



**University of
Zurich**^{UZH}

**Zurich Open Repository and
Archive**

University of Zurich
Main Library
Strickhofstrasse 39
CH-8057 Zurich
www.zora.uzh.ch

Year: 2012

Geschlechtstypische Berufswahl: Begabungszuschreibungen, Aspirationen und Institutionen

Buchmann, M ; Kriesi, I

Abstract: Der vorliegende Beitrag geht der Frage nach, ob geschlechterstereotype Begabungszuschreibungen von Eltern am Ende der Pflichtschulzeit einen Einfluss darauf haben, dass junge Frauen und Männer drei Jahre später, mit 18 Jahren, eine geschlechtstypische Berufsausbildung absolvieren. Die Daten stammen von der mittleren Kohorte der Schweizer Kinder- und Jugendlängsschnittstudie COCON und wurden 2006 und 2009 erhoben, als die Jugendlichen 15 bzw. 18 Jahre alt waren. Die Ergebnisse multinominaler Logit-Modelle zeigen, dass geschlechterstereotype elterliche Fähigkeitszuschreibungen die Wahl unterschiedlicher Typen von Frauen- und Männerberufen begünstigen. Zudem kommt geschlechtstypischen Aspirationen sowie institutionellen Zuweisungsprozessen aufgrund schulischer Qualifikationen eine große Bedeutung zu.

DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-658-00120-9_11

Posted at the Zurich Open Repository and Archive, University of Zurich

ZORA URL: <https://doi.org/10.5167/uzh-68740>

Journal Article

Originally published at:

Buchmann, M; Kriesi, I (2012). Geschlechtstypische Berufswahl: Begabungszuschreibungen, Aspirationen und Institutionen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 52:256-280.

DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-658-00120-9_11

GESCHLECHTSTYPISCHE BERUFSWAHL: BEGABUNGSZUSCHREIBUNGEN, ASPIRATIONEN UND INSTITUTIONEN

Marlis Buchmann und Irene Kriesi

Zusammenfassung: Der vorliegende Beitrag geht der Frage nach, ob geschlechterstereotype Begabungszuschreibungen von Eltern am Ende der Pflichtschulzeit einen Einfluss darauf haben, dass junge Frauen und Männer drei Jahre später, mit 18 Jahren, eine geschlechtstypische Berufsausbildung absolvieren. Die Daten stammen von der mittleren Kohorte der Schweizer Kinder- und Jugendlängsschnittstudie COCON und wurden 2006 und 2009 erhoben, als die Jugendlichen 15 bzw. 18 Jahre alt waren. Die Ergebnisse multinominaler Logit-Modelle zeigen, dass geschlechterstereotype elterliche Fähigkeitszuschreibungen die Wahl unterschiedlicher Typen von Frauen- und Männerberufen begünstigen. Zudem kommt geschlechtstypischen Aspirationen sowie institutionellen Zuweisungsprozessen aufgrund schulischer Qualifikationen eine große Bedeutung zu.

I. Einleitung

In westlichen Ländern wählen junge Frauen und Männer auch heute noch größtenteils unterschiedliche Berufe. Zudem konzentrieren sich die meisten erwerbstätigen Frauen in wenigen Frauenberufen, während Männer in einem viel breiteren Berufsspektrum tätig sind (Charles und Grusky 2004; Leemann und Keck 2005). Da Männer- und Frauenberufe teilweise mit unterschiedlichen Lohn-, Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten einhergehen, gilt die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation auch als wichtige Ursache für die soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern (vgl. Trappe 2006). Die berufliche Segregation ist besonders ausgeprägt in Ländern wie der Schweiz, die sich durch ein stratifiziertes duales Ausbildungssystem mit früher Berufswahl auszeichnen. Die zeitliche Überschneidung von Berufsfindung und jugendlicher Identitätssuche erschwert es, Geschlechtergrenzen zu überschreiten und geschlechtsuntypische Berufe zu wählen (vgl. Charles und Buchmann 1994; Leemann und Keck 2005). Aufgrund der engen Koppelung zwischen Berufsbildung und Arbeitsmarktallokation lassen sich zudem früh getroffene geschlechtstypische Ausbildungsentscheidungen nur mit relativ hohen Kosten korrigieren, sodass sie direkt zu einer hohen beruflichen Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt führen (vgl. Solga und Konietzka 2000; Trappe 2006).

In der Schweiz wechseln ungefähr zwei Drittel der Jugendlichen nach der Pflichtschulzeit (mit ungefähr 16 Jahren) in eine berufliche Grundausbildung, wobei die große Mehrheit eine Berufslehre absolviert (vgl. Borkowsky 2000). Der Übergang in die Berufsausbildung ist somit der wichtigste Bildungsweg in der Sekundarstufe II, der zudem am stärksten geschlechtstypisch segregiert ist (vgl. Konietzka 1999; Leemann und

Keck 2005). Deshalb drängt es sich besonders für diese Gruppe junger Frauen und Männer auf, geschlechtstypische Berufswahlen zu untersuchen.

Zur Bestimmung dessen, was ein Frauen- oder Männerberuf ist, können die numerischen Verteilungen der Geschlechter oder die geschlechtertypischen Konnotationen von beruflichen Qualifikationsprofilen herangezogen werden. In Letzteren sind kulturell tief verankerte Vorstellungen über die mit den Bildern von Weiblichkeit und Männlichkeit stereotypisierten Fähigkeiten und Eigenschaften eingelagert, die für die erfolgreiche Ausübung einer beruflichen Tätigkeit als unabdingbar erachtet werden (vgl. Borkowsky 2000; Cejka und Eagly 1999; Charles und Bradley 2009). Obwohl die jüngere Geschlechterforschung von multiplen Bildern von Männlichkeit und Weiblichkeit ausgeht (z. B. Schippers 2007), wurden diese Erkenntnisse bislang noch wenig für die Analyse der beruflichen Geschlechtersegregation genutzt. Der internen Differenzierung von Frauen- und Männerberufen wurde bislang also wenig Beachtung geschenkt. Dies wird in diesem Beitrag nachgeholt, indem wir verschiedene Typen von Männer- und Frauenberufen unterscheiden.

Für die geschlechtstypische Berufswahl junger Frauen und Männer misst der vorliegende Beitrag kulturell verankerten Geschlechterbildern in mehrfacher Hinsicht besondere Bedeutung zu. Erstens prägen sie aus historischen Gründen die beruflichen Qualifikationsprofile, die institutionell dem dualen Berufsbildungssystem zugeordnet sind (vgl. Heidenreich 1998; Leemann und Keck 2005). Zweitens beeinflussen sie die Sozialisationspraktiken und Unterstützungsleistungen der bei der Berufswahl beteiligten Akteure, wie Eltern, Lehrpersonen oder Berufsberater. Drittens sind sie auch bestimmend für die Selbstbilder, schulischen Leistungen und beruflichen Interessen von Heranwachsenden (Correll 2001).

Nachgewiesenermaßen spielen Eltern in diesem Vermittlungsprozess von Geschlechterbildern eine wichtige Rolle. Sie schreiben ihren Kindern teilweise geschlechterstereotype Begabungen zu, die sich in fachspezifischen Selbstkonzepten und Selbstwirksamkeitsüberzeugungen niederschlagen (vgl. Dresel et al. 2007; Kurtz-Costes et al. 2008). Ob sich solche elterlichen Zuschreibungen über Sozialisationsprozesse und „gatekeeping“ auch auf die Berufswahl auswirken, ist allerdings noch kaum untersucht worden. Dies gilt auch für die Frage, in welcher Weise schulische Qualifikationskriterien die Zuweisung zu einem geschlechtstypischen Beruf beeinflussen. Eine weitere augenfällige Forschungslücke besteht im fast vollständigen Fehlen von Studien zur geschlechtstypischen Berufswahl junger Männer.

Der vorliegende Beitrag untersucht daher mit Daten der Schweizer Kinder- und Jugendlängsschnittstudie COCON, ob geschlechterstereotype Begabungszuschreibungen von Eltern am Ende der Pflichtschulzeit einen Einfluss darauf haben, dass ihre Söhne und Töchter drei Jahre später eine geschlechtstypische Berufsausbildung absolvieren. Dabei interessiert auch, welche Rolle geschlechterstereotype Begabungszuschreibungen im Verhältnis zu individuellen beruflichen Aspirationen sowie schulischen Qualifikationskriterien spielen. In Erweiterung der bisherigen Forschung, welche Frauen- und Männerberufe in der Regel als homogene Kategorien betrachtet, unterscheiden wir verschiedene Arten geschlechtstypischer Berufe.

II. Forschungsstand

Gemäß alloktionstheoretischen Überlegungen (Kerckhoff 1995; Krüger 1995) stellt sich für Länder mit dualem Berufsbildungssystem, wie der Schweiz, die Frage, welche Faktoren den Übergang von Jugendlichen in die Berufsausbildung strukturieren. Dabei liegt das Augenmerk auf Merkmalen von Schulabgängern, die Arbeitgebern als Selektionskriterien für die Besetzung von Lehrstellen dienen. Dazu gehören der schulische Bildungsabschluss, die mit Noten und Abschlusszeugnissen zertifizierten Mathematik- und Sprachfähigkeiten sowie nicht-zertifizierte soziale Kompetenzen und Arbeitstugenden (vgl. Haeberlin et al. 2004; Moser 2004; Stalder 2000). Geschlecht und Nationalität sind weitere Selektionskriterien (vgl. Haeberlin et al. 2004; Moser 2004). Diese Perspektive vernachlässigt jedoch weitgehend die Gründe für die inhaltliche Berufswahl, sodass die Rolle beispielsweise schulischer Qualifikationen für die Wahl eines geschlechtstypischen Berufs ungeklärt ist. Wird demgegenüber die Berufswahl als individueller Entwicklungsprozess begriffen (z. B. Holland 1985; Super 1980), ist sie eine freie Entscheidung: Junge Leute wollen einen Beruf ergreifen, dessen Tätigkeits- und Anforderungsprofil mit ihren Selbstbildern, Selbstwirksamkeitsüberzeugungen, Werten und Interessen möglichst gut übereinstimmt (Bandura et al. 2001).

Bezüglich der geschlechtstypischen Berufswahl verbindet die Literatur die beiden Perspektiven zumindest insofern, als theoretisch in Rechnung gestellt wird, dass individuelle Berufsentscheidungen auch als Anpassungsprozesse an die vom Bildungssystem und dem Arbeitsmarkt gebotenen Möglichkeiten zu verstehen seien (Heinz et al. 1987; Krüger 1995). Allerdings konzentrieren sich die meisten empirischen Arbeiten auf Frauen (für Ausnahmen siehe Bleeker und Jacobs 2004; Chhin et al. 2008). In der frühen Forschung dominierte das Konzept des „weiblichen Arbeitsvermögens“ (Beck-Gernsheim 1976), wobei historisch betrachtet, die Empirie nicht immer für dieses Konzept spricht. Gemäß dieser Vorstellung entwickeln Frauen in der Sozialisation Kompetenzen und Dispositionen, die sie für die Ausübung von Frauenberufen besonders befähigen. Einige wenige quantitative Untersuchungen betonen die Rolle der Eltern und zeigen auf, dass elterliche Geschlechterrollenvorstellungen einen Einfluss darauf haben, ob Mädchen einen Frauenberuf wählen wollen (Chhin et al. 2008; Hoose und Vorholt 1997, Nissen et al. 2003). Dabei werden Frauenberufe immer als homogene Kategorie behandelt. Dies ist problematisch, da sich Frauen- wie auch Männerberufe bezüglich Inhalten und Verwertbarkeit teilweise beträchtlich unterscheiden (siehe auch Born 2000).

Die Forschung zu elterlichen Begabungszuschreibungen hat ferner aufgezeigt, dass Fähigkeiten in Mathematik, Naturwissenschaften oder Sprachen geschlechtlich stereotypisiert werden. Eltern unterschätzen die Fähigkeiten ihrer Töchter in männlich stereotypisierten Schulfächern (wie Mathematik, Naturwissenschaften) (Dresel et al. 2007). In weiblich typisierten Fächern (wie Sprachen) werden hingegen die Fähigkeiten von Jungen tendenziell zu gering eingeschätzt (Räty et al. 2002). Zudem werden die Leistungen von Jungen fachübergreifend eher der Begabung, die der Mädchen eher dem Fleiß zugeschrieben (Dresel et al. 2007; Räty et al. 2002). Auch wurde nachgewiesen, dass sich geschlechterstereotype Begabungseinschätzungen der Eltern auf die fachspezifischen Selbstwirksamkeitsüberzeugungen, Leistungsattributionen und Interessen der Kinder auswirken (Dresel et al. 2007; Kurtz-Costes et al. 2008). Uns sind allerdings

nur zwei Studien bekannt, welche den direkten Einfluss geschlechterstereotyper Fähigkeitszuschreibungen von Eltern auf die Berufswahl untersuchen und belegen, dass diese die Wahl von Mathematikkursen (Eccles und Jacobs 1986) oder eines mathematisch-naturwissenschaftlichen Berufsfelds (Bleeker und Jacobs 2004) einschränken.

III. Theoretische Überlegungen

Ausgehend von der Grundannahme einer Verknüpfung der geschlechtstypischen Berufswahl mit kulturellen Bildern von Männlichkeit und Weiblichkeit stellen wir zuerst einige Überlegungen zur Funktion und zum Inhalt von Geschlechterstereotypen dar. Diese fließen anschließend in unsere Konzeption verschiedener Typen von Frauen- und Männerberufen ein und werden zur Erläuterung der Bedeutung der Eltern im Berufswahlprozess herangezogen. Danach diskutieren wir die Rolle individueller Qualifikationen für die Zuweisung zu geschlechtstypischen Berufen.

1. Geschlechterstereotype

Die Geschlechtszugehörigkeit ist in westlichen Gesellschaften eine wichtige Ordnungskategorie, die mit essentialistischen Vorstellungen über die Wesensmerkmale, Fähigkeiten und Verhaltensweisen von Menschen verknüpft ist, die als weiblich oder männlich wahrgenommen werden. In Interaktionssituationen beeinflussen solche geschlechterstereotypen Vorstellungen die Wahrnehmung des Gegenübers und wirken sich darauf aus, wie dessen Persönlichkeit und Kompetenzen eingeschätzt werden (vgl. Ridgeway 2001). Bei Eltern und Selektionsverantwortlichen für Berufsausbildungsgänge führen Geschlechterstereotype dazu, dass sie Fähigkeiten selektiv wahrnehmen und Frauen eher weiblich stereotypisierte, Männern eher männlich stereotypisierte Fähigkeiten zuschreiben (Räty et al. 2002).

Zudem zeigen Forschungsbefunde, dass die kulturelle Konstruktion von Geschlecht zwischen sozialen Klassen teilweise variiert (Cockburn 1988; Schippers 2007). Dies gilt auch für Vorstellungen über geschlechtlich stereotypisierte Fähigkeiten und Merkmale, die im Berufsleben verwertbar sind. So wird Männlichkeit in eher niedrigen sozialen Schichten mit Physis, Muskelkraft und manuellen Fähigkeiten assoziiert. In höheren sozialen Schichten eher mit Intellektualität und analytischen Fähigkeiten (vgl. Cockburn 1988), wozu auch die männlich stereotypisierten Begabungen für Mathematik und Naturwissenschaften gehören. Technische Fähigkeiten werden unabhängig von der sozialen Schicht mit Männlichkeit konnotiert (vgl. Cockburn 1988).

Weiblichkeit wird schichtübergreifend mit Fürsorglichkeit sowie sozialen und kommunikativen Kompetenzen verknüpft, welchen der Charakter von Persönlichkeitsmerkmalen zugeschrieben wird (vgl. Rabe-Kleberg 1987; Schippers 2007). Dazu gehören der gute Umgang mit Menschen, Hilfsbereitschaft, Einfühlungsvermögen, kooperatives und prosoziales Verhalten. Auch hausarbeitsnahe manuelle Fertigkeiten, wie beispielsweise Handarbeiten oder kreatives Gestalten, werden weiblich stereotypisiert (vgl. Bielby und Baron 1986; Cejka und Eagly 1999). In der sozialen Mittelschicht wird Weiblichkeit zusätzlich mit weiblich stereotypisierten intellektuellen Fähigkeiten und Ar-

beitstugenden assoziiert (vgl. Reay 2001). Zur ersten Kategorie gehören vor allem sprachliche Fähigkeiten; Letztere umfassen beispielsweise sorgfältiges Arbeiten oder Gewissenhaftigkeit (vgl. Liben und Bigler 2002).

2. Typen von Männer- und Frauenberufen

Die Unterscheidung von Frauen- und Männerberufen erfolgte bislang meistens anhand der quantitativen Verteilung der Geschlechter in den jeweiligen Berufen. In Erweiterung der bisherigen Forschung unterscheiden wir verschiedene Typen von Männer- und Frauenberufen gemäß ihren sozial definierten „Qualifikationsbündeln“ (Borkowsky 2000: 284). Diese umfassen Fachwissen, informelle Fähigkeiten und Persönlichkeitsdispositionen. Sie sind mit den kulturell verankerten Vorstellungen über verschiedene Ausprägungen von als weiblich oder männlich stereotypisierten Fähigkeiten und Eigenschaften assoziiert, die zur Ausübung der dominanten Tätigkeiten des jeweiligen Berufs als unabdingbar angesehen werden (vgl. Borkowsky 2000; Cejka und Eagly 1999; Charles und Bradley 2009).

Frauenberufe sind heute im Gegensatz zu vielen Männerberufen Dienstleistungsbereufe. Diese sind neben den jeweiligen fachlichen insbesondere auch an interaktive, beziehungsorientierte Fähigkeiten gebunden (vgl. Leidner 1999), die wiederum mit weiblich stereotypisierten Sozialkompetenzen und Qualitäten wie „hegen“ und „bedienen“ verknüpft sind (Smyth and Steinmetz 2008: 260). Mithin sind sie durch ihre funktionale oder symbolische Nähe zu traditionellen häuslichen Frauenrollen charakterisiert (vgl. Charles und Bradley 2009; Nissen et al. 2003).

Leidner (1999) unterscheidet die für Frauenberufe typischen Dienstleistungsbeziehungen genauer danach, ob deren Interaktionsbeziehung auf Mitglieder eines öffentlichen Publikums (Kunden, Klienten oder Patienten) ausgerichtet ist oder auf Mitglieder der Organisation, in welcher die Berufstätigkeit stattfindet. Der erste Typ umfasst die traditionellen *haushaltsnahen Frauenberufe*, deren Tätigkeiten durch Haushalts- und Familiennähe gekennzeichnet sind. Der zweite Typ sind modernere Frauenberufe, die aufgrund ihrer organisationsbezogenen Dienstleistungsbeziehung vor allem *administrative und verwaltende Tätigkeiten* beinhalten. Die beiden Typen von Frauenberufen sind neben unterschiedlichem fachlichem Wissen auch durch jeweils spezifische Konfigurationen von informellen Kompetenzen und Persönlichkeitsattributen charakterisiert. Obwohl alle Frauenberufe mit weiblich stereotypisierten Sozialkompetenzen assoziiert sind, werden diese wohl in besonderem Maße den traditionellen haushaltsnahen Frauenberufen zugeschrieben. Mit administrativ-verwaltenden Frauenberufen sind eher die weiblich stereotypisierten sprachlichen Kompetenzen und Arbeitstugenden wie Fleiß und Gewissenhaftigkeit assoziiert.

Im Gegensatz dazu werden Männerberufe generell zwar in erster Linie mit Fachwissen in Verbindung gebracht (vgl. Rabe-Kleberg 1987). Nach Heidenreich (1998) unterteilen sie sich jedoch in Hand- und Kopfarbeit. Männerberufe der „Handarbeit“ sind im Produktionsbereich angesiedelt. Sie vereinigen primär manuelle Tätigkeiten, die mit männlich stereotypisierter physischer Stärke und manuellem Geschick einhergehen. Wir bezeichnen diesen Typ von Männerberufen als *handwerkliche Berufe*. Im Unterschied dazu ist die männliche Kopfarbeit (insbesondere im Bereich der Lehrberu-

fe) mit männlich stereotypisierten technischen Fähigkeiten und technischem Flair verknüpft; oder im weiteren Sinn mit rationalen, analytischen Fähigkeiten. Wir bezeichnen diese Gruppe von männertypischen Berufen als *intellektuell-technische* Berufe.

3. Die Rolle der Eltern im Berufswahlprozess

Eltern sind wichtige Sozialisationsinstanzen und spielen eine bedeutsame Rolle für die Berufswahl ihrer Söhne und Töchter (Beinke et al. 2002; Heinz 1995). Die Prozesse elterlicher Beeinflussung der Berufswahl können mit dem Konzept des „gatekeeping“ gefasst werden (Behrens und Rabe-Kleberg 2000). Wir untersuchen sie dahingehend, wie sich Fähigkeitszuschreibungen von Eltern direkt und indirekt auf die Wahl geschlechtstypischer Berufe auswirken und welche Bedeutung der Vorbildfunktion von Eltern dabei zukommt.

Direkte Effekte elterlicher Fähigkeitszuschreibungen. Viele Eltern sind für ihre Kinder bedeutsame Ansprechpartner für Berufswahlfragen und bieten wichtige Entscheidungshilfen. Sie stehen für Gespräche bereit, erteilen Ratschläge und helfen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz (vgl. Beinke et al. 2002; Hoose und Vorholt 1997; Maschetzke 2009). Damit kommunizieren sie ihre eigenen Überzeugungen bezüglich geeigneter Berufe und lenken ihre Söhne und Töchter in die entsprechende berufliche Richtung. Maschetzke (2009) zeigt auf, dass dieser Lenkungsprozess in den meisten Familien unbewußt erfolgt. Nur eine Minderheit von Eltern, wozu insbesondere solche mit wenig Bildung und/oder Migrationshintergrund gehören, übt entweder offenen Druck aus oder hält sich ganz aus dem Berufswahlprozess heraus.

Eltern halten die Eignung ihres Kindes für einen bestimmten Beruf als ein wichtiges Entscheidungskriterium für die Berufswahl (vgl. Hoose und Vorholt 1997). Die wahrgenommenen Fähigkeiten von Jugendlichen sollten daher mit dem Tätigkeitsprofil und den Anforderungen des gewählten Berufs übereinstimmen. Nehmen Eltern die Fähigkeiten ihrer Kinder als geschlechtstypisch wahr, lenken sie diese eher in Richtung eines geschlechtstypischen Berufs, da die erfolgreiche Ausübung von Frauen- und Männerberufen in der gesellschaftlichen Wahrnehmung eng an geschlechterstereotype Kompetenzen und Persönlichkeitsmerkmale geknüpft ist (vgl. Cejka und Eagly 1999; Rabe-Kleberg 1987).

Ausgehend von der Annahme, dass Geschlechterstereotype mit den Qualifikationsbündeln der unterschiedenen Typen von Frauen- und Männerberufen korrespondieren, postulieren wir folgende Zusammenhänge: Eltern, die ihren Kindern männlich konnotierte manuelle Fähigkeiten zuschreiben, lenken diese eher in Richtung handwerklicher Männerberufe. Nehmen sie an ihren Kindern männlich typisierte analytisch-intellektuelle und technische Fähigkeiten wahr, wählen diese eher intellektuell-technische Männerberufe. Werden ihre Fähigkeiten mit klassisch weiblichen Sozialkompetenzen stereotypisiert, dürften Jugendliche eher einen der beiden Typen von Frauenberufen ergreifen. Die Zuschreibung intellektuell-weiblich stereotypisierter Fähigkeiten und Arbeitstugenden erhöht die Chancen, dass Eltern ihre Kinder in administrativ-verwaltende Frauenberufe lenken.

Indirekte Effekte elterlicher Fähigkeitszuschreibungen. Der Prozess der Berufswahl beginnt bereits früh. Heranwachsende lernen, welche Verhaltensweisen, Rollen und Berufsorientierungen als geschlechtsadäquat gelten und entwickeln entsprechende Selbstbilder, Interessen und Werte (vgl. Bandura et al. 2001; Holland 1985; Super 1980). Die vorhandene Verteilung von Männern und Frauen auf unterschiedliche Berufe signalisiert dafür die symbolisch-kulturelle Geschlechtsangemessenheit (Heintz et al. 1997). Gemäß Gottfredson und Lapan (1997) passen junge Frauen und Männer ihre beruflichen Interessen und Selbstbilder eher daran an, als dass sie bezüglich des Geschlechtstyps des Berufs konzessionsbereit sind.

Geschlechterstereotype elterliche Kompetenzzuschreibungen und Erwartungen haben daher in der Sozialisation eine wichtige Bedeutung. Sie tragen dazu bei, dass junge Frauen altruistische Berufswerte und weiblich typisierte Selbstkonzepte und Interessen entwickeln, die die Wahl von Frauenberufen über Selbstselektionsprozesse begünstigen (vgl. Eccles et al. 1983). Umgekehrt fördern sie bei Männern intrinsische und extrinsische Berufswerte sowie männlich typisierte Selbstkonzepte und Interessen und führen daher zur Selbstselektion junger Männer in geschlechtstypische Berufe.

Eltern als Rollenmodelle. Ferner dienen Eltern als Rollenmodelle und Identifikationsfiguren, wobei dem gleichgeschlechtlichen Elternteil die größere Bedeutung zukommt (Dryler 1998). Dieser übernimmt im Berufswahlprozess die Funktion des beruflichen Vorbildes (vgl. Beinke et al. 2002). Zudem vermitteln Eltern anschauliches Wissen über den von ihnen ausgeübten Beruf, sodass dieser greifbarer und damit auch einfacher wählbar wird. Somit dürften Jugendliche mit größerer Wahrscheinlichkeit einen (bestimmten) geschlechtsspezifischen Berufstyp wählen, wenn der gleichgeschlechtliche Elternteil diesen Berufstyp auch ausübt. Da sich die Berufsstruktur infolge der technischen Entwicklung und der Bildungsexpansion in den letzten Jahrzehnten stark gewandelt hat, dürfte die Orientierung am Beruf der Eltern für manche Jugendliche allerdings wesentlich erschwert sein, weil sie andere berufliche Opportunitätsstrukturen vorfinden als ihre Eltern (vgl. Oechsle 2009).

4. Selektionsprozesse von Ausbildungsinstitutionen

Jugendliche können beim Übergang in die berufliche Grundbildung ihre beruflichen Aspirationen nur umsetzen, wenn sie einen entsprechenden Ausbildungsplatz bekommen. Geschlechterstereotypen prägen diese Zugangschancen, da Selektionsverantwortliche von Berufsausbildungsgängen gesellschaftlich geprägte Vorstellungen haben, welche Berufe sich für junge Männer oder Frauen eignen (vgl. Bielby und Baron 1986). Auch dies begünstigt die Lenkung von Jugendlichen in geschlechtstypische Ausbildungsberufe (vgl. Krüger 1995).

Zur Konzeptualisierung der entsprechenden Allokationsmechanismen eignet sich der auf Thurow (1969) aufbauende „Queuing“-Ansatz von Reskin (1991). Arbeitgeber ordnen die sich für eine Lehrstelle bewerbenden Personen in einer „Lehrlingssschlange“ an. Personen auf den vordersten Plätzen haben die besten Rekrutierungschancen. Auch Jugendliche sortieren die verfügbaren Lehrstellen nach ihren subjektiven Gütekriterien, wie Attraktivität oder Übereinstimmung mit eigenen wahrgenommenen Fähigkeiten

und Interessen, und wägen ihre Bewerbung ab. Die Allokation von Jugendlichen auf spezifische Lehrstellen hängt somit einerseits von den Selektionskriterien der Arbeitgeber und der Anzahl verfügbarer Lehrstellen ab und andererseits von der Anzahl und den Merkmalen der Personen in der Lehrlingsschlange. Je größer die Nachfrage nach spezifischen Ausbildungsberufen, desto geringer sind die Chancen von Jugendlichen im mittleren und hinteren Teil der Bewerberschlange, den gewünschten Ausbildungsplatz zu erhalten.

Arbeitgeber sind bestrebt, Ausbildungsplätze mit leistungs- und lernfähigen Lehrlingen zu besetzen, die im Betrieb möglichst produktiv einsetzbar sind. Infolge beschränkter Informationen über die Bewerber und Bewerberinnen stellen sie bei der Rangordnung potenzieller Lehrlinge auf leicht fassbare Kriterien wie schulische Qualifikationen, Geschlecht oder Nationalität ab. Deren Bedeutung für die Rangierung dürfte sich zwischen verschiedenen Berufstypen allerdings unterscheiden, da die Produktivität von Lehrlingen davon abhängt, wie gut ihr individuelles Fähigkeitsprofil mit dem Qualifikationsbündel des Lernberufs übereinstimmt.

Bei beiden Typen von Männerberufen sprechen Arbeitgeber vermutlich jungen Frauen aufgrund geschlechterstereotyper Fähigkeitszuschreibungen die Eignung für solche Berufe eher ab und platzieren diese im hinteren Teil der Bewerberschlange. Speziell für intellektuell-technische Männerberufe dürften ein anspruchsvoller Sekundarschultyp und gute Mathematiknoten eine bedeutende Rolle für die Selektion spielen. Diese Lehrberufe werden zudem stark nachgefragt, womit Arbeitgeber auf eine große Auswahl an schulisch erfolgreichen Bewerbern zurückgreifen können.¹ Ferner sind Mathematikfähigkeiten ein wesentlicher Bestandteil des beruflichen Qualifikationsbündels. Schulische Qualifikationen dürften hingegen eine deutlich geringere Rolle spielen für die Platzierung von Jugendlichen, die sich für Handwerksberufe bewerben. Diese Berufe erfordern zwar manuelle Fähigkeiten, jedoch oft nur grundlegende schulische Qualifikationen. Somit bieten sie auch leistungsschwächeren Jugendlichen Zugang (vgl. Stalder 2000).

Bei den beiden Typen von Frauenberufen sprechen Arbeitgeber vermutlich vor allem für haushaltsnahe Berufe jungen Männern die Eignung ab und platzieren sie im hintersten Teil der Bewerberschlange, handelt es sich doch um die klassischen weiblich besetzten Domänen. Administrativ-verwaltende Frauenberufe dürften infolge ihrer inhaltlichen Nähe zu verschiedenen integrierten Berufen des kaufmännisch-administrativen Bereichs etwas weniger ausgeprägt weiblich stereotypisiert sein. Dies spiegelt sich auch im verhältnismäßig hohen Anteil männlicher Lehrlinge wider (Leemann und Keck 2005). Beiden Typen von Frauenberufen gemeinsam ist hingegen die große Nachfrage nach Ausbildungsplätzen.² Folglich dürften ein anspruchsvoller Sekundarschultyp und gute Mathematiknoten für eine vordere Platzierung in der Bewerberschlange maßgeblich sein. Weiter ist anzunehmen, dass soziale Kompetenzen in allen Frauenberufen wichtige Selektionskriterien darstellen, da Interaktionsbeziehungen mit

1 <http://www.bista.zh.ch/bb/nachfrage.aspx>, letzter Zugriff am 6.1.2011.

2 <http://www.bista.zh.ch/bb/nachfrage.aspx>, letzter Zugriff am 6.1.2011 sowie <http://www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00103/00321/index.html?lang=de>, letzter Zugriff am 27.1.2011.

Kunden und anderen Organisationsmitgliedern einen wichtigen Aspekt des beruflichen Qualifikationsbündels ausmachen.

Abschließend halten wir fest, dass Fremd- und Selbstselektionsprozesse beim Übergang in die berufliche Ausbildung miteinander verschränkt sind. Vermittelt die Sozialisation im Elternhaus den Jugendlichen eine Vorstellung über die Geschlechtertypik von individuellen Fähigkeiten und beruflichen Tätigkeiten, erhalten sie über die Geschlechtersegregation von Berufen Signale über die geschlechtstypischen Rekrutierungs- und Erwerbschancen. Dies prägt ihre beruflichen Vorstellungen und führt so zu geschlechtstypischer Selbstselektion.

In den folgenden Analysen werden nun die elterlichen Fähigkeitszuschreibungen, die Aspirationen und Werte der Jugendlichen sowie die schulischen Qualifikationen daraufhin untersucht, ob und wie sie die Wahl einer der beiden Typen von Männer- oder Frauenberufen beeinflussen.

IV. Daten und Methoden

Als Datengrundlage dienen die erste und dritte Erhebungswelle der Schweizer Kinder- und Jugendlängsschnittstudie COCON, eine für die deutsch- und französischsprachige Schweiz repräsentative Längsschnittuntersuchung (vgl. Buchmann und Fend 2004). Für die vorliegenden Analysen wurde die mittlere Startkohorte der 15-Jährigen ausgewählt, die zwischen dem 1. September 1990 und dem 30. April 1991 geboren wurden. Sie waren zu den Zeitpunkten der Erhebungen in den Jahren 2006 und 2009 jeweils 15 und 18 Jahre alt. Zudem verwenden wir Daten der Hauptbezugspersonen aus der ersten Erhebungswelle. Wir schränken die Stichprobe auf Jugendliche ein, die sich mit 18 Jahren in einer Berufsausbildung oder bereits im Erwerbsleben befinden und für die gültige Daten aus den Elternfragebogen zur Verfügung stehen ($N = 378$). Fast alle (96 Prozent) befanden sich mit 18 Jahren in der Berufsausbildung. Davon absolvierten 90 Prozent eine betriebliche und 10 Prozent eine schulische Ausbildung.

Für die Analysen verwenden wir die multinominale Logit-Regression. Die Modelle wurden für Frauen und Männer getrennt und anhand gewichteter Daten geschätzt.³ Die abhängige Variable erfasst den Berufstyp, den die jungen Männer und Frauen mit 18 Jahren erlernen oder ausüben. Gemäß unserer Konzeptualisierung geschlechtstypischer Berufe unterscheiden wir zwischen Handwerks- und intellektuell-technischen Männerberufen und zwischen haushaltsnahen und administrativ-verwaltenden Frauenberufen. Die Referenzkategorie für die Männermodelle sind integrierte und Frauenberufe, für die Frauenmodelle integrierte und Männerberufe.⁴ Die Zuordnung zum jeweiligen Typ von Männer- oder Frauenberufen beruht auf der Bestimmung des domi-

³ Die Gewichtung korrigiert die unterschiedliche Auswahlwahrscheinlichkeit von Gemeinden sowie die etwas geringere Teilnahmewahrscheinlichkeit von Jugendlichen mit geringer Schulbildung und Migrationshintergrund (für nähere Angaben siehe Sacchi 2006).

⁴ Gemäß der in der empirisch-quantitativen Forschung verbreiteten Operationalisierung zählen Berufe, die zu mindestens 70 Prozent vom einen Geschlecht ausgeübt werden, zu den Männer- oder Frauenberufen. Solche mit einem Frauen- bzw. Männeranteil zwischen 30 und 70 Prozent gelten als integriert (vgl. Charles und Buchmann 1994). Die Informationen zum beruflichen Geschlechteranteil stammen aus der jüngsten Volkszählung 2000.

nanten beruflichen Tätigkeitsprofils, wozu eine Dokumentation des Schweizer Dienstleistungszentrums für Berufsbildung herangezogen wurde, die eine detaillierte Tätigkeitsbeschreibung der Berufe enthält.⁵

Die unabhängigen Variablen (siehe *Tabelle 1*) wurden alle im Alter von 15 Jahren gemessen. Die direkte Rolle der Eltern im Berufswahlprozess messen wir anhand der elterlichen *Fähigkeitszuschreibungen* und der *Unterstützung für einen geschlechtsuntypischen Beruf*. Die Angaben zu den Fähigkeitszuschreibungen stammen von der Hauptbetreuungsperson und damit mehrheitlich von den Müttern (81,5 Prozent).⁶ Sie beruhen auf einer offenen Frage zu den besonderen Begabungen des Sohnes oder der Tochter. Die Antworten wurden in einem ersten Schritt anhand der Skalen von Liben und Bigler (2002) zur Geschlechtertypik von Aktivitäten und Persönlichkeitsmerkmalen nach weiblich oder männlich stereotypisierten sowie geschlechtsneutralen Nennungen kodiert.⁷ Ausgehend von unserer theoretischen Annahme, wonach die beiden Typen von Männer- und Frauenberufen mit unterschiedlichen Ausprägungen von Geschlechterstereotypen konnotiert sind, unterteilen wir die weiblichen und männlichen Nennungen in einem zweiten Schritt nach Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmalen. Im dritten Schritt ordnen wir die Fähigkeiten danach, ob sie sich auf „Hand-“ oder „Kopfarbeit“ beziehen. Für Frauen teilen wir die Persönlichkeitsmerkmale danach ein, ob sie sich eher auf den Umgang mit Menschen (= klassische weibliche Sozialkompetenzen) oder Aufgaben (im Sinne von Arbeitstugenden) beziehen. Bei den Männern haben wir infolge der seltenen Nennung auf eine Unterteilung der Persönlichkeitsmerkmale verzichtet. Somit erhalten wir drei männlich und vier weiblich typisierte Kategorien elterlicher Fähigkeitszuschreibungen. Erstere umfassen manuell-aktive (z. B. handwerkliches Geschick, Begabung für Fußball) und intellektuell-technische Fähigkeiten (z. B. Begabung für Mathematik, Informatik, räumliches Vorstellungsvermögen) sowie Persönlichkeitsmerkmale (z. B. Zielstrebigkeit, Willensstärke). Die weiblich typisierten Kategorien bestehen aus manuell-aktiven (z. B. Nähen, Eiskunstlauf) und intellektuellen Fähigkeiten (z. B. Begabung für Sprachen) sowie Sozialkompetenzen (z. B. Empathie, Warmherzigkeit, guter Umgang mit Kindern/Tieren) und Arbeitstugenden (z. B. Sorgfalt, Gewissenhaftigkeit).

5 Siehe: <http://www.berufsberatung.ch/dyn/1195.aspx>; letzter Zugriff 28.6.2011. Das dominante Tätigkeitsprofil aller im Datensatz vorkommenden Lehrberufe konnte eindeutig zugewiesen werden. Männerdominierte Handwerksberufe (N = 30) sind u. a. Maurer, Zimmerleute, Maschinenschlosser/-monteure oder Elektromonteur. Zu den technisch-intellektuellen Männerberufen (N = 20) gehören beispielsweise Elektroniker, Informatiker oder Hoch- und Tiefbauzeichner. „Haushaltsnahe“ Berufe (N = 14) sind u. a. Krankenpflegeberufe, medizinische Assistenzberufe oder Erzieherinnen; administrativ-organisatorische Frauenberufe sind v. a. kaufmännische Berufe.

6 Dies ist unproblematisch, da die empirische Berufswahlforschung aufgezeigt hat, dass Mütter die Berufswahl der Kinder stärker beeinflussen als Väter (Beinke et al. 2002).

7 Da die Skalen von Liben und Bigler (2002) die elterlichen Zuschreibungen in unseren Daten nicht ganz vollständig abdecken, haben wir sie punktuell mit jener von Williams und Best (1990) ergänzt. Obwohl beide Instrumente anhand von US-amerikanischen Daten erstellt wurden, erachten wir eine Übertragung auf die Schweiz als zulässig, da Geschlechterstereotype in hochindustrialisierten westlichen Ländern im Kern eine hohe Übereinstimmung aufweisen.

Tabelle 1: Deskriptive Angaben für alle Variablen

	Mittelwert		Standardabweichung		Min.	Max.
	M	F	M	F		
Berufstyp Männer						
integriert & frauendominiert	0,25	–	0,43	–	0	1
handwerklicher Männerberuf	0,58	–	0,49	–	0	1
technisch-administrativer Männerberuf	0,18	–	0,38	–	0	1
Berufstyp Frauen						
integriert & männerdominiert	–	0,36	–	0,48	0	1
administrativer Frauenberuf	–	0,31	–	0,46	0	1
haushaltsnaher Frauenberuf	–	0,34	–	0,47	0	1
Wunschberuf:						
technisch-intellektueller Männerberuf	0,27	0,09	0,44	0,29	0	1
handwerklicher Männerberuf	0,42	0,04	0,50	0,19	0	1
administrativ-verwaltender Frauenberuf	0,08	0,15	0,27	0,36	0	1
haushaltsnaher Frauenberuf	0,01	0,44	0,11	0,50	0	1
Altruistische Berufswerte	2,24	3,38	1,23	1,48	0	10
Fähigkeitszuschreibung:						
manuell-männlich	0,58	0,09	0,73	0,30	0	4
technisch/intellektuell-männlich	0,57	0,18	0,79	0,42	0	4
männliche Arbeitstugenden	0,09	0,15	0,37	0,54	0	4
intellektuell-weiblich	0,14	0,36	0,40	0,55	0	4
Sozialkompetenzen	0,39	0,89	0,68	0,94	0	4
weibliche Arbeitstugenden	0,09	0,15	0,30	0,40	0	4
manuell-weiblich	0,08	0,49	0,29	0,86	0	2
Unterstützung für geschlechtsuntypischen Beruf	5,07	5,27	1,24	1,31	1	6
Berufstyp						
Mutter: Frauenberuf	0,46	0,49	0,50	0,50	0	1
Vater: Männerberuf	0,72	0,60	0,45	0,49	0	1
Mathematiknote	4,57	4,43	0,63	0,82	1	6
Note Regionalsprache	4,49	4,69	0,48	0,55	1	6
Sozioökonomischer Status der Eltern	–0,15	–0,21	0,73	0,82	–2,05	1,95
Kognitive Grundfähigkeiten	3,38	3,09	1,38	1,54	0	6

M = Männer, F = Frauen

Datenbasis: Schweizer Kinder- und Jugendlängsschnittstudie COCON, eigene Berechnungen.

Die wahrgenommene Unterstützung der Eltern bei der Wahl eines geschlechtsuntypischen Berufs beruht auf einer Skala von 1 (sehr gering) bis 6 (sehr hoch).⁸ Der Einfluss der Eltern als Rollenmodelle wird damit erfasst, ob der *gleichgeschlechtliche Elternteil* einen *geschlechtstypischen Beruf* (mit einem Anteil von über 70 Prozent Frauen oder Männern) ausübt oder ausgeübt hat.⁹

8 Mädchen (Jungen): „Meine Eltern würden mich unterstützen, wenn ich einen typischen Männerberuf (Frauenberuf), wie z. B. Mechanikerin oder Ingenieurin (Krankenpfleger oder Kindergärtner), wählen würde.“

9 Der Berufstyp beider Eltern war ursprünglich analog zur abhängigen Variable kodiert. Die beiden Typen wurden zusammengefasst, da sie statistisch einen vergleichbaren Effekt ausüben.

Selbstbilder, Interesse und Werte, die wir als Mediatoren geschlechtsspezifischer Sozialisationsprozesse konzeptualisiert haben, erfassen wir anhand des *Wunschberufs* und *altruistischer Berufswerte*.¹⁰ Der Geschlechtertyp des Wunschberufs der Jugendlichen ist identisch kodiert wie die abhängige Variable. Für die Messung *altruistischer Berufswerte* wurden die Jugendlichen gebeten, auf drei Dimensionen beruflicher Werte (intrinsisch, extrinsisch, altruistisch) je nach Wichtigkeit 10 Punkte zu verteilen. Schulische Qualifikationen werden zum einen über das akademische Anforderungsniveau des *Sekundarschultyps* (niedrig, mittel, hoch) und zum anderen über die *Noten* in Mathematik und der Lokalsprache (Deutsch oder Französisch) gemessen. Eine „1“ entspricht der schlechtesten, eine „6“ der besten Leistung. Als Kontrollvariablen dienen die *kognitiven Grundfähigkeiten* (vgl. Cattell et al. 1977) sowie der *sozioökonomische Status der Eltern*.¹¹

V. Ergebnisse

Die Mehrheit der jungen Männer und Frauen wünscht sich im Alter von 15 Jahren einen geschlechtstypischen Beruf und befindet sich drei Jahre später auch in einem solchen Ausbildungsberuf. Knapp 60 Prozent der Frauen wünschen sich einen Frauenberuf und gut 64 Prozent beginnen später eine entsprechende Ausbildung, wobei 34 Prozent eine Lehrstelle mit haushaltsnahem, knapp 31 Prozent eine mit administrativ-verwaltendem Qualifikationsprofil haben (vgl. *Tabelle 2*). Von den restlichen Frauen lernt die Mehrheit einen integrierten, eine Minderheit von gut 11 Prozent einen Männerberuf. Bei den jungen Männern ist die Dominanz geschlechtstypischer Berufe noch ausgeprägter. Fast 70 Prozent möchten im Alter von 15 Jahren am liebsten einen Männer-

Tabelle 2: Berufstyp des Wunschberufs und des Lernberufs

Berufstyp	Männer				Frauen			
	Wunschberuf		Lernberuf		Wunschberuf		Lernberuf	
		%		%		%		%
integriert	40	21,5	22	11,7	54	28,1	47	24,3
<i>frauendominiert:</i>								
haushaltsnah	2	1,2	2	1,1	84	43,8	64	33,6
administrativ-verwaltend	15	8,1	22	11,7	29	15,1	59	30,7
<i>männerdominiert:</i>								
Handwerk	79	42,3	108	58,0	7	3,6	11	5,5
intellektuell-technisch	50	26,8	33	17,5	18	9,4	11	5,8
Gesamt	186	100	186	100	192	100	192	100

Datenbasis: Schweizer Kinder- und Jugendlängsschnittstudie COCON, eigene Berechnungen.

10 Der mögliche Einfluss der akademischen Selbstwirksamkeit kann mangels fachspezifischer Messung nicht überprüft werden.

11 Direkte Messungen sozialer Kompetenzen wurden mangels statistischer Relevanz aus den Endmodellen ausgeschlossen.

Tabelle 3: Kategorien und Häufigkeiten elterliche Fähigkeitzuschreibungen¹

Ausprägung	Häufigkeit			
	Männer		Frauen	
	N	%	N	%
Männlich	150	80,4	61	31,5
– intellektuell-analytisch	76	40,9	32	16,9
– manuell-physisch	86	46,4	17	8,7
– Persönlichkeitsmerkmale	12	6,4	18	9,4
Weiblich	90	48,3	168	87,7
– intellektuell	22	12,0	62	32,3
– manuell-physisch	13	7,3	61	31,5
– Persönlichkeitsmerkmale: Sozialkompetenzen	54	28,9	111	57,6
– Persönlichkeitsmerkmale: Arbeitstugenden	16	8,7	27	14,0
Geschlechtsneutral	125	67,2	136	70,9

¹ Mehrfachnennungen möglich.

Datenbasis: Schweizer Kinder- und Jugendlängsschnittstudie COCON, eigene Berechnungen.

beruf erlernen. Gut 75 Prozent tun dies im Alter von 18 Jahren auch. Das verbleibende Viertel verteilt sich auf integrierte Berufe und administrativ-verwaltende Frauenberufe.

Dass sich mehr Männer einen intellektuell-technischen Männerberuf wünschen, als ihn später ergreifen, und weit weniger Männer einen Handwerksberuf lernen wollen, als dies später auch tun, verweist auf den strukturellen Überhang an Lehrstellen im Handwerksbereich (vgl. Heidenreich 1998). Bei den Frauen möchten deutlich mehr in einem haushaltsnahen Frauenberuf arbeiten, als dies später tun. Hingegen lernen doppelt so viele Frauen als ursprünglich gewünscht einen administrativ-verwaltenden Frauenberuf. Ein Teil der Jugendlichen muss also ihre Berufswünsche dem geschlechtstypischen Ausbildungsangebot anpassen.

Auch die Fähigkeitzuschreibungen der Eltern sind geschlechtstypisch geprägt. Über 80 Prozent schreiben ihren 15-jährigen Söhnen männlich konnotierte Fähigkeiten zu (vgl. Tabelle 3). Knapp 41 Prozent meinen, ihre Söhne seien speziell im intellektuell-technischen Bereich begabt. Gut 46 Prozent nehmen manuell-physische Fähigkeiten wahr. Männliche Persönlichkeitsmerkmale und weiblich konnotierte Fähigkeiten werden jungen Männern deutlich seltener zugeschrieben. Wie erwartet sind handwerkliche Zuschreibungen in niedrigen sozialen Schichten häufiger ($r = -0,34$; $p = 0,001$) und intellektuell-technische in höheren sozialen Schichten ($r = 0,15$; $p = 0,05$).

Bei den Töchtern finden 87 Prozent der Eltern, dass diese sich durch weiblich konnotierte Fähigkeiten auszeichnen, wobei die weiblich stereotypisierten Sozialkompetenzen mit 57 Prozent dominieren. Die anderen drei weiblich konnotierten Fähigkeitzuschreibungen nehmen mit Prozentanteilen zwischen gut 14 und 32 Prozent einen geringeren Stellenwert ein. Mit Ausnahme der weiblichen Sozialkompetenzen, die in höheren sozialen Schichten etwas häufiger zugeschrieben werden ($r = 0,17$; $p = 0,05$), korrelieren weibliche Fähigkeitzuschreibungen nicht mit der sozialen Schicht.

Zu den deskriptiven Ergebnissen ist abschließend festzuhalten, dass die zugeschriebenen weiblichen Sozialkompetenzen bei Frauen nicht mit direkten Messungen sozialer

Kompetenzen korrelieren (Berechnungen nicht ausgewiesen). Auch zwischen zugeschriebenen weiblich-intellektuellen Fähigkeiten, die primär sprachliche Fähigkeiten umfassen, sowie den über Noten gemessenen Sprachfähigkeiten besteht kein statistisch relevanter Zusammenhang. Diese Ergebnisse sind deutliche Hinweise dafür, dass die elterliche Wahrnehmung geschlechtlich konnotierter Fähigkeiten stärker von Stereotypen als von den realen Fähigkeiten ihrer Kinder geprägt sind (siehe auch Hoose und Vorholt 1997).

Gemäß den Ergebnissen der Modellschätzungen (vgl. *Tabellen 4* und *5*) spielt die Zuschreibung weiblich stereotypisierter manuell-physischer Begabungen für die Wahl eines geschlechtstypischen Berufs wie erwartet keine Rolle, da manuell-physische Tätigkeiten nur bei wenigen Frauenberufen zum nachgefragten Qualifikationsbündel gehören. Die anderen Ausprägungen elterlicher Fähigkeitszuschreibungen erweisen sich aber als relevant. Erstens haben *Frauen*, deren Eltern ihnen weiblich konnotierte intellektuelle Fähigkeiten oder weibliche Arbeitstugenden zuschreiben, eine signifikant höhere Chance, einen Frauenberuf mit einem administrativ-verwaltenden Qualifikationsprofil als einen integrierten oder männerdominierten Beruf (Referenzgruppe) zu lernen (siehe *Tabelle 4*). Diese beiden Ausprägungen weiblicher Fähigkeitszuschreibungen wirken sich nicht auf die Wahrscheinlichkeit aus, sich mit 18 Jahren in einem haushaltsnahen Ausbildungsberuf zu befinden. Eltern erachten demnach weiblich-intellektuelle Fähigkeiten (z. B. Sprachfähigkeiten) und Arbeitstugenden (z. B. Gewissenhaftigkeit, Sorgfalt) als Teil des Qualifikationsbündels administrativ-verwaltender Frauenberufe und halten ihre Töchter vermutlich bei der Lehrstellensuche dazu an, eine entsprechende Berufsausbildung zu ergreifen. Zweitens erhöht die elterliche Wahrnehmung weiblicher Sozialkompetenzen die Chance für eine Ausbildung in beiden Typen von Frauenberufen, womit weiblich stereotypisierte Sozialkompetenzen wohl generell mit Frauenberufen in Verbindung gebracht werden. Erstaunlicherweise korrelieren elterliche Fähigkeitszuschreibungen nicht mit dem Typ des Wunschberufs von Frauen im Alter von 15 Jahren.¹² Folglich dürften in erster Linie elterliche Lenkungsprozesse entscheidend für den Einfluss elterlichen Fähigkeitszuschreibungen sein (siehe auch Heintz et al. 1997).

Die wahrgenommene elterliche Unterstützung für einen geschlechtsuntypischen Beruf wirkt sich nur darauf aus, ob Frauen eine Ausbildung mit haushaltsnahe Profil absolvieren: Je geringer die Unterstützung ist, desto größer ist die Chance für eine Ausbildung in einem solchen Beruf. Die haushaltsnahen Frauenberufe werden somit als weibliche Kerndomäne wahrgenommen, deren Tätigkeitsprofil noch stärker weiblich stereotypisiert ist als jenes administrativ-verwaltender Frauenberufe. Übt die Mutter einen Frauenberuf aus, haben Töchter eine höhere Wahrscheinlichkeit einer Ausbildung in einem haushaltsnahen Frauenberuf. Der Berufstyp der Mutter spielt hingegen keine Rolle für die Wahl eines Berufs mit administrativ-verwaltendem Qualifikationsprofil. Dies könnte mit dem inhaltlichen Wandel dieses Berufs aufgrund der technologischen Entwicklung zusammenhängen.

Der Wunsch nach einem administrativ-verwaltenden oder haushaltsnahen Ausbildungsberuf erhöht die Chance des Beginns einer entsprechenden Ausbildung deutlich.

12 Administrativ-verwaltender bzw. haushaltsnaher Wunschberuf: $r = 0,01 / -0,03$ (intellektuell-weiblich); $r = -0,04 / -0,02$ (Sozialkompetenzen); $r = 0,04 / -0,10$ (weibliche Arbeitstugenden).

Tabelle 4: Determinanten der Wahl eines geschlechtstypischen Berufs von 18-jährigen Frauen

	Administrativ-verwaltender Frauenberuf ¹			Haushaltsnaher Frauenberuf ¹			Δ McFadden
	b	s.e.	exp(b)	b	s.e.	exp(b)	
Merkmale der Eltern							-26,3%
<i>Fähigkeitszuschreibung:</i>							-20,7% ²
manuell-weiblich	-0,20	0,27	0,82	-0,39	0,27	0,68	
intellektuell-weiblich	0,92*	0,41	2,52	0,04	0,45	1,04	
Sozialkompetenzen	0,83**	0,29	2,30	0,83**	0,29	2,29	
weibliche Arbeitstugenden	1,24*	0,61	3,46	-0,15	0,72	0,87	
Unterstützung für geschlechtsuntypischen Beruf	0,13	0,26	1,13	-0,31	0,20	0,73	
Berufstyp Mutter: Frauenberuf	0,45	0,47	1,57	1,02*	0,46	2,77	
Sozioökonomischer Status	-0,28	0,31	0,76	-0,39	0,29	0,68	
Aspirationen und Werte							-41,4%
<i>Wunschberuf:</i>							
administrativ-verwalt. Frauenberuf ¹	1,72**	0,63	5,56	-1,57	1,42	0,21	
haushaltsnaher Frauenberuf ¹	0,35	0,56	1,41	2,14***	0,50	8,52	
Altruistische Berufswerte	-0,07	0,15	0,93	-0,03	0,15	0,97	
Schulische Qualifikationen							-20,7%
Niveau Sekundarschultyp	1,61***	0,37	5,02	0,82*	0,34	2,28	
Mathematiknoten	0,53 ⁺	0,30	1,70	0,51 ⁺	0,32	1,67	
Noten Regionalsprache	-0,41	0,45	0,66	-0,82 ⁺	0,47	0,44	
Kontrollvariablen							
Kognitive Grundfähigkeiten	0,02	0,17	1,02	0,01	0,15	1,01	

	Administrativ-verwaltender Frauenberuf ¹			Haushaltsnaher Frauenberuf ¹			Δ McFadden
	b	s.e.	exp(b)	b	s.e.	exp(b)	
Konstante	-6,32*	2,74		-0,46	2,44		
N	192						
Mc Fadden's R ²	0,32						
Freiheitsgrade	28						
-2 Log Likelihood	286,62						
Chi-Quadrat	134,13						

¹ Referenzkategorie: integrierte und männerdominierte Berufe / + p ≤ 0,10 / * p ≤ 0,05 / ** p ≤ 0,01 / *** p ≤ 0,001.

² Nur Fähigkeitszuschreibungen.

Datenbasis: Schweizer Kinder- und Jugendlängsschnittstudie COCON, eigene Berechnungen.

Tabelle 5: Determinanten der Wahl eines geschlechtstypischen Berufs von 18-jährigen Männern

	Handwerklicher Männerberuf ¹			Technisch-administrativer Männerberuf ¹			Δ McFadden
	b	s.e.	exp(b)	b	s.e.	exp(b)	
Merkmale der Eltern							-19,3%
<i>Fähigkeitszuschreibung:</i>							
manuell-männlich	1,86**	0,57	6,42	0,77	0,65	2,16	-18,8% ²
technisch/intellektuell-männlich	0,34	0,33	1,40	0,60	0,41	1,83	
Persönlichkeitsmerkmale	-1,79*	0,81	0,17	0,13	0,66	1,14	
Unterstützung für geschlechtsuntypischen Beruf	0,02	0,24	0,98	-0,04	0,26	0,96	
Berufstyp Vater: Männerberuf	0,73	0,58	2,08	0,24	0,65	1,28	
Sozioökonomischer Status	-0,03	0,36	0,97	0,47	0,41	1,61	
Aspirationen und Werte							-35,7%
<i>Wunschberuf:</i>							
technisch-intellektueller Männerberuf ¹	0,88	0,64	2,41	3,40***	0,80	30,00	
handwerklicher Männerberuf ¹	2,18**	0,69	8,82	2,49**	0,89	12,11	
Altruistische Berufswerte	-0,65**	0,24	0,52	-0,75**	0,29	0,47	
Schulische Qualifikationen							-16,2%
Niveau Sekundarschultyp	-1,26**	0,39	0,28	-0,46	0,44	0,63	
Mathematiknoten	-0,12	0,42	0,89	-1,03 ⁺	0,53	0,36	
Noten Regionalsprache	-1,37*	0,57	0,25	0,30	0,69	1,35	
Kontrollvariablen							
Kognitive Grundfähigkeiten	0,28	0,20	1,33	0,63**	0,24	1,89	

	Handwerklicher Männerberuf ¹			Technisch-administrativer Männerberuf ¹			Δ McFadden
	b	s.e.	exp(b)	b	s.e.	exp(b)	
Konstante	8,67*	3,39		1,06	3,83		
N	186						
Mc Fadden's R ²	0,39						
Freiheitsgrade	26						
-2 Log Likelihood	219,62						
Chi-Quadrat	140,06						

¹ Referenzkategorie: integrierte und frauendominierte Berufe / + p ≤ 0,10 / * p ≤ 0,05 / ** p ≤ 0,01 / *** p ≤ 0,001.

² Nur Fähigkeitszuschreibungen.

Datenbasis: Schweizer Kinder- und Jugendlängsschnittstudie COCON, eigene Berechnungen.

Berufliche Aspirationen spielen demnach eine wichtige Rolle für die geschlechtstypische Berufswahl, und ein beträchtlicher Teil der Frauen findet einen Ausbildungsplatz im gewünschten Berufstyp. Altruistische Berufswerte, oft als Ursache für die Wahl von Frauenberufen erachtet (Hitlin 2006), spielen entgegen den Erwartungen keine signifikante direkte Rolle. Bivariate Korrelationen zeigen allerdings, dass altruistische Berufswerte den Wunsch nach einem haushaltsnahen Frauenberuf begünstigen ($r = 0,24$; $p = -0,01$). Individuelle Werthaltungen spielen insgesamt für den Ausbildungstyp von Frauen eher eine begrenzte Rolle, da Berufswünsche manchmal auch den vorhandenen Möglichkeiten angepasst werden müssen.

Seitens der schulischen Qualifikationen sind der Sekundarschultyp und die Noten relevant. Eine anspruchsvolle Sekundarschulbildung und gute Mathematiknoten erhöhen die Wahrscheinlichkeit, eine Ausbildung in einem der beiden Typen von Frauenberufen zu erhalten. Tatsächlich ordnen Arbeitgeber – wie gemäß dem Queuing-Ansatz vermutet – die Bewerberinnen für Frauenberufe nach Sekundarschultyp und Mathematiknoten. Da sich die Lehrstellennachfrage von Frauen auf eine relativ geringe Anzahl von Frauenberufen konzentriert, können Arbeitgeber die schulisch erfolgreichsten Frauen rekrutieren. Folglich finden sich diese deutlich häufiger in Frauenberufen als Frauen aus weniger anspruchsvollen Sekundarschultypen und mit schlechteren Mathematiknoten, die stärker in integrierte und männerdominierte Berufe ausweichen müssen. Bezüglich der haushaltsnahen Frauenberufe führt dies zum Ergebnis, dass Frauen mit anspruchsvollerer Sekundarschulbildung in Ausbildungsberufen übermäßig vertreten sind, die schlechtere Einkommens- und Aufstiegsmöglichkeiten bieten.¹³

Abschließend zeigt ein Blick auf den sozioökonomischen Status der Herkunftsfamilie, dass dieser sich nicht direkt auf den Ausbildungsberuf von 18-jährigen Frauen auswirkt. Er spielt jedoch eine indirekte Rolle, da Frauen mit steigendem Herkunftsstatus eher einen anspruchsvollen Sekundarschultyp besucht haben ($r = 0,20$; $p = 0,01$). Die kognitiven Grundfähigkeiten stehen erwartungsgemäß nicht mit dem Berufstyp in Zusammenhang.

Für junge *Männer* sind elterliche Begabungszuschreibungen ebenfalls bedeutsam für den Typ der Berufsausbildung (siehe *Tabelle 5*). Die Zuschreibung manueller Fähigkeiten erhöht die Chance, eine Ausbildung in einem Handwerksberuf zu absolvieren. Die Zuschreibung intellektuell-technischer Fähigkeiten spielt hingegen eine geringere Rolle als erwartet. Zwar befinden sich Söhne, deren Eltern bei ihnen solche Fähigkeiten wahrnehmen, eher in einem Lernberuf mit entsprechendem Tätigkeitsprofil als in der Referenzgruppe (integrierte und Frauenberufe). Der Effekt ist mit $p = 0,15$ statistisch allerdings nicht signifikant (dies könnte mit der kleinen Gruppengröße und der daraus resultierenden geringen Teststärke zusammenhängen). Männliche Persönlichkeitsmerkmale, wie Willensstärke oder Durchsetzungsvermögen, senken die Wahrscheinlichkeit, einen Handwerksberuf zu erlernen, wirken sich aber nicht auf die Wahl eines intellektuell-technischen Berufs aus. Insgesamt bestätigen die Ergebnisse, dass Männerberufe primär mit männlich konnotierten fachlichen Qualifikationsbündeln assoziiert werden (vgl. Rabe-Kleberg 1987). Eltern lenken ihre Söhne in Männerberufe mit handwerkli-

13 Allerdings verringern gute Noten in der Regionalsprache im Vergleich zur Referenzgruppe die Chance, einen haushaltsnahen Frauenberuf zu erlernen.

chem oder analytisch-intellektuellem Profil, wenn sie ihnen die mit den entsprechenden beruflichen Qualifikationsbündeln assoziierten Fähigkeiten zuschreiben.

Im Gegensatz zu Töchtern korrelieren elterliche Fähigkeitszuschreibungen bei Söhnen auch mit dem Typ des Wunschberufs. Nehmen Eltern manuelle Fähigkeiten wahr, wünschen sich die Söhne deutlich häufiger einen männerdominierten Handwerksberuf ($r = 0,36$; $p = 0,001$). Die Zuschreibung analytisch-intellektueller Begabungen gehen gleichfalls einher mit entsprechenden beruflichen Wünschen ($r = 0,24$; $p = 0,01$). Dies könnte über die Selbstbilder vermittelt sein, die junge Männer als Folge der Fähigkeitszuschreibungen entwickeln. Der fehlende Zusammenhang bei Frauen ist möglicherweise Folge der ausgeprägten Verknüpfung von Frauenberufen mit weiblichen Persönlichkeitsmerkmalen, wonach Frauen qua Geschlecht und unabhängig von den ihnen zugeschriebenen fachlichen Fähigkeiten als geeignet für Frauenberufe wahrgenommen werden.

Anders als bei Frauen wirkt sich bei Männern die wahrgenommene elterliche Unterstützung für einen geschlechtsuntypischen Beruf nicht auf die Berufswahl aus. Vermutlich hängt dies mit dem geringeren sozialen Status von Frauenberufen zusammen. Auch der Berufstyp des Vaters hat entgegen den Annahmen keinen Einfluss auf den Typ des Lernberufs. Väter scheinen diesbezüglich keine Vorbildfunktion auszuüben. Infolge gewandelter Qualifikations- und Arbeitsanforderungen dürften väterliche Berufserfahrungen für junge Männer vermutlich weniger Orientierungshilfe bieten als in früheren Generationen (siehe auch Heinz 1995).

Berufliche Aspirationen spielen eine entscheidende Rolle dafür, ob sich Männer mit 18 Jahren in einem geschlechtstypischen Ausbildungsberuf befinden. Die Wahrscheinlichkeit, einen Handwerks- oder intellektuell-technischen Beruf zu erlernen, wird maßgeblich erhöht, wenn sich die Jugendlichen drei Jahre früher den entsprechenden Berufstyp gewünscht haben. Interessanterweise werden Handwerksberufe im Vergleich zur Referenzgruppe auch etwas häufiger (wenn auch knapp nicht signifikant) von Männern gewählt, die mit 15 Jahren einen intellektuell-technischen Männerberufswunsch hatten. Umgekehrt haben Männer mit intellektuell-technischem Berufswunsch eine höhere Chance, später einen Handwerksberuf zu erlernen. Dies legt die Vermutung nahe, dass Männer, die ihren Wunsch nach einem Beruf mit handwerklichem Profil nicht realisieren können, auf intellektuell-technische Männerberufe ausweichen und umgekehrt. Obwohl wir dies nicht direkt belegen können, steht die Interpretation in Einklang mit der Annahme von Gottfredson und Lapan (1997), dass dem beruflichen Geschlechtstyp im individuellen Berufswahlprozess eine überragende Bedeutung zukommt. Dies scheint für Männer sogar noch in stärkerem Maße zu gelten als für Frauen, was durch die höhere soziale Wertschätzung von Männerberufen verursacht sein könnte.

Ausgeprägte altruistische Berufswerte erhöhen bei Männern die Chance, einen integrierten oder frauendominierten Ausbildungsberuf zu wählen. Dies erstaunt nicht, da gerade Frauenberufe mit altruistischen Wertorientierungen assoziiert werden (vgl. Hitlin 2006). Dass altruistische Berufswerte nur die Berufswahl von Männern, nicht aber diejenige von Frauen beeinflussen, hat vermutlich mit dem traditionell eingeschränkten Berufsspektrum von Frauen zu tun, womit Werthaltungen eine geringere Bedeutung erhalten.

Männer mit eher niedrigem Sekundarschulabschluss und schlechten Sprachnoten haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, eine Lehre in einem Handwerks- als in einem

integrierten oder frauendominierten Beruf zu absolvieren. Arbeitgeber berücksichtigen demnach für Lehrstellen in Handwerksberufen auch leistungsschwächere Bewerber. Für solche Lehrstellen dürfte handwerkliches Geschick als ähnlich wichtiges Selektionskriterium gelten wie schulische Qualifikationen (vgl. Stalder 2000). Schulisch erfolgreiche Jugendliche bewerben zudem sich vermutlich auch seltener für diese weniger prestigereichen Handwerksberufe, womit sich die Bewerberschlange aus schulisch gering qualifizierten Jugendlichen zusammensetzt. Entgegen den Erwartungen spielt der Sekundarschultyp keine Rolle dafür, ob Männer eine Lehrstelle in einem intellektuell-technischen Männerberuf erhalten, und gute Mathematiknoten wirken sich sogar signifikant negativ aus. Letzteres bedeutet, dass gute Mathematiknoten die Wahrscheinlichkeit erhöhen, einen integrierten oder frauendominierten Beruf zu erlernen. Eine mögliche Erklärung liegt darin, dass ein beträchtlicher Teil der Männer in dieser Gruppe einen Frauenberuf mit administrativ-verwaltendem Profil erlernt, wofür in erster Linie Jugendliche aus dem höchsten Sekundarschultyp und mit guten Mathematiknoten rekrutiert werden.

Der sozioökonomische Status der Eltern spielt auch bei Männern für die Wahl eines geschlechtstypischen Berufs nur eine indirekte Rolle, indem er mit dem Sekundarschultyp korreliert ($r = 0,26$; $p = 0,001$). Zudem nimmt bei Männern die Wahrscheinlichkeit, sich in einem intellektuell-technischen Männerberuf zu befinden, mit steigenden kognitiven Grundfähigkeiten zu.

VI. Schlussfolgerungen

Die vorliegenden Befunde liefern verschiedene neue Erkenntnisse, wie die geschlechtstypische Berufswahl im dualen Berufsausbildungssystem zustande kommt. Dafür hat sich die Differenzierung verschiedener Typen von Frauen- und Männerberufen als fruchtbar erwiesen. So zeigen sich nicht nur deutliche Unterschiede in der Nachfrage nach haushaltsnahen und administrativ-verwaltende Frauenberufen sowie handwerklichen und intellektuell-technischen Männerberufen, sondern auch im Ausmaß, in dem der von den Jugendlichen gewünschte Beruf mit der tatsächlich absolvierten Ausbildung übereinstimmt. So wollen weit mehr junge Männer in die prestigeträchtigeren intellektuell-technischen Männerberufe, als sich später in den entsprechenden Berufsausbildungen befinden. Umgekehrt wünschen sich Frauen deutlich häufiger die eher prestigearmen haushaltsnahen „Sackgassen-Berufe“, als darin, offensichtlich aufgrund des Überhangs, auch tatsächlich eine Lehre absolvieren können.

Bedeutsam sind schließlich die Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Bestimmungsgründen, die zur Ausbildung in einem der beiden weiblich oder männlich konnotierten Berufstypen führen. Unsere Ergebnisse stützen die Annahme, dass geschlechterstereotype Vorstellungen in die elterlichen Begabungsattributionen einfließen. Diese lösen Lenkungsprozesse in Richtung geschlechtskonformer Ausbildungsberufe aus und vermitteln darüber entsprechende Selbstselektionsprozesse. So erhöht sich je nach Ausprägung elterlicher Fähigkeitszuschreibungen die Wahrscheinlichkeit, eine Berufsausbildung in einem der beiden Typen von Frauen- oder Männerberufen zu absolvieren. Der Ausschluss elterlicher Fähigkeitszuschreibungen wirkt sich für Frauen und für Männer ähnlich auf den Modellfit aus. Er sinkt gemessen an der prozentualen Veränderung des

Pseudo R^2 bei Ausschluss der entsprechenden Indikatoren in der Größenordnung von ca. 20 Prozent (siehe *Tabellen 4* und *5*), womit elterlichen Fähigkeitszuschreibungen nach den beruflichen Aspirationen und Werten für die Passung des Modells die zweitwichtigste Bedeutung zukommt.

Berufliche Aspirationen und Werte beeinflussen die Berufswahl, gemessen am Modellfit, weitaus am stärksten. Das bedeutet, dass die Selbstselektion in geschlechtstypische Berufe eine große Rolle spielt. Offen bleibt allerdings die wichtige Frage, weshalb stereotype elterliche Zuschreibungen bei jungen Männern zu entsprechenden geschlechtstypischen beruflichen Aspirationen führen, bei jungen Frauen hingegen nicht. Vermutlich spielt die Entwicklung berufsbezogener Selbstkonzepte bei jungen Männern eine Schlüsselrolle, was aber noch wenig erforscht ist.

Vor dem Hintergrund, dass schulische Qualifikationskriterien bislang eher selten mit Blick auf die geschlechtstypische Berufswahl untersucht wurden, sind die gefundenen Zusammenhänge zwischen Schulzertifikaten sowie Noten und der Zuweisung zu verschiedenen Typen von Männer- und Frauenberufen bedeutsam. So werden wenig gebildete junge Männer den handwerklichen Männerberufen zugewiesen. Frauen mit anspruchsvoller Sekundarschulbildung und guten Mathematiknoten sind bemerkenswerter Weise in geschlechtstypischen Berufen beiderlei Ausprägung zu finden. Viele Frauen bewerben sich nur für Lehrstellen in einem schmalen Spektrum von Frauenberufen und die Nachfrage nach den verfügbaren Lehrstellen steigt. Folglich sind Lehrmeister in der Lage, auch für Frauenberufe mit haushaltsnahe Profil Schulabgängerinnen mit höherer Sekundarschulbildung zu rekrutieren. Dies verweist darauf, dass junge Frauen und ihre Familien dem Geschlechtstyp des Ausbildungsberufs bei der Bewertung von Lehrstellen vermutlich ein größeres Gewicht beimessen als zukünftigen beruflichen Einkommens- und Entwicklungskriterien. Allerdings bleibt die relative Bedeutung von Wahl- und Allokationsprozessen offen.

Unsere Ergebnisse bestätigen, dass Wahl- und Allokationsprozesse bei der Einmündung in die geschlechtstypische Berufsausbildung wirken. Sie liefern neue Erkenntnisse zur zentralen Rolle der Eltern für Prozesse der Selbstselektion. Wie sich jedoch das komplexe Zusammenspiel von Selbst- und Fremdselektion dabei genau gestaltet, lässt sich erst aufdecken, wenn neben den jugendlichen Aspirationen und elterlichen Fähigkeitszuschreibungen auch die betrieblichen Mechanismen der Lehrlingsselektion direkt gemessen werden. An solchermaßen angelegten Studien fehlt es weitgehend. Auch sollte die Typisierung von Frauen- und Männerberufen in der Forschung weiter verfolgt werden. Dabei hat sich die hier verwendete differenziertere Betrachtungsweise von geschlechtstypischen Berufen für das genauere Verständnis von Wahl- und Allokationsprozessen als nützlich erwiesen.

Bildungspolitisch verdeutlichen unsere Ergebnisse, dass sich die Geschlechtertypik von Berufen nur verringern lässt, wenn man neben den Jugendlichen auch Eltern, Lehrkräfte und Selektionsverantwortliche im Lehrstellenmarkt für die nach wie vor prägende Wirkung von geschlechterstereotypen Vorstellungen im beruflichen Wahl- und Allokationsprozess sensibilisiert.

Literatur

- Bandura, Albert, Claudio Barbaranelli, Gian Vittorio Caprara und Concetta Pastorelli. 2001. Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development* 72: 189-206.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth. 1976. *Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Behrens, Johann, und Ursula Rabe-Kleberg. 2000. Gatekeeping im Lebensverlauf – Wer wacht an Statuspassagen? Ein forschungspragmatischer Vorschlag, vier Typen von Gatekeeping aufeinander zu beziehen. In *Biographische Sozialisation*, Hrsg. Erika M. Hoerning, 101-135. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Beinke, Lothar, Jürgen Lackmann, Nadine Jaeschke, Ruth Niehaus, Vera Reimann, Simeon Ries, Stefanie Mehret, Dagmar Brand und Hans-Jörg Schuster. 2002. *Familie und Berufswahl*. Bad Honnef: K.H. Bock.
- Bielby, William, und James Baron. 1986. Men and women at work: Sex segregation and statistical discrimination. *American Journal of Sociology* 95: 616-658.
- Bleeker, Martha M., und Janis E. Jacobs. 2004. Achievement in math and science: Do mothers' beliefs matter 12 years later? *Journal of Educational Psychology* 96: 97-109.
- Borkowsky, Anna. 2000. Frauen und Männer in der Berufsbildung Schweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften* 22: 279-294.
- Born, Claudia. 2000. Erstausbildung und weiblicher Lebenslauf. Was (nicht nur) junge Frauen bezüglich der Berufswahl wissen sollten. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation* 3: 50-65.
- Buchmann, Marlis, und Helmut Fend. 2004. *Context and competence: Swiss longitudinal survey of children and youth. Research proposal*. Bern: Swiss National Science Foundation.
- Cattell, Raymond B., Rudolf H. Weiss und Jürgen Osterland. 1977. *Grundintelligenztest Skala 1 (cft 1)*. Göttingen: Hogrefe.
- Cejka, Mary Ann, und Alice H. Eagly. 1999. Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment. *Personality and Social Psychology Bulletin* 25: 413-423.
- Charles, Maria, und Karen Bradley. 2009. Indulging our gendered selves? Sex segregation by field of study in 44 countries. *American Journal of Sociology* 114: 924-976.
- Charles, Maria, und Marlis Buchmann. 1994. Assessing micro-level explanations of occupational sex segregation: Human-capital development and labour market opportunities in Switzerland. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 20: 595-620.
- Charles, Maria, und David B. Grusky. 2004. *Occupational ghettos: The worldwide segregation of women and men*. Stanford: Stanford University Press.
- Chhin, Christina S., Martha M. Bleeker und Janis E. Jacobs. 2008. Gender-typed occupational choices: The long-term impact of parents' beliefs and expectations. In *Gender and occupational outcomes. Longitudinal assessments of individual, social, and cultural influences*, Hrsg. Helen M. G. Watt, Jacquelynne S. Eccles, 215-234. Washington, DC: American Psychological Association.
- Cockburn, Cynthia. 1988. *Die Herrschaftsmaschine. Geschlechterverhältnisse und technisches Know-how*. Hamburg: Argument.
- Correll, Shelley J. 2001. Gender and the career choice process: The role of biased self-assessments. *American Journal of Sociology* 106: 1691-1730.
- Dresel, Markus, Barbara Schober und Albert Ziegler. 2007. Golem und Pygmalion. Scheitert die Chancengleichheit von Mädchen im mathematisch-naturwissenschaftlichen-technischen Bereich am geschlechterstereotypen Denken der Eltern? In *Erwartungen in himmelblau und rosarot. Effekte, Determinanten und Konsequenzen von Geschlechterdifferenzen in der Schule*, Hrsg. Peter H. Ludwig, Heidrun Ludwig, 61-81. Weinheim: Juventa.
- Dryler, Helen. 1998. Parental role models, gender and educational choice. *British Journal of Sociology* 49: 375-98.

- Eccles, Jacquelynne S., Terry F. Alder, Robert Futterman, Susan B. Goff, Caroline M. Kaczala, Judith L. Meece und Carol Midgley. 1983. Expectancies, values and academic behaviors. In *Achievement and achievement motivation*, Hrsg. Janet T. Spence, 75-146. San Francisco: W.H. Freeman.
- Eccles, Jacquelynne S., und Janis E. Jacobs. 1986. Social forces shape math attitudes and performance. *Signs* 11: 367-380.
- Gottfredson, Linda S., und Richard T. Lapan. 1997. Assessing gender-based circumscription of occupational aspirations. *Journal of Career Assessment* 5: 419-441.
- Haerberlin, Urs, Christian Imdorf und Winfried Kronig. 2004. *Von der Schule in die Berufslehre. Untersuchungen zur Benachteiligung von ausländischen und von weiblichen Jugendlichen bei der Lehrstellensuche*. Bern: Haupt.
- Heidenreich, Martin. 1998. Die duale Berufsausbildung zwischen industrieller Prägung und wissenschaftlichen Herausforderungen. *Zeitschrift für Soziologie* 5: 321-340.
- Heinz, Walter R. 1995. *Arbeit, Beruf und Lebenslauf. Eine Einführung in die berufliche Sozialisation*. Weinheim: Juventa.
- Heinz, Walter R., Helga Krüger, Ursula Rettke, Erich Wachtveitl und Andreas Witzel. 1987. *Hauptsache eine Lehrstelle. Jugendliche vor den Hürden des Arbeitsmarktes*. Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- Heintz, Bettina, Eva Nadai, Regula Fischer und Hannes Ummel. 1997. *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Hitlin, Steven. 2006. Parental influences on children's values and aspirations: Bridging two theories of social class and socialization. *Sociological Perspectives* 49: 25-46.
- Holland, John L. 1985. *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments*. 2 ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Hoose, Daniela, und Dagmar Vorholt. 1997. Der Einfluss von Eltern auf das Berufswahlverhalten von Mädchen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. *Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung das Parlament*, 13. Juni 1997.
- Kerckhoff, Alan C. 1995. Institutional arrangements and stratification processes in industrial societies. *Annual Review of Sociology* 14: 323-347.
- Konietzka, Dirk. 1999. *Ausbildung und Beruf. Die Geburtsjahrgänge 1919-1961 auf dem Weg von der Schule in das Erwerbsleben, Studien zur Sozialwissenschaft Band 204*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Krüger, Helga. 1995. Prozessuale Ungleichheit. Geschlecht und Institutionenverknüpfung im Lebenslauf. In *Sozialstruktur und Lebenslauf*, Hrsg. Peter A. Berger, Peter Sopp, 133-153. Opladen: Leske + Budrich.
- Kurtz-Costes, Beth, Stephanie J. Rowley, April Harris-Britt und Tanesha A. Woods. 2008. Gender stereotypes about mathematics and science and self-perceptions of ability in late childhood and early adolescence. *Merrill-Palmer Quarterly* 54: 386-409.
- Leemann, Regula Julia, und Andrea Keck. 2005. *Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Die Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht*. Nüchatel: Schweizerisches Bundesamt für Statistik.
- Leidner, Robin. 1999. Emotional labor in service work. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 561: 81-95.
- Liben, Lynn S., und Rebecca S. Bigler. 2002. *The developmental course of gender differentiation: Conceptualizing, measuring, and evaluating constructs and pathways*. Boston: Blackwell.
- Maschetzke, Christiane. 2009. Die Bedeutung der Eltern im Prozess der Berufsorientierung. In *Abitur und was dann? Berufsorientierung und Lebensplanung junger Frauen und Männer und der Einfluss von Schule und Elternhaus*, Hrsg. Mechthild Oechsle, Helen Knauf, Christiane Maschetzke, Elke Rosowski, 181-228. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Moser, Urs. 2004. *Jugendliche zwischen Schule und Berufsbildung: Eine Evaluation bei Schweizer Grossunternehmen unter Berücksichtigung des internationalen Schulleistungsvergleichs PISA*. Bern: h.e.p. Verlag.
- Nissen, Ursula, Barbara Keddi und Patricia Pfeil. 2003. *Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen*. Opladen: Leske + Budrich.

- Oechsle, Mechthild. 2009. Berufsorientierungsprozesse unter Bedingungen entgrenzter Arbeit und entstandardisierter Lebensläufe – subjektives Handeln und institutionelle Einflüsse. In *Abitur und was dann? Berufsorientierung und Lebensplanung junger Frauen und Männer und der Einfluss von Schule und Elternhaus*, Hrsg. Mechthild Oechsle, Helen Knauf, Christiane Maschetzke, Elke Rosowski, 23-44. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rabe-Kleberg, Ursula. 1987. *Frauenberufe – Zur Segmentierung der Berufswelt*. Bielefeld: B. Kleine Verlag.
- Räty, Hannu, Johanna Vänskä, Kati Kasanen und Riitta Kärkkäinen. 2002. Parents' explanations of their child's performance in mathematics and reading: A replication and extension of Yee and Eccles. *Sex Roles* 46: 121-128.
- Reskin, Barbara F. 1991. Labor markets as queues: A structural approach to changing occupational sex composition. In *Macro-micro linkages in sociology*, Hrsg. Joan Huber, 170-192. Newbury Park: Sage Publications.
- Reay, Diane. 2001. Spice girls, nice girls, girlies, and tomboys: Gender discourses, girls' cultures and femininities in the primary classroom. *Gender and Education* 13: 153-66.
- Ridgeway, Cecilia L. 2001. Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechter-Ungleichheit in der Arbeitswelt. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 41: 250-275.
- Sacchi, Stefan. 2006. *Dokumentation der Stichprobengewichtung zur Erstbefragung der drei COCON-Kohorten*. Zürich: cue Sozialforschung.
- Schippers, Mimi. 2007. Recovering the feminine other: Masculinity, femininity, and gender hegemony. *Theory and Society* 36: 85-102.
- Smyth, Emer, und Stefanie Steinmetz. 2008. Field of study and gender segregation in European labour markets. *International Journal of Comparative Sociology* 49: 257-281.
- Solga, Heika, und Dirk Konietzka. 2000. Das Berufsprinzip des deutschen Arbeitsmarktes: Ein Geschlechtsneutraler Allokationsmechanismus? *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 26: 111-147.
- Stalder, Barbara E. 2000. *Gesucht wird ... Rekrutierung und Selektion von Lehrlingen im Kanton Bern*. Bern: Amt für Bildungsforschung, Erziehungsdirektion des Kantons Bern.
- Super, Donald E. 1980. A life-span, life approach to career development. *Journal of Vocational Behavior* 16: 282-298.
- Trappe, Heike. 2006. Berufliche Segregation im Kontext. Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost- und Westdeutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 58: 50-78.
- Thurow, Lester C. 1969. *Poverty and discrimination*. Washington DC: Brookings Institute.
- Williams, John E., und Deborah L. Best. 1990. *Measuring sex stereotypes. A multinational study*. Newbury Park: Sage Publications.
- Korrespondenzanschrift:* Prof. Dr. Marlis Buchmann, Soziologisches Institut, Universität Zürich, Andreasstr. 15, 8050 Zürich, Schweiz
E-Mail: buchmann@soziologie.uzh.ch