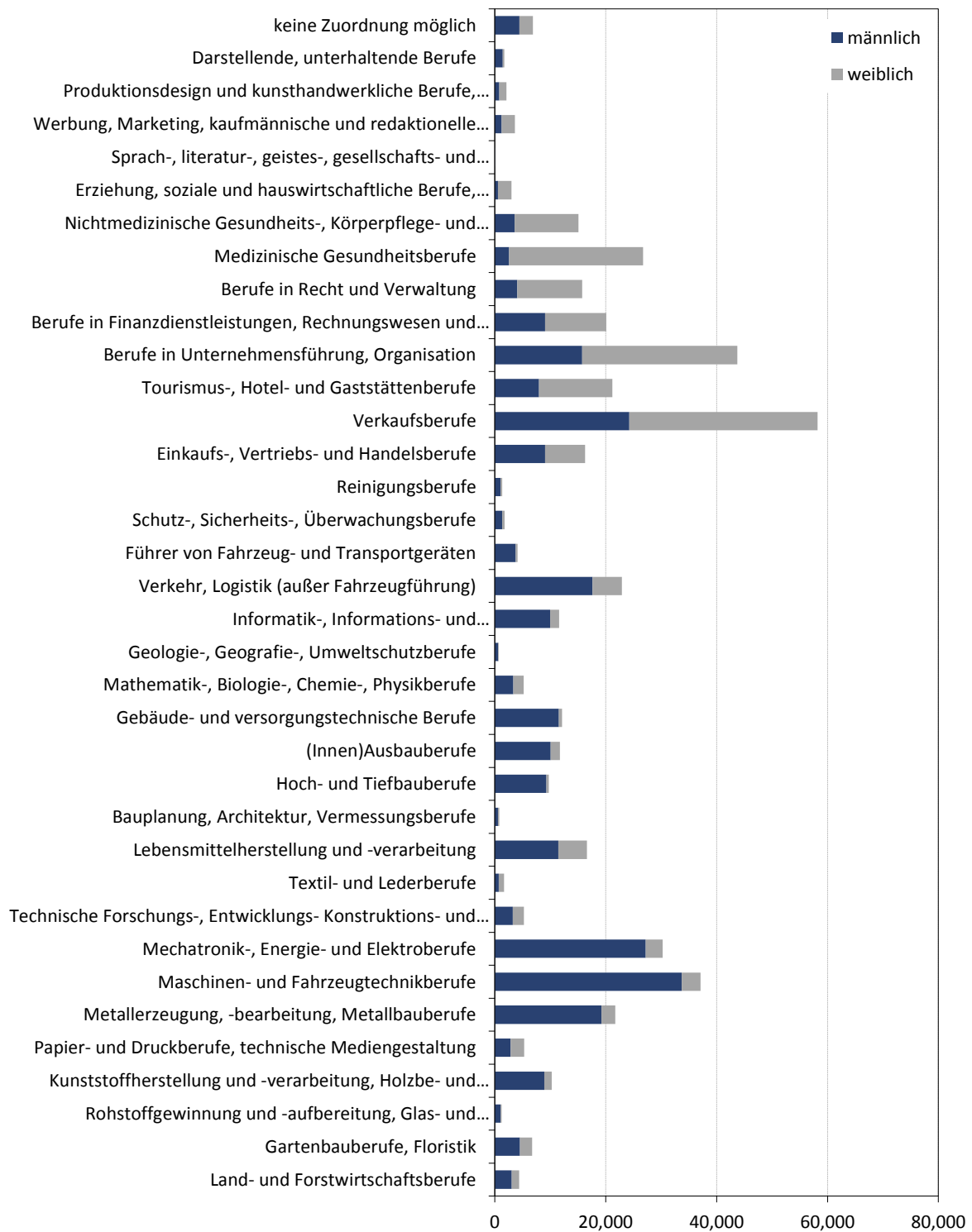


Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Schuljahr 2013/14; HWWI.

Weitet man den Blick noch einmal auf das gesamte Berufsspektrum und nimmt hierbei mit dem 1. Schuljahrgang im Schuljahr 2013/14 **den aktuellen Rand der Schüler/innenzahlen** in den Blick (Abbildung 8), so wird deutlich, dass junge Frauen die Gesundheits-, Sozial- und kaufmännischen Berufe dominieren (grob in der oberen Hälfte des Schaubilds). Junge Männer spielen hingegen anteilig und absolut in den kaufmännischen, Organisations- und Unternehmensführungsberufen und auch in den Verkaufsberufen eine größere Rolle als in den Erziehungs-, Sozial- und Gesundheitsberufen. Gegenüber Frauen dominieren Männer die Produktionsberufe, die technischen und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe sowie die Berufe des primären Sektors. In all diesen Berufen sind Frauen sowohl absolut als auch anteilig kaum vertreten. Da es sich hier schwerpunktmäßig um duale Berufe handelt, wird bereits ersichtlich, warum Männer die dualen Berufe dominieren: Frauen streben in andere Berufe bzw. ergreifen letztlich andere Berufe (zu den unterschiedlichen Einmündungschancen von Jungen und Mädchen in duale Berufe siehe auch das nachfolgende Kapitel).

Abbildung 8

## Schüler/innen im 1. Schuljahrgang im Schuljahr 2013/14, nach Berufsbezeichnung und Geschlecht



Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Schuljahr 2013/14; HWWI.

Die **berufliche Geschlechtersegregation** wird von zwei Faktoren beeinflusst: erstens der Geschlechterverteilung innerhalb eines Berufs und zweitens der relativen Bedeutung des Berufs in Bezug auf die Gesamtbeschäftigten. Berufe des primären Sektors und Produktionsberufe haben über die Zeit an Beschäftigten verloren, während Dienstleistungsberufe zugenommen haben. Von dieser Entwicklung konnten Frauen profitieren, da sie zum einen vor allem in die Dienstleistungsberufe streben und zum anderen wegen ihrer Bildungsaufholung in den letzten Jahrzehnten auch die nötigen höheren Qualifikationen mitbrachten, die die aufstrebenden Dienstleistungsberufe auszeichnen. Die berufliche Geschlechtersegregation und deren Veränderung lässt sich im sogenannten *Dissimilaritätsindex* messen. Der Index gibt an, wie viel Prozent der Beschäftigten ihren Beruf wechseln müssten, um ein ausgewogenes Männer-/Frauen-Verhältnis in allen Berufen zu gewährleisten. Mit „ausgewogen“ ist der Frauenanteil gemeint, der über alle Berufe hinweg durchschnittlich zum gegebenen Zeitpunkt vorhanden ist. Beträgt der Frauenanteil beispielsweise 40 %, besagt ein Indexwert von 50 %, dass 50 % aller beschäftigten Männer und Frauen ihren Beruf wechseln müssten, um einen Frauenanteil von 40 % in allen Berufen zu erreichen. Dieser Indexwert ist nach Berechnungen des IAB von 66 % im Jahr 1976 auf 58 % im Jahr 2010 gesunken (Hausmann/Kleinert 2014). Im Jahr 1976 lag der durchschnittliche Frauenanteil über alle Berufe bei 38 %, im Jahr 2010 bei 45 %. Die Segregation ging in diesem Zeitraum demnach um 8 Prozentpunkte zurück. Allerdings umfasst dieser Wert die beiden oben genannten Prozesse. Um den Anteil, der sich auf die Veränderung der Berufsstruktur bezieht, herauszurechnen, wird der *standardisierte Dissimilaritätsindex* verwendet (Beblo et al. 2008, zitiert nach Hausmann/Kleinert). Die vorgenannten Berechnungen des IAB zeigen, dass der standardisierte Index zwischen 1976 und 2010 um nur 4,6 Prozentpunkte abnahm. Folglich ist fast die Hälfte der Angleichungen der Geschlechterverhältnisse in den Berufen in den letzten drei Jahrzehnten auf den allgemeinen beruflichen Wandel zurückzuführen. Im Jahr 2010 hätten noch immer 61,4 % der Beschäftigten ihren Job wechseln müssen, um eine Frauenquote von 45 % in allen Berufen zu erreichen. Damit wird deutlich, dass sich die **Frauenanteile in den meisten Berufen über die letzten 35 Jahre nur wenig verändert haben.**

Allerdings gibt es Bewegung an einigen Stellen. So hat der Anteil der Männer unter den Erziehern von 3,2 % im März 2007 auf 4,9 % im März 2014 zugenommen. Das zunehmende Interesse der Männer an diesem Beruf schlägt sich auch in der Ausbildungsstatistik nieder: Im Schuljahr 2012/13 betrug der Anteil der jungen Männer an den Auszubildenden im Erzieherberuf knapp 17 % (Statistisches Bundesamt, 30.9.2014). Wie obige Abbildung 5 zeigt, betrug der Männeranteil an den Erziehungs-, Sozial- und hauswirtschaftlichen Berufen im Schuljahr 2013/14 schon 18,4 %.

Die vorgestellte empirische Evidenz zur Geschlechtersegregation, die in Ausprägung und Persistenz über die Zeit beeindruckend ist, legt die Frage nach den Ursachen nahe. Nachfolgendes Kapitel 3 widmet sich daher den Einflussfaktoren der Berufswahl.

### 3 Einflussfaktoren der Berufswahl

Ein Ausbildungsabbruch kann das Ergebnis einer suboptimalen Berufswahl sein. Für ein besseres Verständnis von Abbruchentscheidungen ist es daher wichtig, Theorien der Berufswahlentscheidung genauer zu betrachten um mögliche Quellen einer Fehlentscheidung zu identifizieren. Entscheidenden Einfluss auf eine Abbruchentscheidung nimmt beispielsweise die potentielle Diskrepanz zwischen der erwarteten Ausgestaltung und der realen Beschaffenheit des Berufes. Eine kürzlich veröffentlichte Studie weist darauf hin, dass etwa 50 Prozent der Jugendlichen über unzureichende Informationen zu Berufen verfügen (Vodafone Stiftung Deutschland 2014), Statistisches Bundesamt (Destatis) 2013). Das wirft die Frage auf, auf welcher Basis Berufswahlentscheidungen eigentlich getroffen werden. Die geschlechtsspezifische Berufswahl ist ein systematisches und persistentes Phänomen (Charles und Bradley 2009), welches insbesondere bei Berufseinsteigern mit mittlerer und geringer Bildung auftritt (Falk 2005). Deren Situation soll hier im Fokus stehen.

Es wird angenommen, dass das Individuum die Berufswahl selbstständig vornimmt, dabei aber im unterschiedlichen Grade von außen beeinflusst werden kann. Zur Einflussstärke der äußeren Faktoren gibt es unterschiedliche Erklärungsansätze. Je nach Theorie kann die Berufswahl außerdem als Prozess verstanden werden, der bereits früh in der Kindheit beginnt oder als das Ergebnis gegebener Persönlichkeitsmerkmale (Schmude 2011: 19 ff.). Dieses Kapitel stellt wichtige **theoretische Erklärungsansätze zur Berufswahl aus verschiedenen Disziplinen** vor, weil es unseres Wissens nach bisher keine Berufswahltheorie, die als Synthese die verschiedenen Aspekte der Erklärungsansätze berücksichtigt, gibt.

Es ist vorstellbar, dass die Berufswahlentscheidung das Zusammenkommen mehrerer Erklärungsmuster gleichzeitig darstellt und diese Erklärungsmuster auch miteinander interagieren. So sind z. B. Präferenzen und Persönlichkeit wichtig für die Berufswahlentscheidung, gleichzeitig aber untrennbar mit biologischen Faktoren, der Sozialisation und deren Interaktion verbunden. Zwar gibt es interdisziplinäre Theorien, die manche dieser Interaktionen berücksichtigen, für ein besseres Verständnis sollen jedoch zunächst die Einzelfaktoren separat betrachtet werden.

Die die ausgewählten Ansätze werden in vier Überkategorien eingeordnet: (1) die (soziale) Identität betreffend, (2) die Sozialisation betreffend, (3) individuelle bzw. psychologische Faktoren betreffend und (4) die Nachfrageseite betreffend. Die ersten drei Kategorien sind angebotsseitig begründet, d. h. von der betreffenden Person ausgehend, während die vierte Kategorie nachfrageseitig orientiert ist, d. h. auf Arbeitgeberseite zu finden ist. Unter (1) ist die Identity Economics Theorie von (2000) zu nennen, die soziologische Theorien in die ökonomische integriert. Unter (2) befindet sich die Sozialisationstheorie, die auch die Rollentheorie subsumiert. Psychologische Theorien und empirische Beobachtungen der Volkswirtschaftslehre machen (3) aus. Der letzte Ansatz, (4), beschreibt nachfrageseitige Faktoren, wobei auf ökonomische sowie auch psychologische Faktoren eingegangen wird.

### **3.1 Theorien und empirische Evidenz zu angebotsseitigen Faktoren**

#### Identity Economics

Aus der ökonomischen Theorie stammt die Idee der „Identity Economics“ nach Akerlof und Kranton (2000). Dabei handelt es sich um die Erweiterung der nach rein monetären Motiven (bedingt auf die Fähigkeiten) ausgerichteten Berufswahl (z. B. wie bei Roy 1951) zu einer Theorie, die die Identität zusätzlich als nicht monetären, nutzenstiftenden Faktor berücksichtigt. Akerlof und Kranton verstehen unter Identität die Wahrnehmung von sich selbst, welche eng mit dem sozialen Umfeld verbunden ist. Menschen denken von sich und anderen in sozialen Kategorien bzw. Gruppen, was identitätsbasierte Präferenzen erzeugt. Bestimmte soziale Kategorien sind mit bestimmten Idealen und vorgeschriebenen Verhaltensnormen versehen, denen die Individuen dieser sozialen Kategorien zu entsprechen versuchen, weil dies ihrem Selbstbild, also ihren Präferenzen, entspricht und dadurch Nutzen erzeugt. Sie verhalten sich deshalb anders im Gruppenkontext als sie sich individuell verhalten würden (Charness et al. 2007).

In der Identity Economics Theorie kann die Identität Externalitäten generieren. Das bedeutet, dass die jeweiligen Verhaltensnormen Bedeutung für andere haben und Reaktionen in ihnen hervorrufen können. Falls die eigenen mit den Verhaltensnormen der Gruppe nicht ähnlich oder kongruent sind, können andere Gruppenmitglieder kontextabhängig mit negativen Sanktionen reagieren. Dies kann z. B. der Fall sein, wenn die Anderen eine bestehende Gruppenidentität aufweisen, die durch die nicht-zugehörige Person bedroht wird. Gleichzeitig können Personen mit derselben Gruppenidentität eine Bedrohung durch von der Norm abweichendes Verhalten des eigenen Gruppenmitglieds empfinden. Die Folge negativer Sanktionen ist, dass die betroffene Person Nutzenverluste erfährt (Akerlof und Kranton 2000). In Erwartung ne-

gativer Konsequenzen kann das Individuum vorsorglich sein Verhalten anpassen und sich gruppenkonform verhalten.

Wichtig für die Berufswahl sind die in einer bestimmten Gruppe vorherrschenden Bilder, Bewertungen und identitätsstiftenden Wirkungen von Berufen. Das Bild kann durch *generalisierende Konzepte, sogenannte Stereotype*, geprägt sein, wobei einem Beruf bzw. denjenigen, die in ihm arbeiten, bestimmte Eigenschaften zugerechnet werden. Auf Berufsstereotype wird in Kapitel 4.3 näher eingegangen.

Die Berufswahl auf Identity Economics bezogen besagt, dass eine Person einen Beruf ergreift, weil dieser konsistent mit ihrem Selbstbild ist und sie damit rechnet, dort ihre Identität bestätigen zu können. Es bedeutet aber gleichzeitig, dass sie andere Berufe nicht ergreift, wenn sie dadurch entweder Nutzenverluste erfährt, weil sie ihre Identität nicht bestätigen kann, oder wenn sie mit negativen Sanktionen Anderer aufgrund einer anderen Gruppenzugehörigkeit rechnet. So können geschlechtsspezifische Identitäten aus dem Beruf gezogen werden, wenn er typischerweise von Männern oder Frauen ausgeübt wird. Zum Beispiel würde Frauen (Männer) in Männer- (Frauen-) Berufen Nachteile erfahren, z. B. in Form verminderter Akzeptanz oder gar Mobbing. Diese negativen Sanktionen können entstehen, weil die vorherrschende Gruppe den Beruf als Teil ihrer Identität betrachtet und auf die Bedrohung ihrer Identität reagiert.

Die identitätstragenden und prestigestiftenden Eigenschaften eines Berufes werden in Bezug auf die vorherrschenden Ansichten in der relevanten sozialen Kategorie ausgewertet und damit bei der Entscheidung bedacht. Evidenz liefern Humlum et al. (2012), welche die Tendenz zur Karriere- und Sozialorientierung anhand von Karriere- versus Familienorientierung und Individualismus versus Kollektivismus messen um die Studienwahl zu erklären. Sie betrachten diese Orientierungen als wichtigen Teil der Identität und können signifikante Einflüsse auf die geplante Dauer der Ausbildung (je karriereorientierter desto länger) sowie das Studienfeld (Wirtschaft, Jura und Sozialwissenschaften versus Gesundheitswissenschaften) zeigen.

Die Idee der „Identity Economics“ lässt sich auch auf die Weichenstellung der Berufswahl, die Schulzeit, anwenden: Um den Idealen der Peergruppe, der eigenen sozialen Kategorie, zu entsprechen, kann es erforderlich sein, Leistungen in der Schule anzupassen, was sich wiederum auf die Noten und die Bildung von Humankapital auswirkt (Akerlof und Kranton 2002). Bezüglich der Identität ist außerdem festzuhalten, dass eine Person multiple Identitäten hat, welche sich in bestimmten Zusammenhängen auch widersprechen können (Sinclair et al. 2006) und dass außerdem soziale Kategorien, die zugehörigen Verhaltensvorschriften und damit auch die identitätsbasierten Präferenzen verändert werden können.



## Sozialisationstheorie

Viele soziologische Theorien betonen die sozialen Umfeldfaktoren der Identitätsbildung. Nach Lesart der Sozialisationstheorie beeinflussen Sozialisationserfahrungen Fähigkeitsstereotype, Selbsteinschätzung und Präferenzen. Die Ausprägungen können geschlechtsspezifisch sein, aber auch gruppen-, milieu- oder schichtspezifisch, womit eine Verbindung zur Identity Theorie besteht. In sozialpsychologischen Statustheorien wird argumentiert, dass beispielsweise die Verinnerlichung geschlechtstypischer Präferenzen (auch für Berufe) das Resultat geschlechtlich konnotierter Kompetenzerwartungen ist, mit denen Mädchen und Jungen während ihres Aufwachsens konfrontiert werden (Correll 2004). So erwähnt Busch (2013), dass geschlechtsspezifische Normen dazu führen, dass Mädchen ein weiblich konnotiertes Arbeitsvermögen entwickeln, welches sich durch nützliche Eigenschaften in Bezug auf den Familienbereich auszeichnet, etwa Empathie und Geduld. Daraus ergebe sich dann ein besonderes Interesse für soziale Berufe. Es stellt sich jedoch die Frage, ob die tatsächlich vorhandenen Interessen und Talente mit den durch die Sozialisation gebildeten übereinstimmen. Falls nicht, kann dies zu Verunsicherung hinsichtlich der Berufsentscheidung führen oder sogar die Selbstwahrnehmung verzerren, wodurch die Berufswahl ungünstig beeinflusst wird.

Eine leichte Abwandlung der Sozialisationstheorie ist die Rollentheorie, in welcher eine Person ihre Verhaltensweisen, Erwartungen und Werte an den gesellschaftlichen Erwartungen für die Position, in der sie ist, ausrichtet. Es können hierbei je nach Kontext unterschiedliche Rollen angenommen werden. Wird die Theorie speziell auf Geschlechterunterschiede bezogen, so kann argumentiert werden, dass es bestimmte Geschlechterrollen gibt. In der traditionellen, historisch gewachsenen Sicht z. B. wären demnach Männer in der Produktion aktiv, während Frauen in der Reproduktion agieren. Eine Diskrepanz zwischen der gesellschaftlichen Erwartung über die einzunehmende Rolle und den persönlichen Interessen und Fähigkeiten kann wiederum die Berufswahl ungünstig beeinflussen. Typische Rollenbilder können im Sinne einer Perspektivübernahme nicht nur die eigenen Präferenzen beeinflussen (Mead 1934), sondern auch als Heuristik dienen, falls es an besseren Informationen mangelt (Gilovich et al. 2002). Die Entscheidung kann aber ökonomisch rational sein, wenn sie im Hinblick auf eine erwartete spätere Haupttätigkeit, etwa Karriere oder Hausarbeit, im Sinne der Arbeitsteilung getroffen wird (Becker 1980). Dasselbe Heuristikargument kann auch auf gruppentypische Eigenschaften angewandt werden, wie gruppentypische Fähigkeiten und Ideale, die eine Person auf sich selbst projiziert um eine Entscheidung zu treffen.

Haben die geschlechtsspezifischen Rollenbilder in der Vergangenheit zu statistisch messbarem, geschlechtsspezifischen Verhalten auf dem Arbeitsmarkt geführt, kann der Rückgriff auf diese Statistiken als Heuristik dienen, um Erwartungen an das Verhalten

einer Person, die dem betreffenden Geschlecht angehört, zu treffen. Man spricht in diesem Zusammenhang von *statistischer Diskriminierung*. Ein Beispiel liefern Arbeitgeber, die sich im Rahmen von Personalauswahlentscheidungen ein Bild über die produktive Leistung einer Kandidatin machen müssen und sich dabei am gezeigten Verhalten von Frauen in der Vergangenheit orientieren.

### Individuelle Charakteristika

Die bisher genannten soziologischen Theorien verstehen die Berufswahl des Individuums als Produkt äußerer Umstände, was die Heterogenität in der Berufswahl aber unterschätzen dürfte. Als letzte angebotsseitige Einflussgruppe sind daher individuelle Faktoren zu nennen wie Persönlichkeit, Interessen, Humankapital (z. B. physische oder geistige Fähigkeiten), Präferenzen, Werte und Normen. Neben den ökonomischen Theorien, die häufig die Bedeutung des Humankapitals betonen<sup>1</sup>, setzen hier psychologische Theorien an, die die Berufswahl beispielweise als Ausdruck individueller psychischer Strukturen oder Merkmale ansehen, welche Schmude (2011) wie folgt näher beschreibt. Die psychoanalytische Theorie postuliert, dass die Berufswahl von der Umleitung von Bedürfnissen und Impulsen in gesellschaftlich akzeptierte Tätigkeiten geprägt ist. In entscheidungspsychologischen Ansätzen ergibt sich die Berufswahl aus dem Entscheidungsakt, wobei selbstperzipierte Fähigkeiten, Interessen, berufliche Werthaltungen und Alternativen berücksichtigt werden. Nach Lesart der persönlichkeitspsychologischen Theorie ist die Berufswahl auf bestimmte Persönlichkeitsmerkmale zurückzuführen. Untersuchungen zeigen, dass bestimmte Persönlichkeitstypen mit bestimmten Berufsgruppen korrelieren. Zudem wurden Intelligenzunterschiede zwischen verschiedenen Berufsgruppen festgestellt sowie dass die subjektive Erfolgserwartung die Berufswahl beeinflusst. Weiterhin gibt es Evidenz dafür, dass Risikoneigung<sup>2</sup> (Bonin et al. 2007; Fouarge et al. 2014), Konkurrenzdenken (Buser et al. 2014), die Selbsteinschätzung der eigenen Fähigkeiten (Schulz und Thöni 2014) und Gewissenhaftigkeit (Ham et al. 2009) bei der Berufswahl eine Rolle spielen. Neben Persönlichkeitsmerkmalen spielen auch individuelle Präferenzen für bestimmte Tätigkeiten eine Rolle. So ist die Evidenz zum Thema, ob Frauen im Allgemeinen sozialer bzw. altruistischer sind, nicht eindeutig (Azmat und Petrongolo 2014). Es kann jedoch beobachtet werden, dass Frauen im Sozialsektor überrepräsentiert sind. Die empirische Evidenz zeigt außerdem einen positiven Zusammenhang zwischen Geduld und der Steigung von Einkommensprofilen, was die Wahl der Ausbildungsdauer beeinflussen

---

<sup>1</sup> Unklar ist, ob es einen Einfluss jenseits von Noten gibt, da Schule – innerhalb einer bestimmten Form – einen festen Wissenskanon vermitteln soll, der die Variation im Humankapital durch formale Bildung gering hält. Andererseits können erste Erfahrungen in Nebenjobs und Praktika das Humankapital ebenfalls prägen.

<sup>2</sup> Unter berufsbezogenen Risiken versteht man Arbeitsplatzverlustrisiken oder erhöhte Einkommensvolatilität, welche im Gegenzug aber generell höher entlohnt werden (Azmat und Petrongolo 2014). Gleichzeitig wird auf Personenebene die Risikoneigung gemessen, die dann ins Verhältnis zum Berufsrisiko gesetzt werden kann.

kann (Fouarge et al. 2014). Das bedeutet, dass zu Gunsten höherer zukünftiger Einkommen ein längerer Bildungsweg in Kauf genommen wird. Einige Berufe verzeichnen schnellere Einkommenszuwächse als andere. Studien zeigen, dass hier auch Elternhausfaktoren relevant sind: Kinder von Eltern mit höherem sozio-ökonomischen Status weisen eine geringere Gegenwartsvorliebe (das Gegenteil von Geduld) auf als Kinder von Eltern mit niedrigerem Status. Dabei spielt das elterliche Bildungsniveau die entscheidende Rolle (vgl. z. B. Golsteyn et al. 2013).<sup>3</sup>

Unabhängig von der Zeitpräferenzrate kann das elterliche Einkommen jedoch auch unter Liquiditätsaspekten relevant sein. So können Kinder weniger gut situerter Eltern gezwungen sein, Berufe mit kurzen Ausbildungsdauern zu wählen, um möglichst schnell auf eigenen Füßen zu stehen, während reichere Eltern eine lange Investitionsphase mit Nulleinkommen, z. B. in Form eines Studiums, eher tolerieren können. Dies gilt erst recht, wenn während der Ausbildungsphase nicht nur kein Einkommen entsteht, sondern zusätzlich auch noch Studiengebühren oder Gebühren für vollschulische, nichtakademische Ausbildungsgänge von den Eltern gezahlt werden müssen.<sup>4</sup>

### 3.2 Theorien und empirische Evidenz zu nachfrageseitigen Faktoren

Zum Schluss wird nun die Nachfrageseite der Berufswahl betrachtet. So stellen regionale und wirtschaftliche Einflüsse wie Wirtschaftsstruktur, Konjunktur und Stellenandrang für die Jugendlichen exogene Restriktionen dar, unter denen sie die Berufswahl treffen. In Bezug auf die vorher genannten Theorien zur Berufswahl ist außerdem nicht auszuschließen, dass es auf Arbeitgeberseite Vorbehalte gegenüber Gruppen gibt, die trotz Eignung der Bewerber zu keiner Einstellung führen (Ridgeway 1997). Dies kann sich bereits bei der Formulierung der Stellenanzeige, oder erst bei Einladungen oder im Interview äußern. Goldin und Rouse (2000) finden z. B., dass bei Aufnahmeprüfungen für Sinfonieorchester die Einstellungschancen von Frauen signifikant erhöht werden, wenn die Bewerber hinter einem Vorhang spielen, wodurch nur Töne aber kein Bild der Person das Auswahlkomitee erreichen.

Persönlichkeitsmerkmale und nachfrageseitige Faktoren können stark interagieren. So besteht individuelle Heterogenität hinsichtlich der Abwägung zwischen Idealberuf und möglichen Angeboten bei der Berufswahl, d. h. inwieweit die Entscheidung von

---

<sup>3</sup> Der Zusammenhang zwischen elterlichem Einkommen und Zeitpräferenzrate der Kinder ist in der genannten Studie von Golsteyn et al. 2013 ambivalent (bezüglich des mütterlichen Einkommens ist der Zusammenhang negativ, bezüglich des väterlichen Einkommens positiv); andererseits belegen dieselben Autoren in ihrer Längsschnittstudie für Schweden, dass das eigene Einkommen der Kinder von einer geringeren Gegenwartsliebe (höheren Investitionsbereitschaft) positiv beeinflusst wird.

<sup>4</sup> Einige wenige Beispiele für Studien, die den Zusammenhang von elterlichem Bildungshintergrund und kindlichem Erwerbsverlauf untersuchen, finden sich in Tabelle A2 im Anhang.

der Person bzw. den Präferenzen und dem Arbeitsangebot abhängen. Drei Fälle können hier auftreten: (1) Die Arbeitsmarktorientierung überwiegt, so dass die Person nimmt, was sie bekommt. (2) Wenn die Subjektorientierung überwiegt, wird nur etwas gewählt, das die Person selbst auch will. (3) Die letzte Möglichkeit ist, dass die Person die beiden Orientierungen als Kompromiss aufeinander abstimmt. Die Berufswahl kann auch davon beeinflusst werden, ob bei der Berufswahl die weitere Lebensplanung berücksichtigt wird (Oechsle et al. 2007). Ein weiterer Aspekt betrifft die Bereitschaft Ortswechsel vorzunehmen, was im Falle eines restringierten Angebots an Ausbildungsstellen relevant ist. Somit besteht eine wichtige Verbindung zwischen Persönlichkeit und nachfrageseitigen Faktoren.

### 3.3 Einflussreiche Akteure und Institutionen

Die vorgestellten theoretischen und empirischen Ansätze berücksichtigen häufig ähnliche Einflussgrößen. Anstatt diese wiederholt zu beschreiben, sollen im nachfolgenden Abschnitt die am häufigsten genannten und wahrscheinlich auch wichtigsten Variablen vorgestellt werden. Diese sind danach sortiert, wie eng die persönliche Beziehung zu den Jugendlichen im Regelfall ausfällt. Entsprechend werden zunächst die Eltern, dann das Schulumfeld einschließlich der Peergruppe und zum Schluss sonstige Akteure und Institutionen wie Berufsberatung oder Medien besprochen.

#### Eltern

Ein handlungsleitender Einfluss für alle drei angebotsseitigen Kanäle ist der Familienhintergrund, welcher eng mit dem Milieu und der Sozialisation verknüpft ist. Er entscheidet über Merkmale wie den Wohnort oder die materielle Ausstattung. So beeinflusst z. B. das Einkommen der Eltern den Umfang an finanzieller Unterstützung, die sie ihren Kindern während der Ausbildung zukommen lassen können, wie weiter oben dargelegt. Weitere Einflüsse betreffen elterlichen Bildungsabschluss, Tätigkeiten, berufliche Aspirationen und den Erziehungsstil. In diesem Zusammenhang gibt es Evidenz, dass Persönlichkeitsmerkmale und Präferenzen intergenerational korreliert sind, d. h. von Eltern zu Kindern weitergegeben werden (Zumbuehl et al. 2013; Dohmen et al. 2012). Die Transmission wird zuweilen auch als kulturelle Reproduktion bezeichnet (Busch 2013). Dohmen et al. (2012) bestätigen, dass sich Risikoneigung und Vertrauen gegenüber anderen intergenerational überträgt. Das Ausmaß der Ähnlichkeit hängt jedoch von der gemeinsam verbrachten Zeit ab (Zumbuehl et al. 2013). Dryler (1998) findet, dass die Auswahl eines bestimmten Bildungsprogrammes durch das Kind mit dem Sektor oder Bildungsfeld der Eltern korreliert. Ähnliche Korrelationen werden zwischen der Zeitverwendung von Eltern bei Beruf und Freizeitgestaltung und dem Schulerfolg von Kindern gefunden (Boll/Hoffmann 2015).

Neben Persönlichkeitsmerkmalen werden auch Präferenzen, also Werte und Normen, intergenerational übertragen. So ist ein wichtiger Aspekt, der eng mit der Berufswahl verbunden ist, die Übertragung von (weiblichen) Geschlechterrollen (Moen et al. 1997; Cunningham 2001; Fortin 2005; Farré und Vella 2013; Busch 2013) und speziell Einstellungen und Erfahrungen zur weiblichen Arbeitsmarktpartizipation bzw. zur Rolle der Frau (Morill und Morrill 2013; Fernández et al. 2004). In Bezug auf das Rollenmodell lässt sich also sagen, dass, falls Eltern eine traditionelle Arbeitsteilung vornehmen, das Kind diese Rolleneinteilung für normal erachtet. Diese Faktoren betreffen die vorberufliche Sozialisation des Kindes und umfassen damit die Übertragung informeller Arbeitserfahrungen sowie die Prägung der Sozialisationsbedingungen durch die beruflichen Werdegänge der Eltern (Schmude 2011). Andererseits dürfte auch fehlende Arbeitserfahrung von Eltern vielerlei Auswirkungen auf Kinder haben. Weil Werte und Normen nicht universell sind, müssen sie im kulturellen wie auch regionalen Kontext (z.B. Ost/West, vgl. Falk 2005) betrachtet werden. Anzumerken ist außerdem, dass Geschlechternormen sich bereits relativ früh entwickeln und sich mit zunehmenden Alter verstärken (Blakemore, 2003).

Ein weiterer Aspekt betrifft die Transmission von Humankapital, womit das Phänomen, dass die Bildungshöhe zwischen den Generationen korreliert ist, gemeint ist (Black et al. 2005). Unterschiede im Humankapital dürften jedoch von geringerer Bedeutung für die geschlechtsspezifische Berufsentscheidung innerhalb einer homogen ausgebildeten Gruppe sein, d. h. einer Gruppe, in der alle denselben Bildungsabschluss haben. Hervorzuheben ist jedoch, dass das Alter der Kinder eine signifikante Rolle für das Ausmaß der Transmission darstellen kann. So weisen Anger (2012) und auch Busch (2013) darauf hin, dass die Stärke der intergenerationalen Korrelation in der Jugendzeit („turbulente“ Lebensphase“) gering ausfallen kann und sich erst im Erwachsenenalter wieder annähert.

Was das Geschlecht der Eltern betrifft, zeigen Befragungen unter jungen Menschen, dass der eigengeschlechtliche Elternteil eine leicht größere Rolle spielt als der gegengeschlechtliche (Puhlmann et al. 2011). So hat die Mutter für Mädchen einen leicht höheren Einfluss als der Vater, für Jungen ist es umgekehrt. Dabei ist der Bedeutungsvorsprung des Vaters bei Jungen etwas größer als jener der Mutter für Mädchen. 31 % der Jungen ordnen dem Vater, aber nur 28 % der Mutter einen großen Einfluss auf die eigene Berufsorientierung zu. Bei den Mädchen sagen Selbiges 28 % über die Mutter und 27 % über den Vater.

## Peergruppe und Schule

Ein signifikanter Einfluss, der insbesondere ab der Pubertät auftritt, ist die Peergruppe, d. h. die Clique der Gleichaltrigen. Sie ist wesentlich für die Orientierung und

Stabilisierung der Person, für das Finden der eigenen Identität und für den Abgleich beruflicher Aspirationen und Fähigkeiten (Oerter und Montada 2008; Schmude 2011). Der Einfluss der Familie muss jedoch nicht vollständig schwinden, zumeist wird er nur ergänzt, auch weil nicht alle Jugendlichen in einer festen Clique sind (Oerter und Montada 2008). Wie Befragungen zeigen, haben Freunde des eigenen Geschlechts dabei einen leicht höheren Einfluss auf die jungen Menschen als Freunde des anderen Geschlechts (Puhlmann et al. 2011).

Ein weiterer wichtiger Einflussfaktor der Sozialisation ist die schulische Entwicklungswelt. Einerseits steht hierbei der Wissenserwerb zur Steigerung der Produktivität wie auch der Erwerb eines Bildungszertifikates im Vordergrund (Becker 1980; Spence 1973). Andererseits trifft das Kind gleichzeitig auf seine Peergruppe, die einen wichtigen Einfluss z. B. im Sinne sozialer Identitäten nimmt. Schulische Rahmenbedingungen können die Berufswahl aber auch aktiv beeinflussen, wie Schneewis und Zweimüller (2012) zeigen. Sie finden, dass im Gegensatz zu gemischten Schulklassen Mädchen aus monoedukativen Klassen eher dazu neigen, geschlechteruntypische Ausbildungsgänge zu wählen (vgl. auch Favara 2012). Auch der Lehrkörper kann signifikanten Einfluss ausüben. Dee (2006) stellt in diesem Zusammenhang fest, dass geschlechtsspezifische Interaktionen zwischen dem Lehrkörper und den Schülern einen Einfluss auf Testergebnisse und Leistungsbewertung der Schüler ausüben. So geht eine Zuordnung eines Schülers zu einer Lehrkraft gegensätzlichen Geschlechtes mit schlechteren Testergebnissen einher. Die genaue Wirkungsweise ist unklar, es ist jedoch davon auszugehen, dass Geschlechterrollen der Lehrer das Selbstkonzept und Selbstbewusstsein der Schüler beeinflussen und dass Lehrer Schüler unterschiedlichen Geschlechts ungleich behandeln, was sich wiederum auf den zukünftigen Bildungserfolg auswirkt (2015). Lavy und Sand (2015) finden mit israelischen Daten ergänzende Evidenz, dass Stereotype auf Lehrerseite in einer negativeren Bewertung von Mädchen gegenüber Jungen im Fach Mathematik münden.

#### Erweitertes Umfeld: Medien, Berufsberatung und -erfahrung

Nicht zuletzt sind auch die Berufsberatung oder Besuche in einem Berufsinformationszentrum, die in einem institutionellen Schulrahmen stattfinden können, zu erwähnen (zum Einfluss von Studienberatern, s. Borghans et al. 2013). Ein Exkurs zum Thema Berufsberatung und Geschlecht findet sich in Kasten 1. Über verpflichtende Praktika erlangen Schüler außerdem Einblicke und Kontakte in die Arbeitswelt, die die Berufsentscheidung über Erlebnisse und Vorbilder beeinflussen können. Ebenso können Erfahrungen in Nebenjobs die Entscheidung prägen. Nachfrageseitig spielt auch die Berufsbezeichnung eine Rolle, wenn sie geschlechtsspezifische Assoziationen hervorruft (Ulrich et al. 2004).

Als Sozialisationsinstanz werden auch (Massen-)Medien verstanden, denn sie können genutzt werden um unterschiedliche Lebensentwürfe kennenzulernen (Schmude 2011). Neben Zeitung und Fernsehen dürften auch Musik und Internet in den letzten Jahren eine zunehmende Rolle gespielt haben. Das Internet ist aufgrund seiner besonderen Bedeutung für die Informationsbeschaffung zu Berufen hervorzuheben.

#### Kasten 1

##### Exkurs: Berufsberatung und Geschlecht

Wie den Zahlen zu Anfang zu entnehmen ist, kann die Vielfalt der Berufsangebote auch erdrückend wirken. Wenn unzureichende Informationen seitens der Jugendlichen beklagt werden (Vodafone Stiftung Deutschland 2014), so könnte das Problem weniger in der Informationsmenge als in der Informationsverarbeitung liegen. An dieser Stelle können Berufsberatung und damit verbundene Berufstests eine Hilfestellung bieten. Das zugrunde liegende Arbeitsprinzip der Beratung und Tests sieht vor, dass sämtliche berufsrelevanten Interessen und Fähigkeiten von Jugendlichen erfasst und mit einer Datenbank zu Berufsbildern abgeglichen werden. Daraus werden dann Berufsvorschläge abgeleitet. Neben privaten Anbietern gibt es die kostenlose Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit. Mit gewissen Abweichungen je nach Bundesland ist es üblich, dass im Rahmen der schulisch vorgeschriebenen Berufsorientierung z. B. Angebote im Berufsinformationszentren wahrgenommen werden (vgl. Saniter und Siedler 2014). Weiterhin können die Schüler Beratungstermine vereinbaren.

Aus unserer Sicht handelt es sich bei der Berufsberatung um ein Mittel, um die Komplexität der Berufswahl zu reduzieren und Orientierung zu geben. Im Gegensatz zu der in Kapitel 4.3 erläuterten Stereotypenbildung sollte die Berufsberatung jedoch vermeiden, Berufsinhalte durch Generalisierungen negativ zu stereotypisieren. Zum Beispiel könnte durch das Hervorheben einzelner Merkmale, die bereits geschlechterstereotyp besetzt sind, die Attraktivität eines Berufs abnehmen. Das bedeutet, dass z. B. ein Junge bei der Betonung weiblich konnotierter Merkmale eines Berufs eine Unvereinbarkeit mit seiner sozialen Identität sieht (vgl. Kapitel 4.3). Es wäre sogar denkbar, dass ein Hinweis bzgl. der Geschlechterverteilung im Beruf, welche als Ermutigung gedacht wäre, bei der der Minderheit zugehörigen Person zu einer Ablehnung des Berufsvorschlags führt. Die dabei zugrunde liegende Wirkungsweise sogenannter Bedrohungen durch Stereotype (Stereotype Threat) wird in Kapitel 4.4 näher erläutert.

Zunächst in einer Pilotstudie (Lange 1981) und dann am Beispiel der Berufsorientierung in der gymnasialen Oberstufe evaluieren Becher et al. (1983) die Berufsberatung der Bundesanstalt für Arbeit. Dabei handelt es sich um ein Feldexperiment, das von 1979 bis 1981 durch Berufsberater durchgeführte Evaluierungsveranstaltungen (für Schülergruppen) an Schulen begleitet. Die Ergebnisse belegen nach der Impactevaluation, dass die Schüler nach der Intervention bessere Kenntnisse des Bildungs- und Beschäftigungssystems sowie der Schriften der Bundesanstalt für Arbeit aufweisen. Der subjektiv wahrgenommene Nutzen liegt bei den Schülern jedoch deutlich niedriger. Aktuellere Evaluationen, die direkt Jugendliche befragen, werden nach unserem Kenntnisstand nur noch von der Bundesagentur für Arbeit intern vorgenommen und stehen nicht öffentlich zur Verfügung. Das in Preetexten dargestellte Bild der Berufsberater/innen ist jedoch gemäß den Befragungen sehr positiv (Starzinger 2011).

Demgegenüber steht eine Untersuchung von Stiftung Warentest (Stiftung Warentest 2007) mit einer deutlich kleineren Stichprobe, in der Berater privater und öffentlicher Institutionen verglichen werden. Das

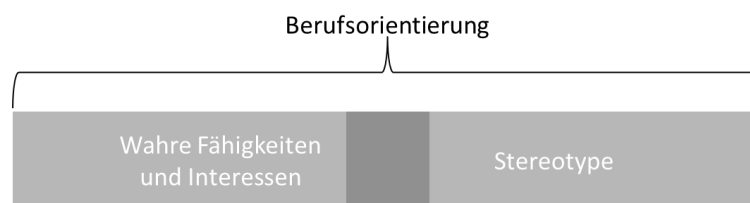
Ergebnis ist nicht eindeutig, was Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit erschwert. Die OECD hat sich im Rahmen eines Gutachtens im Jahr 2002 mit der deutschen Berufsberatung auseinandergesetzt. Hier wurde angemerkt, dass die Priorisierung der Stellenvermittlung über Berufsberatung stark den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes, aber möglicherweise nicht so stark den Bedürfnissen Einzelner dient. Weiterhin wurde kritisiert, dass nur wenige Berufsberater professionelle Vorbildung haben und nur geringe Unterstützung durch Berufsverbände erfahren (Plant und Watts 2002).

### 3.4 Zwischenfazit

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Berufsentscheidung aus einem Zusammenspiel von Faktoren auf Angebots- und Nachfrageseite resultiert. Aus den bisherigen Überlegungen kann für die Berufsorientierung im Allgemeinen angenommen werden, dass sie aus einer *Kombination von „wahren“ Fähigkeiten und Interessen sowie Stereotypen* entsteht. Dabei variiert die Bedeutung einzelner Elemente für die Berufswahl von Person zu Person. Abbildung 9 stellt diese Gedanken bildhaft dar, wobei der dunkle Balken in der Mitte, die Übereinstimmung zwischen den beiden Faktoren (1) „wahre“ Interessen und Fähigkeiten und (2) Stereotype repräsentiert.

Abbildung 9

#### Einflüsse bei der Berufsorientierung



Quelle: Eigene Darstellung.

Schwierig zu klären ist, inwieweit biologische Faktoren für die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Berufswahl verantwortlich sind. Hausmann (in: Lautenbacher und Güntürkün 2007) fasst zusammen, dass es Unterschiede zwischen Männern und Frauen z. B. in Bezug auf kognitive Fähigkeiten gibt, welche aus hirnstrukturellen Unterschieden und/oder soziokulturellen Gegebenheiten resultieren können. Die relative Wichtigkeit, die die beiden Ursachen dabei haben, ist unklar, auch weil die Faktoren stark miteinander interagieren können. In diesem Licht müssen auch Untersuchungen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden betrachtet werden. Die Risikoneigung wurde als Einflussfaktor für die Berufswahl bereits identifiziert. Ob die Ausprä-



gung aber zwischen den Geschlechtern variiert, wurde in Studien nicht eindeutig nachgewiesen. Croson und Gneezy (2009) fanden zwar, dass Männer risikofreudiger sind als Frauen, Boschini et al. (2014) konnten diesen Zusammenhang jedoch nicht bestätigen. Weiterhin gibt es Evidenz zu geschlechtsspezifischen Unterschieden zur Präferenz für Wettbewerb (Niederle und Vesterlund 2007) bzw. unterschiedliche Reaktionen auf Mitbewerber (Gneezy und Rustichini 2004). Zudem ist, wie gesagt, unklar, ob etwaige Unterschiede biologischer Natur oder das Ergebnis geschlechtsspezifischer Sozialisation sind. Es gilt zu ergänzen, dass bereits kleine Abweichungen im Design von Verhaltensexperimenten Geschlechterunterschiede nivellieren können. So ist davon auszugehen, dass die gemessenen Unterschiede zu variablen Anteilen das Ergebnis eines Zusammenspiels von Natur und Kultur sind.

## 4 Die Bedeutung von Stereotypen

Die Übersicht der beliebtesten Berufe von Jungen und Mädchen deutet an, dass es bedeutsame Unterschiede im Berufswahlverhalten gibt. Möglicherweise wird also die Berufsentscheidung von Faktoren beeinflusst, die Genderstereotype reproduzieren. Nach einem einleitenden Abschnitt zu Stereotypen allgemein (Abschnitt 4.1) diskutiert Abschnitt 4.2 die Bedeutung von Geschlechter- und Abschnitt 4.3 von Berufsstereotypen. Abschnitt 4.4 führt ein in die Bedrohung durch Stereotype und Abschnitt 4.5 schließt mit einem Zwischenfazit ab.

### 4.1 Stereotype allgemein

Unterschiedliche Definitionen werden für Stereotype bemüht, jedoch scheinen sich alle darin einig zu sein, dass Stereotype auf *individuellen oder gemeinsamen Annahmen über Persönlichkeitsmerkmale und Verhaltensweisen einer sozialen Gruppe* bestehen (weiter oben: *generalisierende Konzepte*). Eine psychologische Grundlage für die Erforschung gruppenübergreifender Diskriminierung wurde in der Social Identity Theory gelegt (Tajfel und Turner 1979; Chen und Li 2009). Als erste Komponente der Theorie wird kategorisiert (Welches Merkmal gestattet eine Gruppenzuordnung?), dann identifiziert (Zu welchen Gruppen fühle ich mich zugehörig oder nicht?) und verglichen (Was macht meine Gruppe besser als den Rest?). Die Kategorisierung kann aufgrund offensichtlicher oder nebensächlicher Merkmale einer sozialen Gruppe erfolgen, lässt jedoch auch Raum für Merkmale, die keiner sozialen Gruppe zuzuordnen sind.

Die den Stereotypen zugeordneten Eigenschaften können negativ, neutral oder positiv konnotiert sein. Grundsätzlich zeichnen Stereotype aus, dass sie nachvollziehbar, überzeugend und lebendig sind. Stereotype wirken durch eine Verzerrung bei der Informationsverarbeitung, bei Emotionen, der Urteilsbildung oder im Gedächtnis (guter Einblick ins Thema bei Cox, W. T. L. et al. 2012). Bezogen auf Entscheidungsverhalten kann das bedeuten, dass durch die Stereotype nicht die wirkliche, sondern die wahrgenommene Eigenschaft eine Entscheidung bestimmt (Pondorfer et al. 2014). Eine entsprechend große Bedeutung kommt hierdurch Rollenbildern und rollenkonsistentem Verhalten zu, d. h. welche Rollen oder Stereotype eine Person erfüllt (Alewell 2013). Stereotype werden bereits in der Kindheit geformt und spielen entsprechend früh eine Rolle für die Entwicklung (Martin et al. 1990). Weiterhin werden Stereotype durch gesellschaftliche Umweltfaktoren wie Medien geformt. Demnach schreiben Personen mit starkem Fernsehkonsum Frauen weniger Fähigkeiten und Interessen zu als Männern und zeigen stärkere Berufsstereotype über das jeweilige Geschlecht. Das konnte für Erwachsene und Kinder gezeigt werden (vgl. Davies et al. 2002). Stereotype unterscheiden sich zudem in unterschiedlichen sozialen Strukturen und gesellschaftlichen Normen, wie die Forschung zu matrilinearen und patrilinearen Gesellschaften zeigt (Pondorfer et al. 2014).

In dem Zusammenhang mit Stereotypen spielt ein (unbewusster) Stimulus, das sogenannte Priming, eine Rolle. Priming bewirkt, dass Personen ihr eigenes Verhalten dem Verhalten einer sozialen Gruppe anpassen. Es aktiviert somit eine soziale Identität. Beispielsweise haben Studien gezeigt, dass Personen, die mit der sozialen Kategorie „Senioren“ geprimt wurden, im Anschluss automatisch und unbewusst stereotypenkonsistentes Verhalten zeigen, z. B. langsamer laufen (Bargh et al. 1996). Die Aktivierung sozialer Gruppenzugehörigkeit spielt eine besondere Rolle für die Wirkungsweise der Bedrohungen durch Stereotype, auf die wir später im Detail eingehen. Ein Priming kann z. B. durch das Abfragen der Geschlechteridentität direkt vor Start einer Untersuchung erfolgen. Im Sinne der Social Identity Theory geht es dann z. B. darum, die Gruppenunterscheidung und den -vergleich vorzunehmen. In der ökonomischen Experimentalforschung konnte gezeigt werden, dass religiöses Priming prosoziales Verhalten fördert, Priming mit einem Foto von „watching eyes“ (Nahaufnahme eines Augenpaares) Großzügigkeit erhöht oder ethnisches Priming Zeitpräferenzen verändert (für einen Überblick vgl. Boschini et al. 2012).

Das von Personen gezeigte Verhalten nach einem Priming wird zusätzlich durch das Umfeld geprägt, indem sie sich aufhalten. Dabei handelt es sich um eine Interaktion zwischen psychologischen und strukturellen Faktoren, die u. a. in der Erforschung von Schulen berücksichtigt wird (Cohen et al. 2012). Dabei hat in Schulen das Feedback von Lehrern an Schüler einen besonderen Stellenwert, jedoch wird die Rückmeldung auch entlang der sozialen Identitäten des Lehrkörpers und des Schülers interpretiert. Im Fall

abweichender sozialer Identitäten (z. B. Ethnie) kann ein kritisches Feedback des Lehrers anders wirken als im Fall übereinstimmender Identitäten.

Beispiele dafür, wie die Empfänglichkeit für bestimmte Stereotype vom Umfeld abhängt, zeigt ein Forschungsstrang, der die Bedeutung von koedukativen versus monoedukativen Schulen untersucht. Mögliche Selbstselektion und damit Verzerrungen der Stichprobe erschweren hier die Identifikation kausaler Zusammenhänge. Allerdings berichten mehrere Studien übereinstimmend von einer höheren Wahrscheinlichkeit in Mädchenschulen, dass Mädchen ein „männliches“ Schulfach wählen oder eher zu Schulen mit einem technischen Schwerpunkt wechseln. Weitere Unterschiede lassen sich in einem erhöhten Risiko- und Wettbewerbsverhalten der Mädchen messen (für einen Überblick vgl. Favara 2012).

Vor diesem Hintergrund stellt sich die *Frage, wie durch Interventionen der negative Einfluss von Stereotypen gemindert werden kann*. An erster Stelle steht dabei sicherlich, die Aktivierung sozialer Identitäten mit negativen Stereotypen zu vermeiden. Jedoch lassen sich solche, häufig unbewusst ablaufende Prozesse in der Realität schwer kontrollieren. Alternativ kann eine andere soziale Identität aktiviert werden, in der sich Betroffene mit für die Situation relevanten positiven Eigenschaften beschreiben würden (z. B. McGlone und Aronson 2006). Als weitere Interventionsmöglichkeit können durch speziell entwickelte Aufgaben oder Informationsweitergaben bewusst Gruppenunterschiede verringert oder aufgelöst werden (Rosenthal und Crisp 2006).

Es ist festzuhalten, dass die vorgestellte Theorie und empirische Evidenz die grundsätzlich bedeutsame Rolle von Stereotypen und ihre Aktivierbarkeit belegt. Die folgenden beiden Abschnitte beschäftigen sich nun mit Stereotypen, die in der Berufsorientierung eine wichtige Rolle spielen. Zum einen handelt es sich dabei um die Aktivierung der sozialen Identität des Geschlechts und zum anderen um mit dem Geschlecht verknüpfte Berufsstereotype. Weiterhin werden Beispiele für die Wirkungsweise negativer Stereotype und für mögliche Interventionen unter der Überschrift „Bedrohungen durch Stereotype“ gegeben.

## 4.2 Geschlechterstereotype

Geschlechterstereotype beschreiben Ansichten über das Verhalten und die Eigenschaften von Männern und Frauen (Del Boca, F. K. und Ashmore 1980). Das Komponentenmodell versteht Geschlechterstereotype als eine Reihe von Assoziationen zwischen Geschlechterkennzeichnungen (d. h. weiblich, männlich) und geschlechtsbezogenen, kontextspezifischen Überzeugungen. Es wurde ursprünglich für Erwachsene entwickelt, aber von Martin et al. (1990) auf Kinder übertragen. Die Überzeugungen werden als Komponenten der Stereotype betrachtet und sind inhaltlich aufgeteilt (z. B.

nach Berufen). Es gibt mindestens vier Hauptkomponenten: Rollenverhalten, Berufe, Charaktereigenschaften und äußerliches Erscheinungsbild. Jede Komponente besteht aus einer männlichen und einer weiblichen Version.

Die Liste weiblicher oder männlicher Geschlechterrollen ist relativ lang. Zum einen gibt es die von Personen wahrgenommenen, zum anderen gibt es die wissenschaftlich nachgewiesenen Unterschiede. Alewell (2013) stellt eine Übersicht von Geschlechterstereotypen mit ihren jeweiligen positiven (d. h. sozial erwünschten) und negativen Ausprägungen zusammen. Demnach sind Männer z. B. systematisch, selbstbewusst, unverwundbar, sorglos, sehr diskret und hochkompetent im intellektuellen und praktischen Bereich. Positive weibliche Stereotype beschreiben Frauen z. B. als sehr rücksichtsvoll, sehr dankbar, mit starkem Gewissen, friedentiftend und beruhigend in Konfliktsituationen. Boschini et al. (Boschini et al. 2014) untersuchen in einem umfangreichen Experiment die Präferenzen einer repräsentativen Stichprobe der schwedischen Bevölkerung. Die vorherige Forschung hatte ergeben, dass in Laborexperimenten Frauen üblicherweise weniger risikofreudig und weniger wettbewerbsorientiert sind sowie weniger Vertrauen zeigen als Männer. Ein Teil der Ergebnisse kann auch bestätigt werden, wobei jedoch deutlich wird, dass der Kontext eine wichtige Rolle spielt (Treten z. B. Männer gegen Frauen an?).

Stereotype finden sich quer durch alle Gesellschaftsschichten. Auf der Suche nach dem Ursprung von Geschlechterrollen haben Forscher sich nun mit demographischen und soziologischen Variablen beschäftigt, wie z. B. sozio-ökonomischer Status, Bildungsniveau, Herkunft, Religiosität und kulturelle Normen. Weiterhin wurden psychologische Variablen untersucht, die eine Rolle im Sozialisierungsprozess spielen, indem sie verschiedene kognitive und persönlichkeitsbezogene Prozesse (z. B. Selbstkonzept) beeinflussen. Diese Prozesse wirken wiederum auf die Übernahme von Geschlechterrollen und die Stereotypisierung von beruflichen Entscheidungen. Die psychologischen Variablen untersuchen, wie sich z. B. geschlechtstypisches Spielzeug, Massenmedien, Schule und Peers auf die Persönlichkeitsentwicklung auswirken. Es ist sicherlich anzunehmen, dass Geschlechterstereotype aus einem Zusammenspiel der genannten Faktoren entstehen. Worin sich die Forschung jedoch einig zu sein scheint, ist der besondere Einfluss der Eltern (für einen Überblick Barak et al. 1991). In der frühen Entwicklungsphase der Kinder, während der Stereotype bereits geprägt werden, kommt naheliegender Weise den Eltern eine besondere Rolle zu.

### 4.3 Berufsstereotype

Nach Gottfredson (1981) erstellen Personen eigene Berufsbilder, die Verallgemeinerungen einzelner Berufe darstellen. In der Praxis beziehen sich die Verallgemeinerungen

gen auf die Persönlichkeiten von Personen in den Berufen, der ausgeführten Tätigkeiten, ihre Lebensgestaltung, die Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen sowie die Eignung des Berufs für unterschiedliche Personentypen. Die selbst erstellten Berufsbilder variieren in ihrer Komplexität, Differenzierung, Ausführlichkeit und Spezifität (vgl. hierzu auch Schmude 2011). Eigene Berufsbilder sind somit Berufsstereotype, wobei sie nicht ausschließlich negativ geprägt sind.

Für die Erstellung eigener Berufsbilder sammeln Personen (un-)bewusst Informationen. Dieser Prozess umfasst die allgemeine Beobachtung der Umwelt, die Bewertung des schulischen Lernangebots, Recherche in Datenbanken bis hin zu Praktika und Beratungsgesprächen. Mit der gewonnenen Informationsgrundlage können dann auch geschlechterstereotype Berufsbilder entstehen. Dabei kann eine Berufsbezeichnung oder -beschreibung eher männlich oder weiblich konnotiert sein, z. B. indem sie einzelne stereotype Aspekte hervorhebt (z. B. Ulrich et al. 2004). So wird beim Beruf des Pflegers an soziale Kompetenz gedacht, obwohl man auch technisches Geschick bei der Bedienung lebenserhaltender technischer Geräte benötigt. Anders herum sollten Techniker ein gewisses Kommunikationsgeschick an den Tag legen, wenn sie im Kundenservice Probleme lösen müssen (vgl. auch Cornelißen 2008).

Weiterhin können aus persönlicher, aber auch gesellschaftlicher Sicht eher männliche oder weibliche Eigenschaften für den Beruf erforderlich sein. Alewell (2013) argumentiert, dass für viele qualifizierte Beschäftigungen implizit eher männliche Eigenschaften erwartet werden. Die individuellen Leistungen werden dann auf Grundlage der entsprechenden Rollenerwartungen bewertet. Daraus folgt eine Benachteiligung von Frauen in hochqualifizierten Beschäftigungen, da hier eher männliche Eigenschaften erwartet werden. Es ist zu ergänzen, dass in „weiblichen“ Berufen Männer ähnliche Erfahrungen machen können. Ähnliches findet sich bei Steffens und Mehl (2003). Gottfredson (1981) untersucht die Korrelation des Prestigelevels von Berufen mit dem Geschlecht und dokumentiert ein hohes Prestige für eher männliche Berufe.

Eine wichtige Rolle für die Entscheidung spielt auch das Umfeld. Wie auch von der Identity Economics Theorie argumentiert, könnten Stereotype der Peer-Group, z. B. über die mangelnde Attraktivität von leistungsstarken Mädchen im Fach Physik, zu einer Gruppendynamik führen, aufgrund derer die Identifikation mit dem Fach sinkt (vgl. Ertl et al. 2014). Weiterhin beeinflussen sowohl die Berufe als auch die Geschlechterrollenorientierung der Eltern die Interessen der Kinder (Barak et al. 1991). Laut Alewell (2013) gibt es weibliche Berufskontexte, in denen vorrangig Frauen arbeiten, die Gehälter verhältnismäßig niedrig sind und Beförderungen nur langsam erfolgen. Im Gegensatz dazu zeichnet männliche Berufskontexte aus, dass dort viele Männer arbeiten, mit höheren Gehältern und schnelleren Beförderungen. Es bleibt jedoch offen, woraus diese Unterscheidungen resultieren. Die mit Berufskontexten assoziierten Arbeitsbedingungen sind häufig durch institutionelle Rahmenbedingungen (z. B. Tarif-

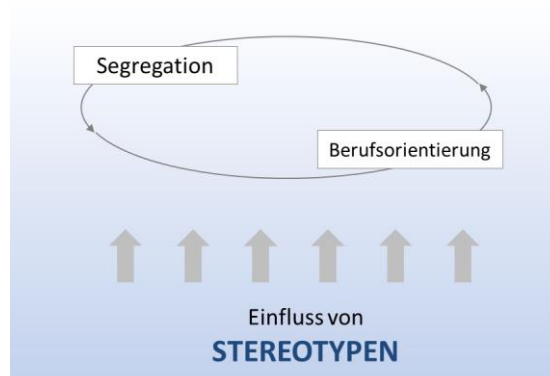
verträge) gefestigt. Studien haben weiterhin gezeigt, dass durch eine Aktivierung der Geschlechteridentität im Labor von Probanden genannte Berufsinteressen sich verändern (Oswald 2008). In Abhängigkeit der Identifikationsstärke mit der sozialen Gruppe zeigen Frauen ein höheres Interesse und eine höhere Einschätzung möglichen Berufserfolgs in weiblich konnotierten Feldern. Es gibt jedoch keinen signifikanten Unterschied nach dem Priming für männlich konnotierte Berufsfelder. Die Forschung zu geschlechterstereotyper Berufswahl hebt hervor, dass Schülerinnen und Studentinnen potentielle Diskriminierung am Arbeitsmarkt vor der Einschlagung männlich dominierter Karrierepfade zurück schrecken lässt (Favara 2012).

Als empirisches Maß für die Identifikation von typisch männlichen und weiblichen Berufen wird in der Forschung in der Regel das Geschlechterverhältnis verwendet. Die Festlegung auf einen Grenzwert, ab welchem ein Beruf als Frauen- bzw. Männerberuf gilt, erfolgt zumeist arbiträr und schwankt zwischen 10 und 40 Prozent gegengeschlechtlichen Anteils (vgl. Ertl et al. 2014). Ein eher subjektives Maß kann aus der Frage generiert werden, ob nach Auffassung der Person die eigene berufliche Tätigkeit (1) nur oder besser von Männern, (2) nur oder besser von Frauen, oder (3) von Männern und Frauen gleichermaßen ausgeführt werden kann (Janssen und Backes-Gellner 2014).

Bereits in der Schule kann die Heterogenität der Fächerwahl – vorausgesetzt, darauf kann von den Schülern Einfluss genommen werden – ein Maß für eine geschlechtsstereotype Auswahl sein (Favara 2012). Alternativ kann die Einstellung zu eher männlichen mathematischen und weiblichen künstlerischen akademischen Aktivitäten gemessen werden (Steele und Ambady 2006). Dabei spiegelt das Geschlechterverhältnis noch am ehesten nachfrageseitige Faktoren wider, denn hier werden neben persönlichen, beruflichen auch Präferenzen der Arbeitgeber abgebildet. Bestehende Anteilsunterschiede von Männern und Frauen in bestimmten Berufen können Ansichten zur Geschlechterreignung für bestimmte Berufe hervorrufen, bestätigen oder gar verstärken. Die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation im Status quo verstärkt dann die Stereotypenbildung und reproduziert sich selbst, sofern nicht interveniert wird (Solga und Pfahl 2009; Busch 2013). Abbildung 10 stellt diesen Zusammenhang grafisch dar.

Abbildung 10

## Reproduktion der Stereotypenbildung durch Segregation



Quelle: Eigene Darstellung.

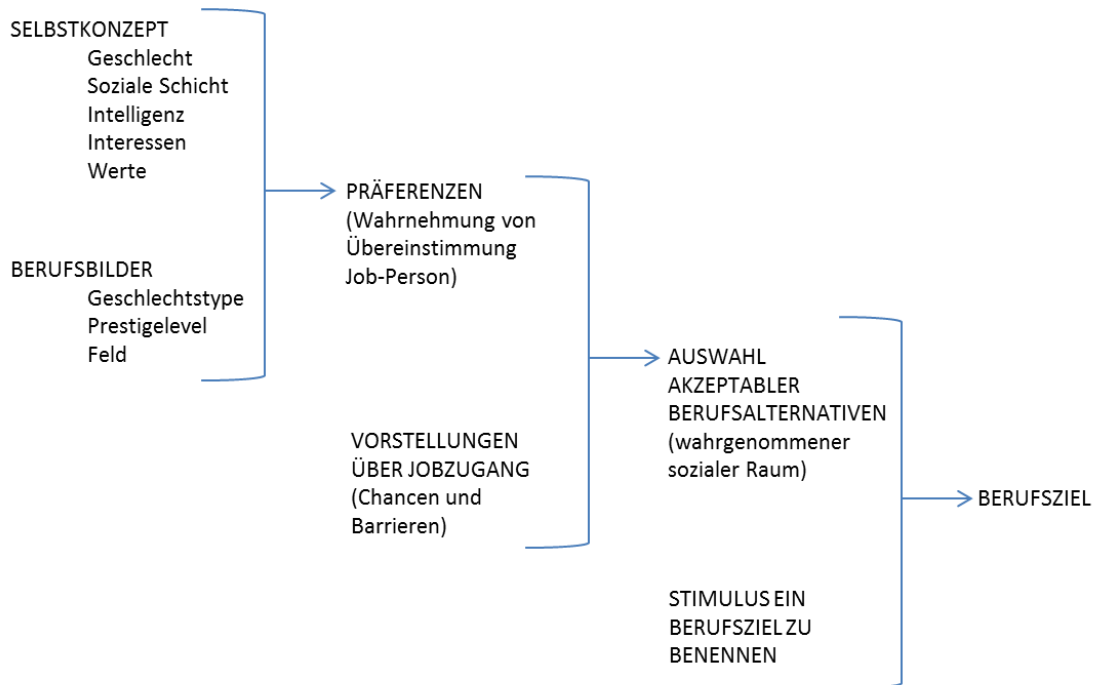
Von großer Bedeutung sind neben den selbst erstellten Berufsbildern auch die Einschätzung und Wahrnehmung der eigenen Person, der eigenen Fähigkeiten und Potentiale. Dabei können Stereotype in das Selbstkonzept übernommen werden (für einen Überblick vgl. Sinclair et al. 2006). Die Forschung legt nahe, dass die Selbststereotypisierung das Ergebnis kognitiver Assoziationen und der Bewusstmachung der sozialen Identität ist. Individuen haben meistens mehrere Identitäten. Sinclair et al. (2006) zeigen, dass beim Vorliegen mehrerer Identitäten die Stereotype der am stärksten aktivierten Identität die Selbsteinschätzung der Probanden am meisten beeinflussen. Das kann z. B. bei Tests sowohl positive als auch negative Konsequenzen haben, je nachdem, wie die dem Stereotyp zugeordneten Eigenschaften ausgestaltet sind.

Für die Berufsorientierung ist die Selbststereotypisierung von Bedeutung, wenn das Selbstkonzept von Geschlechterstereotypen geprägt ist, welche jedoch nicht den wirklichen Interessen und Fähigkeiten entsprechen. Experimente haben gezeigt, dass sich Stereotype über die eigenen oder geschlechtsspezifischen Fähigkeiten und Berufsbilder (unbewusst) aktivieren lassen und geschlechtertypisches Verhalten induzieren bzw. verstärken können (Benjamin et al. 2010). Über die Identity Economics Theorie lässt sich argumentieren, dass Veränderungen des subjektiven Berufsbildes, z. B. durch neutrale Berufsbezeichnungen oder Imageveränderungen wie auch Rollenmodelle, erzeugt werden können.

Eine einfache Darstellung des Prozesses der Berufsorientierung (Gottfredson 1981) findet sich in Abbildung 11. Die beschriebenen Berufsbilder sowie das Selbstkonzept beeinflussen berufliche Präferenzen. Nach einer Prüfung des möglichen Berufszugangs wird dann eine Auswahl mit annehmbaren Berufsalternativen getroffen. Die Festlegung auf ein Berufsziel erfolgt nach einer entsprechenden Aufforderung. Es sei zu ergänzen, dass es sicherlich Rückkopplungs- und Aktualisierungsprozesse gibt.

Abbildung 11

## Der Prozess der Berufsorientierung nach Gottfredson



Quelle: Eigene Darstellung, angelehnt an Gottfredson (1981), S. 547.

Eine gute Passung in einen Beruf erfordert die Übereinstimmung von persönlichen Merkmalen (z. B. Fähigkeiten und Interessen) mit den beruflichen Anforderungen. Die Verknüpfung von individuellen Präferenzen mit ökonomischen Resultaten zeigt, dass risikoscheue Personen eher in Sektoren mit geringeren und weniger variablen Gehältern arbeiten sowie seltener auf den Finanzmärkten tätig sind (z. B. Bonin et al. 2007). Buser et al. (2014) zeigen, dass Konkurrenzdenken mit Bildungsentscheidungen korreliert, so dass Personen, die im Labor bereit sind eine mathematische Aufgabe zu lösen, im wirklichen Leben häufiger wettbewerbsorientierte und höher angesehene Bildungswege wählen.

Wenn man annimmt, dass ein Teil der genannten Eigenschaften eher die Präferenzen von Frauen bzw. Männern beschreibt, dass die Berufswahl präferenzgeleitet erfolgt und im Ergebnis die bestmögliche Passung zwischen Bewerberprofil und Jobprofil bewirkt, dann erklärt sich dadurch das ungleiche Geschlechterverhältnis in Berufen. Wenn allerdings die Berufsverteilung von Frauen und Männern das Resultat wahrgenommener anstatt wahrer Präferenzen ist, d. h. die Entscheidung auf Geschlechterstereotypen basiert, dann wird keine optimale berufliche Passung erreicht. Stattdessen haben sich Personen rollenkonsistent verhalten. Gemäß der Identity Economics Theorie kann dieses Verhalten rational sein, da identitätskonformes Verhalten Nutzen stiftet (vgl. Kapitel 3.1). Janssen



und Backes-Gellner (2014) finden jedoch, dass die Jobzufriedenheit, insbesondere bezogen auf das Arbeitsklima und die ausgeübten Tätigkeiten, bei Frauen in männlichstereotypisierten Berufe niedriger ist als bei Männern in denselben Berufen. Es ist denkbar, dass Informationsdefizite und -asymmetrien bzgl. eigener Fähigkeiten, Interessen sowie beruflicher Anforderungen zu stereotypengeleiteten Entscheidungen führen. Diese Hypothese ließe sich experimentell testen, indem durch eine gezielte Informationsweitergabe die Entscheidungsgrundlage von berufssuchenden Jugendlichen erweitert würde. Hier könnte man z.B. eine Similaritätsindex für Berufe generieren (Bublitz, 2015). Eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg der Maßnahme wäre, dass die Intervention gezielt Stereotype berücksichtigt durch die Aktivierung positiv konnotierter Identitäten und die Verminderung von Gruppenunterschieden. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass eine niedrige Übereinstimmung von Beruf und Interessen die Abbruchchancen erhöht und somit vermieden werden sollte.

#### 4.4 Bedrohung durch Stereotype

Wenn Studierende an einem Test teilnehmen, der ihre natürlichen sportlichen Fähigkeiten messen soll, schneiden Farbige besser ab als Weiße. Wenn derselbe Test als sportlicher Intelligenztest präsentiert wird, schneiden Weiße besser ab als Farbige. Wenn die Geschlechteridentität von Mädchen direkt vor einem mathematischen Test aktiviert wird, zeigen sie schlechtere Ergebnisse als Mädchen, die nicht geprimt wurden. Diesem Prinzip folgend können auch signifikante Unterschiede für weiße versus asiatische Männer bei einem Mathematiktest oder für Frauen und Berufswahl gefunden werden (für einen Überblick vgl. Rosenthal und Crisp 2006; Cadinu et al. 2005; McGlone und Aronson 2006).

Was die gemessene Leistung von der möglichen Leistung abweichen lässt, ist eine sozialpsychologische Bedrohung oder Gefährdung. Das bedeutet, dass sich jemand in einer Situation oder bei einer Tätigkeit befindet, für die es ein negatives Stereotyp der eigenen sozialen Gruppe gibt. In dieser misslichen Lage besteht die Gefahr, negativ stereotypisiert oder stereotyp behandelt zu werden, oder ein Stereotyp zu bestätigen. Dieses Phänomen wird Bedrohung durch Stereotype (Stereotype Threat) genannt – eine situationsabhängige Bedrohung, die alle Personen einer Gruppe betrifft, für die ein negatives Stereotyp existiert. Es wird von Steele (1997) als „threat in the air“ beschrieben. Steele führt weiter aus, dass, sobald das negative Stereotyp für das Selbstkonzept relevant wird, betroffene Personen ihn als eine Bedrohung empfinden. Die Wirkungsweise der Bedrohung durch Stereotype ist nicht eindeutig identifiziert, jedoch gibt es unterschiedliche Faktoren, die erwiesenermaßen eine Rolle spielen. So können sich die Stresslevels erhöhen, mentale Ressourcen aufgebraucht, Leistung gemindert, Vertrauen und Zugehörigkeitsgefühl reduziert werden (Cohen et al. 2012).

Weitere Kanäle sind Angst, Mutlosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit (Rosenthal und Crisp 2006). Grundsätzlich sollte laut Steele (1997) gelten, dass der Effekt von Bedrohungen durch Stereotype bei selbstsicheren Personen am größten sein müsste, weil diese Personen die Gruppenstereotypen noch nicht so stark verinnerlicht haben, dass sie ihre eigenen Fähigkeiten anzweifeln.

Bei der Erforschung der Bedrohungen durch Stereotype werden Personen z. B. mit spezifischen stereotypen Aussagen über eine Zielgruppe (z. B. bzgl. Geschlecht) konfrontiert. Alternativ kann eine soziale Identität über subtilere Methoden wie die Angabe des Geschlechts oder eine Bitte um Stellungnahme zu gemischten oder getrennten Wohnheimen für Männer und Frauen erhoben werden. Im Anschluss wird von den Probanden eine Aufgabe bearbeitet, die mit dem Stereotyp der Zielgruppe in Verbindung steht. Vergleichsgruppen erhalten dieselbe Aufgabe ohne vorheriges Priming. Neben den bereits genannten Studien wurde gezeigt, dass Frauen nachdem sie geschlechtstypische Werbespots gesehen haben, weniger Interesse an akademischen und anderen Berufsfeldern haben, in denen die Gefahr besteht, negativ stereotypisiert zu werden. Dafür zeigen sie größeres Interesse an Berufsfeldern, für die kein negatives Stereotyp vorliegt (Davies et al. 2002). Ähnliche Ergebnisse finden sich bei Oswald (2008), die weiterhin feststellt, dass die Aktivierung des Stereotyps nicht das von Frauen geäußerte Interesse an männlich-stereotypen Berufsfeldern verändert. Dies lässt sich mit der Selbststereotypisierung erklären, wonach Stereotype über Frauen nur für weiblich konnotierte, nicht jedoch männlich konnotierte Berufe relevant sind. Im letzteren Fall ginge es um Stereotype über Männer. Eine Bedrohung durch Stereotype greift auch für unbekannte und daher neutrale Tätigkeiten bzw. Aufgaben, für die noch keine negativen Stereotype existieren (Hoff und Pandey 2006). Es reicht aus, die soziale Identität für die teilnehmenden Gruppen sichtbar zu machen, damit eine Gruppe, die sich grundsätzlich als überlegen einstuft, die andere Gruppe in sämtlichen Aspekten diskriminiert (Studie untersucht das Kastensystem in Indien, Hoff und Pandey 2006). Vor dem Hintergrund des ungleichen Geschlechterverhältnisses in einigen Berufen stellt sich die Frage, inwieweit ein Hinweis zu der Unterrepräsentierung des eigenen Geschlechts eine Bedrohung durch Stereotype aktiviert. Alter et al. (2010) zeigen, dass eine lediglich zahlenmäßig unterlegene Gruppe bereits für die Bedrohung durch Stereotype empfänglich sein kann. Gleichzeitig könnte bei einer Nutzenkalkulation im Sinne der Identity Economics Theorie eine Person zu dem Schluss kommen, dass in dem entsprechenden Berufsfeld mit Diskriminierung zu rechnen ist. Damit hätte der Hinweis zum Geschlechterverhältnis das Gegenteil von dem erreicht, was bezweckt wurde.

Als Gegenstück zur Bedrohung durch Stereotype existiert der Stereotype Lift. Dabei erhöht sich die Leistungsfähigkeit einer Gruppe, weil die Anderen mit negativen Stereotypen versehen werden (Walton und Cohen 2003). Dieser Effekt kann eintreten,

wenn die Fähigkeiten der anderen explizit oder implizit infrage gestellt werden. Durch den sozialen Vergleich nach unten erfahren Personen eine Steigerung ihres eigenen Selbstwerts oder meinen, nie so tief sinken zu können. Zudem können durch den stereotypisierten sozialen Vergleich Selbstzweifel und Ängste gemindert werden, die ansonsten die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen. Schließlich ist auch die Empfänglichkeit für Stereotype von Bedeutung (Stereotype Susceptibility), die die Leistungsfähigkeit durch positive, gruppeninterne Stereotype steigert (Shih et al. 1999). Stereotype Susceptibility konzentriert sich auf Gruppen mit positiven Stereotypen, während Stereotype Lift Gruppen ohne Stereotype im Fokus hat, d. h. auf die negativen Stereotype anderer Gruppen schaut.

#### 4.5 Zwischenfazit: Plädoyer für ein experimentelles Untersuchungsdesign

Geschlechterstereotype Berufsbilder sind das Resultat psychologischer und struktureller Faktoren, wobei die Differenziertheit der Berufsbilder durchaus variieren kann. Nach der getroffenen Berufsentscheidung entsteht eine Pfadabhängigkeit, da sich die Entwicklungsperspektiven über den Erwerbsverlauf nicht nur zwischen den Berufen, sondern ebenfalls zwischen den Geschlechtern unterscheiden. Daher sollten Gegenmaßnahmen möglichst vorher, z. B. während der Berufsfindungsphase in der Schulzeit geplant werden. Das oberste Ziel muss sein, eine gute berufliche Passung zu erzielen. Voraussetzung dafür ist ein ergebnisoffenes Vorgehen, da vorgenommene Verallgemeinerungen bei Berufsbildern durchaus dem wirklichen Berufsinhalt entsprechen können. Weiterhin ist es wichtig, Prozesse der geschlechterorientierten Selbststereotypisierung aufzubrechen.

Die ökonomische Empirie hat Berufsstereotype, d. h. die Bedeutung geschlechtsstereotyper Berufsbilder, bisher wenig beachtet. Unter Berücksichtigung der soziologisch und psychologisch gewonnenen Evidenz und aufgrund der wirtschaftlichen Folgen einer suboptimalen oder an Stereotypen orientierten Berufswahl gibt es deshalb hier einen klaren Forschungsbedarf (vgl. Anhang zu bisheriger Datenlage). Laborexperimente können dem Ziel dienen, mit relativ geringem Mitteleinsatz ein besseres Verständnis für in der Realität festgestellte Verhaltensmuster zu gewinnen und diese Erkenntnisse in den im Anschluss durchzuführenden Feldexperimenten umzusetzen. Im Gegensatz zur künstlichen Situation in Laborexperimenten gestatten Feldexperimente eine Datenerhebung unter möglichst realen Bedingungen und haben sich nicht nur deshalb bereits als eine sinnvolle Untersuchungsmethodik, besonders für Schulen und Berufsorientierung, durchgesetzt. *Die vorliegende Pilotstudie kommt deshalb zu dem Schluss, dass ein experimentelles Untersuchungsdesign in Labor und Feld die vielverspre-*

*chendste Analysemethode zur Informationsgewinnung ist und einen substantziellen Beitrag zum Stand der Forschung zum Thema „Geschlechterstereotype und Berufsorientierung“ liefern kann.*

Neben der rein beruflichen existiert noch eine andere Trennungslinie der Geschlechtersegregation – die zwischen dualer und vollschulischer Ausbildung. Es wurde schon darauf hingewiesen, dass junge Männer eher Berufe ergreifen, die innerhalb des dualen Systems angeboten werden, während junge Frauen stärker in die zum Teil vollschulisch angebotenen Gesundheits- und Sozialberufe streben. Das folgende Kapitel 5 beschäftigt sich mit der Frage, ob sich aus der unterschiedlichen Organisation der beiden Systeme Anhaltspunkte für strukturelle Benachteiligungen der Geschlechter ergeben. Dabei werden, nach Erfassung der Geschlechterverteilung, die Einmündungschancen der Geschlechter in das duale System sowie die Vergütungs- und Kostenstrukturen während der Ausbildung in beiden Systemen untersucht.

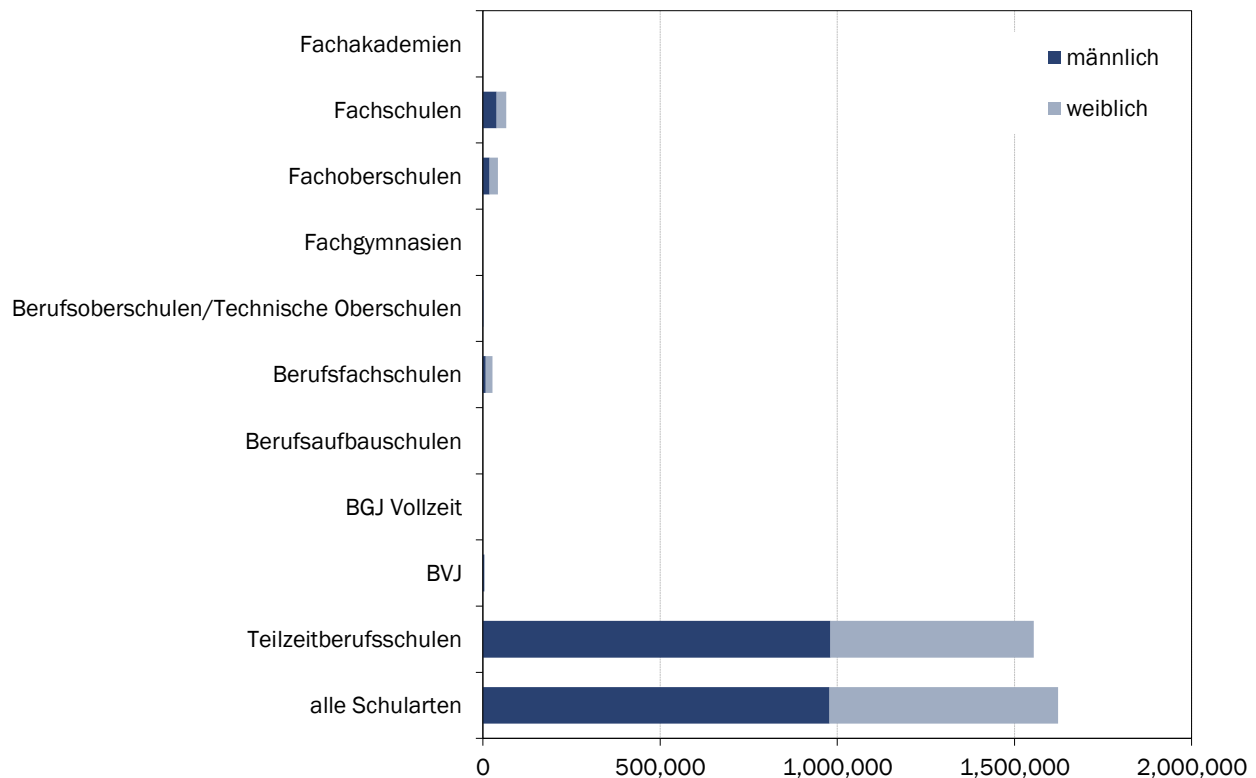
## 5 Duale versus vollschulische Berufsausbildungsgänge: Anhaltspunkte geschlechtsspezifischer Benachteiligung

### 5.1 Geschlechterverteilung an beruflichen Schulen nach Teilzeit- und Vollzeitform des Unterrichts

Abbildungen 12 und 13 verdeutlichen, dass im Schuljahr 2013/14 bundesweit 1.622.900 Schülerinnen und Schüler berufsbildende Schulen in Teilzeitform besuchten. Dem stand eine Zahl von 907.686 Schüler/innen an berufsbildenden Schulen in Vollzeitform gegenüber.

Abbildung 12

### Schüler/innen in Teilzeit-Zeitform des Unterrichts im Schuljahr 2013/14, Deutschland, nach Schularten und Geschlecht

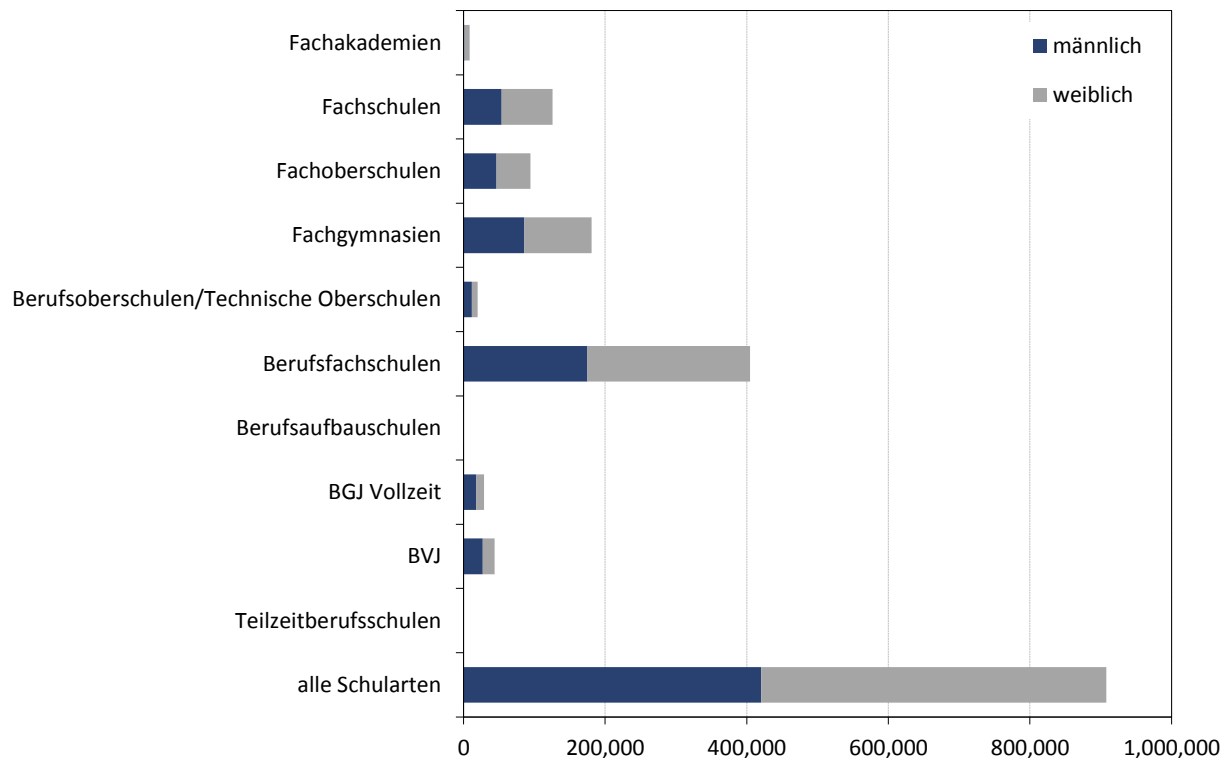


Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Schuljahr 2013/14; HWWI.

Auffallend sind zudem die unterschiedlichen Geschlechterverhältnisse: **Der Anteil junger Frauen an den Schüler/innen in Vollzeitausbildungsgängen betrug 53,7 %** (Berufsfachschulen: 56,7 %), **an den Schüler/innen in Teilzeitausbildungsgängen nur 39,8 %** (Teilzeitberufsschulen: 38,7 %). Der bekannte Befund, dass junge Männer sich stärker auf gewerblich-technische Berufe konzentrieren die dual (mit Teilzeitberufsschule) angeboten werden, während junge Frauen eher in Schulberufe streben, findet also seinen Niederschlag auch in der Geschlechterverteilung auf die nach Zeitform unterschiedenen Bildungsgänge.

Abbildung 13

Schüler/innen in **Vollzeit**-Zeitform des Unterrichts im Schuljahr 2013/14, Deutschland, nach Schularten und Geschlecht



Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Schuljahr 2013/14; HWWI.

## 5.2 Berufliche Wünsche und Einmündungschancen von Mädchen und Jungen

Die tatsächlich ergriffene Ausbildung stimmt nicht immer mit den ursprünglichen Wünschen überein. Dies betrifft nicht nur den konkreten Beruf, sondern auch das Ausbildungssystem, in das Jugendliche faktisch einmünden (dual versus vollschulisch). Es ist davon auszugehen, dass die Wünsche einer Person ihre Handlungsabsichten (Intentionen) beeinflussen, das gewünschte Ergebnis zu erreichen (Aijzen 1991). Demgegenüber reflektiert das tatsächlich realisierte Ergebnis auch Restriktionen auf der anderen Marktseite, wie sie z. B. in einem verknappten Stellenangebot im Wunschberuf zum Ausdruck kommen können. Das heißt, nicht alle Wünsche kommen unbedingt auch zum Zuge. Daher erscheint es sinnvoll, die beruflichen Wünsche anstatt der realisierten Berufsentscheidungen gesondert in den Fokus zu nehmen.

Die Schulabgängerbefragung 2012 des BIBB unter rund 1.500 Schulabgänger/innen aus allgemeinbildenden und beruflichen Schulen und nicht vollqualifizierenden, beruflichen Vollzeitschulen ergab, dass sich 47 % der Abgänger/innen zum Ende des Schuljahres 2011/12 eine betriebliche Ausbildung wünschten (53 % der männlichen und 39 % der weiblichen Jugendlichen). Gleichzeitig zeigte sich, dass im Herbst 2012 aber nur 60 % dieser Jugendlichen de facto eine betriebliche Ausbildung aufgenommen hatten. Dieser Wert ist in den Vorjahren kontinuierlich gestiegen, z. B. von 2010 bis 2012 um 6 Prozentpunkte (BIBB 2013). **Männliche Jugendliche konnten dabei ihren Wunsch nach dualer Ausbildung mit 69 % sehr viel häufiger realisieren als weibliche Jugendliche, die lediglich 47 % erreichten.** Die Befunde bestätigen damit eine frühere Untersuchung von Beicht et al. 2008. Der Abstand zwischen den Geschlechtern im Realisierungsgrad des Wunsches nach dualer Ausbildung stieg im Vergleich zu 2010 um 9 Prozentpunkte auf 22 Prozentpunkte an.

Was die *Übereinstimmung von Ausbildungsberuf und Wunschberuf* betrifft, so gaben 81 % der Schulabgänger/innen mit Ausbildungsvertrag an, dass der Ausbildungsberuf ihrem Wunschberuf entspreche, für weitere 15 % galt dies zumindest teilweise, für 4 % jedoch gar nicht. **Männliche Jugendliche (82 %) konnten häufiger ihren Wunschberuf realisieren als weibliche Jugendliche (78 %).** Unter Frauen gab es eine teilweise Übereinstimmung von Wunsch und Wirklichkeit von 20 %, unter Männern von 13 %. In Westdeutschland sind die Realisierungsmöglichkeiten besser als in Ostdeutschland, bei Personen mit Migrationshintergrund überraschenderweise höher als bei Personen ohne Migrationshintergrund.

Insgesamt wird aus der Schulabgängerbefragung 2012 deutlich, dass im Zuge einer steigenden Studierneigung das Interesse an dualer Ausbildung zum zweiten Mal in Folge zurückging. In Westdeutschland war das Interesse an betrieblicher Ausbildung höher als in Ostdeutschland und, bezüglich weiterer Personenmerkmale, war es bei Personen mit Hauptschulabschluss, mit Migrationshintergrund sowie von Personen, die von nicht vollqualifizierenden beruflichen Vollzeitschulen abgehen, relativ noch immer am höchsten. Was die realisierten Bildungswege betrifft, so haben im Herbst 2012 38 % der jungen Männer und 23 % der jungen Frauen eine betriebliche Ausbildung aufgenommen; *Frauen haben zu 15 % eine Schulberufs- oder Beamtenausbildung angetreten, Männer nur zu 6 %.* Frauen haben auch häufiger als Männer ein Studium begonnen (19 % versus 17 %) oder besuchten weiterhin eine allgemeinbildende oder berufliche Schule (10 % versus 8 %). Obwohl also der Anteil der Schulabgänger/innen, die im Frühjahr kurz vor Ende der Schulzeit eine betriebliche Ausbildung planten, auf 47 % zurückging (siehe oben), hat sich die Einmündungsquote aller Schulabgänger/innen in

betriebliche Ausbildung im Herbst 2012 gegenüber 2010 und 2008 kaum verändert (30 %).

Was sind die *Gründe* für die im Vergleich zu jungen Männern geringeren Einmündungschancen von jungen Frauen in duale Berufe? Analysen auf Basis der BIBB-Bewerberbefragung 2012, welche die beruflichen Wünsche von Bewerbern für Ausbildungsstellen untersucht, die 2012 die Dienste der Bundesagentur für Arbeit bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz in Anspruch genommen haben und offiziell als Ausbildungsstellenbewerber/innen registriert worden sind (Beicht/Walden 2014), ergaben Folgendes:

**Die 25 Berufe mit der höchsten Anzahl an neuabgeschlossenen Ausbildungsverträgen 2012 werden entweder überwiegend von Frauen oder von Männern angestrebt.** Nur wenige Berufe stoßen bei beiden Geschlechtern auf Interesse: Bei Einzelhandels-, Büro- und Industriekaufleuten sowie Verkäufer/innen besteht vorwiegend Interesse von Frauen, aber auch von vielen Männern; bei Groß- und Einzelhandels- sowie Bankkaufleuten gibt es nahezu Geschlechterparität. Sortiert man die Berufswünsche nach Berufsbereichen, lässt sich für fast 2/3 der Bewerber/innen ein klarer Schwerpunkt des Berufsinteresses auf einen Berufsbereich identifizieren: 24,7 % der Frauen (und 11,3 % der Männer) interessieren sich schwerpunktmäßig für Berufe der Unternehmensorganisation/Buchhaltung, Recht und Verwaltung, 17,7 % der Frauen (und 8,5 % der Männer) für Berufe innerhalb des Bereichs kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus, 12,9 % der Frauen für Berufe im Bereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung. 27,9 % der Männer wünschen sich schwerpunktmäßig einen Beruf im Bereich Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung (Metall, Maschinen, Mechatronik, Elektro).

Innerhalb der genannten ausbildungsstärksten 25 Berufe ist die **Ausbildungsmarktsituation** jedoch **sehr unterschiedlich**. Sie beschreibt das Verhältnis von angebotenen betrieblichen Ausbildungsstellen zu ausbildungsinteressierten Jugendlichen. So ist die Marktlage am günstigsten für Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk, wo es einen Angebotsüberschuss an Stellen gibt. Relativ gut ist die Lage auch für Groß- und Einzelhandelskaufleute oder Zahnmedizinische Fachangestellte, in denen es für 80 % der Bewerber/innen eine Stelle gibt. Am schlechtesten stehen Bürokaufleute da, denn es gibt nur halb so viele Stellen wie Bewerber. **Somit gibt es sowohl gute als auch schlechte Marktverhältnisse bei den von Frauen und bei den von Männern favorisierten Berufen**, wie die Autoren konstatieren (Beicht/Walden 2014).

Multivariate Analysen (binäre logistische Regressionen) derselben Autoren zeigen, dass die schlechteren Übergangschancen von Frauen auch dann bestehen bleiben,



wenn für andere persönliche Merkmale (Migrationshintergrund, Alter), schulische Qualifikationen (Schulabschluss, Noten in Mathe und Deutsch bei Schulende), Merkmale des Such- und Bewerbungsprozesses und die allgemeine Konkurrenzsituation auf dem regionalen Ausbildungsmarkt kontrolliert wird. Weiterhin bleibt das Ergebnis auch dann unverändert, wenn das Anspruchsniveau der Bewerbungsberufe (der bei der Ausbildungssuche in Erwägung gezogenen Berufe) kontrolliert wird. Das bedeutet, dass Frauen nicht deshalb schlechtere Übergangschancen haben, weil sie sich auf Berufe mit zu hohem Anspruchsniveau konzentrieren. *Die Geschlechterdifferenz in den Übergangswahrscheinlichkeiten wird erst statistisch insignifikant, wenn zusätzlich für die Konkurrenzsituation in den Bewerbungsberufen kontrolliert wird.* Das heißt, **die Konkurrenzsituation in den Berufen kann die unterschiedlichen Chancen von Frauen und Männern weitgehend erklären.**<sup>5</sup> Die Art der überwiegend angestrebten Berufe (gewerblich-technisch versus Dienstleistungen, Berufsbereiche 1-4 vs. 5-9 der BA KldB 2010) beeinflusst die Übergangschancen *nicht* signifikant.

*Würden sich Frauen bevorzugt auf die gewerblich-technischen Berufe bewerben, könnten sie ihre Übergangschancen nicht signifikant verbessern.* Die Bevorzugung stark frauendominierter Berufe mit einem Frauenanteil an den neuabgeschlossenen Ausbildungsverhältnissen im betreffenden Beruf von mindestens 90 %) durch Frauen erhöht im Gegenteil deren Übergangschancen in duale Ausbildung. Dasselbe gilt entsprechend für Männer. **Für beide Geschlechter ist also die erfolgversprechendste Strategie, sich auf die eigene „Domäne“ zu konzentrieren. Diese Befunde deuten auf das Vorhandensein arbeitgeberseitiger statistischer Diskriminierung** (Achatz 2005, Hall 2011) **bzw. einer Vorliebe für Diskriminierung hin** („taste for discrimination“: Becker 1971, vgl. hierzu auch Imdorf 2005, Beicht/Walden 2012 und Beicht et al. 2007). Gleichzeitig ließe sich der Befund im Sinne der Identity Economics mit dem Einfluss der (eigenen oder anderen) sozialen Gruppe erklären. Auch Beicht et al. (2007) finden in Untersuchungen auf Basis der BIBB Übergangsstudie 2006, dass Mädchen länger brauchen, um in duale Ausbildung einzumünden.<sup>6</sup> Die vorgenannten Analysen zeigen: Die grundsätzlich anzustrebende Verbreiterung des Berufswahlspektrums von Frauen lässt sich auf dem Ausbildungsmarkt nur dann in entsprechende Ausbildungsverhältnisse umsetzen,

---

<sup>5</sup> Damit weichen diese Befunde von Voruntersuchungen derselben Autoren auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010 ab.

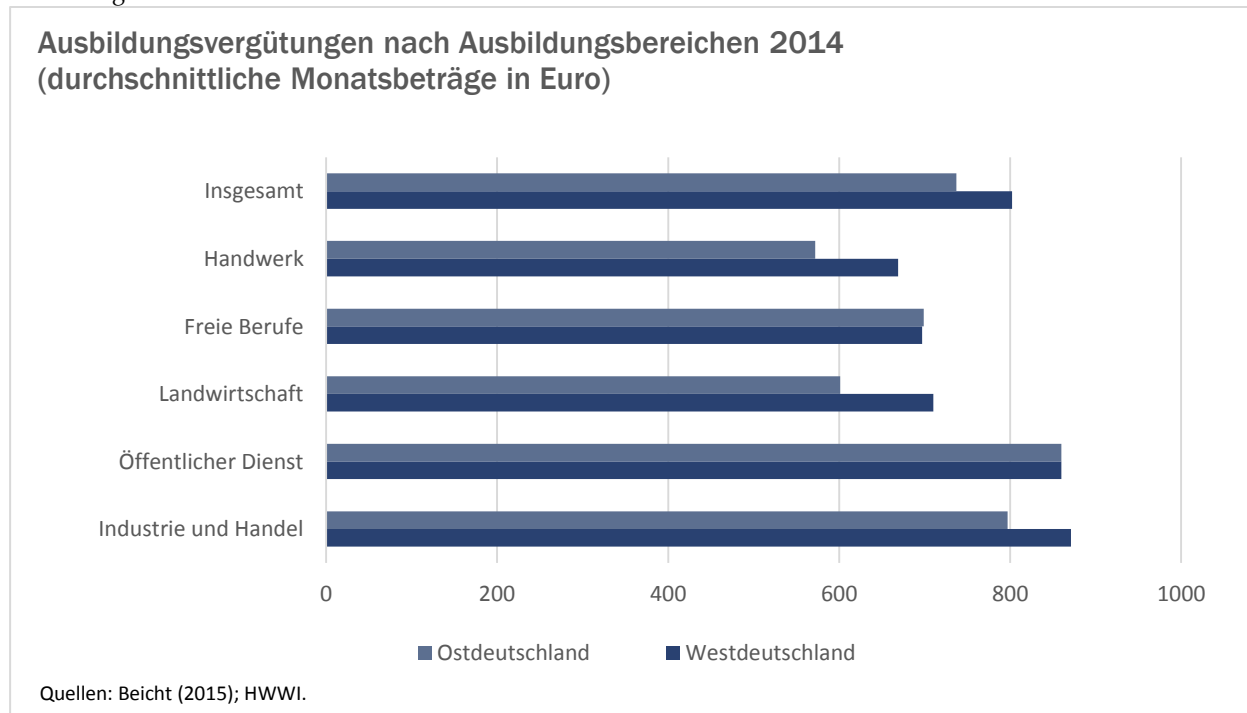
<sup>6</sup> Mit Kaplan-Meier-Schätzungen der Faktoren, die die Dauer des Übergangs in eine betriebliche Berufsausbildung beeinflussen, können die Autoren zudem zeigen, dass auch der familiäre Hintergrund eine Rolle spielt: Kinder höher gebildeter Eltern, von Vätern, die „einer qualifizierten Arbeit nachgehen“ sowie aus Familien, in denen „Schulprobleme offen besprochen werden, haben eine erhöhte Übergangswahrscheinlichkeit. Die Autoren vermuten eine bessere Beratung ihrer Kinder durch die Eltern sowie Netzwerkeffekte als Ursachen. Zudem ist ein ehrenamtliches Engagement der Kinder (Feuerwehr, THW, etc.) ebenfalls mit einer erhöhten Übergangswahrscheinlichkeit verbunden; hier wird neben Netzwerkeffekten auch ein höheres soziales Kapital der Kinder als ursächlich angesehen.

wenn auch arbeitgeberseitige Vorbehalte gegenüber Frauen in Männerberufen abgebaut werden.

### 5.3 Ausbildungsvergütungen in dualen Berufen

Wie aus dem Datenreport des Berufsbildungsberichtes 2014 (S. 265ff.) hervorgeht, **werden Vergütungen der Auszubildenden in den meisten Wirtschaftszweigen von Tarifpartnern für eine bestimmte Region (Tarifbereich) festgelegt.** Innerhalb des Tarifbereichs gelten die monatlichen Vergütungssätze einheitlich über alle Ausbildungsberufe. Unterschiede gibt es bei großen Wirtschaftszweigen, wo unter Umständen Vergütungssätze zwischen einzelnen Regionen differieren, wie zwischen Ost- und Westdeutschland, und zudem zwischen Wirtschaftszweigen (Abbildung 14, Beicht 2015, S. 7).

Abbildung 14



Tarifgebundene Betriebe müssen ihren Auszubildenden mindestens die tariflich festgelegten Vergütungssätze zahlen. Abweichungen nach oben sind jedoch erlaubt. Nicht tarifgebundene Betriebe dürfen nach gängiger Rechtsprechung die tariflich festgelegten Sätze maximal um 20 % unterschreiten, übernehmen aber de facto meist die tariflich festgelegten Sätze (BIBB 2012, S. 253). Trotz abnehmender Tarifbindung der Betriebe seit Mitte der 1990er Jahre werden die Auszubildendengehälter somit weiterhin

umfangreich (in Westdeutschland stärker als in Ostdeutschland) durch die Tarife bestimmt (BIBB Datenreport 2012, S. 253). Die Ausbildungsvergütungen stellen auf Seiten der Betriebe den größten Kostenfaktor im Zusammenhang mit der Berufsausbildung junger Menschen dar, auf sie entfallen 46 % der Bruttoausbildungskosten (BIBB 2012, S. 253).

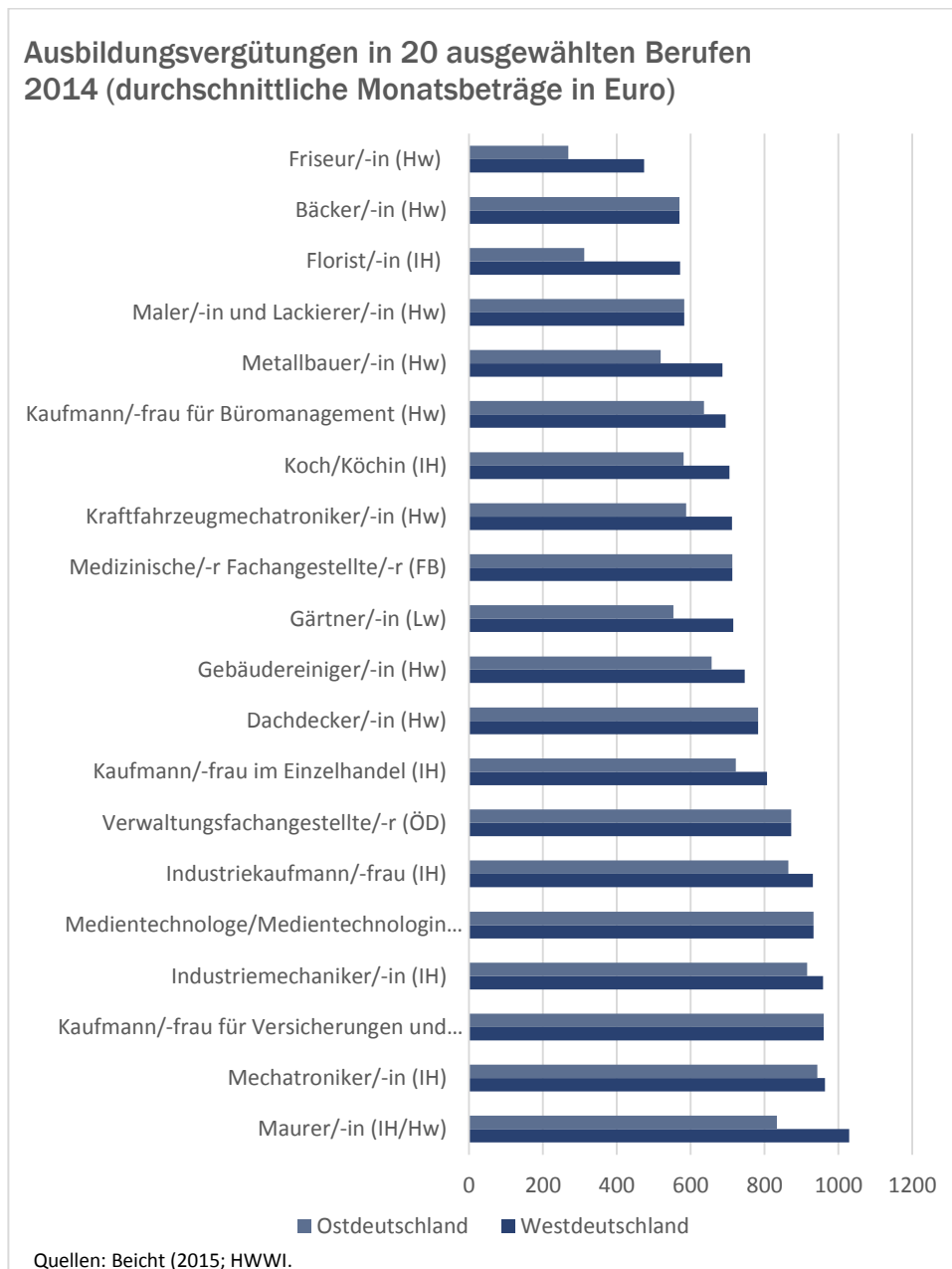
Die Ausbildungsvergütung steht dabei kaum im Zusammenhang mit der produktiven Leistung der Azubis; vielmehr dominiert der Beihilfecharakter. Außerdem spielt das Ausbildungsmotiv des Betriebes eine Rolle. Ist ein *Investitionsmotiv* vorhanden, d. h. plant der Betrieb, den/die Auszubildende/n zu übernehmen, fällt die Vergütung i. d. R. höher aus als wenn das *Produktionsmotiv* überwiegt (Ausbildung über Eigenbedarf hinaus). Der Vergütungsaspekt könnte in Zeiten demografischen Wandels und Fachkräfteknappheit ein Instrument sein, das Anreize für duale Ausbildung setzt. Hierfür müsste aber ein Leistungsbezug hergestellt werden (Beicht/Walden 2012).

Die Geschlechtersegregation in den Berufen hat auch Konsequenzen für die Verdienststruktur der Geschlechter während der Berufsausbildung. Weibliche Auszubildende verdienten 2014 in Westdeutschland durchschnittlich 781 Euro, männliche Auszubildende kamen auf 815 Euro pro Monat. In Ostdeutschland erhielten weibliche Auszubildende 708 Euro und männliche Auszubildende 752 Euro. *Dabei wurden in Berufen, in denen weit überwiegend junge Männer (Frauen) ausgebildet wurden, teilweise sehr hohe (niedrige) Ausbildungsvergütungen gezahlt* (Beicht 2015, BIBB 2014, S. 265).

Abbildung 15 zeigt die durchschnittlichen Vergütungen in 20 ausgewählten Berufen in West- und Ostdeutschland (Beicht 2015, S. 5). Die Kürzel stehen für die Ausbildungsbereiche „Handwerk“ („Hw“), „Industrie und Handel“ („IH“), „Freie Berufe“ („FB“), „Öffentlicher Dienst“ („ÖD“) bzw. „Landwirtschaft“ („Lw“), denen die Berufe zuzuordnen sind. Die Berufe sind nach dem Kriterium der Vergütungshöhe in Westdeutschland sortiert. Auffallend hoch ist die Vergütung bei Maurern und ausgeprägt niedrig bei Friseur/innen, Bäcker/innen und Florist/innen. In den meisten der aufgeführten Berufe verdienen Auszubildende in Ostdeutschland weniger als in Westdeutschland, wobei die Ost-West-Unterschiede variieren.

Zu bedenken ist, dass die Vergütung eines Berufs zwischen den Branchen variieren kann (nicht dargestellt). Abbildung 15 zeigt nur die branchenübergreifenden Durchschnittswerte. Auch werden nur Vergütungen betrieblicher Ausbildungsberufe erfasst. In der aus öffentlichen Mitteln finanzierten außerbetrieblichen Ausbildung sind die Vergütungen zumeist niedriger (Beicht 2015, S. 6). In vollschulischen Bildungsgängen werden ohnehin gar keine Vergütungen gezahlt (siehe hierzu nachfolgendes Kapitel 5.4).

Abbildung 15



#### 5.4 Schulgeld als privater Kostenbestandteil vollschulischer Ausbildungsgänge

Wie der vorige Abschnitt 5.3 gezeigt hat, divergiert die Verdienstsituation zwischen jungen Männern und Frauen in der Berufsausbildung wegen unterschiedlicher Ausbildungsvergütungen in den einzelnen Berufen. Hinzu kommt, dass in vollschulischen Bildungsgängen zum Teil Schulgebühren entrichtet werden müssen. Wie weiter oben

auf Basis der BIBB-Schulabgängerbefragung 2012 berichtet wurde, haben im Herbst 2012 von den im Sommer 2012 von der Schule abgegangenen jungen Frauen insgesamt 15 % eine Schulberufs- oder Beamtenausbildung angetreten, von den abgehenden Männern waren es hingegen nur 6 %.

**Am Beispiel Hamburgs haben wir das Schulgeld für ausgewählte Berufe recherchiert.** Die Höhe des Schulgelds wird in öffentlich zugänglichen Datensätzen nicht erfasst, da (wenn überhaupt) nur Schulen in privater Trägerschaft, nicht aber öffentliche Schulen Schulgeld erheben. Die Gründe, warum einzelne Anbieter für einen bestimmten Beruf unterschiedliche Gebühren verlangen, sind oft nicht ersichtlich. Das Hamburger Kursportal WISY gibt einen Einblick in die Kosten und Anbieter nach Beruf für Hamburg.

Tabelle 1 zeigt eine Auswahl an Berufen für Hamburg, die teilweise mit Schulgeld belegt sind. Für jene, für die dies zutrifft, sind die von den Betroffenen zu tragenden (privaten) Durchschnittskosten über alle Anbieter in Hamburg angegeben. Die Kosten umfassen Schulgeld, Prüfungsgebühren und sonstige Gebühren, soweit bekannt.

Tabelle 1

### Private Durchschnittskosten ausgewählter Berufe in Hamburg

Berufsbezeichnung	Durchschnittskosten	Zahl der Anbieter in Hamburg
Logopäde/-in	17,025.00 €	3
Physiotherapeut/-in	12,567.14 €	7
Ergotherapeut/-in	11,160.00 €	4
Kosmetiker/-in	10,025.00 €	2
Masseur/-in, medizinische/r Bademeister/-in	7,955.00 €	2
Kaufmännische/r Assistent/-in - Fremdsprachen	3,000.00 €	2
Biologisch-technische/r Assistent/-in	2,400.00 €	2
Altenpfleger/-in	1,350.00 €	3
Uhrmacher/in	- €	1
Diätassistent/in	- €	1
Techniker/in Medieninformatik	- €	1
Chemisch-technische/r Assistent/in	- €	1

Assistent/in - Freizeitwirtschaft	- €	1
Assistent/in - Informatik (technische Informatik)	- €	1
Pharmazeutisch-technische/r Assistent/in	- €	1

Quellen: Hamburger Kursportal WISY und Internetseiten der Anbieter; HWWI.

Nicht nur das monatliche Schulgeld (als größter Posten), sondern auch Prüfungs- und Aufnahmegebühren sowie Gebühren für Materialkosten, Lernmittel, Exkursionen etc. variieren je nach Beruf. Dies wird im Folgenden an den Beispielberufen Ergotherapie (vgl. Tabelle 2) und Physiotherapie (vgl. Tabelle 3) verdeutlicht.

Tabelle 2

### Schulgeld in Hamburg am Beispiel Ergotherapie (Ausbildungsdauer: 36 Monate)

Anbieter	Schulgeld (monatl.)	Prüfungsgebühren	Gesamt	Hinweise
Grone	390,00 €	360,00 €	14.400,00 €	
Döpfer-Schulen Hamburg	420,00 €		15.120,00 €	zzgl. Prüfungsgebühr
MAH Medizinische Akademie Hamburg GmbH	0,00		0,00 €	ca. 2700€ für fortlaufende Kosten wie Werkmaterial, Bücher, etc.
Institut für praxisorientierte Weiterbildung GmbH (IPW)	420,00 €		15.120,00 €	zzgl. Prüfungsgebühr
<i>Durchschnitt Gesamt</i>			<i>11.160,00 €</i>	

Quellen: Hamburger Kursportal WISY; HWWI.

Tabelle 3

**Private Kosten einer Physiotherapie-Ausbildung in Hamburg (Ausbildungsdauer: 36 Monate)**

Anbieter	Schulgeld	Prüfungsgebühren	Bearbeitungsgebühr	Lehrbücher (fakultativ)	Gesamt	Hinweise
<b>Berufsfachschule für Physiotherapie an der Bildungsakademie des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf</b>	385,00 €				13.860,00 €	Des Weiteren entstehen Kosten für Lehr- und Lernmittel, Arbeitsbekleidung sowie Fahrtkosten und Exkursionen. Schulgeld entsteht durch zusätzliches Bachelorstudium!
<b>MAH Medizinische Akademie Hamburg GmbH</b>	0,00 €				0,00 €	Für Lernmittel, Schutzkleidung, Unterkunft, Verpflegung etc. müssen die Schülerinnen und Schüler selbst aufkommen.
<b>Döpfer-Schulen Hamburg</b>	420,00 €	360,00 €			15.480,00 €	Fahrtkosten, Exkursionen und Unterbringung sind selbst zu tragen. Zusätzlich können Kosten für Literatur / Lernmittel während der gesamten Ausbildung anfallen.
<b>Berufsfachschule für Physiotherapie des GRONE-Bildungszentrums</b>	390,00 €	360,00 €	0,00 €		14.400,00 €	Aufnahmegebühren und andere zusätzliche Gebühren entstehen nicht. ASUS Tablet inklusiv!
<b>IFBE med. GmbH, DIE SCHULE</b>	430,00 €	150,00 €	400,00 €		16.030,00 €	
<b>Institut für praxisorientierte Weiterbildung GmbH (IPW)</b>	420,00 €	230,00 €		250,00 €	15.600,00 €	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einmalige Kosten für u.a. Impfungen, ärztliches Gesundheitszeugnis und polizeiliches Führungszeugnis sowie für Arbeitskleidung trägt der Schüler.</li> <li>• Vergeben selbst Stipendien, d.h. Reduktion des Schulgelds um 15 -25 % abhängig vom Notendurchschnitt</li> </ul>
<b>MSH Medical School Hamburg</b>					12.600,00 €	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bachelor of Science</li> <li>• 200 € / Monat (1. – 6. Semester)</li> <li>• 450 € / Monat (7. – 8. Semester)</li> </ul>

Quellen: Internetseiten der betreffenden Schulen; HWWI.

## 5.5 Staatliche Bildungsausgaben für berufsbildende Schulen

Neben Betrieben und den Schüler/innen selbst bzw. deren Eltern tragen auch die öffentlichen Haushalte einen wesentlichen Teil der bei der Durchführung der Berufsausbildung entstehenden Kosten. Die öffentlichen Haushalte stemmen hierbei vor allem die Kosten für die in der Trägerschaft der öffentlichen Haushalte befindlichen beruflichen Schulen (zu den Schulen in privater Trägerschaft siehe weiter unten).

Wie in Abschnitt 5.1 dargelegt, nutzen junge Männer stärker Teilzeitberufsschulen als vollschulische Bildungsgänge. Junge Frauen sind zwar ebenfalls absolut betrachtet stärker in Teilzeitausbildungen vertreten, da letztere insgesamt zahlenmäßig stärker ins Gewicht fallen. Im Gegensatz zu Teilzeitberufsschulen sind Frauen anteilmäßig aber in vollschulischen Bildungsgängen stärker vertreten. So betrug der Frauenanteil im Schuljahr 2013/14 an Schüler/innen in Teilzeitberufsschulen 38,7 %, an Vollzeitbildungsgängen an Berufsfachschulen hingegen 56,7 % (vgl. Abbildung 12 und 13).<sup>7</sup> Es stellt sich daher die **Frage, inwieweit** die staatlichen Bildungsausgaben pro Schüler/in zwischen Teilzeitberufsschulen und Berufsfachschulen auseinanderliegen, da aufgrund der unterschiedlichen Inanspruchnahme dieser beiden Schularten **junge Frauen und Männer in unterschiedlichem Maße Nutznießer/innen staatlicher Bildungsangebote sind**.

Die Ausgaben der Länder und Kommunen für die beruflichen Schulen sind in der Jahresrechnungsstatistik des Statistischen Bundesamtes verzeichnet. Der BIBB Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014 weist diese Ausgaben für die Kalenderjahre 2001, 2006, 2010, 2011 und 2012 aus.<sup>8</sup> Nimmt man die Angaben des Statistischen Bundesamtes zu den Schülerzahlen hinzu, lassen sich Ausgaben pro Schüler/in ermitteln. Um die staatlichen Pro-Kopf-Ausgaben in den Schuljahren 2010/11 und 2011/12 zu ermitteln, müssen zunächst die kalenderjahrbezogenen Bildungsausgaben in schuljahrbezogene Ausgaben umgerechnet werden. Hierzu wird für das Schuljahr 2010/11 (Schuljahr 2011/12) das arithmetische Mittel der Ausgabenansätze der Kalenderjahre 2010 und 2011 (2011 und 2012) verwendet.<sup>9</sup> Wie Tabelle 4 zeigt, betragen die **Pro-Kopf-Ausgaben für Schüler/innen an Teilzeitberufsschulen** in den Schuljahren 2010/11 und 2011/12 **rund 2.000 Euro, an Berufsfachschulen 4.700-4.900 Euro**.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> An Teilzeitbildungsgängen an Berufsfachschulen lag der Frauenanteil sogar 69,4 %, diese fallen anzahlmäßig jedoch kaum ins Gewicht; im Schuljahr 2013/14 waren 26.414 Schüler/innen in BFS-Teilzeitausbildungsgängen, aber 404.786 Schüler/innen in BFS-Vollzeitausbildungsgängen verzeichnet.

<sup>8</sup> Ab 2011 wurde vom Ausgabenkonzept der Nettoausgaben auf Grundmittel umgestellt, dies geschah auch rückwirkend für das hier berichtete Jahr 2010. Berichtet werden für 2010 Ist-Werte, für 2011 vorläufige Ist-Werte und für 2012 Haushaltsansätze.

<sup>9</sup> Diese Vorgehensweise erscheint auch deshalb gerechtfertigt, da laut BIBB Datenreport bei der Bezifferung der kalenderjahrbezogenen Ausgaben die Schülerzahlen in den angrenzenden Schuljahren berücksichtigt wurden.

<sup>10</sup> Der Bildungsfinanzbericht 2014 (S. 55) weist für 2011 etwas höhere Ausgaben je Schüler/in für öffentliche Schulen aus (vgl. Statistisches Bundesamt (2014)). Dies mag, über die ggf. abweichende zeitliche Ausgabenabgrenzung hinaus, auch



Tabelle 4

**Staatliche Kosten der Berufsausbildung an öffentlichen Schulen**

Öffentliche Schulen	Ausgaben der Bundesländer (€)* für...		Zahl der Schülerinnen und Schüler pro Schuljahr**in...		Ausgaben der Länder (€) pro Schüler/in in Teilzeit-Berufsschulen	Ausgaben der Länder (€) pro Schüler/in in BFS
	1	2	3	4	1 / 3	2 / 4
Kalenderjahr	...Teilzeitberufsschulen	...Berufsfachschulen (BFS)	...Teilzeit-Berufsschulen	...BFS in voll- oder teilzeit-schulischer Form		
2010	3.147.000.000	2.270.000.000				
2011	3.158.000.000	2.260.000.000				
2012	3.145.000.000	2.225.000.000				
Schuljahr 2010/11	3.152.500.000	2.265.000.000	1.613.579	478.426	1.953,73	4.734,27
Schuljahr 2011/12	3.151.500.000	2.242.500.000	1.558.964	455.212	2.021,53	4.926,28

Quellen: \*BIBB Datenreport 2014, S. 270; \*\*Destatis, Fachserie 11, Reihe 2, Schuljahr 2010/11 (S. 40) bzw. Schuljahr 2011/12 (S. 40); HWWI. Berechnungsmodus für schuljahresbezogene Ausgaben: Ansatz für ein Schuljahr=Summe aus den beiden hälftigen Werten der von einem Schuljahr betroffenen Kalenderjahre (bspw. Teilzeitberufsschulen 2010/11:  $0,5 \cdot 3,147$  Mrd. € +  $0,5 \cdot 3,158$  Mrd. € = 3,1525 Mrd. €).

**Damit profitieren junge Frauen, die das Schulberufssystem umfangreicher nutzen als junge Männer, pro Kopf von einer mehr als doppelt so hohen staatlichen Förderung wie junge Männer, die im Teilzeitberufsschulsystem stärker vertreten sind.** Beachtet werden muss allerdings, dass der geringeren Förderung von Teilzeitberufsschulen auch ein geringerer Stundenumfang gegenübersteht, sodass über die staatliche Förderung pro Unterrichtsstunde nichts ausgesagt ist. Die Zahlen geben lediglich den Hinweis, dass die duale Ausbildung den Staat weniger Geld kostet als die Schulberufe. Ein Teil der Kosten der dualen Ausbildung wird seitens der Betriebe geschultert (siehe hierzu auch Kapitel 6 weiter unten). Berufsspezifische Differenzierungen der Ausgaben liegen leider nicht vor.

Mit den Angaben der Fachserie 11, Reihe 2 „Berufliche Schulen“ des statistischen Bundesamtes werden jedoch nur die öffentlichen Schulen erfasst. Schüler/innen an Schulen in freier Trägerschaft oder an Schulen des Gesundheitswesens werden hier nicht erfasst. Demzufolge werden in der amtlichen Statistik auch keine Bildungsausgaben für diese Bildungsgänge ausgewiesen. Andererseits werden über die Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Fachserie 11, Reihe

darin liegen, dass hierbei alle Beruflichen Schulen (ohne duales System) zusammengerechnet wurden, während in o. g. Berechnung die BFS gesondert betrachtet wurden. Laut Bildungsfinanzbericht 2014 fällt die Differenz der Pro-Kopf-Ausgaben außerhalb und innerhalb des Dualen Systems jedoch noch höher aus, der erstgenannte Ansatz beträgt rund das Zweieinhalbfache des zweitgenannten Ansatzes.

3) nur Auszubildenden-, Vertrags- und Prüfungsdaten im dualen System berichtet. Vollzeitschulische Berufsausbildungen sowie sonstige Berufsausbildungen, die nicht nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) geregelt sind, werden nicht erfasst (vgl. Statistisches Bundesamt 2014, S. 15 oder Bundesinstitut für Berufsbildung 2014, S. 13).

Daraus ergibt sich eine Erfassungslücke für Schulen des Gesundheitswesens sowie Berufliche Schulen in freier Trägerschaft. Ausgaben und Einnahmen der Schulen des Gesundheitswesens liegen nur im Rahmen von Fortschreibungen auf Basis von Erhebungsergebnissen des Jahres 1995 vor (Statistisches Bundesamt 2009: S. 6). Belastbare Zahlen auch für nichtstaatliche Schulen, zu denen diese Schulen zählen, sind jedoch dringend erforderlich. Die Bundesregierung ist hier gemäß einer EG-Richtlinie<sup>11</sup> verpflichtet, Angaben zu machen. Das Statistische Bundesamt hat daher im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) 2009 eine *Erhebung unter Schulen in freier Trägerschaft sowie Schulen des Gesundheitswesens* durchgeführt (Statistisches Bundesamt 2009). 1.452 (27 %) der angeschriebenen Schulen lieferten brauchbare Rückmeldungen (mit einem Abdeckungsgrad der Gesamtschülerzahl in Höhe von 39 %). Die Hochrechnung ergab 137.312 Schüler/innen an Schulen des Gesundheitswesens und 237.268 Schüler/innen an Beruflichen Schulen in freier Trägerschaft. Die ermittelten Schülerzahlen wurden den Ausgaben dieser Schulen (ohne Auszubildendengehälter) gegenübergestellt und hieraus Pro-Kopf-Ausgaben errechnet. Dabei wurde allerdings nicht zwischen Teilzeit- und Vollzeitbildungsgängen unterschieden.

Für die **Beruflichen Schulen in freier Trägerschaft** insgesamt wurde (für 2009) ein Wert von **5.400 Euro pro Schüler/in pro Jahr** ermittelt. Der gegenüber dem Gesamtansatz für Berufliche Schulen in öffentlicher Trägerschaft (3.800 Euro) deutlich höhere Wert ist auf den mit 19 % deutlich niedrigeren Teilzeitanteil der Schüler/innen an Beruflichen Schulen in freier Trägerschaft im Vergleich mit jenen in öffentlicher Trägerschaft (65 %) zurückzuführen (Statistisches Bundesamt 2009, S. 26).

Für die **Schulen des Gesundheitswesens** ermittelt das Statistische Bundesamt auf Basis der vorgenannten Befragung 2009 einen Ausgabenwert pro Schüler/in und Jahr in Höhe von **6.500 Euro**.<sup>12</sup> Damit zeigt sich, dass insbesondere die Schulen des Gesundheitswesens, die überwiegend von jungen Frauen aufgesucht werden, sehr kostenintensiv sind.

---

<sup>11</sup> Verordnung (EG) Nr. 452/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 über die Erstellung und Entwicklung von Statistiken über Bildung und lebenslanges Lernen. – Stand 9. Juni 2008.

<sup>12</sup> Eine Differenzierung nach Schulen in privater versus öffentlicher Trägerschaft ist hier nicht möglich.

## 5.6 Zwischenfazit

Der Frauenanteil unter Schüler/innen an Vollzeitbildungsgängen der Beruflichen Schulen ist höher als der betreffende Anteil an Teilzeitbildungsgängen. Dies hat auch damit zu tun, dass junge Frauen, auch wenn sie sich dies wünschen, seltener in eine duale Ausbildung einmünden als junge Männer, sodass der Schulberuf dann nur „zweite Wahl“ ist. Mädchen streben allerdings teilweise auch in Berufe, die nur als Schulberuf angeboten werden. Mit diesen Weichenstellungen öffnet sich die geschlechtsspezifische Verdienstschere. Denn Jungen verdienen in dualer Ausbildung bereits Geld, Mädchen erhalten für Schulberufe keine Vergütung. Im Gegenteil: Sie oder ihre Eltern müssen, sofern eine private Berufliche Schule aufgesucht wird, teilweise sogar Schulgeld zahlen. Neben den Eltern zahlt auch der Staat bei den Schulberufen stärker mit, während sich an den Kosten der dualen Ausbildung auch die Betriebe zu einem Gutteil beteiligen. Andererseits steht den betrieblichen Kosten auch Wertschöpfung gegenüber, die die jungen Menschen im Betrieb erbringen. Dies ist bei den Schulberufen nicht der Fall. Üben Mädchen duale Berufe aus, können Studien keinen Gehaltsnachteil gegenüber Jungen innerhalb desselben Berufes nachweisen. Allerdings werden *Berufe mit einem hohen Frauenanteil schon in der Ausbildung schlechter bezahlt als Berufe mit hohem Männeranteil*. Eben hier ist ein **Anhaltspunkt für eine strukturelle Benachteiligung der Geschlechter** zu sehen, nach denen dieses Kapitel suchte. Als weiterer Aspekt struktureller Benachteiligung sind die *geringeren Einmündungschancen beider Geschlechter in jeweils „geschlechtsuntypische“ Berufe* zu sehen: Hier wird die Geschlechtersegregation bereits zu Beginn des Berufslebens zementiert.

# 6 Lösung von Ausbildungsverträgen und Ausbildungsabbruch

## 6.1 Berufsspezifische Lösungsquoten

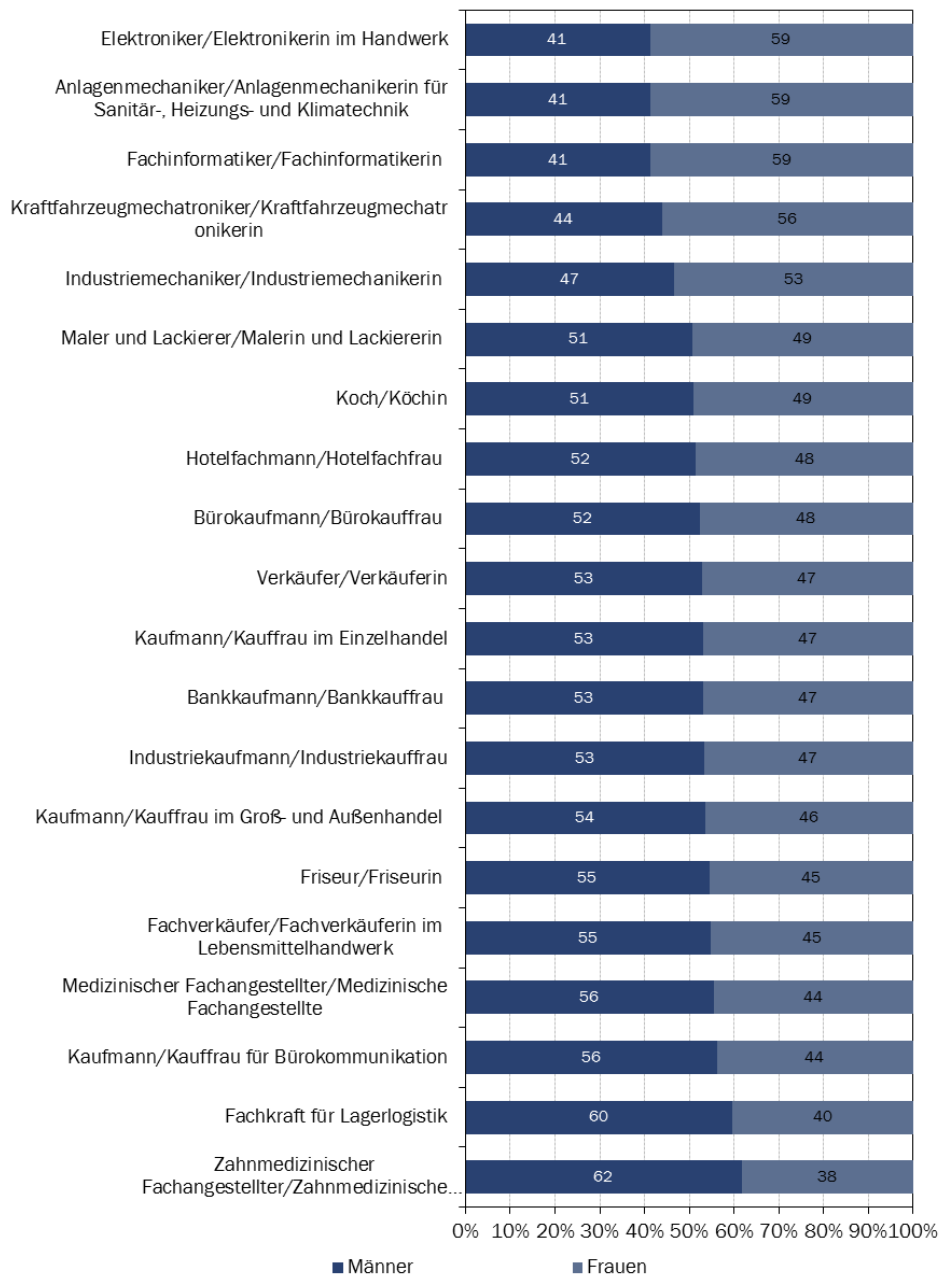
Den neuabgeschlossenen Ausbildungsverträgen, wie sie weiter oben berichtet wurden, kann man die Anzahl der **Vertragslösungen** gegenüberstellen. Dabei zeigen die Daten, dass mit einem höheren Schulabschluss die Vertragslösungsquote sinkt (Bundesinstitut für Berufsbildung 2013). **Im Durchschnitt über alle Berufe brechen ungefähr 24 Prozent der Schüler/innen ihre Ausbildung ab**, 24,9 Prozent unter den weiblichen und 24,1 Prozent unter den männlichen Auszubildenden. Abbildung 16 zeigt die Verteilung der Vertragslösungen nach Geschlecht für die 20 am stärksten besetzten

Ausbildungsberufe für 2011. Darunter finden sich einige der beliebtesten Ausbildungen aus den eingangs dargestellten „Top 10“ wieder. Grundsätzlich fällt auf, dass **Männer etwas häufiger die Ausbildung in Berufen abbrechen, in denen der Frauenanteil überwiegt**, z. B. als Zahnmedizinische Fachangestellte oder Kaufmann für Bürokommunikation. Eine Ausnahme hierzu ist die Fachkraft für Lagerlogistik, die unter Männern beliebter ist und von ihnen häufiger abgebrochen wird. Andersherum gilt für **Frauen, dass sie häufiger die Ausbildung in Berufen abbrechen, in denen der Männeranteil sehr hoch ist**, wie z. B. Elektroniker oder Anlagenmechaniker. Daraus kann noch nicht geschlussfolgert werden, dass Frauen (Männer) in weiblich (männlich) konnotierten Berufen besser „aufgehoben“ sind. Die Abbruchgründe sind hier nicht bekannt. So könnten die Ergebnisse z. B. auch darauf hindeuten, dass die falschen Personen den entsprechenden Beruf gewählt haben bzw. dass andere Personen des eigenen Geschlechts in dem Beruf besser aufgehoben wären. Gleichzeitig könnten auch im Berufsumfeld auftauchende Herausforderungen den Abbruch verursachen, welche z. B. auf ein Informationsdefizit zum Zeitpunkt der Berufsentscheidung oder auf anderweitige persönliche Probleme zurückzuführen sind. Ein Informationsdefizit kann auch durch eine Überforderung bei der Informationsfülle über Berufe entstehen, sodass gar nicht alle Berufsalternativen ausreichend in Betracht gezogen wurden.

Im Rahmen der Berufsbildungsstatistik werden die jährliche Zahl der Vertragslösungen und die Lösungsquote erfasst. Ferner werden sozio-demografische Merkmale von Vertragslösenden ermittelt (Beruf, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Ausbildungsbereich, höchster allgemeinbildender Schulabschluss). Uhly (2013) weist darauf hin, dass das Lösungsrisiko umso höher ausfällt, je niedriger der Schulabschluss ist. Zudem haben **Frauen ein erheblich höheres Risiko, ihre Ausbildung ohne Abschluss zu beenden, als Männer**. Dies gilt auch bei der Berücksichtigung weiterer Faktoren wie Migrationshintergrund Wohnregion, Bildung der Eltern, beruflicher Status des Vaters, Schulabschluss, Durchschnittsnote, Teilnahme an Übergangsmaßnahme, Art der dualen Berufsausbildung (betriebl. vs. außerbetrieblich), Berufsbereich (Fertigung vs. DL), Bewertung des Ausbildungsberufs (Wunschberuf, Ähnlichkeit mit Wunschberuf, keine Ähnlichkeit, nicht Wunschberuf), wie Kaplan-Meier-Schätzungen der Einflussfaktoren auf Beendigung der ersten dualen Ausbildung ohne Abschluss von Beicht/Walden (2013) zeigen. *Nicht* erfasst wird allerdings der weitere Verbleib des/der Auszubildenden nach der Vertragslösung.

Abbildung 16

### Verteilung der Vertragslösungen nach Geschlecht 2011 in den am stärksten besetzten dualen Ausbildungsberufen



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (2013); HWWI.

In der Literatur werden vielfältige *Gründe für vorzeitige Vertragslösungen* genannt. Bohlinger (2002, S. 43ff.) führt folgende Gründe auf: Schwierigkeiten mit Ausbildern und Vorgesetzten, falsche Berufswahl, schlechte Ausbildungsqualität, private und ge-

sundheitliche Probleme sowie finanzielle Schwierigkeiten. Piening et al. (2012) weisen darauf hin, dass in etwa 50 % der Fälle die Initiative zur Vertragslösung vom Betrieb, in 30 % der Fälle von den Auszubildenden und in 20 % von beiden Seiten ausgeht. Dabei vollziehen sich Vertragslösungen meist nicht abrupt, sondern sind ein schleichernder Prozess (Stamm 2012, S. 23). Nach Analysen von Beicht/Walden (2013) stellt der Beruf unter zwei Fünfteln der Personen, die ihre Ausbildung nicht erfolgreich abschließen, nicht den Wunschberuf dar. Bei denjenigen, die die Ausbildung erfolgreich beenden, ist es hingegen nur ein Fünftel.

**Unter Frauen scheint der fehlende Wunschberuf für den Abbruch allerdings eine größere Rolle zu spielen als unter Männern.** So zeigen dieselben Autoren für Frauen der Geburtsjahrgänge 1987 bis 1993, dass für 48 % unter denen, die ihre erste Ausbildung nicht beendeten, der Beruf nicht den Wunschberuf darstellte, während es unter denen, die ihre erste Ausbildung abschlossen, nur 21 % waren. Unter Männern lagen die Werte mit 35 % bzw. 14 % etwas näher beieinander. Dies mag damit zusammenhängen, dass Frauen seltener in eine gewünschte duale Ausbildung einmünden als Männer (vgl. Abschnitt 5.2 weiter oben). Frauen geben mit 54 % auch etwas häufiger als Männer (51 %) an, dass die Ausbildung sich nicht als die richtige erwiesen hat. Probleme mit Ausbildern und Kollegen, Lehrern, Mitschülern werden ebenfalls von Frauen (47 %) etwas häufiger als von Männern genannt (44 %). Persönliche, gesundheitliche oder finanzielle Gründe nennen Frauen mit 48 % deutlich häufiger als Männer (35 %). Hierbei spielt der Grund „Schwangerschaft, Kindererziehung“ mit 31 Prozentpunkten eine besondere Rolle. Frauen führen mit 18 % auch etwas häufiger als Männer (13 %) an, dass die Ausbildung zu schwierig war. Hingegen geben Frauen mit 13 % deutlich seltener als Männer (19 %) an, eine andere Arbeitsstelle gefunden zu haben (Beicht/Walden 2013).

Allerdings *bedeutet eine Vertragslösung nicht zwingend einen definitiven Abbruch der Ausbildung.* Vielmehr mündet etwa die Hälfte der Auszubildenden, die den Erstausbildungsvertrag vorzeitig gelöst haben, in eine zweite Ausbildung ein (Schöngen 2003). Auch Beicht/Walden (2013) finden eine **Wiedereinmündungsquote der Auszubildenden von 48 % innerhalb der ersten zwei Jahre nach Vertragslösung.** Dasselbe Bild nur von anderer Seite zeichnen dieselben Autoren mit multivariaten Analysen auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2011. Die Ergebnisse zeigen, dass nur 12 % der Auszubildenden ihre erste Ausbildung innerhalb von 36 Monaten ohne Abschluss beenden. Damit liegt die Prozentzahl der Beendigungen ohne Abschluss bezogen auf alle Auszubildende nur etwa halb so hoch wie die Vertragslösungsquote (2011=24,4 %). Der Unterschied liegt auch darin begründet, dass eine Vertragslösung meist mit einem Arbeitgeberwechsel verbunden ist und eine zweite Ausbildung häufig im Anschluss bei einem anderen Arbeitgeber begonnen wird.

Auch bei der Wiedereinmündung zeigen sich Geschlechterunterschiede. Anhand von Kaplan-Meier-Schätzungen zur Wahrscheinlichkeit der Wiederaufnahme einer zweiten Ausbildung innerhalb von 24 Monaten zeigen Beicht/Walden (2013), ebenfalls auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2011, dass **Frauen schneller als Männer in eine zweite Ausbildung einmünden**. Nach 24 Monaten haben Männer allerdings aufgeholt. Hierbei münden Frauen mit 18 % viel häufiger in eine Ausbildung in Schulberufen oder in Beamtenlaufbahn ein als Männer (3 %). Cox-Regressionen derselben Autoren zur Bestimmung der Einflussfaktoren für die Wiedereinmündung ergaben, dass eine erste Ausbildung in Dienstleistungsberufen (im Vergleich zu Fertigungsberufen) die Wiedereinmündungswahrscheinlichkeit innerhalb von 24 Monaten erhöht. Dasselbe gilt für ein jüngeres Alter, in dem das Geschlecht keinen signifikanten Einfluss zeigt.

## 6.2 Betriebliche Kosten des Ausbildungsabbruchs

Zur Quantifizierung der betrieblichen Kosten vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge – auch wenn die Vertragslösung nicht zwingend einen endgültigen Abbruch aus Sicht des/der Auszubildenden darstellt – gilt es, zunächst Kosten und Nutzen betrieblicher Ausbildung überhaupt gegenüberzustellen.

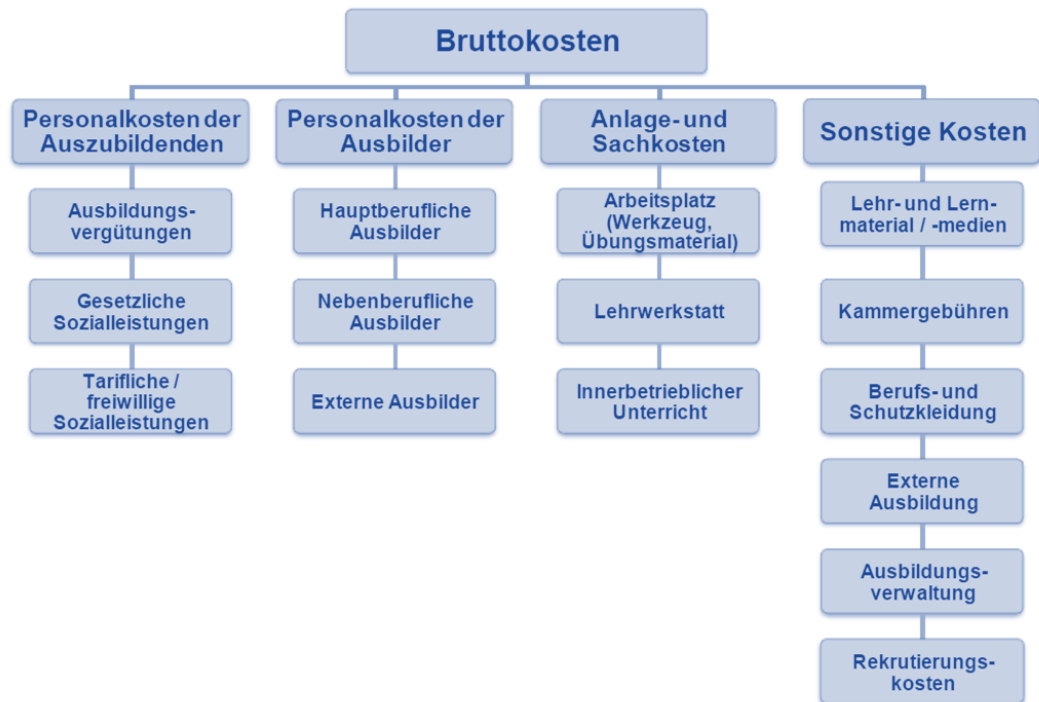
Die Gesamtausgaben (**Bruttokosten**), die die Durchführung der betrieblichen Ausbildung verursacht, lassen sich, wie Abbildung 17 auf Basis einer Untersuchung von Pfeifer et al. 2009 (S. 9) zeigt, in vier Gruppen unterteilen. Dies sind (1) Personalkosten, die der/die Auszubildende selbst verursacht (hierunter als wesentliche Komponente das Auszubildendengehalt), (2) Personalkosten der Ausbilder, (3) Anlage- und Sachkosten für die betrieblichen Lernorte und (4) sonstige Kosten, worunter z. B. auch Kammergebühren für die Abnahme von Prüfungsleistungen fallen.

Den Bruttokosten steht ein **betrieblicher Nutzen** gegenüber, der den Betrieben durch Auszubildende entsteht. Dieser Nutzen muss, soweit in Geldeinheiten quantifizierbar, von den Bruttokosten abgezogen werden, um zu den **Nettokosten der Ausbildung** zu gelangen.

Auch der Nutzen lässt sich systematisieren, wie in Abbildung 18 (in Anlehnung an Pfeifer et al. 2009) dargestellt.

Abbildung 17

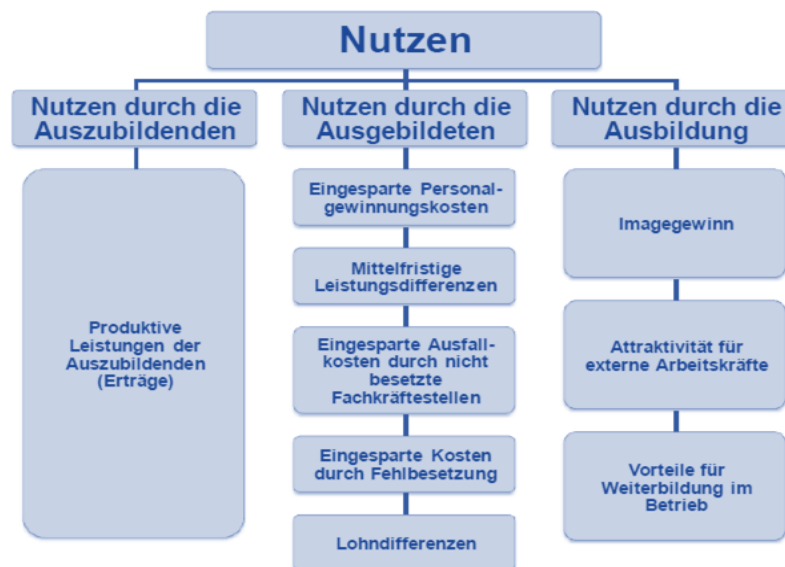
### Bruttokosten durch betriebliche Ausbildung



Quelle: Pfeifer et al. (2009).

Abbildung 18

### Nutzen durch betriebliche Ausbildung



Quelle: ebda., S. 10.



Pfeifer et al. (2009: Seite 10) unterscheiden drei Nutzenkomponenten: (1) die Erträge, die die Auszubildenden während der Ausbildung erwirtschaften, (2) den Nutzen, den sie nach absolvierter Ausbildung im Betrieb stiften und (3) den Nutzen, der dem Betrieb durch die Kommunikation seiner Ausbildungsaktivitäten nach außen entsteht. Die Produktivität der Auszubildenden ist berufsspezifisch und hängt maßgeblich davon ab, wie viel betriebsspezifisches Wissen sich der/die Auszubildende aneignen muss bevor er/sie seine/ihre volle Leistungsfähigkeit erlangt. Zur Bezifferung der Produktivkraft wenden Betriebe das sogenannte Äquivalenzprinzip an, d. h. sie ermitteln, welche Personalkosten eine bereits im Betrieb beschäftigte Kraft verursachen würde, wenn sie den/die Auszubildende/n ersetzen müsste. Ist eine Fachkraft notwendig, wird zusätzlich ein Leistungsgrad berücksichtigt, der den Anteil der von der/dem Auszubildenden bereits bewältigten Leistungsinhalte wiedergibt (Pfeifer et al. 2009, S. 9). Der Nutzen der/des Auszubildenden nach abgeschlossener Ausbildung und Übernahme durch den Betrieb besteht u. a. in eingesparten Personalsuch- und -rekrutierungskosten sowie eingesparten Kosten durch (vermeidene) Fehlbesetzungen. Der Nutzen durch die Ausbildung an sich besteht im Imagegewinn des Unternehmens nach außen. Die dadurch erhöhte Arbeitgeberattraktivität auf den Beschaffungsmärkten kann die Suchkosten für neues Personal verringern oder/und die Qualität (den Marktwert) der Bewerber/innen erhöhen. Nicht nur die Kosten, sondern auch der Nutzen aus betrieblicher Ausbildung ist also vielgestaltig.

Wie bereits erwähnt, ist die Produktivität der Auszubildenden in den Berufen unterschiedlich hoch. Auch die Vertragslösungsquoten variieren, wie Abschnitt 6.1 gezeigt hat, zwischen den Berufen. Zudem werden Verträge in den Berufen unterschiedlich schnell gelöst. Aus den genannten Komponenten lässt sich berufsspezifisch eine Bruttowertschöpfung der Auszubildenden ermitteln, die bis zum erwarteten (durchschnittlichen) Vertragslösungszeitpunkt entsteht. Diesen Erträgen lassen sich bis dato aufgelaufene Bruttokosten der Ausbildung gegenüberstellen und zu Nettokosten des Betriebs bis zum Vertragslösungszeitpunkt saldieren. Multipliziert man diese Nettokosten dann noch mit der erwarteten Vertragslösungswahrscheinlichkeit, ergibt sich der **berufsspezifische Erwartungswert der betrieblichen Nettokosten aus Ausbildungsabbruch**.

Nach dieser Systematik sind Lemmermann/Wenzelmann (2012, S. 5) vorgegangen und haben für die fünf Zuständigkeitsbereiche „Industrie und Handel“, „Handwerk“, „Freie Berufe“, „Öffentlicher Dienst“ und „Landwirtschaft“ sowie für ausgewählte Einzelberufe die erwarteten Nettokosten der Ausbildung ermittelt (Abbildung 19).

Abbildung 19

## Quoten, durchschnittliche Zeitpunkte und Kosten von Vertragslösungen

Tabelle Quoten, durchschnittliche Zeitpunkte und Kosten von Vertragslösungen

Zuständigkeitsbereich	Vertragslösungsquote (LO <sub>alt</sub> ) 2008 (in %)	Durchschnittlicher Zeitpunkt der Vertragslösung (Monate)	Bruttokosten bis zum durchschnittlichen Zeitpunkt der Vertragslösung (Euro)	Erträge bis zum durchschnittlichen Zeitpunkt der Vertragslösung (Euro)	Nettokosten bis zum durchschnittlichen Zeitpunkt der Vertragslösung (Euro)	Zu erwartende Kosten einer Vertragslösung pro Auszubildenden (Euro)
<b>Zuständigkeitsbereich</b>						
Industrie und Handel	18,80	11,39	16885,30	9185,20	7700,10	1231,53
Handwerk	25,10	13,41	16787,98	9604,36	7183,62	1608,77
Landwirtschaft	15,71	14,93	15688,34	11909,84	3778,50	550,46
Freie Berufe	22,19	9,93	10948,27	7796,17	3152,10	691,53
Öffentlicher Dienst	6,77	14,00	20299,55	12601,18	7698,37	526,62
<b>Ausgewählte Ausbildungsberufe</b>						
Werkzeugmechaniker/-in	5,65	13,64	26160,65	7611,56	18549,09	1048,02
Industriemechaniker/-in	6,93	14,15	25793,37	8606,74	17186,63	1191,03
Anlagenmechaniker/-in	11,32	21,00	27557,06	12058,61	15498,45	1754,43
Chemikant/Chemikantin	7,42	16,02	26148,30	10861,51	15286,79	1134,28
Drucker/Druckerin	15,49	14,13	26488,24	11442,38	15045,86	2330,60
Koch/Köchin	43,77	11,44	12659,94	9906,69	2753,25	1205,10
Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r	22,09	8,62	9564,46	7463,25	2101,21	464,16
Medizinische/r Fachangestellte/r	18,55	9,85	9583,80	7532,92	2050,88	380,44
Friseur/Friseurin	35,94	11,73	10774,02	8733,52	2040,51	733,36
Bäcker/Bäckerin	33,27	11,93	11324,14	10338,59	985,55	327,89
<b>Gesamt</b>	<b>20,46</b>	<b>12,06</b>	<b>16217,95</b>	<b>9391,63</b>	<b>6826,32</b>	<b>1219,32</b>

Quellen: „Datenbank Auszubildende“ des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Individualdatensatz des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.); (jeweils Berichtsjahr 2008) und BIBB-CBS 2007

Quelle: Lemmermann/Wenzelmann (2012);

Die Angaben beziehen sich bezüglich Nutzen und Kosten der Ausbildung auf die BIBB Kosten-Nutzen-Erhebung (BIBB CBS) 2007 und für die Vertragslösungsquote und den durchschnittlichen Vertragslösungszeitpunkt auf Näherungswerte für 2008 aus dem „Datensystem Auszubildende“ bzw. einem Individualdatensatz der Berufsbildungsstatistik.<sup>13</sup>

Mit Ausnahme der Freien Berufe liegt in allen Zuständigkeitsbereichen der durchschnittliche Vertragslösungszeitpunkt nahe am Ende des ersten Lehrjahres, in den

<sup>13</sup> Nach persönlicher Auskunft des BIBB/Herrn Wenzelmann vom 4. November 2014 ist mit der Veröffentlichung der neuen Erhebung 2012 zu betrieblichen Nutzen und Kosten der Ausbildung nicht vor Ende 2015 zu rechnen.

Freien Berufen liegt er rund 10 Monate nach Ausbildungsbeginn. Auch die Lösungswahrscheinlichkeit (Lösungsquote) variiert und ist im Öffentlichen Dienst mit knapp 7 % mit Abstand am niedrigsten. Im Handwerk bricht hingegen durchschnittlich ein Viertel der Auszubildenden die Ausbildung vorzeitig ab (Werte von 2008). In Industrie und Handel (bzw. den Freien Berufen) ist es knapp (bzw. gut) ein Fünftel. Zusammenhängend mit dem relativ frühzeitigen Lösungszeitpunkt fallen die betrieblichen Bruttokosten je Auszubildendem in den Freien Berufen mit knapp 11.000 Euro am geringsten aus. Im Öffentlichen Dienst, wo der Vertrag im Durchschnitt erst nach 14 Monaten gelöst wird, fallen die Bruttokosten mit rund 20.000 Euro fast doppelt so hoch aus. Hier spielen offenbar zusätzlich auch höhere Kosten pro Zeiteinheit eine Rolle.

Ähnlich unterschiedlich gestalten sich die Erträge, die die Auszubildenden bis zur Vertragslösung generieren. Diese sind im Öffentlichen Dienst und in der Landwirtschaft am höchsten, obwohl Auszubildende in der Landwirtschaft zum Vertragslösungszeitpunkt mehr als doppelt so lang im Betrieb verweilt haben wie Vertragslösende im Öffentlichen Dienst. Die relativ niedrigen Erträge in der Landwirtschaft hängen vermutlich auch mit den niedrigen Arbeitskosten zusammen, wohingegen die Kapitalintensität der Arbeitsplätze in der Landwirtschaft hoch ist, was die Bruttokosten nach oben treiben dürfte. Die Nettokosten der Betriebe bis zum durchschnittlichen Vertragszeitpunkt sind als „versunkene Kosten“ zu verstehen, denn diese Kosten sind nach Vertragslösung unwiederbringlich verloren. Daher dürfte dieser Größe – bzw. dem Erwartungswert derselben (letzte Spalte von Abbildung 19) – eine Art Schlüssel-funktion bei der betriebswirtschaftlichen Beurteilung der Ausbildungsaktivitäten zukommen.

Werden die Nettokosten bis zum erwarteten Lösungszeitpunkt auf alle Vertragslösungen hochgerechnet, **summieren sich die Abbruchkosten für alle betroffenen Betriebe im Jahr 2007 auf 580 Mio. Euro**. Auch wenn der gesamtwirtschaftliche Verlust geringer ausfällt, da – wie gezeigt – jeder zweite Vertragslösende einen neuen Ausbildungsplatz einnimmt, ist dies eine stattliche Summe.

### 6.3 Zwischenfazit

Knapp ein Viertel der Auszubildenden löst den Ausbildungsvertrag vorzeitig. Ausbildungsabbrüche gehen für die Betriebe mit nennenswerten Kosten einher. Allerdings mündet etwa die Hälfte der Abbrecher/innen binnen zwei Jahren in eine zweite Ausbildung ein. Die Gründe, die für die Abbrüche genannt werden, sind vielfältig. Nicht den Wunschberuf ausgeübt zu haben, wird von jungen Frauen häufiger als von jungen Männern genannt. Dies mag damit zusammenhängen, dass Jungen höhere Chancen haben, in den Wunschberuf bereits beim Erstvertrag einzumünden. Gemeinsam ist

beiden Geschlechtern, dass in einem „geschlechtsuntypischen“ Beruf zu arbeiten das Abbruchrisiko erhöht.

Im vorangegangenen Kapitel 5 hatten wir geschlussfolgert, dass der Abbau von Vorbehalten in den Köpfen von Arbeitgebern, Eltern und auch jungen Menschen selbst gegen eine geschlechteruntypische Berufswahl helfen würde, strukturelle Benachteiligungen abzubauen. Am Ende dieses Kapitels müssen wir hinzufügen: Dies ist vermutlich auch nötig, um in Zeiten hoher Studierneigung den rückläufigen Zuspruch dualer Ausbildungen bei jungen Menschen aufzuhalten.

## 7 Weiterer Erwerbsverlauf

Es stellt sich die Frage, inwieweit durch die berufliche Geschlechtersegregation am Beginn der Erwerbskarriere Weichenstellungen vorgenommen werden, die den Berufserfolg über den weiteren Erwerbsverlauf geschlechtsspezifisch strukturieren.

Sind die traditionellen Frauenberufe tatsächlich Sackgassenberufe, ohne signifikante Aufstiegsperspektiven bezüglich Einkommen, beruflichem Status und Prestige (vgl. Krüger 2001)? Welche weiteren Indikatoren lassen sich für „Berufserfolg im Lebensverlauf“ finden, und wie unterscheiden sich diesbezüglich Männer- von Frauenberufen? Spielt es eine Rolle für den späteren Berufserfolg, ob der betreffende Beruf dual oder als Schulberuf erlernt wurde (sofern es beide Optionen gibt)?

Diese Fragen haben sich Hall/Krekel (2014) in einer Studie auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 gestellt. Berufserfolg als Zielgröße wird in zwei Dimensionen gemessen, erstens dem aktuellen Beruf und zweitens der Berufslaufbahn. Zudem werden objektive und subjektive Erfolgskriterien definiert. Objektive Erfolgskriterien sind, bezogen auf den aktuellen Beruf, der Bruttostundenlohn (Bruttomonatslohn geteilt durch tatsächliche Wochenarbeitszeit), ein unbefristetes Arbeitsverhältnis und eine hohe Berufsposition (Stellung im Betrieb). Bezogen auf die Laufbahn zählen Fach- und Niveauadäquanz der Beschäftigung zu den objektiven Erfolgskriterien. Als subjektive Kriterien werden, bezogen auf den aktuell ausgeübten Beruf, die Tätigkeit im Wunschberuf und eine hohe Arbeitszufriedenheit angesehen. Bezüglich der Berufslaufbahn werden beruflicher Aufstieg und eine hohe Zufriedenheit mit dem Berufsverlauf als Erfolgskriterien definiert. Die Autorinnen haben Erwerbstätige mit einer dualen oder schulischen Berufsausbildung als höchstem beruflichem Abschluss (keine Akademiker) analysiert (10.631 Personen, darunter 6.015 Frauen und 4.616 Männer). Die Stichprobe wurde in drei Ausbildungsberufsbereiche unterteilt: (1)

Ausbildungen nach BBiG/HwO (duale Ausbildungsberufe), (2) schulische Ausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen und (3) sonstige schulische Ausbildungen an Berufsfachschulen. Hinsichtlich des Berufsfelds der Ausbildung wird zwischen Produktionsberufen, primären Dienstleistungsberufen (hierunter duale Berufe: Bürokaufleute, Groß- und Einzelhandelskaufleute, Verkäufer/innen, Verwaltungsfachangestellte, Friseur/innen etc.) und sekundären Dienstleistungsberufen (hierunter duale Berufe: (Zahn-)medizinische Fachangestellte, Bank- und Versicherungskaufleute, Chemielaborant/innen, technische Zeichner/innen und IT-Berufe) unterschieden.

Die deskriptiven Analysen zeigen, dass die Mehrzahl der dual ausgebildeten Frauen einen Beruf im Bereich der primären Dienstleistungen erlernt hat, während dual ausgebildete Männer mehrheitlich einen Produktionsberuf erlernt haben. Frauen, die einen sonstigen Beruf erlernt haben, arbeiten ebenfalls mehrheitlich in einem primären Dienstleistungsberuf, bei Männern sind Produktionsberufe sowie primäre und sekundäre Dienstleistungsberufe in etwa gleichverteilt.

Die Untersuchungsfragen lauten, ob das Ausbildungssystem dual versus schulisch und/oder der Beruf in multivariaten Analysen einen signifikanten Einfluss auf den Berufserfolg, gemessen in den oben genannten Ausprägungen, aufweisen. Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen mit einer schulischen Ausbildung in Gesundheits- und Sozialberufen ein um 10 % höheres Einkommen als betrieblich ausgebildete Frauen verzeichnen, was die deskriptiven Befunde bestätigt. Wenn man allerdings zusätzlich für die *schulische Vorbildung* kontrolliert, reduziert sich der Einkommensvorteil um drei Prozentpunkte auf 7 %. Grund dafür ist, dass Frauen in Gesundheits- und Sozialberufen häufiger als andere über Fachabitur oder Abitur verfügen.

Allerdings gibt es sekundäre Dienstleistungsberufe, zu denen die Gesundheits- und Sozialberufe zählen, auch im dualen System. Fraglich ist daher, ob die Unterscheidung dual versus schulisch für das Einkommen den wesentlichen Effekt ausmacht oder ob es einen berufsspezifischen Effekt gibt. Im Ergebnis zeigt sich, dass es keinen signifikanten Einkommensunterschied zwischen einerseits sekundären Dienstleistungsberufen in dualer Form und andererseits schulisch ausgebildeten Gesundheits- und Sozialberufen gibt. **Dies zeigt, dass für das Einkommen nicht die Ausbildungsform dual versus schulisch ausschlaggebend ist, sondern dass die Beschäftigungschancen im erlernten Berufsfeld den Einkommensunterschied ausmachen.** Jenseits des Einkommens gibt es folgende Ergebnisse.

Im Vergleich zu dualen Ausbildungsgängen beurteilen schulisch ausgebildete Frauen in Gesundheits- und Sozialberufen ihren Berufsverlauf positiver, arbeiten häufiger im Wunschberuf, häufiger ausbildungsadäquat sowie häufiger in einer hohen Stellung

im Betrieb. Auch hier stellt sich die Frage, ob dies auf das Berufsfeld oder auf das Ausbildungssystem dual versus schulisch zurückzuführen ist. Die multivariaten Analysen zeigen, dass das Ausbildungssystem zumindest für die Einschätzung des beruflichen Aufstiegs und der Berufsverlaufszufriedenheit nicht die entscheidende Rolle spielt, sondern dass sekundäre Dienstleistungsberufe in dualer Form bezüglich dieser Kriterien genauso gut abschneiden.

Was bleibt, auch unter Berücksichtigung des Berufsfelds und der beruflichen Vorbildung, ist eine für Frauen, im Gegensatz zu Männern, in Gesundheits- und Sozialberufen signifikant erhöhte Wahrscheinlichkeit, **im Wunschberuf zu arbeiten, fach- und niveaudäquat beschäftigt zu sein sowie eine hohe Berufsposition innezuhaben.**

Im Vergleich mit einem sekundären Dienstleistungsberuf in dualer Form schneiden duale Produktionsberufe für Frauen bezüglich der Berufsverlaufskriterien durchweg schlechter ab. Bezüglich der Kriterien mit Bezug auf die aktuelle Tätigkeit schneiden Frauen teilweise schlechter (aber nie besser) ab als Männer, was auch für sonstige schulische Berufe im Vergleich zu dual vermittelten sekundären Dienstleistungen gilt.

Zusammenfassend für die Studie von Hall/Krekel (2014) gilt: Insgesamt stehen die **Sozial- und Gesundheitsberufe**, die als Schulberufe erlernt wurden, **an der Spitze der Attraktivität für Frauen**, was die hier gemessenen Kriterien des Berufserfolgs betrifft. Frauen erzielen in ihrer Gruppe einen Einkommensvorsprung gegenüber dual erlernten sekundären Dienstleistungsberufen von 7 %. Zudem sind sie häufiger in ihrem Wunschberuf beschäftigt, häufiger ausbildungsadäquat eingesetzt und haben häufiger hohe berufliche Positionen inne. Darüber hinausgehende Erfolgsunterschiede sind auf die zumeist höhere schulische Vorbildung der Frauen und/oder die unterschiedlichen Beschäftigungschancen in den Berufen zurückzuführen. **Dem Ausbildungssystem (dual versus schulisch) kommt damit eine beschränkte Bedeutung für nichtmonetäre Berufserfolgskriterien zu.**

Der Befürchtung, dass sich Frauen vermehrt schon bei der Wahl des Ausbildungsberufes in statusniedrige Berufe einwählen, stehen Ergebnisse der weiter oben schon mehrfach zitierten Studie von Beicht/Walden (2014) entgegen. Die Autoren haben auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012 das Prestige der von Bewerber/innen für Ausbildungsstellen in Erwägung gezogenen Berufe anhand von zwei Prestigemäßen ISEI-08 (International Socio-economic Index of Occupational Status) und SIOPS-08 (Standard International Occupational Prestige Scale) analysiert. Die Bewerber/innen in der Stichprobe hatten 2012 die Dienste der BA bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz in Anspruch genommen und wurden offiziell als Ausbildungsstellenbewerber/innen registriert. Die Ergebnisse zeigen, dass **Frauen Berufe mit durch-**

**schnittlich höheren Prestige-Werten anstreben als Männer.** Dies ist *nicht* darauf zurückzuführen, dass Frauen höhere Abschlüsse aufweisen, die mit Wunsch nach höherem Status verbunden sind. Stattdessen *streben insbesondere Frauen mit maximal Hauptschulabschluss oder mittlerem Schulabschluss Berufe mit einem höheren Prestige an als vergleichbare Männer.* Bei Vorliegen einer Studienberechtigung hingegen gibt es kaum geschlechtsspezifische Unterschiede im Status der Bewerbungsberufe. Zwischen dem Prestige der Bewerbungsberufe und der finalen Einmündungsberufe gibt es kaum Abweichungen. Den Bewerberinnen aller Schulabschlüsse gelingt es somit in der Regel, das ursprünglich angestrebte Berufsprestige in dem Beruf, in den sie einmünden, auch tatsächlich zu erreichen. Im Ergebnis sind daher **auch die Berufe, in die junge Frauen tatsächlich einmünden, im Durchschnitt deutlich statushöher als die Berufe, die junge Männer erlernen.** Dies gilt auch, wenn in multivariaten Analysen neben dem Geschlecht zusätzlich für weitere Merkmale (Schulabschluss, Migrationshintergrund, Alter, Schulnoten, regionale Ausbildungsmarktlage) kontrolliert wird.

Die hier ausgewählte aktuelle empirische Evidenz liefert keine Belege für einen offensichtlichen, während der Ausbildungsphase angelegten strukturellen Nachteil von Frauen für den weiteren Erwerbsverlauf. Jedoch haftet den referierten (und weiteren) Studien der Nachteil an, dass sie bestenfalls einige Jahre der gesamten Erwerbsspanne eines Individuums abbilden. Dies ist dem ursprünglichen Erhebungszweck der in diesen Studien verwendeten Datensätze geschuldet, zeitlich nah zur Ausbildung die Einmündungschancen in das Erwerbsleben abzubilden.

**Forschungsbedarf** besteht unseres Erachtens daher insbesondere zu den Langfristfolgen beruflicher Weichenstellungen **über den gesamten Erwerbsverlauf.** Geeignete Längsschnittdatensätze hierzu sind vorhanden (z. B. die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) oder die Versicherungskontenstichprobe der Deutschen Rentenversicherung). Mit diesen Daten könnten Ausmaß und Entwicklung von Ungleichheit – in der Geschlechterperspektive bietet sich hier insbesondere das Einkommen an – über den Lebensverlauf beobachtet werden. Das (berufsspezifische) **Lebens(erwerbs)einkommen** *ist als Untersuchungsgegenstand in der ökonomischen Ungleichheitsforschung bisher jedoch kaum aufgegriffen worden.*<sup>14</sup>

Eine Ausnahme ist die aktuelle Studie von Bönke/Lüthen 2014. Wie die Studie zeigt, ist die Ungleichheit in den bis dato erreichten Lebenserwerbseinkommen unter 30-Jährigen am geringsten, danach geht die Schere auseinander. Die Studie zeigt, dass sich die Ungleichheit in den Lebenserwerbseinkommen von Arbeitnehmern zwischen den Jahrgängen 1935 und 1972 verdoppelt hat. Dies wird auf die erhöhte Arbeitslosigkeit von Personen im unteren Einkommensbereich sowie auf die im Zeitablauf angestiege-

---

<sup>14</sup> Einen wichtigen Beitrag könnte hierzu auch die Forschung zu Berufswechseln und deren Einkommensfolgen beitragen, siehe hierzu bspw. Nisic/Trübswetter (2012).

ne Lohnspreizung zurückgeführt. Die Zunahme der Ungleichheit von einer Generation auf die nächste hat Folgen für die individuelle Versorgung und materielle Absicherung im Alter. Sie impliziert, dass für den eingeschlagenen Pfad entscheidend ist, ob Teile des Einkommens für das Alter zurückgelegt und entsprechend Vermögen aufgebaut werden können.

Die von Bönke/Lüthen (2014) vorgelegte Analyse ist allerdings „geschlechterblind“: Sie fokussiert auf männliche (sozialversicherungspflichtige, westdeutsche) Beschäftigte mit kontinuierlichen Erwerbsverläufen. Datenbasis ist die Versicherungskontenstichprobe der Rentenversicherung.

Unerklärt und weiteren Forschungsbedarf konstituierend bleibt daher die Frage, wie sich der **Gender Gap im Lebenseinkommen** darstellt, d. h. wie die Differenz der Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern aussieht, wenn man dabei (1) die geschlechtsspezifische Berufswahl und (2) hypothetische Erwerbsverläufe unterstellt, die auch (typisch weibliche) Unterbrechungsmuster und Teilzeiterwerbstätigkeit berücksichtigen. Bönke/Lüthen weisen selbst darauf hin, dass die gemessene Ungleichheit vermutlich aus diesen beiden Gründen unterschätzt wird.

Interessant wäre weiterhin die Frage, wie sich die Lebenseinkommen von Frauen und Männern verändern, wenn sich – im Zuge der Angleichung der Rollenbilder – die Berufe zunehmend durchmischen, d. h. der Frauenanteil in männerdominierten und der Männeranteil in frauendominierten Berufen ansteigt. Gemäß der **Devaluationsthese** sollte ein besserer „**Gender Mix**“ in allen Berufen bisherige Frauenberufe im Durchschnittsentgelt aufwerten und bisherige Männerberufe im Durchschnittsentgelt abwerten. Wie eine ländervergleichende Studie für die Schweiz, Deutschland und Großbritannien (Murphy/Oesch 2015), basierend auf Daten der 1990-er und 2000-er Jahre, zeigt geht der Wechsel von einem rein männerdominierten zu einem rein frauendominierten Beruf (Frauenanteil über 60 %) tatsächlich mit einem Lohnrückgang um 12 %, 6 % bzw. 3 % einher (Großbritannien, Deutschland bzw. Schweiz). Die Lohneffekte wurden unter Kontrolle der einschlägigen Humankapitalfaktoren sowie Jobmerkmale gemessen. Die Effekte sind in der Privatwirtschaft größer als im öffentlichen Dienst.

Damit kann zum Ende dieses kurzen Ausblicks auf den weiteren Erwerbsverlauf festgehalten werden, dass sich geschlechtsspezifische Ungleichheit im Einkommen, die in der Ausbildungsphase beginnt, über den Erwerbsverlauf fortsetzt, dass die *Dynamik der Geschlechterungleichheit*, insbesondere auch die der berufsspezifischen, aber *noch recht wenig erforscht* ist.



## 8 Fazit

Nach dem Schulabschluss sehen sich Jugendliche mit einer Vielzahl von Berufsmöglichkeiten konfrontiert. Dass es sich bei der Berufswahl um eine wegweisende Entscheidung handelt, wird der Mehrzahl der Personen bewusst sein. Im Familien- und Freundeskreis, aber selbstverständlich auch in der Schule wird die Berufsorientierung – zum Teil nur unbewusst – begleitet und geprägt. Die vorliegende Pilotstudie legt einen umfassenden, fächerübergreifenden Literaturüberblick über Einflussfaktoren der Berufsorientierung vor. Ein besonderer Fokus wurde auf die Bedeutung von Berufs- und Geschlechterstereotypen gelegt. Es gilt, dass kein singulärer Faktor, sondern eine individuell variierende Kombination von Einflüssen am Ende zur Berufsentscheidung führt. Stereotype sind dabei das Resultat einer Komplexitätsreduktion, wobei vor dem Hintergrund der vielfältigen Berufsangebote Vereinfachungen naheliegend sind. Problematisch wird es, wenn die Vereinfachungen zu suboptimalen Entscheidungen führen. Hervorzuheben ist dabei die Bedrohung durch Stereotype, bei der durch die Bewusstmachung eigener sozialer Identitäten Personen unbewusst ihr Verhalten zu ihrem eigenen Nachteil verändern. Wir zeigen wissenschaftliche Untersuchungsmöglichkeiten auf, den Einfluss kognitiver Maßnahmen auf Stereotype zu testen und legen den Forschungsbedarf hierzu offen.

Möglicherweise entstehen strukturelle Geschlechterbenachteiligungen schon in der Entstehung von Geschlechterstereotypen, die sicherlich weit in die Kindheit zurückreicht. Manifest werden die Stereotype aber insbesondere in der Phase der Berufsorientierung und Berufswahl – hier sind sie allgegenwärtig. Benachteiligungen der Geschlechter sind überall dort zugegen, wo die Wahlmöglichkeiten aus der breiten Palette der Berufe qua Geschlecht begrenzt werden, unabhängig davon, ob die Barrieren in den Köpfen von Arbeitgebern, Lehrern, Eltern oder den Jugendlichen selbst bestehen. Die vorliegende Studie zeigt systematische Geschlechterunterschiede in den beruflichen Interessen und Einmündungschancen von Jugendlichen, den Ausbildungsvergütungen, der Belegung mit Schulgebühren, den Schülerzahlen in Vollzeit- und Teilzeitberufsschulen bis hin zu Häufigkeiten und Motivationen für vorzeitigen Ausbildungsabbruch auf.

Ein „Gender Pay Gap während der Ausbildungsphase“ lässt sich aus der Fülle der gesammelten Fakten dennoch nicht zufriedenstellend ermitteln. Der Grund ist: Die Datenlage ist in vielfältiger Hinsicht unzureichend, u. a. weil für Schulberufe weder valide Daten zu Schulgebühren, noch zu Abbrüchen und deren Kosten vorhanden sind, oder weil die staatlichen Bildungsausgaben nicht nach Berufen und Geschlechtern differenzieren.

Eine Bewertung des Geschlechterunterschieds in den beruflichen Teilhabe- und Verdienstperspektiven allein anhand der Ausbildungsphase wäre außerdem auch viel

zu kurz gesprungen. Die beruflichen Weichenstellungen zu Beginn des Erwerbslebens entfalten ihre Dynamik erst über den weiteren Erwerbsverlauf. In ihren monetären Folgen wäre eine Geschlechterlücke aus der Lebensverlaufsperspektive vollständig nur in einer Lebenseinkommenslücke abbildbar. Auch hierzu steht die Forschung erst am Anfang.

## Literatur

- Achatz, J. (2005): Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt, in: Abraham, M.; Hinz, T. (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie*, Wiesbaden: 263-301.
- Aijzen, I. (1991): Theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 50, 179-211.
- Akerlof, George A.; Kranton, Rachel E. (2000): Economics and Identity. In: *Quarterly Journal of Economics* 115 (3), S. 715–753. DOI: 10.1162/003355300554881.
- Akerlof, George A.; Kranton, Rachel E. (2002): Identity and schooling. Some lessons for the economics of education. In: *Journal of Economic Literature* 40 (4), S. 1167–1201.
- Alewell, Dorothea (2013): Be successful – be male and masculine? On the influence of gender roles on objective career success. In: *Evidence-based HRM* 1 (2), S. 147–168. DOI: 10.1108/EBHRM-10-2012-0014.
- Alter, Adam L.; Aronson, Joshua; Darley, John M.; Rodriguez, Cordaro; Ruble, Diane N. (2010): Rising to the threat: Reducing stereotype threat by reframing the threat as a challenge. In: *Journal of Experimental Social Psychology* 46 (1), S. 166–171. DOI: 10.1016/j.jesp.2009.09.014.
- Anger, Silke (2012): Die Weitergabe von Persönlichkeitseigenschaften und intellektuellen Fähigkeiten von Eltern an ihre Kinder. In: *DIW Wochenbericht* 79 (29), S. 3–12. Online verfügbar unter <http://hdl.handle.net/10419/61172>.
- Azmat, Ghazala; Petrongolo, Barbara (2014): Gender and the labor market: What have we learned from field and lab experiments? In: *Labour Economics* 30, S. 32–40. DOI: 10.1016/j.labeco.2014.06.005.
- Barak, Azy; Feldman, Shoshana; Noy, Ayelet (1991): Traditionality of children's interests as related to their parents' gender stereotypes and traditionality of occupations. In: *Sex Roles* 24 (7-8), S. 511–524. DOI: 10.1007/BF00289336.
- Bargh, John A.; Chen, Mark; Burrows, Lara (1996): Automaticity of Social Behavior: Direct Effects of Trait Construct and Stereotype Activation on Action. In: *Journal of personality and social psychology* 71 (2), S. 230–244. Online verfügbar unter [http://www.yale.edu/acmelab/articles/bargh\\_chen\\_burrows\\_1996.pdf](http://www.yale.edu/acmelab/articles/bargh_chen_burrows_1996.pdf).
- Beblo, M.; Heinze, A.; Wolf, E. (2008): Entwicklungen der beruflichen Segregation von Männern und Frauen zwischen 1996 und 2005 – eine Bestandsaufnahme auf betrieblicher Ebene, *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 41 (2-3): 181-198.
- Becher, Ursula; Lange, Elmar; Neuser, Heinz; Robinson, Simon (1983): Evaluation der Berufsberatung der Bundesanstalt für Arbeit. Die Orientierungsmaßnahmen in der gymnasialen Oberstufe. In: *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* No. 97, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg. Online verfügbar unter <http://pub.uni-bielefeld.de/publication/2555767>.

- Becker, Gary (1971): *The Economics of Discrimination*, 2nd ed., University of Chicago Press, Chicago.
- Becker, Gary (1980): Human capital. 2. ed., facs. 1975. Ann Arbor, Mich: Univ. Microfilms Intern (Human behavior and social institutions, 5).
- Beicht, U.; Friedrich, M.; Ulrich, J. G. (2007): Deutlich längere Dauer bis zum Ausbildungseinstieg, *BIBB Report*, Heft 2, September 2007.
- Beicht, U.; Friedrich, M.; Ulrich, J. G. (Hrsg.)(2008): *Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen*, Bielefeld.
- Beicht, U.; Walden, G. (2012): Ausbildungsvergütungen in Deutschland als Ausbildungsbeihilfe oder Arbeitsentgelt, *WSI Mitteilungen* 5/2012, S. 338-349
- Beicht, U.; Walden, G. (2012): Berufswahl und geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zu betrieblicher Ausbildung, *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 108 (2012), 4: 494-510.
- Beicht, U.; Walden, G. (2013): Duale Berufsausbildung ohne Abschluss – Ursachen und weiterer bildungsbiografischer Verlauf, *BIBB Report*, Heft 21, Juni 2013.
- Beicht, U.; Walden, G. (2014): Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige, *BIBB Report*, Heft 4, November 2014.
- Beicht, U. (2015): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2014: Deutliche Erhöhungen in West und Ost, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 07.01.2015.
- Benjamin, Daniel J.; Choi, James J.; Strickland, A. Joshua (2010): Social Identity and Preferences. In: *American Economic Review* 100 (4), S. 1913–1928. DOI: 10.1257/aer.100.4.1913.
- Black, Sandra E.; Devereux, Paul J.; Salvanes, Kjell G. (2005): Why the apple doesn't fall far. Understanding intergenerational transmission of human capital. In: *The American economic review* 95 (1), S. 437–449.
- Blakemore, Judith E. Owen (2003): Children's beliefs about violating gender norms: Boys shouldn't look like girls, and girls shouldn't act like boys. In: *Sex Roles* 48 (9-10), S. 411–419.
- Bohlinger, S. (2002): Ausbildungsabbruch. Einblick in eine vermeintliche Randerscheinung des deutschen Bildungssystems, Aachen.
- Boll, Christina; Hoffmann, Malte (2015): It's Not All About Parents' Education, It Also Matters what They Do. Parents' Employment and Children's School Success in Germany, *SOEPpaper* No. 735, Berlin.
- Bonin, Holger; Dohmen, Thomas; Falk, Armin; Huffman, David; Sunde, Uwe (2007): Cross-sectional earnings risk and occupational sorting. The role of risk attitudes. In: *Labour Economics* 14 (6), S. 926–937.

- Bönke, T.; Lüthen, H. (2014): Lebenseinkommen von Arbeitnehmern in Deutschland: Ungleichheit verdoppelt sich zwischen den Geburtsjahrgängen 1935 und 1972, *DIW Wochenbericht* 49/2014.
- Borghans, Lex; Golsteyn, Bart H. H.; Stenberg, Andres (2013): Does Expert Advice Improve Educational Choice? In: *IZA Discussion Paper* No. 7649, September 2013, Institute for the Study of Labor, Bonn. Online verfügbar unter <http://ftp.iza.org/dp7649.pdf>.
- Boschini, Anne; Dreber, Anna; Essen, Emma von; Muren, Astri; Ranehill, Eva (2014): Gender and Economic Preferences in a Large Random and Representative Sample. In: *SSRN Journal*. DOI: 10.2139/ssrn.2443315.
- Boschini, Anne; Muren, Astri; Persson, Mats (2012): Constructing gender differences in the economics lab. In: *Journal of Economic Behavior & Organization* 84 (3), S. 741–752. DOI: 10.1016/j.jebo.2012.09.024.
- Bublitz, Elisabeth (2015): Matching Skills of Individuals and Firms Along the Career Path. *HWWI Research Paper* No. 165, July 2015, Hamburg Institute of International Economics.
- Bundesagentur für Arbeit (2015): BERUFENET. Berufsinformationen einfach finden. Online verfügbar unter <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/index.jsp>.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB, Hrsg.) (2012): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012*, Kapitel A8.1 Entwicklung der Ausbildungsvergütungen, S. 253–257, Internetversion von Kapitel 8: [http://datenreport.bibb.de/media2012/kapitel\\_a8.pdf](http://datenreport.bibb.de/media2012/kapitel_a8.pdf)
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB, Hrsg.) (2013): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013: A3.1 Berufliche Wünsche und beruflicher Verbleib von Schulabgänger/innen*, Internetversion dieses Kapitels: <http://datenreport.bibb.de/html/5748.htm>
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB, Hrsg.) (2013): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn. Online verfügbar unter [http://datenreport.bibb.de/media2013/BIBB\\_Datenreport\\_2013.pdf](http://datenreport.bibb.de/media2013/BIBB_Datenreport_2013.pdf), zuletzt geprüft am 30.09.2014.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB, Hrsg.) (2014): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014*.
- Busch, Anne (2013): Die Geschlechtersegregation beim Berufseinstieg – Berufswerte und ihr Erklärungsbeitrag für die geschlechtstypische Berufswahl. In: *Berlin J Soziol* 23 (2), S. 145–179. DOI: 10.1007/s11609-013-0220-9.
- Buser, Thomas; Niederle, Muriel; Oosterbeek, Hessel (2014): Gender, Competitiveness, and Career Choices. In: *The Quarterly Journal of Economics* 129 (3), S. 1409–1447. DOI: 10.1093/qje/qju009.
- Cadinu, Mara; Maass, Anne; Rosabianca, Alessandra; Kiesner, Jeff (2005): Why do women underperform under stereotype threat? Evidence for the role of negative

- thinking. In: *Psychological Science* 16 (7), S. 572–578. Online verfügbar unter <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16008792>.
- Card, David; Mas, Alexandre; Moretti, Enrico; Saez, Emmanuel (2012): Inequality at Work: The Effect of Peer Salaries on Job Satisfaction. In: *American Economic Review* 102 (6), S. 2981–3003. DOI: 10.1257/aer.102.6.2981.
- Charles, Maria; Bradley, Karen (2009): Indulging our gendered selves? Sex segregation by field of study in 44 countries. In: *AJS; American journal of sociology* 114 (4), S. 924–976.
- Charness, Gary; Rigotti, Luca; Rustichini, Aldo (2007): Individual Behavior and Group Membership. In: *American Economic Review* 97 (4), S. 1340–1352. DOI: 10.1257/aer.97.4.1340.
- Chen, Yan; Li, Sherry Xin (2009): Group Identity and Social Preferences. In: *American Economic Review* 99 (1), S. 431–457. DOI: 10.1257/aer.99.1.431.
- Cohen, Geoffrey L.; Purdie-Vaughns, Valerie; Garcia, Julio (2012): An Identity Threat Perspective on Intervention. In: Michael Inzlicht und Toni Schmader (Hg.): *Stereotype threat. Theory, process, and application*. New York, N.Y.: Oxford University Press, S. 280–296.
- Cornelißen, Waltraud (2008): Die Relevanz von Geschlechterstereotypen für Berufentscheidungen. Gender Lectures. GenderKompetenzZentrum. Berlin, 26.06.2008. Online verfügbar unter [http://www.genderkompetenz.info/veranstaltungs\\_publications\\_und\\_news\\_archiv/genderlectures/2008\\_06\\_23\\_hu](http://www.genderkompetenz.info/veranstaltungs_publications_und_news_archiv/genderlectures/2008_06_23_hu).
- Correll, S. J. (2004): Constraints into Preferences: Gender, Status, and Emerging Career Aspirations. In: *American Sociological Review* 69 (1), S. 93–113. DOI: 10.1177/000312240406900106.
- Cox, W. T. L.; Abramson, L. Y.; Devine, P. G.; Hollon, S. D. (2012): Stereotypes, Prejudice, and Depression: The Integrated Perspective. In: *Perspectives on Psychological Science* 7 (5), S. 427–449. DOI: 10.1177/1745691612455204.
- Crosen, Rachel; Gneezy, Uri (2009): Gender Differences in Preferences. In: *Journal of Economic Literature* 47 (2), S. 448–474. DOI: 10.1257/jel.47.2.448.
- Cunningham, Mick (2001): The Influence of Parental Attitudes and Behaviors on Children's Attitudes Toward Gender and Household Labor in Early Adulthood. In: *Journal of Marriage and Family* 63 (1), S. 111–122. DOI: 10.1111/j.1741-3737.2001.00111.x.
- Davies, P. G.; Spencer, S. J.; Quinn, D. M.; Gerhardstein, R. (2002): Consuming Images: How Television Commercials that Elicit Stereotype Threat Can Restrain Women Academically and Professionally. In: *Personality and Social Psychology Bulletin* 28 (12), S. 1615–1628. DOI: 10.1177/014616702237644.

- Dee, Thomas S. (2006): Teachers and the Gender Gaps in Student Achievement. In: *The Journal of Human Resources* 62 (3), S. 528–554. Online verfügbar unter <http://jhr.uwpress.org/content/XLII/3/528.abstract>.
- Del Boca, F. K.; Ashmore, R. D. (1980): Sex role stereotypes through the life cycle. In: Ladd Wheeler (Hg.): *Review of personality and social psychology*. 1. Beverly Hills, Calif. [u.a.]: Sage (Review of personality and social psychology, 1), S. 163–192.
- Destatis (2015): Auszubildende 2013 nach Ausbildungsberufen (TOP 20) Frauen. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/Tabellen/AzubiRanglisteWeiblich.html;jsessionid=7F163DAECA25AEE358309122660B4D77.cae1#Link>.
- Dohmen, Thomas; Falk, Armin; Huffman, David; Sunde, Uwe (2012): The Intergenerational Transmission of Risk and Trust Attitudes. In: *The Review of Economic Studies* 79 (2), S. 645–677. DOI: 10.1093/restud/rdr027.
- Dryler, Helen (1998): Parental Role Models, Gender and Educational Choice. In: *The British Journal of Sociology* 49 (3), S. 375. DOI: 10.2307/591389.
- Ertl, Bernhard; Luttenberger, Silke; Paechter, Manuela (2014): Stereotype als Einflussfaktoren auf die Motivation und die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten bei Studentinnen in MINT-Fächern. In: *Gruppendynamik und Organisationsberatung* 45 (4), S. 419–440. DOI: 10.1007/s11612-014-0261-3.
- Falk, Susanne (2005): *Geschlechtsspezifische Ungleichheit im Erwerbsverlauf. Analysen für den deutschen Arbeitsmarkt*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Farré, Lúdia; Vella, Francis (2013): The Intergenerational Transmission of Gender Role Attitudes and its Implications for Female Labour Force Participation. In: *Economica* 80 (318), S. 219–247. DOI: 10.1111/ecca.12008.
- Favara, Marta (2012): The Cost of Acting ‘Girly’: Gender Stereotypes and Educational Choices. In: *IZA Discussion Paper* No. 7037, November 2012, Institute for the Study of Labor, Bonn. Online verfügbar unter <http://ftp.iza.org/dp7037.pdf>.
- Fernández, Raquel; Fogli, Alessandra; Olivetti, Claudia (2004): Mothers and sons. Preference formation and female labor force dynamics. In: *The Quarterly Journal of Economics* 119 (4), S. 1249–1299.
- Fortin, N. M. (2005): Gender Role Attitudes and the Labour-market Outcomes of Women across OECD Countries. In: *Oxford Review of Economic Policy* 21 (3), S. 416–438. DOI: 10.1093/oxrep/gri024.
- Fouarge, Didier; Kriechel, Ben; Dohmen, Thomas (2014): Occupational sorting of school graduates: The role of economic preferences. In: *Journal of Economic Behavior & Organization* 106, S. 335–351. DOI: 10.1016/j.jebo.2014.07.007.

- Gilovich, Thomas; Griffin, Dale; Kahneman, Daniel (Hg.) (2002): *Heuristics and Biases*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gneezy, Uri; Rustichini, Aldo (2004): Gender and Competition at a Young Age. In: *American Economic Review* 94 (2), S. 377–381. DOI: 10.1257/0002828041301821.
- Goldin, Claudia; Rouse, Cecilia (2000): Orchestrating Impartiality: The Impact of “Blind” Auditions on Female Musicians. In: *American Economic Review* 90 (4), S. 715–741. DOI: 10.1257/aer.90.4.715.
- Golsteyn, B. H. H.; Grönqvist, H.; Lindahl, L. (2013): Time Preferences and Lifetime Outcomes, *IZA Discussion Paper* 7165, January.
- Gottfredson, Linda S. (1981): Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. In: *Journal of Counseling Psychology* 28 (6), S. 545–579. DOI: 10.1037/0022-0167.28.6.545.
- Hall, A. (2011): *Gleiche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung? Berufswechsel, unterwertige Erwerbstätigkeit und Niedriglohn in Deutschland*, Bielefeld.
- Hall/Krekel (2014): Erfolgreich im Beruf? Duale und schulische Ausbildungen im Vergleich, *BIBB Report*, Heft 2, Juli 2014.
- Ham, Roger; Junankar, Pramod N.; Wells, Robert (2009): Occupational choice: personality matters. Bonn: Forschungsinst. zur Zukunft der Arbeit (IZA discussion papers, No. 4105).
- Hausmann, A.-C.; Kleinert, C. (2014): Männer- und Frauendomänen kaum verändert, *IAB-Kurzbericht* 9/2014.
- Hoff, Karla; Pandey, Priyanka (2006): Discrimination, Social Identity, and Durable Inequalities. In: *American Economic Review* 96 (2), S. 206–211. DOI: 10.1257/000282806777212611.
- Humlum, Maria K.; Kleinjans, Kristin J.; Nielsen, Helena S. (2012): An economic analysis of identity and career choice. In: *Economic inquiry: journal of the Western Economic Association International* 50 (1), S. 39–61.
- Imdorf, C.: (2005): *Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren*, Wiesbaden.
- Janssen, Simon; Backes-Gellner, Uschi (2014): Occupational stereotypes, gender segregation and job satisfaction. In: *Industrial Relations* forthcoming. Online verfügbar unter [http://www.zora.uzh.ch/55598/1/add157019\\_9IRJt1x379.pdf](http://www.zora.uzh.ch/55598/1/add157019_9IRJt1x379.pdf).
- Krüger, H. (2001): Ungleichheit und Lebenslauf. Wege aus den Sackgassen empirischer Traditionen, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 41/2001, Sonderheft herausgegeben von Bettina Heintz: *Geschlechtersoziologie*, S. 512-537, zitiert nach: Pimminger, I. (2010): Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf, hrsg. von der Agentur für Gleichstellung im ESF), Februar 2010, Berlin, 2. Aktualisierung Juni 2012, korrigiert, S. 22.



- Lange, Elmar (1981): Evaluierung der Berufsberatung der Bundesanstalt für Arbeit. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 14 (3). Online verfügbar unter [http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/1981\\_3\\_mittab\\_lange.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/1981_3_mittab_lange.pdf).
- Lautenbacher, Stefan; Güntürkün, Onur (2007): Gehirn und Geschlecht. Neurowissenschaft des kleinen Unterschieds zwischen Frau und Mann ; mit 24 Tabellen. Heidelberg: Springer. Online verfügbar unter <http://www.gbv.de/dms/faz-rez/FNUWD1200710101365741.pdf>.
- Lavy, Victor; Sand, Edith (2015): On the Origins of Gender Human Capital Gaps: Short and Long Term Consequences of Teachers' Stereotypical Biases. In: *NBER Working Paper* No. 20909; January 2015, National Bureau of Economic Research, Cambridge. Online verfügbar unter [http://www.nber.org/papers/w20909?utm\\_campaign=ntw&utm\\_medium=email&utm\\_source=ntw](http://www.nber.org/papers/w20909?utm_campaign=ntw&utm_medium=email&utm_source=ntw).
- Lemmermann, H.; Wenzelmann, F. (2012): Betriebliche Kosten von Vertragslösungen, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.): *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* (BWP) 41 (2012), 5, S. 2-5.
- Martin, C. L.; Wood, C. H.; Little, J. K. (1990): The development of gender stereotype components. In: *Child Dev* 61 (6), S. 1891–1904.
- McGlone, Matthew S.; Aronson, Joshua (2006): Stereotype threat, identity salience, and spatial reasoning. In: *Journal of Applied Developmental Psychology* 27 (5), S. 486–493. DOI: 10.1016/j.appdev.2006.06.003.
- Mead, George Herbert (1934): *Mind, self & society*. Chicago Ill: Univ. of Chicago Pr.
- Moen, P.; Erickson, M. A.; Dempster-McClain, D. (1997): Their mother's daughters? The intergenerational transmission of gender attitudes in a world of changing roles. In: *Journal of Marriage and the Family*, S. 281–293.
- Morill, Melinda Sandler; Morrill, Thayer (2013): Intergenerational links in female labor force participation. In: *Labour economics: official journal of the European Association of Labour Economists* 20 (2013), S. 38–47.
- Murphy, E.; Oesch, D. (2015): The feminisation of occupations and change in wages: a panel analyses of Britain, Germany and Switzerland, *SOEPpapers* 731/2015.
- Niederle, Muriel; Vesterlund, Lise (2007): Do women shy away from competition? Do men compete too much? In: *The Quarterly Journal of Economics* (122), S. 1067–1101.
- Nisic, N.; Trübswetter, P. (2012): Berufswechsler in Deutschland und Großbritannien, *IAB-Kurzbericht* 1/2012.
- Oechsle, Mechthild; Knauf, Helen; Maschetzke, Christiane; Rosowski, Elke (2007): *Abi-tur und was dann? Berufsorientierung und Lebensplanung Jugendlicher*: Verlag für Sozialwissenschaften.

- Oerter, Rolf; Montada, Leo (2008): Entwicklungspsychologie. Ein Lehrbuch. 6., vollst. überarb. Aufl. Weinheim: Beltz Psychologie-Verl.-Union.
- Oswald, Debra L. (2008): GENDER STEREOTYPES AND WOMEN'S REPORTS OF LIKING AND ABILITY IN TRADITIONALLY MASCULINE AND FEMININE OCCUPATIONS. In: *Psychol of Women Q* 32 (2), S. 196–203. DOI: 10.1111/j.1471-6402.2008.00424.x.
- Pfeifer, H.; Dionisius, R.; Schönfeld, G.; Walden, G.; Wenzelmann, F. (2009): Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung. Abschlussbericht des Projekts 2.1.203, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, [https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/fodb/data/documents/pdf/eb\\_21203.pdf](https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/fodb/data/documents/pdf/eb_21203.pdf)
- Piening, D.; Hauschildt, U.; Rauner, F. (2012): Lösung von Ausbildungsverträgen aus Sicht von Auszubildenden und Betrieben. Eine Studie im Auftrag der Industrie- und Handelskammer Osnabrück-Emsland, Universität Bremen IBB o. J.
- Plant, Peter; Watts, Tony (2002): OECD-Gutachten zur Berufsberatung – Deutschland, Länderbericht. Online verfügbar unter [http://doku.iab.de/ibv/2002/ibv3802\\_2677.pdf](http://doku.iab.de/ibv/2002/ibv3802_2677.pdf).
- Pondorfer, Andreas; Mahmoud, Toman Omar; Rehdanz, Katrin; Schmidt, Ulrich (2014): Gender Differences in Risk Preferences and Stereotypes: Experimental Evidence from a Matrilineal and a Patrilineal Society. In: *Kiel Working paper* No. 1957, Kiel Institute for the World Economy. Online verfügbar unter <https://www.ifw-members.ifw-kiel.de/publications/gender-differences-in-risk-preferences-and-stereotypes-experimental-evidence-from-a-matrilineal-and-a-patrilineal-society/KWP%201957%20Pondorfer%20et%20al%20%282014%29.pdf>.
- Puhlmann, A.; Gutschow, K.; Rieck, A.; Brand, N.; Klab, J.; Reiß, N.; Terp, C. (2011): Berufsorientierung junger Frauen im Wandel. Abschlussbericht des Projekts 3.4.302, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), August 2011, Bonn, S. 9.
- Ridgeway, C. L. (1997): Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering Employment. In: *American Sociological Review* 62 (2), S. 218–235. Online verfügbar unter [https://campus.fsu.edu/bbcswebdav/institution/academic/social\\_sciences/sociology/Reading%20Lists/Social%20Psych%20Prelim%20Readings/IV.%20Structures%20and%20Inequalities/1997%20Ridgeway%20-%20Interaction%20and%20Conservation%20of%20Gender%20Inequality.pdf](https://campus.fsu.edu/bbcswebdav/institution/academic/social_sciences/sociology/Reading%20Lists/Social%20Psych%20Prelim%20Readings/IV.%20Structures%20and%20Inequalities/1997%20Ridgeway%20-%20Interaction%20and%20Conservation%20of%20Gender%20Inequality.pdf), zuletzt geprüft am 13.01.2015.
- Rosenthal, Harriet E. S.; Crisp, Richard J. (2006): Reducing stereotype threat by blurring intergroup boundaries. In: *Personality & social psychology bulletin* 32 (4), S. 501–511. DOI: 10.1177/0146167205281009.
- Roy, A. D. (1951): Some thoughts on the distribution of earnings. [S.l.]: [s.n.] (University of Cambridge. Department of applied economics. Reprint series, no 49).

- Saniter, Nils; Siedler, Thomas (2014): The Effects of Occupational Knowledge: Job Information Centers, Educational Choices, and Labor Market Outcomes. In: *IZA Discussion Paper* No. 8100, April 2014, Institute for the Study of Labor, Bonn. Online verfügbar unter <http://ftp.iza.org/dp8100.pdf>.
- Schmude, Corinna (2011): Entwicklung von Berufspräferenzen im Schulalter: längsschnittliche Analyse der Entwicklung von Berufswünschen. Berlin Humboldt Universität zu Berlin: Philosophische Fakultät IV, zuletzt geprüft am 10.11.2014.
- Schneeweis, Nicole; Zweimüller, Martina (2012): Girls, girls, girls: Gender composition and female school choice. In: *Economics of Education Review* 31 (4), S. 482–500. DOI: 10.1016/j.econedurev.2011.11.002.
- Schöngen, Klaus (2003): Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung. In: *BIBB Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* (5), S. 35–39.
- Schulz, Jonathan F.; Thöni, Christian (2014): Overconfidence and career choice. In: *CeDEx Discussion Paper* No. 2014-15, November 2014, Centre for Decision Research and Experimental Economics, Nottingham. Online verfügbar unter <http://www.nottingham.ac.uk/cedex/documents/papers/cedex-discussion-paper-2014-15.pdf>.
- Shih, M.; Pittinsky, T. L.; Ambady, N. (1999): Stereotype Susceptibility: Identity Salience and Shifts in Quantitative Performance. In: *Psychological Science* 10 (1), S. 80–83. DOI: 10.1111/1467-9280.00111.
- Sinclair, Stacey; Hardin, Curtis D.; Lowery, Brian S. (2006): Self-stereotyping in the context of multiple social identities. In: *Journal of personality and social psychology* 90 (4), S. 529–542. DOI: 10.1037/0022-3514.90.4.529.
- Solga, Heike; Pfahl, Lisa (2009): Wer mehr Ingenieurinnen will, muss bessere Karrierechancen für Frauen in Technikberufen schaffen: WZB Berlin.
- Spence, Michael (1973): Job market signaling. In: *The Quarterly Journal of Economics* 87 (3), S. 355–374.
- Stamm, M. (2012): Zur Rolle des Betriebs beim Ausbildungsabbruch, *Zeitschrift für Betriebs- und Wirtschaftspädagogik*, 108 (2012), 1: 18-27.
- Starzinger, Anneli (2011): Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit erhält gute Bewertung. Hg. v. Fachkräfteportal der Kinder- und Jugendhilfe. Online verfügbar unter <https://www.jugendhilfeportal.de/jugendsozialarbeit/artikel/eintrag/berufsberatung-der-bundesagentur-fuer-arbeit-erhaelt-gute-bewertung/>.
- Statistisches Bundesamt (2009): *Finanzen der Schulen in freier Trägerschaft und der Schulen des Gesundheitswesens*, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2013): Berufsbildung auf einen Blick. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Be>

ruflicheBildung/BerufsbildungBlick0110019129004.pdf?\_\_blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 24.09.2014.

Statistisches Bundesamt (2014): *Bildung und Kultur: Berufliche Bildung*, Fachserie 11 Reihe 3.

Statistisches Bundesamt (2014): *Bildungsfinanzbericht 2014*, Wiesbaden, [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BildungKulturFinanzen/Bildungsfinanzbericht1023206147004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BildungKulturFinanzen/Bildungsfinanzbericht1023206147004.pdf?__blob=publicationFile)

Statistisches Bundesamt (30.9.2014): Personal in Kitas: Wer betreut unsere Kinder?, *STATmagazin: Sozialeleistungen* 9/2014, [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Soziales/2014\\_09/2014\\_09PersonalKitas.html](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Soziales/2014_09/2014_09PersonalKitas.html)

Steele, Claude M. (1997): A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. In: *American Psychologist* 52 (6), S. 613–629. DOI: 10.1037/0003-066X.52.6.613.

Steele, Jennifer R.; Ambady, Nalini (2006): "Math is Hard!" The effect of gender priming on women's attitudes. In: *Journal of Experimental Social Psychology* 42 (4), S. 428–436. DOI: 10.1016/j.jesp.2005.06.003.

Steffens, Melanie C.; Mehl, Bettina (2003): Erscheinen "Karrierefrauen" weniger sozial kompetent als "Karrieremänner"? In: *Zeitschrift für Sozialpsychologie* 34 (3), S. 173–185. DOI: 10.1024//0044-3514.34.3.173.

Stiftung Warentest (2007): Berufsberatung: Berater müssen nachsitzen. Online verfügbar unter <http://www.test.de/Berufsberatung-Berater-muessen-nachsitzen-1573988-0/>.

Tajfel, Henri; Turner, John (1979): An Integrative Theory of Intergroup Conflict. In: William G. Austin und Stephen Worchel (Hg.): *The Social psychology of intergroup relations*. Monterey, Calif.: Brooks/Cole Pub. Co., S. 33–47.

Uhly, A. (2013): Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen – einseitige Perspektive dominiert die öffentliche Diskussion, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.): *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)*, 6 (2013), S. 4-5.

Ulrich, J. G.; Krewerth, Andreas; Eberhard, V. (2004): Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse. Bielefeld: Bertelsmann (Berichte zur beruflichen Bildung, 270).

Vodafone Stiftung Deutschland (2014): Schule, und dann? Herausforderungen bei der Berufsorientierung von Schülern in Deutschland. Online verfügbar unter [http://www.vodafone-stiftung.de/vodafone\\_stiftung\\_news.html?&tx\\_newsjson\\_pi1\[showUid\]=118&cHash=2a3a4afde64a46cc565c8b2326651f95](http://www.vodafone-stiftung.de/vodafone_stiftung_news.html?&tx_newsjson_pi1[showUid]=118&cHash=2a3a4afde64a46cc565c8b2326651f95).

Walton, Gregory M.; Cohen, Geoffrey L. (2003): Stereotype Lift. In: *Journal of Experimental Social Psychology* 39 (5), S. 456–467. DOI: 10.1016/S0022-1031(03)00019-2.

Zumbuehl, Maria; Dohmen, Thomas; Pfann, Gerard (2013): Parental investment and the intergenerational transmission of economic preferences and attitudes. Berlin (SOEPpapers on multidisciplinary panel data research). Online verfügbar unter [http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw\\_01.c.425559.de](http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.425559.de).

# Anhang

## Exkurs: Bisherige Datenlage

Um Redundanzen mit bestehenden Datensätzen zu vermeiden, haben wir bereits verfügbare Datensätze geprüft. Es ist generell zwischen Makrodatensätzen (z. B. aggregierten Statistiken des Zentralverbands des deutschen Handwerks) und Mikrodatensätzen (d. h. Individualdaten) zu unterscheiden. Mit ersteren können Zusammenhänge auf individueller Ebene hinsichtlich Schul- und Erwerbsbiografie nicht analysiert werden, dementsprechend sind diese für eine Identifikation kausaler Effekte auf individueller Ebene generell ungeeignet. Unter Berücksichtigung der zusammengetragenen Literatur sind Informationen zu Berufsinteressen/-wünschen, Berufsorientierungsmaßnahmen und schließlich realisierten Berufsentscheidungen der Schüler unerlässlich. Direkt im zweiten Schritt müssen Daten zu Berufs- und Geschlechterstereotypen der Jugendlichen vorhanden sein. Weitere benötigte Variable dienen dann dazu, mögliche verzerrende Faktoren zu messen. Dazu zählen Informationen zum Elternhaus, Milieu sowie der Schule. In den Analysen würden dann sowohl angefangene als auch abgebrochene Ausbildungen mit den gesammelten Informationen erklärt.

Durch die Einbindung vieler Variablen ist es erforderlich, eine ausreichend hohe Fallzahl zu erreichen, um noch auf die Grundgesamtheit schließen zu können. Um Bildungsentscheidungen im Zeitablauf beobachten zu können, wird weiterhin ein Längsschnitt benötigt. Problematisch ist es, wenn der Datensatz wichtige Daten nicht bietet. Wenn beispielsweise keine Daten zum Elternhaus vorlägen, könnte nicht ermittelt werden, ob die Berufswahl sich an den Berufen der Eltern orientiert hat oder z. B. durch Berufsberatung zustande gekommen ist (es sei denn, es gäbe eine direkte Frage danach). Weiterhin ist es ungünstig, wenn der ursprünglich repräsentative Datensatz im Längsschnitt oder durch fehlende Werte systematisch Beobachtungen und damit Validität verliert. Als konkrete Datensätze kämen das NEPS (National Education Panel Study, Nationales Bildungspanel des Leibniz Instituts für Bildungsverläufe e. V.) sowie Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarktforschung (IAB) in Frage.

Das NEPS bietet mit seiner Startkohorte 4 relativ viele Informationen. Die Jugendlichen geben z. B., neben Berufswünschen, auch eine Einschätzung über die persönliche Relevanz von verschiedenen Informationsmöglichkeiten (Berufsorientierung in der Schule, Arbeitsagentur, Medien, Familie, Freunde und Bekannte, Lehrer, Praktika) bei der Berufswahl ab und ob sie an berufsvorbereitenden Aktivitäten, wie etwa Messe, Betriebsbesuch, Einzelberatung, Klassenberatung, teilgenommen haben. Nebenjobberfahrung als Schüler (Praktikum, Nebenjob) wird auch erfragt. Weiterhin werden Einstellungen zu Geschlechterrollen (Haushalt) und Stereotypen (geschlechterabhängige Fähigkeit technische Geräte zu bedienen, Berufseignung) sowie Indikatoren der Per-

sönlichkeit (in Big-5-Dimensionen) abgefragt. Informationen zum Elternhaus, zur näheren persönlichen Umgebung (elterlicher Freundes-/Bekanntekreis und Wohngend) und zum Klassenlehrer werden im Rahmen separater Fragebögen erfasst. Ebenfalls werden Informationen zur Peergruppe (Zusammensetzung, Aspirationen, Karriereorientierung) und dem Klassenverband aus Sicht des Jugendlichen erhoben. Auch die Geschlechteranteile innerhalb der Klasse werden erfasst. Nachteile des NEPS sind der bisher kurze Erhebungszeitraum (seit 2009) und die relativ lange Dauer bis zur Bereitstellung der Befragungsdaten. Zum heutigen Datum stehen ca. 1900 Beobachtungen von Ausbildungsanfängern zur Verfügung, wobei die tatsächliche Zahl durch Nichtbeantwortung einzelner Fragenelemente geringer ist. Es wurde außerdem keine Intervention zu Geschlechterstereotypen durchgeführt, weshalb dieser Zusammenhang nur approximiert werden kann.

Andere Datensätze sind explizit auf die Abbruchsentscheidung abgestellt, so z. B. die Vertragslöserstudie des BIBB aus dem Jahre 2002. Sie ist als Querschnitt angelegt und enthält Daten aus einer Befragung von Jugendlichen, die im Jahr 2002 ihren Ausbildungsvertrag gelöst haben. Dies ist unter dem Gesichtspunkt der Ursachenforschung interessant, berücksichtigt aber nicht die Vorgeschichte des Jugendlichen. Die Übergangstudien vom BIBB aus den Jahren 2006 und 2011 sind retrospektive Längsschnittstudien, die die gesamte Bildungs- und Berufsbiografie beginnend mit der allgemeinbildenden Schulzeit erheben. Diese Datensätze haben die Nachteile, dass psychologische Faktoren, Elternhausfaktoren und Schulfaktoren der Berufsentscheidung nur, wenn überhaupt, rudimentär erfasst wurden. Das BIBB wiederholt außerdem regelmäßig die Schulabgängerstudie, die sich hauptsächlich mit dem Berufswahlverhalten beschäftigt, aber keine Informationen zu einer eventuellen Vertragslösung oder zu Stereotypen bietet. Auch hier werden Familienhintergrund und Schulkontext nur unzureichend erfasst. Zuweilen liegen Probleme aber auch in einer geringen Fallzahl oder nicht beobachtbarer Zeiträume, wie z. B. beim Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) des DIW.

Der Datensatz „Arbeiten und Lernen im Wandel“ des IAB verknüpft Befragungsdaten mit administrativen Daten zur Erwerbsbiographie (ALWA-ADIAB). Die Vorteile sind die hohe Verlässlichkeit der Informationen aus offiziellen Statistiken (z. B. zu Gehalt und Beruf), die hohen Fallzahlen und die Möglichkeit zu Längsschnittanalysen. Allerdings sind die jüngsten Teilnehmer 19 Jahre alt, d. h. Informationen zu Schule sowie Berufsorientierung sind nicht im Fokus und werden retrospektiv erhoben. Weiter liegen keine Informationen zu Geschlechterrollenorientierung vor.

Neben diesen öffentlich verfügbaren Datensätzen wurden auch Daten im Rahmen von Einzelprojekten erhoben. Eine Auswahl von zehn Projekten haben wir zusammengetragen und in einer detaillierten Übersicht in folgender Tabelle A 1 dargestellt. Dabei wurde Wert darauf gelegt, dass die Projekte einen starken inhaltlichen und/oder

regionalen Bezug zu unserer Studie aufweisen. Ziel ist es, Dopplungen bei der Datenerhebung im Hamburger Raum aber auch im überregionalen Kontext zu vermeiden. Anstatt nun jedes Projekt einzeln vorzustellen, sollen an dieser Stelle Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Projekte zu unserem Vorhaben hervorgehoben werden. Zunächst ist festzuhalten, dass der Einfluss von Berufsstereotypen auf die Berufsorientierung bereits untersucht wurde und wird. Allerdings waren in diesen Fällen die Stichproben sehr klein. Weitere Studien konzentrieren sich auf mögliche Interventionsmaßnahmen, die die Stereotypisierung der Berufswahl vermeiden können, jedoch wird nicht die Wirkung auf die Schüler untersucht. Nur wenige Studien hatten bisher die Ressourcen, einen Längsschnittdatensatz zu generieren. Das ist jedoch eine entscheidende Voraussetzung um den Übergang von Schule zu Beruf sowie mögliche Maßnahmen zuverlässig untersuchen zu können. Die einzigen uns bekannten Ausnahmen bilden ein Panel von Abiturienten, d. h. einer anderen Zielgruppe, und ein Panel von Schülern mit mittlerem Bildungsabschluss, welches jedoch keine Informationen zu Stereotypen erhebt.

Nach dieser Prüfung der bisher vorhandenen Datenbasis kommen wir zu dem Schluss, dass zur Erforschung des Einflusses von Stereotypen auf die Berufsorientierung eine neue Datenerhebung notwendig wäre.



Tabelle A 1

**Einzeldatenerhebungen zu Stereotypen in Schule und Beruf (Auswahl)**

#	Titel	Zeitraum	Ort	Datenerhebung	Herausforderungen & Grenzen <sup>1</sup>
1	Geschlecht und Berufsorientierung	2013-2016	Hamburg	Interviews von Jugendlichen, die Ausbildung in untypischem Beruf absolvieren; Erhebung zu Bedeutung von Schülerfirmen; ethnografische Evaluation bestehender berufsorientierender Maßnahmen in Schulen	Bedingt durch die Methode und Ausstattung nur kleine Stichprobe möglich
2	Gelingensbedingungen und Barrieren pädagogischer Interventionen zur Förderung des Interesses junger Frauen an MINT-Berufen in schulischen Berufsorientierungsprojekten	2011-2012	Hamburg	Experteninterviews Lehrkräften an Schulen und Pädagogen, die die Berufsorientierungsmaßnahmen durchgeführt haben	Fokus auf ausführende Organe und keine Datenerhebung zu Schülern
3	Evaluation der Einführung der inklusiven Bildung in Hamburgs Schulen	2013-2017	Hamburg	Untersuchung zur allgemeinen Schulsituation; Befragung von Eltern, Schülern, Lehrern sowie Experteninterviews	Fokus auf eine Schülergruppe und keine Datenerhebung zu Übergang Schule-Beruf
4	Genderkompetenz als innovatives Element der Professionalisierung der LehrerInnenausbildung für das Fach Mathematik	2008-2010	Bielefeld, Hamburg, Gießen	Entwicklung eines Unterrichtsmoduls in Expertenrunden für geschlechtsneutralen Unterricht sowie Testung im Hochschulcurriculum von Lehramtsstudenten	Fokus auf Lehrerseite, keine Erhebung zu Schülern
5	Geschlechterdisparitäten in Berufs- und Karriereverläufen von MathematikerInnen	2011-2013	Hamburg, Bielefeld	Sekundärdatenauswertung, Leitfadeninterviews, Online-Erhebung unter MathematikerInnen und PhysikerInnen	Analyse der Berufs- und Karriereverläufe, aber nicht des Übergangs Schule-Beruf

	und PhysikerInnen innerhalb und außerhalb klassischer Beschäftigungsmodelle				
6	Sind wir wichtig – irgendwie!? Der Einfluss von Eltern auf das Berufswahlverhalten von Mädchen	1994-1995	Hamburg	Befragung von 439 Mädchen und 165 Elternteilen	Keine Befragung von Jungen; kein Panel, für Erhebung zu Übergang Schule-Beruf
7	Akademisches Lernen und Studienerfolg in der Eingangsphase von MINT-Studiengängen (ALSTER)	2015-2018	Duisburg-Essen	G geplante Erforschung von Gründen für den oft mäßigen Studienerfolg in den Natur- und Ingenieurwissenschaften	Keine Daten zu Auszubildenden, sondern Studierenden; keine Daten zu Übergang Schule-Beruf
8	Netzwerk Bildungsforschung	Seit 2007	Baden-Württemberg	Teilprojekt „Übergänge am Ende der Sekundarstufe 1“: Längsschnittdatensatz von ca. 450 Schülern in Freiburg	Keine Daten zu Geschlechterrollenorientierung, nur Hauptschüler berücksichtigt
9	Berliner-Studienberechtigten-Panel (BEST-UP)	2012-2016	Berlin	Schüler- und Elternbefragung in Abiturjahren und Beruf (Panel)	Keine Datenerhebung für mittlere Schulabschlüsse
10	Schule, und dann?	2014	Bundesweit	Interviews mit 528 Schüler und 483 Eltern	Kein Längsschnitt, keine Informationen zu Schulen

<sup>1</sup> Die Kategorie „Herausforderungen & Grenzen“ hebt Aspekte hervor, die aus unserer Sicht für eine ganzheitliche Evaluation des Einfluss von Stereotypen auf die Berufsorientierung maßgeblich sind, in der Befragung jedoch nicht erfüllt werden können. Entsprechend stellt sich das von uns geplante Vorhaben dem Anspruch, diese Herausforderungen meistern zu können.

Tabelle A 2

**Empirische Studien zu Bildung bzw. elterlichem Bildungshintergrund und Erwerbsverläufen (Auswahl)**

Datensatz	Publikation	Inhalt
IABS	Berufsverläufe von Altenpflegerinnen <a href="http://www.iwak-frankfurt.de/documents/berufsverlaeufe_broschuere.pdf">http://www.iwak-frankfurt.de/documents/berufsverlaeufe_broschuere.pdf</a>	Unterbrechungs- und Beschäftigungszeiten im Lebenslauf (summarisch)
Selbst erhobene Interviews	Hoff, E.-H.; Grote, S.; Dettmer, S.; Hohner, H.-U.; Olos, L. (2005): Work-Life-Balance: Berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männern in hochqualifizierten Berufen, Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 49 (N.F.23) 4, 196-207 <a href="http://emedien.sub.uni-hamburg.de/han/29649/psycontent.metapress.com/content/l4t52643x61321v8/fulltext.pdf">http://emedien.sub.uni-hamburg.de/han/29649/psycontent.metapress.com/content/l4t52643x61321v8/fulltext.pdf</a>	Alltägliche und biografische Lebensgestaltung privat und im Beruf am Beispiel Medizin und Psychologie, Zeitbudgets, Arbeitsteilung im Paar
HIS-Absolventenpanel	Jacob, Marita; Klein, Markus (2013): Der Einfluss der Bildungsherkunft auf den Berufseinstieg und die ersten Erwerbsjahre von Universitätsabsolventen, Beiträge zur Hochschulforschung, 35. Jg., Heft 1. <a href="http://www.bzh.bayern.de/uploads/media/1-2013-Jacob-Klein.pdf">http://www.bzh.bayern.de/uploads/media/1-2013-Jacob-Klein.pdf</a>	Einkommen, Zugang zu Führungspositionen
Versicherungskontenstichprobe der RV	Clemens, W.; Himmelreicher, R. (2008): Erwerbsverlauf, Qualifikation und Rentenzugangsverhalten, eine Analyse mit Daten des Forschungsdatenzentrums der Rentenversicherung. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, Jg. 41, Nr. 5, S. 352-259. <a href="http://emedien.sub.uni-hamburg.de/han/2072_0/download.springer.com/static/pdf/938/-art%253A10.1007%252Fs00391-008-0004-6.pdf?auth66=1418231319_6eec97dc02c89ae701d00f1e1a2b51cd&amp;ext=.pdf">http://emedien.sub.uni-hamburg.de/han/2072_0/download.springer.com/static/pdf/938/-art%253A10.1007%252Fs00391-008-0004-6.pdf?auth66=1418231319_6eec97dc02c89ae701d00f1e1a2b51cd&amp;ext=.pdf</a>	Einfluss der Qualifikation auf Erwerbsverlauf, Rentenzugangsalter und Rente

Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI)

Heimhuder Straße 71 | 20148 Hamburg

Tel +49 (0)40 34 05 76 - 0 | Fax +49 (0)40 34 05 76 - 776

infowww.hwwi.org