

# **Wettbewerb, soziales Umfeld oder gezielte Lebensplanung?**

## **Determinanten der horizontalen Geschlechtersegregation auf dem Lehrstellenmarkt<sup>1</sup>**

**Von Martin Abraham und Jürg Arpagaus**

**Zusammenfassung:** Der vorliegende Beitrag beinhaltet eine empirische Studie über die Geschlechtersegregation auf dem Schweizer Lehrstellenmarkt. Im Mittelpunkt der Analyse steht die Entscheidung der Schülerinnen und Schüler für eine Ausbildungsstelle und damit für einen Beruf mit einer gegebenen Geschlechtersegregation. Ausgehend von unterschiedlichen theoretischen Ansätzen lassen sich Hypothesen ableiten, die eine horizontale Segregation begründen. Unterschieden werden marktbasierter Opportunitätsstrukturen, zukunftsorientierte Präferenzen der Auszubildenden sowie Determinanten des sozialen Umfelds und der Sozialisation. Getestet werden die Hypothesen mittels Umfragedaten von über 2000 Auszubildenden im Raum Zürich. Der deutlichste Einfluss auf eine geschlechterspezifische Berufswahl haben die ausgewiesenen schulischen Leistungen sowie die Suchintensität. Mit Ausnahme des Elternhauses lassen sich keine Einflüsse des sozialen Umfeldes nachweisen. Es sind die Väter, die ihre Kinder in Männerberufe und Mütter, die ihre Kinder in Frauenberufe drängen, und zwar unabhängig vom Geschlecht.

### **1. Problemstellung**

Trotz des allgemeinen Trends zum Abbau von Geschlechtsungleichheiten im Bildungssektor ist eine hohe Persistenz geschlechtsspezifischer Segregation auf dem Arbeitsmarkt festzustellen (OECD 1998; Charles / Grusky 2004; Leemann / Keck 2005; Charles 2005). Die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Positionen kann hierbei zum einen eine vertikale Dimension besitzen, d.h. Frauen haben innerhalb einer Branche oder eines Betriebes niedrigere Positionen inne als Männer (Kanter 1977). Zum anderen kann Segregation auch eine horizontale Dimension besitzen, d.h. Frauen und Männer verteilen sich bei gleicher oder ähnlicher Qualifikation auf unterschiedliche Berufe oder Branchen. Da so genannte „Frauenberufe“ in der Regel mehrere Benachteiligungsfaktoren – wie z.B. schlechtere Entlohnungs- oder Aufstiegschancen, ein höheres Entlassungsrisiko – vereinen, führt auch die horizontale geschlechtsspezifische Segregation zu qualitativen Ungleichheiten. Dies kann in dreierlei Hinsicht als problematisch betrachtet werden (vgl. z.B. Anker 1997: 315): Es werden für moderne Gesellschaften grundlegende Gleichheitsgrundsätze verletzt, es wird gegen allgemein verankerte Normen sozialer Gerechtigkeit verstossen, und es wird aufgrund einer nicht optimalen Allokation von Arbeitskräften ein Zustand ökonomischer Ineffizienz realisiert.

Im Mittelpunkt dieses Beitrags stehen die horizontale Geschlechtersegregation im Bereich qualifizierter Ausbildungsberufe und die Frage nach ihrer Entstehung. Wir konzentrieren uns dabei auf die Mechanismen, die hinter der Entscheidung für einen bestimmten Beruf im dualen Sektor stehen. Sowohl in der Schweiz als auch in Deutschland umfasst der duale Ausbildungs- und Berufssektor den größten Anteil an Erwerbstätigen, in der Schweiz entscheiden sich beispielsweise zwei Drittel der Jugendlichen für eine Berufsbildung (BBT 2006). Obwohl nicht alle ein Leben lang in ihrem erlernten Beruf tätig sein werden, hat die Erstausbildung für die weitere berufliche Laufbahn sicherlich eine entscheidende Bedeutung. Für die

---

1) Die dieser Publikation zu Grunde liegende Datenerhebung wurde vom Schweizer Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) finanziell unterstützt. Wir danken Juliane Achatz für hilfreiche Kommentare und Anmerkungen.

Analyse der Entstehung horizontaler Segregation spielt die Entscheidung für einen Beruf damit eine zentrale Rolle, die bereits in einigen Arbeiten näher betrachtet wurde (für einen Überblick z.B. Hakim 1992; Anker 1997). Ein zentrales Defizit dieser Literatur besteht jedoch in dem Umstand, dass entweder nur soziale Einflüsse – d.h. Sozialisation und soziale Kontakte – oder nur der Effekt von Arbeitsmarktstrukturen betrachtet wurden.

Im Rahmen dieser Arbeit soll dieses Defizit beseitigt werden, indem anhand einer regionalen Untersuchung aus dem Raum Zürich verschiedene theoretisch denkbare Einflussfaktoren simultan untersucht werden. Diese umfassen erstens die Arbeitsmarktstruktur im Sinne von Wahlmöglichkeiten der Jugendlichen, zweitens antizipierte Effekte der Berufswahl für das berufliche und private Leben sowie drittens die Beeinflussung durch das Elternhaus sowie anderer Netzwerk- und Kontaktpersonen. Dieses Vorgehen eröffnet einen Vergleich der Wirksamkeit von theoretischen Mechanismen, die bisher vorwiegend getrennt untersucht wurden. Zweitens können neue Erkenntnisse über die Wirksamkeit von sozialisierten Geschlechtsnormen präsentiert werden. Im folgenden Abschnitt werden wir die theoretischen Grundlagen erläutern, darauf folgen eine Beschreibung der Datengrundlage und schließlich die Präsentation der multivariaten Analysen.

## 2. Mechanismen der Entstehung horizontaler Segregation auf dem Arbeitsmarkt

Die Entstehung geschlechtsspezifischer horizontaler Segregation ist weder ein von den Akteuren intendiertes Phänomen noch existieren Institutionen, die eine derartige geschlechtspezifische Differenzierung zum Ziel haben. Die Entstehung derartiger struktureller Verteilung ist somit besonders erklärbungsbedürftig und damit auch Gegenstand unterschiedlichster theoretischer Ansätze in der Arbeitsmarktforschung. Wir wollen jedoch im Folgenden unabhängig von einzelnen Theorieansätzen drei unterschiedliche Mechanismen unterscheiden, die zur Entstehung von Segregation führen können. Unter einem (sozialen) Mechanismus (vgl. auch Hedström / Swedberg 1995) soll dabei eine Kombination von strukturellen Bedingungen und individueller „Entscheidungslogiken“ verstanden werden, die zusammen die Entstehung von sozialen Phänomenen – hier berufliche Segregation auf dem Lehrstellenmarkt – erklären können. Wir diskutieren drei solcher Mechanismen, die jeweils mit unterschiedlichen Theorien begründet werden können: selektive Angebotsstrukturen, Unterschiede in der Erwartung zukünftiger Verwertbarkeit eines Berufs im Lebensverlauf sowie den Einfluss sozialer Kontakte und die darauf beruhende Ausbildung von Werten und Präferenzen.

### *Selektive Angebotsstrukturen*

Aus Sicht der allgemeinen Arbeitsmarkttheorie ist die Geschlechtersegregation letztlich ein kollektives Ergebnis individueller Entscheidungen über das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses, an der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen beteiligt sind. Dieser Matching-Prozess besteht demnach aus zwei Komponenten: Der Nachfrage nach Arbeit (durch den Arbeitgeber) und dem Angebot (durch die Arbeitnehmer). Bei den in den folgenden beiden Abschnitten diskutierten Mechanismen steht vor allem die Nachfrage im Mittelpunkt, während in diesem Abschnitt die Selektivität des Angebots eine zentrale Rolle spielt. Das grundlegende Argument ist eher trivial: Wird die Entscheidung von Schülerinnen und Schülern für einen bestimmten Beruf beim (ersten) Arbeitsmarkteintritt betrachtet, so kann Segregation einfach dadurch entstehen, dass Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzangebote vom Arbeitgeber geschlechtsspezifisch angeboten werden.

Weniger trivial ist die Argumentation im Hinblick auf die Frage, warum das Angebotsverhalten der Arbeitgeber nicht geschlechtsneutral sein sollte. Die Diskussion konzentriert sich hier im Wesentlichen auf Diskriminierungstheorien unterschiedlicher Ausprägung. Im Rah-

men „einfacher“ Diskriminierungstheorien wird davon ausgegangen, dass Arbeitgeber eine Präferenz für einen bestimmten Typ Arbeitgeber haben (in diesem Fall Männer) und andere Arbeitnehmer (hier also Frauen) nicht oder für Löhne unterhalb ihrer individuellen Produktivität einstellen (Becker 1993). Segregation entsteht dann, wenn Arbeitgeber in bestimmten Branchen derartige Präferenzen haben, andere hingegen nicht. Obwohl es empirische Evidenzen für derartige Präferenzen in bestimmten Situationen gibt (Anker 1997: 328), bleibt im Rahmen dieses Erklärungsansatzes allerdings unklar, warum ein derartiger Zustand in einem marktwirtschaftlichen System stabil bleiben sollte. Werden die diskriminierten Arbeitnehmer unterhalb ihrer Produktivität bezahlt, können Arbeitgeber mit geschlechtsneutralen Präferenzen diese abwerben. Diskriminierung ist demnach ein Wettbewerbsnachteil für die diskriminierenden Arbeitgeber, der langfristig nicht stabil sein sollte.

Etwas anders sieht es in Modellen der statistischen Diskriminierung aus (Phelps 1972; ), in dem die Arbeitgeber über die Produktivität eines neu einzustellenden Arbeitnehmers unvollständig informiert sind. Allerdings kennen sie den Mittelwert der Produktivität unterschiedlicher Gruppen von Arbeitnehmern, wie etwa Frauen und Männern, etc. Die Zugehörigkeit eines potenziellen Arbeitnehmers zu einer Gruppe wird nun als Signal für die Produktivität dieses Individuums verwendet, indem diesem der Gruppenmittelwert zugeschrieben wird. Hat nun eine bestimmte Gruppe aufgrund beliebiger Umstände eine geringere Produktivität, so wird jedem Mitglied dieser Gruppe unabhängig von seiner tatsächlichen Leistungsfähigkeit diese Produktivität zugeschrieben. Faktische Diskriminierung tritt vor diesem Hintergrund ein, wenn ein Arbeitnehmer tatsächlicher leistungsfähiger ist als der vom Arbeitgeber zugeschriebene Wert. Auch hier gilt wiederum, dass die geringere Entlohnung zu einem geringeren Anreiz führt, in Humankapital zu investieren. Dies resultiert langfristig tatsächlich in einer im Schnitt geringeren Produktivität dieser Gruppe, damit handelt es sich also um einen sich selbst verstärkenden Effekt. Im Falle des Geschlechts wird nun häufig argumentiert, dass die durch Kinder bedingten Ausfallzeiten von Frauen zu einer erwarteten niedrigeren Produktivität dieser Gruppe führt, die diesen Prozess in Gang setzt. Daraus entsteht geschlechtsspezifische horizontale Segregation, wenn die Berufe sich hinsichtlich der notwendigen Humankapitalinvestitionen und / oder der daraus entstehenden Rendite unterscheiden und Frauen von den Arbeitgebern aufgrund ihrer im Schnitt niedriger erwarteten Produktivität aus den „profitableren“ Berufen gedrängt werden.

Wann und für wen geschlechtsspezifische Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt wirklich vorliegt, ist eine immer noch stark diskutierte Frage, deren Beantwortung durch die problematische Messbarkeit von Diskriminierung erheblich erschwert wird. Daher konzentrieren wir uns stattdessen auf die Frage, ob und in welchem Umfang die Jugendlichen bei der Entscheidung für einen Ausbildungsberuf Wahlmöglichkeiten hatten bzw. welche Faktoren diese Wahlmöglichkeiten einschränkten. Dies entspricht einer strukturellen Operationalisierung der Angebotsseite, wobei die Frage nach einer möglichen Diskriminierung bewusst offen gelassen wird. Stattdessen wird angenommen, dass nicht segregierte Arbeitsmarktssegmente in der Regel attraktivere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen bieten und daher von beiden Geschlechtern grundsätzlich bevorzugt werden.<sup>2</sup> Personen, die aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Qualifikation oder anderer Faktoren weniger Angebote von den Arbeitgebern erhalten, sollten daher eher in die weniger attraktiveren segregierten Segmente gedrängt werden.

---

2) Dies gilt in jedem Fall für die Entlohnung von typischen Frauenberufen im Vergleich zu gemischten Arbeitsmarktsegmenten, während reine Männerberufe z.T. sogar noch mit höheren Einkommen einhergehen (vgl. die Ergebnisse Engelbrech / Nagel 2002 für die BRD).

### Beruf und Lebensverlauf: „Zukunftsorientierte“ Mechanismen

Die hier so genannten „zukunftsorientierten Mechanismen“ gehen davon aus, dass die Akteure bei ihrer Entscheidung für einen bestimmten Beruf langfristig die Konsequenzen dieser Entscheidung abwägen. Im Rahmen dieser Argumentation wird ein Beruf gewählt, weil er den Präferenzen hinsichtlich der *Erwartung zukünftiger Belohnungen und / oder Handlungsoptionen* entspricht. Der wohl bekannteste Vertreter dieses Argumentationstyps stellt die Humankapitaltheorie dar (Becker 1993). In deren Rahmen wird angenommen, dass die rationalen und vollständig informierten Akteure bei der Bildungsentscheidung wie der Berufswahl ihr Lebenseinkommen maximieren wollen. Im Hinblick auf geschlechtsspezifische Unterschiede wird nun meist weiter angenommen, dass Frauen eine höhere Wahrscheinlichkeit als Männer besitzen, sich um Haushalt und Familie zu kümmern und dementsprechend kürzere Lebensarbeitszeiten zu generieren. Begründet wird dies mit einer Kombination aus biologischen und sozialisationsspezifischen Faktoren, die dafür sorgen, dass Frauen komparative Vorteile bei der Kindererziehung etc. haben. Da die Frauen diesen Umstand zu Beginn ihrer Bildungskarriere bzw. ihres Berufslebens antizipieren, werden sie Berufe wählen, die ihnen die größten Vorteile hinsichtlich der Kombination von Familie und Arbeitsmarktpartizipation versprechen. Demnach sollten Frauen z.B. Berufe mit geringerer Bildung, wenig Karrierechancen und relativ hohen Einstieglöhnen wählen, da sich hohe Bildungsinvestitionen aufgrund der zu erwarteten beruflichen Ausfallzeiten nicht rentieren und der Wiedereinstieg in den Beruf nach der Kindererziehung erleichtert wird (Polacheck 1981). Ebenso gestatten Berufe mit flexiblen Arbeitszeiten oder Teilzeitoptionen eine Vereinbarung von Beruf und Familie. Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt entsteht somit als unintenter Effekt der Berufswahl von Frauen, die aufgrund gleicher Präferenzen hinsichtlich ihres zukünftigen Erwerbslebens die gleichen Berufe wählen.

Ähnlich argumentiert der auf Prämissen der neoklassischen ökonomischen Theorie beruhende Ansatz der kompensierenden Lohndifferentiale. Hierzu wird angenommen, dass die Arbeitnehmer neben dem Lohn auch die nicht-monetären Eigenschaften eines Arbeitsplatzes bewerten. Damit die Arbeitnehmer Jobs mit schlechten Arbeitsbedingungen annehmen, müssen diese daher besser entlohnt werden als solche mit besseren Bedingungen. Vor diesem Hintergrund entsteht geschlechtsspezifische Segregation, weil Frauen Tätigkeiten mit belastenden Arbeitsbedingungen meiden, jedoch ein geringeres Lohnniveau in Kauf nehmen, wenn die Berufe nicht-monetäre Vorteile wie familienfreundliche und zeitlich flexible Arbeitsbedingungen bieten (Achaz 2005; siehe auch Anker 1997: 318ff; Bender et al. 2005).

Sowohl die Humankapitaltheorie als auch das Modell der kompensierenden Lohndifferentiale ermitteln als Ursache segregierter Arbeitsmärkte geschlechtsspezifische Präferenzen, die sich aus einer Familienorientierung von Frauen und damit Unterschieden im erwarteten Lebensverlauf ergeben. Empirisch sollte sich dies einerseits in dem Umstand niederschlagen, dass eine ausgeprägte Familienorientierung für Männer weniger wichtig als für Frauen sein sollte, zum anderen Frauen mit einer ausgeprägteren Familienorientierung eher frauenspezifische Berufe wählen sollten.

Insbesondere die Humankapitaltheorie wurde vielfach sowohl hinsichtlich ihrer mangelnden empirische Evidenz als auch ihrer zu rigiden Annahmen kritisiert (vgl. für eine Übersicht bezüglich geschlechtsspezifischer Segregation Achaz 2005: 265f). Obwohl viele Kritikpunkte durchaus ihre Berechtigung haben, sollte jedoch nicht vergessen werden, dass das zu Grunde gelegte Entscheidungsprinzip in jedem Fall seine empirische Berechtigung hat: Berufseinsteiger werden bei ihrer Entscheidung sicherlich mehr oder weniger explizit in Rechnung stellen, wie sich ein bestimmter Beruf auf ihre Lebensplanung auswirken wird. Zweifel sind jedoch angebracht, inwiefern dies das *einzig* wirksame Entscheidungsprinzip sein wird, zumal die Theorie vollkommen offen lässt, wie Präferenzen hinsichtlich der rele-

vanten Entscheidungsdimensionen gebildet werden. Hier werden Sozialisationstheorien relevant, die genau diesen Aspekt zu fassen versuchen.

### *Sozialisation und sozialer Einfluss*

Ein weiterer zentraler Argumentationsstrang in der theoretischen Diskussion um geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt stellt den sozialen Einfluss bei der Bildungs- bzw. Berufswahl in den Mittelpunkt. Insbesondere im Rahmen sozialisationstheoretischer Ansätze wird davon ausgegangen, dass ein bestimmter Beruf gewählt wird, weil das soziale Umfeld eine Präferenz des Akteurs dafür erzeugt (für eine Übersicht siehe Marini / Brinton 1984). Entscheidend sind hier also nicht die zukünftig zu erwartenden Konsequenzen, sondern vergangene und gegenwärtige Lern- und Sozialisationsprozesse. Teilen sich die hier zu diskutierenden Ansätze diesen Kern, lassen sich jedoch schnell Unterschiede im Hinblick auf den zentralen Mechanismus feststellen, wie welche Inhalte an wen in diesem Prozess vermittelt werden.

Vor allem in sozialisationstheoretischen Ansätzen wird von einem starken Einfluss des Elternhauses im Rahmen der Primärsozialisation ausgegangen. Das Elternhaus formt frühzeitig Präferenzen, Einstellungen und Erwartungen der Kinder hinsichtlich ihres „Lebensentwurfs“, der sich dann später in entsprechenden Bildungs- und Berufsentscheidungen niederschlägt. Vor allem in der Bildungssociologie konnte gezeigt werden, dass diese Effekte für schichtspezifische Bildungsentscheidung und damit der Reproduktion von Bildungsungleichheiten mit verantwortlich gemacht werden können (z.B. Marini / Brinton 1984: 209ff).

Im Hinblick auf die geschlechtsspezifische Berufswahl wurde diese Argumentation u.a. im Rahmen von feministisch orientierten Ansätzen eingesetzt. Hier wird davon ausgegangen, dass im Rahmen dieses Sozialisationsprozesses geschlechtsspezifische Präferenzen geprägt werden, die in Übereinstimmung mit grundlegenden Geschlechternormen in einer Gesellschaft stehen. So argumentierten Charles und Grusky (2004) Charles / Grusky , dass die horizontale Segregation durch eine geschlechtsspezifische Ideologie, d.h. durch eine kulturell festgelegte Vorstellung unterschiedlicher Fähigkeiten und individueller Lebensziele von Männern und Frauen gefördert wird. Diese Ideologie führt zu dem Glauben, „dass Frauen besser für fürsorgliche und betreuerische Tätigkeiten und Männer besser für körperliche und technische Arbeit sowie für abstrakte Denkarbeit geeignet sind. Dieser Glaube an fundamentale Geschlechterunterschiede beeinflusst Präferenzen, Aspirationen und Erwartungen von Männern und Frauen ebenso wie von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Solche Vorstellungen halten sich in allen Industriestaaten und deren Auswirkungen auf das Erwerbsleben von Männern und Frauen sind weitreichend und tiefgreifend“ (Charles 2005: 25). Im Hinblick auf die Berufswahl folgt aus dieser Argumentation, dass Männer und Frauen jeweils unterschiedliche Berufe wählen, weil die Gesellschaft im Allgemeinen und damit die Elternhäuser im Speziellen entsprechende Geschlechterstereotype vermitteln (Cejka / Eagly 1999).

Dass die Primärsozialisation im Elternhaus Effekte auf die spätere Berufswahl hat, ist durchaus plausibel und kann in bestimmten Bereichen auch nachgewiesen werden (Laband / Lentz 1985). Problematisch erscheint jedoch die Annahme, dass eine einzige Dimension – meist die zitierten Geschlechterstereotype – ausschlaggebend für die spätere Berufswahl sein soll. Die Primärsozialisation ist ein komplexer Prozess, indem eine Vielzahl von Faktoren – Schicht, Region, Kohorte etc. – eingehen. Inwiefern Geschlechterstereotype hier dominant wirken, ist wohl eine empirische Frage. Weit weniger diskutiert wurde in der Literatur über geschlechtsspezifische Arbeitsmarktresegregation, Sozialisations- und Lerneffekte außerhalb des Elternhauses. Man kann jedoch davon ausgehen, dass die Berufswahl in einen komplexen sozialen Zusammenhang eingebettet ist, auf den gleichaltrige Freunde, Lehrer, Berufsberater und andere soziale Kontakte zumindest theoretisch Einfluss nehmen können. Ist das Argument dominanter gesellschaftlicher Geschlechterstereotype korrekt, sollten diese nicht nur

über das Elternhaus, sondern auch über andere soziale Kontakte transportiert und verstärkt werden (Marini / Brinton 1984: 211). Allerdings lassen sich auch hier gegenläufige Effekte analog zu der obigen Argumentation vermuten.

Die in diesem Abschnitt diskutierten Sozialisations- und Lernmodelle werden häufig als Gegensatz zu humankapitaltheoretischen und anderen „zukunftsbasierten“ Entscheidungsmodellen begriffen. Dieser Antagonismus lässt sich jedoch nur aufrechterhalten, wenn man davon ausgeht, dass Sozialisation oder zukünftige Belohnungen jeweils die einzigen relevanten Faktoren sein sollen. Dies erscheint jedoch unplausibel. Aus theoretischer Sicht spricht nichts dagegen, dass beide Faktoren gleichzeitig wirksam sein können. Dies wird besonders deutlich, wenn man bedenkt, dass die Vermittlung von Präferenzen durch die Eltern ja auch im Hinblick auf zukünftige Belohnungen geschehen kann. Eltern, die einen Traumberuf „Arzt“ vermitteln, tun dies u.a. auch deshalb, weil sie (finanziell) „das Beste“ für ihr Kind wollen. Im Extremfall kann auch die Vermittlung von Geschlechterstereotypen rational sein, da die Kosten einer Abweichung von der Norm in einer Gesellschaft bei der Abwägung zukünftiger Konsequenzen eines Berufs mit einkalkuliert werden müssen. Diese Überlegung zeigt, dass beide Theorietypen sich eher ergänzen als widersprechen.

### *Selbstverstärkungsmechanismen*

So unterschiedlich die skizzierten Erklärungsansätze argumentieren, haben sie jedoch gemeinsam, dass geschlechterspezifische Segregation als exogener, unintendierter Effekt individueller Handlungsentscheidungen betrachtet wird. Im Falle der Humankapitaltheorie entsteht Segregation beispielsweise aufgrund der gleichartigen Interessen von Frauen hinsichtlich der zukünftigen Berufsplanung; im Rahmen der Sozialisationstheorie ist die Segregation Ausdruck handlungssteuernder geschlechtsspezifischer Normen und Stereotype. In beiden Fällen wird jedoch vernachlässigt, dass die geschlechtsspezifische Segregation selbst Vor- und Nachteile für die Akteure entwickeln kann. Für derartige Rückkopplungs- oder Selbstverstärkungseffekte wird angenommen, dass die Frauen und Männer bei ihrer Berufsentscheidung die bereits existierende Arbeitsmarktsegregation kennen und unter bestimmten Umständen bei ihrer Entscheidung berücksichtigen. Zwei Beispiele machen diesen Mechanismus deutlich: Erstens führt eine starke Geschlechtersegregation in einem Beruf zu reduzierter Konkurrenz, da jeweils eine Hälfte eines Jahrgangs in diesem Arbeitsmarktsegment fehlt. Auch wenn die Aufstiegmöglichkeiten in frauenspezifischen Berufen generell niedriger sein sollten als in gemischten oder männerdominierten Berufen, kann aufgrund der niedrigeren Konkurrenz die Karriereerwartung – insbesondere für risikoaversive Akteure – trotzdem höher sein (Blackburn et al. 2001). Zweitens ist in frauenspezifischen Berufen die Fluktuation aufgrund von Familienpausen, Arbeitszeitreduktion etc. in der Regel höher als in anderen Arbeitsmarktsegmenten. Dies hat einerseits Konsequenzen für die Chancen des Wiedereintritts nach einer Familienpause, andererseits reduziert es weiter die Konkurrenz für den Fall, dass eine stabile Karriere angestrebt wird.

Die Vernachlässigung dieser Effekte in den Erklärungsversuchen geschlechtspezifischer Arbeitsmarktsegregation hat wahrscheinlich auch mit dem Umstand zu tun, dass diese Rückkopplungseffekte nur äußerst schwer zu testen sind. Insbesondere sind derartige Zusammenhänge nur schwierig von angebotsseitigen Einflüssen zu trennen. Akzeptiert man beispielsweise die Annahme, dass Schulnoten etwas über die spätere berufliche Leistungsfähigkeit aussagen, dann hätten gemäß der obigen Argumentation Personen mit schlechteren Noten Anreize, sich Arbeitsmarktsegmente mit geringerer Konkurrenz auszusuchen. Gleichzeitig können Personen mit schlechten Noten aber auch in diese Segmente gedrängt werden, weil die Arbeitgeber in den gemischten Segmenten aufgrund der größeren Auswahl die Personen mit besseren Noten „abschöpfen“. Trotzdem sollte bei der Interpretation empirischer Befun-

de auch die Möglichkeit derartiger Selbstverstärkungsprozesse bei der Wahl geschlechtsspezifischer Berufe in Betracht gezogen werden.

### 3. Stand der Forschung

Die Forschung zur geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegmentation hat vor allem in den 1980er Jahren einen starken Aufschwung erfahren und gehört seitdem zum festen Kanon der Arbeitsmarktforschung. Dementsprechend vielfältig und umfangreich sind die empirischen Befunde in diesem Feld, die im Folgenden nur kurзорisch skizziert werden sollen. Für weitere Details sei auf die guten Übersichten von Anker (1997), Charles und Grusky (2004) sowie Achatz (2005) verwiesen.

Trotz vieler heterogener Detailbefunde und nationaler Unterschiede kann als wesentliches Ergebnis der umfangreichen empirischen Forschung festgehalten werden, dass sich die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation als erstaunlich persistent erweist. Obwohl sich die Geschlechtszusammensetzung in einzelnen Berufen drastisch verändern kann, bleibt die – meist über einen Index gemessene (vgl. Achatz 2005) – Segregation des gesamten Arbeitsmarktes weitgehend konstant (vgl. z.B. für Deutschland Willms-Herget 1985; für die USA England 1990; für die Schweiz Charles 1995, 2005). Veränderungen lassen sich am ehesten noch für die vertikale Segregation feststellen, die durch eine höhere weibliche Bildung und verbesserten Zugang von Frauen zu höherqualifizierten Berufen verursacht wird (Charles 2005: 4; Blossfeld 1987). Im Hinblick auf die horizontale Segregation kommt Charles am Beispiel des Schweizer Arbeitsmarktes jedoch zu einem eindeutigen Ergebnis: „Die überwältigende Mehrheit der erwerbstätigen Frauen blieb jedoch in wenigen, relativ schlecht bezahlten Dienstleistungsberufen konzentriert. Diese ‚Frauenberufe‘ haben kaum einen Zufluss von Männern erlebt, das heißt, *die horizontale Segregation blieb unverändert*. Eine Ausnahme sind gastgewerbliche Berufe, bei welchen die Zahl der ausländischen Männer in den 80er Jahren angestiegen ist. Manuelle Beschäftigungen im Fertigungsbereich und bei handwerklichen Berufen blieben ebenfalls stark männerdominiert“ (Charles 2005: 4f).

Diese Konstanz der generellen horizontalen Segregation bei gleichzeitiger Veränderung der geschlechtsspezifischen Zuordnung spezifischer Berufsgruppen stellt ein Erklärungsproblem dar, das bisher immer noch nicht befriedigend gelöst ist. So können die oben skizzierten theoretischen Ansätze jeweils nur sehr begrenzt empirisch bestätigt werden. Im Hinblick auf die Humankapitaltheorie lassen verschiedene der Theorie widersprechende empirische Befunde in jedem Fall die Annahme zweifelhaft erscheinen, dass Frauen (und wohl auch Männer) allein ihre Lebenseinkommen maximieren wollen (Okamoto / England 1999; vgl. für eine Übersicht Achatz 2005: 288). Aber auch für sozialisationsbasierte Erklärungen lassen sich nur in begrenztem Masse empirische Belege finden, da Frauen und Männer sich im Hinblick auf die Einstellung zu Beruf und Karriere offensichtlich kaum unterscheiden (Mariotti et al. 1996; Cassirer / Reskin 2000; Dietrich / Abraham 2005).

Über diese theoretischen Desiderate hinaus lässt sich im Hinblick auf den Forschungsstand feststellen, dass das Berufswahlverhalten im deutschsprachigen Raum<sup>3</sup> entweder nur für höher qualifizierte Arbeitsmarktsegmente (insbes. Hochschulabgänger, für einen Überblick siehe Dietrich und Abraham 2005: 86ff) oder quer über alle Berufs- und Qualifikationsgruppen (z.B. Trappe / Rosenfeld 2001) untersucht wurden. Es fehlen jedoch Studien für den Bereich

3) Zwar existiert ein umfangreicher Bestand an US-amerikanischen Studien zum Berufswahlverhalten und Arbeitsmarktsegmentation, jedoch erscheint zweifelhaft, ob diese Befunde auf die deutsche bzw. europäische Situation übertragen werden können. Dies liegt zum einen an der sehr unterschiedlichen Ausbildungs- und Berufsstruktur als auch an unterschiedlichen institutionellen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes (zu institutionellen Effekten vgl. z.B. Chang 2004).

des dualen Systems, d.h. die Wahl von Ausbildungsberufen durch Jugendliche und junge Erwachsene. Dieses Segment ist jedoch in mehrerer Hinsicht von besonderem Interesse: Erstens stellt es ein bedeutendes Segment vieler Arbeitsmärkte dar, in der Schweiz entscheiden sich beispielsweise zwei Drittel der Jugendlichen für eine Berufsbildung (BBT 2006); in Deutschland ist dieser Anteil ähnlich hoch. Zweitens handelt es sich hier um eine Mischform von Bildungs- und Berufsentscheidung, die im Hinblick auf ein relativ klar definiertes Berufsfeld getroffen wird. Dies reduziert Abgrenzungsprobleme bei der Berufszuordnung und somit auch der Messung geschlechtsspezifischer Segregation.<sup>4</sup> Drittens erfolgt die Entscheidung in einer früheren Lebensphase (in der Regel zwischen 16 und 18 Jahren), was die Beobachtung des Einflusses des Elternhauses erleichtern sollte. Schließlich ist die Varianz der Entlohnung und der Aufstiegsmöglichkeiten zwischen den Ausbildungsbereichen geringer als die zwischen unterschiedlichen akademischen Berufen, d.h. vertikale Segregation kann bei der Untersuchung horizontaler Segregation besser ausgeblendet werden. Mit den in diesem Beitrag verwendeten Daten über die Berufsausbildung in der Region Zürich können diese Vorteile genutzt und exemplarisch Aussagen über dieses Arbeitsmarktsegment getroffen werden.

Bei der Durchsicht der Studien zu geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation zeigt sich, dass Sozialisationseffekte vor allem des Elternhauses eine große Bedeutung zugesprochen wird. Insbesondere in der Berufsbildungsforschung wird gezeigt, dass das soziale Umfeld – insbesondere die Eltern – auf die Berufswahl wirkt; allerdings sind die Befunde eher widersprüchlich. Gemäß Dietz und Matt (1994: 521) üben Eltern auf die Berufswünsche der Jungen weniger Einfluss aus als auf die der Mädchen (siehe auch Okamoto / England 1999). Andere Befunde zeigen, dass die Väter auf die Berufswahl der Jungen, die Mütter hingegen auf jene der Mädchen Einfluss ausüben (Granato / Meissner 1994: 58; Schimmel / Glumpler 1992: 289). Es gibt Hinweise dafür, dass die Eltern ihren Töchtern von körperlich besonders belastenden Berufen abraten, da sie glauben, Frauen seien für diese physischen Tätigkeiten nicht geeignet (Mariak / Kluge 1998: 210). Die Eltern wirken nicht nur als Vorbilder, sondern nehmen auch aktiv Einfluss auf die Berufswahl, indem sie zu den von ihren Kindern formulierten Berufswünschen Stellung nehmen. Meyer und Zulauf (1987 Meyer / Zulauf 1987) haben gezeigt, dass das soziale Umfeld ungleich auf die beruflichen Wünsche von Mädchen und Jungen reagiert. Mädchen berichten häufiger über negative Reaktionen auf ihre Berufswünsche als Jungen. Es scheinen vor allem Väter und Lehrpersonen zu sein, die Berufswünsche von Mädchen nicht ernst nehmen (Meyer / Zulauf 1987). Hübner-Funk (1988: 495ff) spricht dabei von geschlechterspezifischen Abkühlungsprozessen, wobei die Väter und Lehrpersonen dabei als Abkühlungsagenten wirken. Jacobs (1993: 391) geht davon aus, dass solche Abkühlungsprozesse zur Aufrechterhaltung geschlechtlich segregierter Arbeitsplätze über den ganzen Lebenslauf hinweg beitragen. Heinz et al. (1985, 1997) zeigen, dass sich jüngere Schülerinnen bei ihren Berufswünschen für ein breiteres Berufsspektrum interessieren als die effektive Geschlechterverteilung vermuten lässt. Die Diskrepanz zwischen Wunschberuf und erlerntem Beruf scheint gemäß Westhoff (1990) bei Frauen höher zu sein als bei Männern. Dennoch zeigen die Jugendlichen in der Schweiz wenig Willen, die geschlechterspezifische Segregation bei der Lehrstellenwahl zu überwinden. Mehr als die Hälfte können sich überhaupt nicht bzw. eher nicht vorstellen, in einem Beruf zu arbeiten, indem jeweils nur das andere Geschlecht vertreten ist (BBT 1999). Gemeinsam ist all diesen Untersuchungen, dass die untersuchten Sozialisationseffekte kaum mit den relevanten Arbeitsmarkt- und Opportunitätsstrukturen in Verbindung gesetzt werden. Mit der vorliegen-

---

4) Berufe werden in der Regel – so auch in dieser Studie – über standardisierte ISCO-Codes gemessen. Allerdings muss davon ausgegangen werden, dass in höherqualifizierten Berufen das Einsatzfeld und damit auch das Arbeitsmarktsegment wesentlich breiter ist als in Berufen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen.

den Arbeit besteht die Möglichkeit, den Einfluss des sozialen Umfeldes in differenzierter Art und Weise zu untersuchen und somit Aufschlüsse über Sozialisations- und Lerneffekte auch in Relation zu den faktischen Opportunitätsstrukturen zu erhalten.

#### **4. Untersuchungsdesign und Datengrundlage**

Die für die empirischen Analysen herangezogene Studie wurde ursprünglich dazu konzipiert, den Einfluss der sozialen Herkunft auf dem Lehrstellenmarkt zu untersuchen (Arpagaus et al. 2005). So konnten Meyer et al. (2003) zeigen, dass Jugendliche aufgrund ihrer sozialen und schulischen Herkunft ungleiche Chancen haben, eine Lehrstelle mit einem hohen Anspruchs niveau zu erhalten. Die Untersuchung wurde aufgrund des föderalen Charakters des Schweizerischen Bildungssystems exemplarisch in einem Kanton durchgeführt.

##### *Untersuchungsdesign*

Die Grundgesamtheit der Untersuchung umfasst alle Jugendlichen, die im Jahr 2004 das erste Ausbildungsjahr an einer Schule mit beruflicher Grundbildung im Kanton Zürich besuchten. Für diese Kohorte herrschten identische ökonomische Rahmenbedingungen bei der Bewerbung, da die offizielle Lehrstellensuche mit der gesetzlich geregelten Frist für die Lehrlingsrekrutierung (1. November 2003 für das Schuljahr 2004 / 05) und dem Schulanfang zeitlich begrenzt war. Für die Datenerhebung wurde eine schriftliche Befragung der Berufsschülerinnen und Berufsschüler im Kanton Zürich durchgeführt. Die Auswahl der Untersuchungseinheiten erfolgte über ein zweistufiges Zufallssample. Es wurden alle Auszubildenden der 157 zufällig gezogenen Klassen aus einer Gesamtklassenliste von 681 Berufsschulklassen im Kanton Zürich befragt (Vinzens / Arpagaus 2005). Der Stichtag für diese Zufallsauswahl der Klassen war der 5. September 2004. Auf Klassenebene wurden alle Jugendlichen ausgewählt, das arithmetische Mittel der Klassengröße lag im Jahr 2003 bei 14 Schülern pro Klasse. Die schriftliche Befragung fand vor Ort in den Berufsschulen statt. Die Berufsschüler und -schülerinnen wurden in Anwesenheit des Lehrkörpers durch geschultes Umfragepersonal instruiert sowie während der Beantwortung des Fragebogens begleitet. Dadurch konnten die Befragten z.B. bei sprachlichen Problemen unterstützt und so die Qualität der Antworten verbessert werden. Für abwesende Schülerinnen und Schüler wurde dem Lehrer / der Lehrerin ein Fragebogen mit frankiertem Rückantwortcouvert übergeben. 26 abwesende Jugendliche haben den Fragebogen nachträglich ausgefüllt und der Fachhochschule zugestellt. Nach Abzug von stichprobenneutralen Ausfällen ergibt sich eine Ausschöpfungsquote von rund 95 Prozent.<sup>5</sup>

Für die Datenerfassung wurde der Kanton Zürich gewählt, da erstens die Vielfalt an Lehrberufen, die in den Berufsfachschulen anzutreffen sind, am größten ist. Zweitens umfasst der Kanton Zürich 26,5 Prozent aller Jugendlichen der Deutschschweiz, die in eine Berufslehre eintreten. Drittens liegt der Anteil der Jugendlichen, die nach der obligatorischen Schule direkt die berufliche Grundbildung beginnen, im Deutschschweizer Durchschnitt. Der Kanton Zürich kann insofern als „repräsentativer“ Fall für eine deutschsprachige Region mit einem urbanen Zentrum (Stadt Zürich) betrachtet werden.

##### *Operationalisierung und verwendete Variablen*

Ein wesentlicher Vorteil der Studie besteht in dem Umstand, dass Informationen über alle drei diskutierten theoretischen Mechanismen erhoben wurden. Im Folgenden wird nach der Diskussion der Messung der geschlechtsspezifischen Segregation als abhängige Variable die

---

5) Die Validierung der Stichprobe mit der amtlichen Statistik des Kantons Zürich zeigt eine gute Übereinstimmung von Geschlecht, Nationalität und Berufsgruppen.

Operationalisierung der Wahlmöglichkeiten der Jugendlichen (d.h. also der Nachfrageseite des Ausbildungsmarktes), der lebensverlaufsorientierten sowie der sozialisationsspezifischen Faktoren erläutert.

### *Geschlechtsspezifische Segregation der Berufe*

Die geschlechtsspezifische Segregation der Berufe wird in dieser Studie über den einfachen Anteilswert von Frauen relativ zu Männern gemessen, die einen spezifischen Ausbildungsberuf in dem von uns verwendeten Sample gewählt haben. Dieses Vorgehen ist nicht vollkommen unproblematisch, da damit eigentlich nicht die Segregation eines Berufsfeldes, sondern nur die einer Eintrittskohorte in einem spezifischen Beruf gemessen wird. Zwei Argumente lassen dieses Vorgehen allerdings gerechtfertigt erscheinen: Erstens existieren keine alternativen Datenbestände, mit denen die entsprechenden Anteilswerte für die untersuchten Berufe und die untersuchte Region berechenbar wären. Selbst in den SAKE-Daten<sup>6</sup> ergeben sich schweizweit erhebliche Fallzahlenprobleme für einzelne Berufe. Zudem kann sich die Geschlechtszusammensetzung eines Berufes kulturell unterscheiden (BFS 2005), so dass die Verwendbarkeit einer gemeinsamen Datenbasis für die französisch- und deutschsprachigen Teile zweifelhaft erscheint. Zweitens ist aufgrund der hohen Konstanz horizontaler Geschlechtersegregation davon auszugehen, dass die Zusammensetzung der Eintrittskohorten und die Geschlechteranteile des gesamten Berufsfeldes stark korrelieren werden. Für die Analysen wird ein Beruf als segregiert definiert, wenn der Anteil des jeweils anderen Geschlechtes 25 Prozent unterschreitet. Dieser Wert ist relativ beliebig, allerdings kann festgestellt werden, dass sich die Geschlechterbezeichnung von traditionell männlichen Berufen ab einem Frauenanteil von etwa 30 Prozent verändert (vgl. Achatz 2005: 278 und die dort zitierte Literatur). Die Ergebnisse unserer Analysen verändern sich im Übrigen kaum, wenn dieser Schwellenwert etwas nach oben oder unten verschoben wird. Tabelle 1 zeigt die Geschlechtersegregation in dem verwendeten Sample.<sup>7</sup>

*Tabelle 1:* Geschlechtersegregation in den gewählten Ausbildungsberufen: Angegeben ist der jeweilige Anteil an der eigenen Geschlechtergruppe, die Berufe mit entsprechender Geschlechterzusammensetzung ausüben.

|                  | Alle |              | Frauen |              | Männer |              |
|------------------|------|--------------|--------|--------------|--------|--------------|
|                  | N    | %            | N      | %            | N      | %            |
| Minderheit < 25% | 113  | <b>5,0</b>   | 91     | <b>9,1</b>   | 22     | <b>1,7</b>   |
| gemischt         | 1036 | <b>45,6</b>  | 612    | <b>61,3</b>  | 424    | <b>33,4</b>  |
| Mehrheit > 75%   | 1121 | <b>49,4</b>  | 296    | <b>29,6</b>  | 825    | <b>64,9</b>  |
| Gesamt           | 2270 | <b>100,0</b> | 999    | <b>100,0</b> | 1271   | <b>100,0</b> |

Es zeigt sich, dass insgesamt nur eine geringe Anzahl von Personen Berufe mit einer Minderheitensituation für das eigene Geschlecht wählt; für das gesamt Sample sind dies 113 Auszubildende bzw. fünf Prozent (vgl. für ganz ähnliche Befunde Engelbrech / Nagel 2002:

6) Seit 1991 wird die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) jährlich vom Bundesamt für Statistik (BFS) durchgeführt. Ziel der SAKE ist die Ermittlung von Daten zum Arbeitsmarkt und zum Erwerbsleben im Allgemeinen. Die Befragung der Gesamtbevölkerung beruht auf einer repräsentativen Stichprobe mit 33.000 Haushalten, die nach dem Zufallsprinzip aus dem Schweizer Telefonverzeichnis gezogen werden. In jedem dieser Haushalte wird anschließend wiederum mit einem Zufallsverfahren eine (mindestens 15-jährige) Person ausgewählt (BFS 2004).

7) Es gehen 22 Fälle durch eine fehlende Geschlechtsangabe und weitere elf durch eine fehlende Berufsangabe verloren.

6). Dieser Anteil ist bei den Frauen jedoch höher als bei den Männern; zudem wählen Letztere zu ca. zwei Dritteln Berufe, in denen sie sich in der Mehrheit befinden, während Frauen am häufigsten (61,3 Prozent) in einer gemischten Berufsumgebung zu finden sind. Dies deckt sich mit dem Befund von Trappe und Rosenfeld (2004) für Deutschland, dass Männer eher einen geschlechtstypischen Beruf wählen als Frauen.

### *Opportunitätsstrukturen: Faktoren der Nachfrage und der Wahlmöglichkeiten*

Die folgenden Indikatoren sollen abbilden, welche Wahlmöglichkeiten die Jugendlichen bei ihrer Stellensuche hatten. Durchschnittsnoten und Eintrittsprüfung geben an, wie sich der Einzelne im Wettbewerb um die Ausbildungsplätze positionieren kann. Bessere Noten sollten demgemäß zu mehr Angeboten und einer höheren Wahlfreiheit führen. Die Durchschnittsnote beschreibt das arithmetische Mittel der Deutsch- und Mathematiknoten der letzten drei Schuljahre. Über die Frage „Mussten Sie an Ihrer heutigen Stelle eine Eintrittsprüfung absolvieren?“ wurde ein weiteres Selektionskriterium ermittelt, das die Wahlmöglichkeit einschränken könnte. Ein Drittel der Jugendlichen musste für ihre jetzige Stelle eine Eintrittsprüfung ablegen.

Wahlmöglichkeiten sind jedoch nicht immer nur durch das faktische Nachfrageverhalten der Arbeitgeber, sondern auch durch Informationsrestriktionen begrenzt. Soziale Kontakte in Form von Hinweisen durch Dritte erweitern somit die Möglichkeiten der Suchenden (Granovetter 1973, 1995). Ob Dritte bei der „Suche“ behilflich waren, wurde mit der Frage „Wer oder was war ausschlaggebend, dass Sie auf Ihre jetzige Lehrstelle aufmerksam wurden?“ gemessen. Dabei konnte aus einer Liste von zwölf Möglichkeiten gewählt werden. Knapp 30 Prozent verweisen auf die Suche im Internet (27,5 Prozent), gut zehn Prozent auf Hinweise durch die Berufsberatung und sechs Prozent auf Hinweise von (Schul-)Kollegen.

Schließlich finden noch zwei allgemeine Indikatoren Verwendung: die Suchintensität als objektives Kriterium der Schwierigkeiten eine Lehrstelle zu finden sowie die subjektive Angabe auf die Frage, inwiefern man keine andere Wahl hatte als diesen Beruf zu erlernen. Mit der Suchintensität wurde die durchschnittliche Anzahl geschriebener Bewerbungen pro Monat gemessen. Die Suchintensität variiert sehr stark, gut fünf Prozent der Jugendlichen haben keine Bewerbung geschrieben, weitere fünf Prozent geben an, mehr als 100 Bewerbungen verschickt zu haben. Die durchschnittliche Suchintensität liegt bei 8,2 Bewerbungen pro Monat. Die Analysen zeigen, dass schulisch Schwächere im Zeitverlauf mehr Bewerbungen schreiben, jedoch die gleiche Anzahl an Bewerbungen pro Monat verfassen (Arpagaus et al. 2005). Schließlich wurde die Wahlmöglichkeit über die Frage „Wie stark stimmen Sie der Aussage zu: Meinen Beruf habe ich gewählt, weil ich keine andere Wahl hatte“ gemessen; 8,6 Prozent haben dieser Aussage zugestimmt.

### *Zukunftsorientierung und Lebensverlauf*

Wie im zweiten Abschnitt erläutert, beruhen einige theoretische Argumente auf der Annahme, dass die Akteure die erwarteten Konsequenzen der Berufswahl für ihren weiteren Berufs- und Lebensverlauf in die Entscheidung mit einbeziehen. Im Datensatz können diesbezüglich die Dimensionen Berufsorientierung, Karriereorientierung sowie Familienorientierung unterschieden werden. Jugendliche werden als berufsorientiert bezeichnet, wenn Sie der Aussage „weil mir der Lehrberuf die beste Zukunft verspricht“ zugestimmt haben, was bei 57 Prozent der Fall ist. 63 Prozent der Jugendlichen gaben an, dass zukünftige Karrieremöglichkeiten ausschlaggebend für die Wahl des Berufs waren, 74 Prozent taten dies im Hinblick auf eine Familiengründung (Familienorientierung). Eine besondere Form der Karriereorientierung stellt die Möglichkeit dar, ein eigenes Unternehmen zu gründen (39 Prozent zustimmend) bzw. ein Unternehmen / Geschäft zu übernehmen (28 Prozent zustimmend).

### *Variablen des sozialen Einflusses*

Im Hinblick auf den sozialen Einfluss können zwei Ebenen von Effekten unterschieden werden: Sozialisationseffekte beruhen auf einem langfristigen Lernprozess, in dessen Verlauf Normen, Wert, Einstellungen etc. durch unterschiedliche Sozialisationsinstanzen vermittelt werden. Die wichtigste Instanz ist dabei sicherlich das Elternhaus; daneben existieren jedoch auch vielfältige andere Kontakte, Medien und Institutionen, die Einfluss auf den Sozialisationsprozess nehmen. Die Komplexität dieses Prozesses sowie dessen langfristiger Charakter machen eine Messung von Sozialisationseinflüssen extrem schwierig, notwendig wären dafür eigentlich sehr detaillierte Daten über einen langen Zeitraum (Corcoran / Courant 1987: 332). Da diese kaum verfügbar sind, werden in der Regel nur Teile dieses Prozesses untersucht. Es lassen sich zwei Strategien unterscheiden: Erstens wird untersucht, inwiefern berufliche Erwartungen und Ziele geschlechtsspezifisch vermittelt werden und welche Effekte dies auf die Berufswahl hat (für eine Übersicht Marini / Brinton 1984: 200ff). Dabei wird angenommen, dass geschlechtsspezifische Unterschiede in diesen Erwartungen und Aspirationen durch Sozialisation vermittelt wurden; beobachtet werden kann dies in der Regel jedoch nicht. Zweitens wird der Zusammenhang zwischen dem Arbeitsmarktverhalten und der Positionierung der Eltern und der des Kindes untersucht. Dabei wird angenommen, dass hinter ähnlichen Mustern (Berufstätigkeit der Mutter führt zu einer bestimmten Berufstätigkeit der Tochter; siehe Okamoto / England 1999) eine erfolgreiche Sozialisation mit entsprechenden Werten steht. Allerdings ist auch hier der Sozialisationsprozess selbst nicht empirisch nachgewiesen.

Auch in der vorliegenden Studie kann der Sozialisationsprozess als solcher nicht nachvollzogen werden; insofern handelt es sich auch hier nicht um einen direkten Test von Sozialisationstheorien. Im Unterschied zu den vorherigen Strategien wird jedoch versucht, den auf Interaktion beruhenden Einfluss unterschiedlicher Kontakt Personen auf die Berufswahlentscheidung aus der subjektiven Sicht des Befragten zu messen. Rückschlüsse auf Sozialisationseffekte werden jedoch möglich, wenn sich die Effekte von Kontakt Personen (unter Umständen unterschiedlichen Geschlechts) auf die Berufswahl von Jungen und Mädchen unterschiedlich auswirken.

Der soziale Einfluss auf die Wahl der Lehrstelle wurde über folgende Frage gemessen: „Wie stark haben der Vater / Mutter / Freunde oder Bekannte Einfluss auf die Wahl Ihrer Lehrstelle genommen?“ Die Skala reicht von keinem, kaum, wenig, großem bis zu sehr großem Einfluss. Den größten Einfluss hat im Schnitt die Mutter, den zweitgrößten der Vater genommen (vgl. Tabelle 2). Wesentlich weniger Einfluss scheinen die Lehrpersonen, die Verwandten und Bekannten oder die Berufsberater zu haben.

Die Jugendlichen sind in der Regel in einem breiten sozialen Netzwerk eingebettet, das in den Prozess der Berufswahl und Lehrstellensuche involviert ist. Neben Vorbildfunktionen von Klassenkameraden oder Freunden erfolgt der Einfluss bei der Lehrstellenwahl auch durch Eltern, Bekannte und Verwandte, LehrerInnen oder BerufsberaterInnen. Ein Fünftel der befragten Jugendlichen stimmen der Aussage zu, dass sie den Beruf aufgrund der Tatsache, dass ein Freund / ein Bekannter diesen Beruf ausübt, gewählt haben. Die Schulkollegen, die in der gleichen Situation der Lehrstellensuche stehen, dienen seltener als Vorbild; nur gerade sieben Prozent gaben an, dass aufgrund der Berufswahl eines Schulkollegen / einer Schulkollegin auch dieser Beruf gewählt wurde. Der Einfluss der Eltern auf die Wahl der Lehrstellen ihrer Kinder ist der stärkste Einfluss innerhalb des betrachteten sozialen Netzwerkes. Die Mädchen erfahren bei ihrer Berufswahl einen stärkeren Einfluss des sozialen Umfeldes als die Jungen. Sie werden signifikant stärker von ihren Müttern, Geschwistern sowie Freunden und Bekannten bei Ihrer Wahl beeinflusst. Die Väter diskriminieren bei der Ausübung des Einflusses auf die Lehrstellenwahl zwischen dem Geschlecht ihrer Kinder

nicht. Die Mütter nehmen hingegen wesentlich stärker Einfluss auf ihre Töchter als auf ihre Söhne. Die Berufsberatung wird erst an fünfter Stelle genannt und nimmt bei den Männern größeren Einfluss als bei den Frauen.

### Allgemeine Kontrollvariablen

Verschiedentlich wurde darauf hingewiesen, dass die Nationalität, das Geschlecht der Jugendlichen sowie der Sozialstatus der Eltern einen Einfluss bei der Lehrstellenbesetzung haben (vgl. z.B. Lex 1997; Haeberlin et al. 2004 oder Imdorf 2005). Entsprechend werden die Berechnungen mit der Bildung des Vaters, dem sozioökonomischen Berufsstatus, der Nationalität und des Geschlechts der Jugendlichen sowie ihrem Alter kontrolliert. Die Bildung des Vaters wird am höchsten Schulabschluss (in Anzahl Schuljahre) gemessen. Tabelle 2 zeigt nun die weiteren verwendeten Variablen für die folgende Analyse.<sup>8</sup>

Tabelle 2: Verwendete Variablen und ihre Verteilungsmaße

|  | N    | Min | Max  | Mean | Stdabw. |
|--|------|-----|------|------|---------|
| Durchschnittsnote  | 2162 | 2   | 5,75 | 4,45 | 0,55    |
| <b>Intensität der Suche nach einer Lehrstelle</b>  | 2017 | 0   | 28   | 8,20 | 5,01    |
| Stelle wurde aufgrund des <b>Hinweises der Berufsberatung</b> gefunden                             | 2303 | 0   | 1    | 0,10 | 0,30    |
| Stelle wurde aufgrund des <b>Hinweises eines (Schul-)kollegen</b> gefunden                         | 2303 | 0   | 1    | 0,06 | 0,24    |
| <b>Wahlmöglichkeiten:</b> Ich hatte keine andere Wahl als diesen Beruf                             | 2236 | 1   | 5    | 4,25 | 1,07    |
| <b>Beruf als beste Zukunft:</b> Beruf gewählt, weil er mir die beste Zukunft verspricht            | 2254 | 1   | 5    | 2,42 | 0,99    |
| <b>Familienorientierung</b> Ich kann mir vorstellen, eine Familie zu gründen                       | 2261 | 1   | 5    | 4,03 | 1,08    |
| <b>Karriereorientierung:</b> Ich kann mir vorstellen, Karriere zu machen                           | 2261 | 1   | 5    | 3,77 | 1,00    |
| <b>Selbstständigkeit / Gründung:</b> Ich kann mir vorstellen, eine eigenes Unternehmung zu gründen | 2255 | 1   | 5    | 3,15 | 1,21    |
| <b>Selbstständigkeit / Übernahme:</b> Ich kann mir vorstellen, eine Unternehmung zu übernehmen     | 2240 | 1   | 5    | 2,81 | 1,20    |
| <b>Vorbild Peers:</b> Wahl, weil ein Freund / eine Bekannte diesen Beruf ausübt                    | 2230 | 1   | 5    | 3,75 | 1,27    |
| <b>Imitation Peers:</b> Wahl weil ein Schulkollege / -in auch den Beruf gewählt hat                | 2223 | 1   | 5    | 4,29 | 0,96    |

8) Etliche unabhängige Variablen wurden auf Basis einer fünfstufigen Likertskala (1 = trifft überhaupt nicht zu, 5 trifft vollkommen zu) erhoben, die eigentlich ordinale Skalenniveau besitzt. Insbesondere für die relativ schief verteilten Variablen wurde daher geprüft, inwiefern eine Zusammenfassung in zwei Kategorien zu anderen Ergebnissen führt. Dabei zeigte sich durchwegs, dass die Koeffizienten und Signifikanzniveaus nahezu unverändert blieben und die Ergebnisse nicht vom Skalenniveau der Variablen beeinflusst werden. Da die Zusammenfassung von fünfstufigen Skalen zu einem Dummy zudem auch immer einer gewissen Beliebigkeit unterliegt, wurde aus diesen Gründen für alle Variablen das ursprüngliche Skalenniveau in den Analysen beibehalten.

|   | N    | Min | Max | Mean  | Stdabw. |
|---|------|-----|-----|-------|---------|
| <b>Einfluss Vater:</b> Wie stark hat der Vater Einfluss auf die Wahl Ihrer Lehrstelle genommen?   | 2216 | 1   | 5   | 2,54  | 1,37    |
| <b>Einfluss Mutter:</b> Wie stark hat die Mutter Einfluss auf die Wahl Ihrer Lehrstelle genommen? | 2233 | 1   | 5   | 2,66  | 1,36    |
| <b>Einfluss Netzwerk:</b> Wie stark haben Bekannte / Verwandte Einfluss ... genommen?             | 2202 | 1   | 5   | 1,88  | 1,04    |
| <b>Einfluss Lehrer:</b> Wie stark haben LehrerInnen Einfluss ... genommen?                        | 2186 | 1   | 5   | 1,93  | 1,20    |
| <b>Einfluss Berufsberater:</b> Wie stark haben BerufsberaterInnen Einfluss ... genommen?          | 2145 | 1   | 5   | 1,69  | 1,09    |
| <b>Bildung des Vaters</b> in Anzahl der Jahre   | 2064 | 8   | 17  | 10,04 | 2,27    |
| Wohneigentum  | 2254 | 0   | 1   | 0,49  | 0,50    |
| <b>Alter</b> der / des Befragten  | 2272 | 15  | 44  | 16,90 | 2,04    |
| Befragte(r) ist <b>AusländerIn</b>  | 2303 | 0   | 1   | 0,20  | 0,40    |
| <b>Geschlecht:</b> weiblich   | 2281 | 0   | 1   | 0,44  | 0,50    |
| <b>Anteil Frauen</b> in ISCO-Job  | 2287 | 0   | 100 | 43,98 | 31,29   |

Der Datensatz umfasst Jugendliche, die sich erfolgreich um eine Lehrstelle bemüht und diese angetreten haben und nicht die Jugendlichen, die auf dem Lehrstellenmarkt zu finden waren. Das Sample weist entsprechend zwei Selektionsprobleme auf: Erstens fehlen die erfolglos Suchenden im Sample, also Jugendliche, die entweder nicht ihren Wunschberuf erlernen konnten und sich z.B. für ein schulisches Zwischenjahr entschieden haben oder die auch bei den Berufen mit geringster Konkurrenz erfolglos waren. Zweitens fielen jene Jugendlichen aus dem Sample, die eine Lehrstelle gesucht haben, dann jedoch eine weiterführende allgemeine Schulbildung (z.B. Gymnasium) aufnahmen.

## 5. Ergebnisse zu den Determinanten der Berufswahl von geschlechtspezifischen Berufen

Für die folgende Analyse wird die Wahl eines segregierten Berufes, d.h. eines Berufes mit einem Anteil von mehr als 75 Prozent eines Geschlechtes als abhängige Variable herangezogen (vgl. Tabelle 1). Die statistische Modellierung erfolgt anhand einer multinomialen logistischen Regression, anhand derer die Wahrscheinlichkeit berechnet werden kann, relativ zu der Referenzkategorie „gemischtes Berufsfeld“ einen Beruf zu wählen, in der man bezüglich des eigenen Geschlechts in der Minderheit oder in der Mehrheit ist. Genauer wird für jede Kategorie der Einfluss der unabhängigen Variablen auf den Logit der Wahrscheinlichkeit relativ zur Referenzkategorie berechnet, formal:

$$\text{Log} \left( \frac{P(Y = i)}{P(Y = i) + P(Y = 0)} \right) = a_i + X' \beta_i$$

mit  $a_i$  als Konstante und  $X' \beta_i$  als zu schätzende Regressionsgewichte.

Tabelle 3 gibt die Ergebnisse der Modellschätzung wieder, die Einflussfaktoren wurden aufgrund der sozialisationstheoretischen Vermutungen getrennt für beide Geschlechter geschätzt. Angegeben sind die odd ratios, die einen negativen Zusammenhang bei einem Wert kleiner als 1 und einen positiven Zusammenhang bei Werten größer als 1 signalisieren. Aufgrund zum Teil kleiner Fallzahlen vor allem für die Minderheitssituation werden in den Analysen auch Ergebnisse mit einem zehnprozentigen Signifikanzniveau ausgewiesen. Die un-

abhängigen Variablen können in vier allgemeine Blöcke aufgeteilt werden: den ersten bilden die Variablen, mit deren Hilfe die faktischen Wahlmöglichkeiten der jungen Frauen und Männer hinsichtlich ihres Lehrberufes abgebildet werden sollen. Im zweiten Block befinden sich die Variablen, die die Zukunftsorientierung der Akteure beschreiben, im dritten die der sozialen Umgebung, die mit Sozialisations- und Lerneffekten in Verbindung gebracht werden können. Allgemeine soziodemografische Kontrollvariablen bilden den letzten Block.

*Tabelle 3:* Einflussfaktoren auf die Wahl eines segregierten Lehrberufes, multinominales Logitmodell, Referenzkategorie gemischtes Berufsfeld, Koeffizienten: odd ratios

|                                     | Modell 1: Frauen |           |           |           | Modell 2: Männer |           |           |           |
|-------------------------------------|------------------|-----------|-----------|-----------|------------------|-----------|-----------|-----------|
|                                     | Minderheit       |           | Mehrheit  |           | Minderheit       |           | Mehrheit  |           |
|                                     | odd ratio        | odd ratio | odd ratio | odd ratio | odd ratio        | odd ratio | odd ratio | odd ratio |
| <b>Opportunitäten / Nachfrage</b>   |                  |           |           |           |                  |           |           |           |
| Durchschnittsnote                   | 0,37             | ***       | 0,49      | ***       | 0,35             | (+)       | 0,50      | ***       |
| Intensität der Suche                | 0,95             |           | 0,95      | *         | 1,00             |           | 0,93      | ***       |
| Hinweises der Berufsberatung        | 1,60             |           | 2,90      | **        | ---              |           | ---       |           |
| Hinweises eines (Schul-)kollegen    | 0,30             |           | 1,89      | (+)       | ---              |           | ---       |           |
| keine Wahlmöglichkeiten             | 1,47             | *         | 1,80      | ***       | 1,66             |           | 1,18      | *         |
| <b>Zukunftsorientierung</b>         |                  |           |           |           |                  |           |           |           |
| Beruf als beste Zukunft             | 1,38             | *         | 1,88      | ***       | 2,05             | *         | 1,29      | **        |
| Familienorientierung                | 1,01             |           | 1,18      |           | 0,99             |           | 1,02      |           |
| Karriereorientierung                | 1,04             |           | 1,23      | (+)       | 1,12             |           | 0,94      |           |
| Selbstständigkeit / Gründung        | 1,50             | *         | 1,44      | **        | 0,89             |           | 1,13      |           |
| Selbstständigkeit / Übernahme       | 0,66             | *         | 0,65      | ***       | 1,17             |           | 0,89      |           |
| <b>Einfluss soziales Umfeld</b>     |                  |           |           |           |                  |           |           |           |
| Vorbild Peers                       | 1,01             |           | 0,95      |           | 1,64             |           | 0,98      |           |
| Vorbild Freund                      | 1,05             |           | 0,96      |           | 2,97             |           | 1,05      |           |
| Einfluss Vater                      | 1,59             | *         | 0,58      | ***       | 0,97             |           | 1,23      | *         |
| Einfluss Mutter                     | 0,61             | *         | 1,58      | **        | 1,87             |           | 0,79      | *         |
| Einfluss Netzwerk                   | 0,90             |           | 1,25      | (+)       | 1,35             |           | 0,93      |           |
| Einfluss Lehrer                     | 1,06             |           | 0,99      |           | 0,79             |           | 1,04      |           |
| Einfluss Berufsberater              | 0,92             |           | 0,85      |           | 0,95             |           | 0,94      |           |
| <b>Allgemeine Kontrollvariablen</b> |                  |           |           |           |                  |           |           |           |
| Bildung des Vaters                  | 1,04             |           | 1,02      |           | 1,10             |           | 0,87      | ***       |
| Wohneigentum                        | 0,62             |           | 1,18      |           | 0,93             |           | 0,80      |           |
| Alter                               | 1,10             |           | 1,15      | *         | 1,43             | **        | 0,96      |           |
| Ausländer                           | 0,43             |           | 1,61      |           | 1,67             |           | 1,41      |           |
| N                                   | 664              |           |           |           | 852              |           |           |           |
| Nagelkerke                          | 0,28             |           |           |           | 0,20             |           |           |           |

Signifikanzniveaus: \*\*\* < 0,001, \*\* < 0,01, \* < 0,05, (+) < 0,1

Betrachtet man die Modelle zuerst im Überblick, so zeigt sich, dass für die Frauen erheblich mehr signifikante Einflussfaktoren spezifiziert werden können als für die Männer. Dies dürfte vor allem an der geringeren Varianz der abhängigen Variablen für die Männer liegen, da zwei Drittel einen männerdominierten Beruf wählen. Die folgende Ergebnisdarstellung wird sich daher vor allem auf die Frauen konzentrieren und auf die Ergebnisse des männlichen Subsamples bei Bedarf verweisen.

Im Hinblick auf die Wahlmöglichkeiten der Auszubildenden zeigt sich, dass schlechte Noten eher zu einer Wahl eines segregierten Berufes führen, dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um eine Minderheits- oder Mehrheitssituation für die Betroffenen handelt. Dies steht im Einklang mit dem Umstand, dass stark segregierte Berufe im Schnitt schlechtere Lohn- und Karriereaussichten mit sich bringen (Padavic / Reskin 2002: 58). Arbeitgeber in attraktiveren Berufsfeldern können daher eher die Auszubildenden mit guten Schulnoten anwerben. Für beide Geschlechter gilt, dass eine höhere Suchintensität mit geringerer Wahrscheinlichkeit zu einem durch das eigene Geschlecht dominierten Beruf führt. Auch hier kann angenommen werden, dass durch eine höhere Anzahl an Jobangeboten die Wahrscheinlichkeit steigt, in den attraktiveren gemischten Berufsfeldern unterzukommen. Im Hinblick auf die Art der Stellenfindung kann festgestellt werden, dass konkrete Hinweise auf eine Stelle durch Berufsberater oder Schulkollegen für die Frauen mit höherer Wahrscheinlichkeit in einen frauendominierten Beruf führen.<sup>9</sup> Dahinter könnte sich zwar ein Selektionseffekt verborgen, demzufolge Leistungsschwächer eher auf Vermittlung angewiesen sind; in den Daten lassen sich jedoch keine Hinweise drauf finden.<sup>10</sup> Daher kann dieser Effekt als Hinweis auf Geschlechterstereotype gewertet werden, die bei der Informationsweitergabe wirksam werden (vgl. hierzu den Überblick in Marini / Brinton 1984: 213ff). Einen deutlichen Effekt hat der Umstand in welchem Umfang die Befragten überhaupt Wahlmöglichkeiten hatten; je geringer diese waren, desto eher kann die „Wahl“ eines segregierten Berufes beobachtet werden. Alles in allem zeichnen diese Effekte damit ein konsistentes Bild: Unter der Annahme, dass die gemischten Berufe im Schnitt attraktivere Bedingungen bieten, können sich die leistungsstärkeren und aktiveren Schülerinnen und Schüler eher in diesem Segment platzieren. Dies zeigt auch, dass die Kontrolle von Wahlmöglichkeiten bei der Untersuchung der Wirkung von zukunftsorientierten bzw. sozialisierten Präferenzen auf die Berufswahl eine wichtige Rolle spielt.

Im Hinblick auf die Frage, inwiefern sich die Befragten bei der Berufswahl durch zukunftsorientierte Determinanten leiten lassen, standen fünf Variablen zur Verfügung. Den deutlichsten Effekt hat das Item „Ich habe diesen Beruf gewählt, weil er mir die beste Zukunft verspricht“: Eine höhere Zustimmung geht für beide Geschlechter mit der Wahl von segregierten Berufsfeldern einher. Allerdings ist die Interpretation dieser Variable nicht ganz unproblematisch, da sie auf den ersten Blick unspezifiziert lässt, was die „beste Zukunft“ bedeutet. Deutlicher wird dies jedoch, wenn man den Zusammenhang zwischen dieser Variable und der Familien- sowie Karriereorientierung betrachtet: für beide Geschlechter sind diese Korrelationen signifikant negativ, d.h. die beste Zukunft wird *nicht* als „Karriere“ oder „Familienvereinbarkeit“ definiert. Stattdessen kann wohl davon ausgegangen werden, dass hiermit dauerhafte und stabile Erwerbschancen gemessen werden. Personen, die in dieser Hinsicht risikoaversiv sind, können durch die geringere Konkurrenz und niedrigere Qualifikationsanforderung in stark segregierten Bereichen darauf hoffen, geringere Entlassungs- und vor allem höhere Wiedereintrittschancen zu besitzen (siehe hierzu Blackburn et

9) Für Männer waren diese Effekte aufgrund kleiner Fallzahlen nicht zu testen.

10) Ein – in der Tabelle nicht aufgeführter – Interaktionseffekt zwischen den Noten und dem Einfluss von Beratern und Kollegen wird nicht signifikant, d.h. Frauen mit besonders guten oder schlechten Noten zeigen keine besonders starke Beeinflussung von dieser Seite.

al. 2001). Aus ähnlichen Gründen rechnen sich Frauen auch in frauendominierten Berufen größere Karrierechancen aus und wählen daher bei einer stärkeren Karriereorientierung eher frauendominierte Berufe (Kanter 1977; Bygren 2004). Keinen nennenswerten Effekt hat jedoch die Familienorientierung; weder bei Männern noch bei Frauen führt dies zu mehr oder weniger segregierten Berufen. Dies spricht gegen die Annahme der Humankapitaltheorie, dass Frauen aufgrund ihrer komparativen Vorteile im Haushalt eher Berufe wählen, die die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit gewährleisten und dadurch Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt hervorrufen.

Ein interessanter Befund am Rande ergibt sich hinsichtlich der Bereitschaft der Befragten, eine berufliche Selbständigkeit einzugehen. Frauen, die sich eher vorstellen können, ein eigenes Unternehmen zu gründen, wählen eher segregierte Berufe, dabei ist es allerdings unerheblich, ob es sich um frauen- oder männerdominierte Bereiche handelt. Dagegen geht die Bereitschaft zur Übernahme eines Geschäfts, die vor allem von einem bereits existierenden Unternehmen in der engeren Verwandtschaft befördert werden wird, mit einer deutlich *geringeren* Neigung zur Wahl segregierter Berufe einher. Eine mögliche Erklärung für diese Effekte kann wiederum in den unterschiedlichen Wettbewerbsbedingungen der verschiedenen Segmente gesehen werden. Grundlegend ist dabei die Annahme, dass ein Lehrberuf in einer bestimmten Branche oder einem bestimmten Beruf bezüglich der späteren Selbständigkeit vorbereitend gewählt wird. Im Falle einer Neugründung eines Unternehmens muss die Gründerin sich gegen etablierte Betriebe behaupten; dies wird jedoch umso leichter, je geringer der Wettbewerb in diesem Segment ist. Nimmt man an, dass ähnlich wie für normale Arbeitsverhältnisse der Wettbewerb in stark segregierten Bereichen durch geringeren Zufluss und höhere Fluktuation geringer ausfällt, werden Neugründungen in diesen Segmenten interessanter. Dagegen besitzt bei einer Übernahme des Geschäfts der Eltern das Unternehmen meist bereits eine gesicherte Marktstellung; zudem entzieht sich der zukünftigen Selbständigen die Möglichkeit der Wahl eines bestimmten Segments. Damit steigt die Wahrscheinlichkeit, später in einem gemischtgeschlechtlichen Segment einen selbstständigen Beruf auszuüben. Darüber hinaus ist die berufliche Selbständigkeit für Frauen eine Möglichkeit, Erwerbsarbeit und Beruf flexibel zu koordinieren (Abraham 2006). Bei einer Neugründung kann diese Flexibilität durch ein geringes Geschäftsvolumen erreicht werden, das eher in weniger wettbewerbsstarken Segmenten möglich sein wird. Mit einer Übernahme geht jedoch in der Regel eine starke Unterstützung durch die Familie einher, die den flexiblen Arbeits-einsatz ermöglicht, die Wettbewerbssituation des Unternehmens wird damit weniger wichtig. Diese Überlegungen können auch erklären, warum die Bereitschaft zur Selbständigkeit keine signifikanten Effekte für die Männer hat.

Alles in allem kann jedoch festgehalten werden, dass die Variablen zur Zukunftsorientierung insgesamt bei den Frauen einen wesentlichen Beitrag zu Erklärung der geschlechtsspezifischen Berufswahl leisten. Allerdings zeigt die – häufig in der Humankapitaltheorie als Argument verwendete – Ausrichtung der Entscheidung an einer Familienorientierung keinen Effekt. Etwas schlechter sieht nun das Bild für die Variablen aus, die den sozialen Einfluss auf die Berufswahlentscheidung abbilden sollen. Mit Ausnahme der Eltern haben soziale Kontakte für keine der beiden Geschlechter einen signifikanten Effekt, weder als Vorbildfunktion, noch als allgemein wahrgenommener Einfluss auf die Berufswahl. Der Einfluss der Eltern erweist sich dagegen als stabiler, jedoch auch etwas überraschender Effekt. Der Einfluss des Vaters führt *unabhängig* vom Geschlecht des Kindes zu einer signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, einen männerdominierten Beruf zu ergreifen, und für Frauen zusätzlich zu einer signifikant geringeren Wahrscheinlichkeit, in einem frauendominierten Beruf zu münden. Der Einfluss der Mutter stellt sich dagegen gerade umgekehrt dar: die Kinder werden wiederum unabhängig vom Geschlecht davon abgehalten, in männerdominierten Berufen Fuß zu fassen, und bei Frauen führt der mütterliche Einfluss zusätzlich zu einer höheren

Wahrscheinlichkeit, sich in frauendominierten Berufen auszubilden zu lassen. Dieses Muster widerspricht damit der klassischen Argumentation geschlechterspezifischer Stereotype, demgemäß Berufe an Geschlechterrollen gebunden sind und diese normativen Vorstellungen von den Eltern (und anderen Sozialisationsinstanzen) dem jeweiligen Geschlecht vermittelt werden. Wäre dies der Fall, dürfte nicht das Geschlecht des Elternteils, sondern das des Kindes die ausschlaggebende Größe für den Einfluss der Eltern auf die Berufswahl sein. Stattdessen scheinen die Eltern jeweils spezifische Erfahrungen über ihr eigenes Berufsfeld an das Kind als „Präferenz“ zu vererben, wobei das Geschlecht des Kindes dabei offensichtlich keine Rolle spielt.

Schließlich zeigt sich, dass die allgemeinen soziodemografischen Kontrollvariablen wenig zur Erklärung geschlechtsspezifischer Berufswahl beitragen können. Eine höhere Bildung des Vaters reduziert für die Männer die Wahrscheinlichkeit, einen männerdominierten Beruf zu wählen; zunehmendes Alter der Befragten führt geschlechtsunabhängig zu einer höheren Wahrscheinlichkeit für einen frauendominierten Beruf.

Zusammenfassend zeigt sich somit, dass insbesondere für die Frauen die Opportunitätsstruktur des Ausbildungsmarktes auf das zukünftige Erwerbsleben eine Rolle spielt, während sich die sozialen Einflüsse nur im Hinblick auf den wahrgenommenen Einfluss des Elternhauses nachweisen lassen. Letztere sind dabei nicht geschlechtsspezifisch, wie die Annahme genereller Geschlechterstereotype nahelegen würde. Am deutlichsten zeigt sich jedoch der Effekt von Opportunitätsstrukturen der Jobsuche; sowohl die Schulnote als auch Suchintensität und Art der Jobfinding erweisen sich als wichtige Determinanten der geschlechtsspezifischen Berufswahl.

## 6. Fazit

In dem vorliegenden Beitrag wurde der Frage nachgegangen, wodurch die Wahl eines Lehrberufes in einem mehr oder weniger segregierten Berufssegment bedingt wird. Auf der Basis unterschiedlicher theoretischer Ansätze lassen sich drei Typen von Einflussfaktoren spezifizieren: Nachfrageseitige Opportunitätsstrukturen, zukunftsorientierte Präferenzen der Jugendlichen sowie das soziale Umfeld. Im Hinblick auf diese Faktoren zeigt sich ein starker Einfluss der jeweiligen Opportunitätsstrukturen wie Noten, Information und Wahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen Stellen. Ebenfalls einen starken Einfluss besitzen die Eltern, der jedoch nicht vom Geschlecht des Kindes abhängt. Keinen Effekt haben das restliche soziale Umfeld sowie die antizipierte Familiengründung. Darüber hinaus zeigen sich starke Unterschiede zwischen den Geschlechtern, die Wahl eines segregierten Berufssegments lässt sich auf Basis der verwendeten Daten für Frauen deutlich besser vorhersagen als für Männer. Dies dürfte vor allem an dem Umstand liegen, dass Männer deutlich weniger in stark segregierten Bereichen zu finden sind.

Aus theoretischer Sicht bedeuten diese Befunde erstens, dass auf familienorientierten Einstellungen und geschlechtspezifischer Arbeitsteilung beruhende „zukunftsorientierte“ Erklärungen keine Unterstützung finden, sofern die Selbstauskunft der Jugendlichen hinsichtlich ihrer Motive als Maßstab genommen wird. Beide Geschlechter scheinen bei ihrer Berufswahl nicht an die spätere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu denken. Zudem spielt auch die – von der Humankapitaltheorie betonte – Karriere und Einkommensentwicklung offensichtlich kaum eine Rolle. Zweitens lassen sich nur spärlich Evidenzen für die Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen durch das soziale Umfeld finden. Insbesondere der gegenläufige, jedoch vom Geschlecht des Kindes unabhängige Effekt von Vater und Mutter widerspricht einer sozialisationsbasierten Erklärung von geschlechtsspezifischen Mechanismen der Berufswahl. Dagegen wird nach den vorliegenden Befunden geschlechtsspezifische Segregation vor allem durch Matchingprozesse auf dem Lehrstellenmarkt erkläbar. Zumaldest

für den Bereich der Lehrberufe bieten gemischtgeschlechtliche Berufssegmente attraktivere Bedingungen, die von Personen mit besseren Noten und anderen Qualifikationen wahrgenommen werden können. Damit werden vor allem die leistungsschwächeren in die stark segregierten Bereiche gedrängt.

## Literatur

- Abraham, Martin (2006): Berufliche Selbständigkeit: Die Folgen für Partnerschaft und Haushalt, Wiesbaden.
- Achatz, Juliane (2005): Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt, in: Martin Abraham / Thomas Hinz (Hrsg.), Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde, Wiesbaden, S. 263-302.
- Anker, Richard (1997): Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview, in: International Labour Review 136, S. 315-339.
- Arpagaus, Jürg H. / Michael E. Vinzens, / Cedric El-Idrissi (2005): Chancengleichheit auf dem Lehrstellenmarkt. Der Einfluss von sozialem, kulturellem und ökonomischem Kapital auf dem Lehrstellenmarkt, Zürich.
- BBT (1999): Lehrstellenbarometer – April 1999, Bern: Schweizerisches Bundesamt für Berufsbildung und Technologie.
- BBT (2006): Berufsbildung in der Schweiz 2006. Fakten und Zahlen, Bern: Schweizerisches Bundesamt für Berufsbildung und Technologie.
- Becker, Gary S. (1993): Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, Chicago–London.
- Bender, Keith A. / Susan M. Donohue / John S. Heywood (2005): Job Satisfaction and Gender Segregation, in: Oxford Economic Papers 57, S. 479-496.
- BFS (2004): Die Schweizer Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Konzepte – Methodische Grundlagen – Praktische Ausführung, Neuchâtel: Schweizerisches Bundesamt für Statistik.
- BFS (2005): Statistik der Schüler und Studierenden 2005, Neuchâtel: Schweizerisches Bundesamt für Statistik.
- Blackburn, Robert M. / Bradley Brooks / Jennifer Jarman (2001): Occupational Stratification: The Vertical Dimension of Occupational Segregation, in: Work, Employment and Society 15, S. 511-538.
- Blossfeld, Hans-Peter (1987): Labor-market Entry and the Sexual Segregation of Careers in the Federal Republic of Germany, in: American Journal of Sociology 93, S. 89-118.
- Bygren, Magnus (2004): Being Different in the Workplace: Job Mobility into Other Workplaces and Shifts into Unemployment, in: European Sociological Review 20, S. 199-219.
- Cassirer, Naomi / Barbara F. Reskin (2000): High Hopes: Organizational Location, Employment Experiences, and Women's and Men's Promotion Aspirations, in: Work and Occupations 27, S. 438-463.
- Cejka, Mary Ann / Alice H. Eagly (1999): Gender-stereotypic Images of Occupations Correspond to the Sex Segregation of Employment, in: Personality and Social Psychology Bulletin 25, S. 413-423.
- Chang, Mariko Lin (2004): Growing Pains: Cross-National Variation in Sex Segregation in Sixteen Developing Countries, in: American Sociological Review 69, S. 114-137.
- Charles, Maria (2005): Entwicklung der beruflichen Segregation nach Geschlecht und nach Staatsangehörigkeit in der Schweiz, 1970-2000, Neuchâtel: Schweizerisches Bundesamt für Statistik.
- Charles, Maria / David B. Grusky (2004): Occupational Ghettos. The Worldwide Segregation of Men and Women, Stanford.
- Corcoran, Mary E. / Paul N. Courant (1987): Sex-Role Socialization and Occupational Segregation: An Exploratory Investigation, in: Journal of Post Keynesian Economics 9, S. 330-346.
- Dietrich, Hans / Martin Abraham (2005): Eintritt in den Arbeitsmarkt, in: Martin Abraham / Thomas Hinz (Hrsg.), Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde, Wiesbaden, S. 69-98.

- Dietz, G.-U. / E. Matt (1994): Begrenzte Handlungsspielräume bei der Berufsfindung. Der Übergang von Haupt- und Sonderschülern in das Ausbildungssystem, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 90, S. 510-524.
- Engelbrech, Gerhard / Elisabeth Nagel (2002): Einkommen von Männern und Frauen beim Berufseintritt. Betriebliche Ausbildung und geschlechtsspezifische Segregation in den 90er Jahren, IAB Werkstattbericht, Ausgabe Nr. 17 vom 17.12.2002.
- England, Paula (1990): Assessing Trends in Occupational Sex Segregation, 1900-1976, in: Ivar Berg (Hrsg.), Sociological Perspectives on Labor Markets, New York, S. 274-295.
- Granato, Mona / Vera Meissner (1994): Hochmotiviert und abgebremst: Junge Frauen ausländischer Herkunft in der Bundesrepublik Deutschland: Eine geschlechtsspezifische Analyse ihrer Bildungs- und Lebenssituation, Bielefeld.
- Granovetter, Mark S. (1995): Getting a Job: A Study of Contacts and Careers, Chicago.
- Granovetter, Mark S. (1973): The Strength of Weak Ties, in: American Journal of Sociology 78, S. 1360-1380.
- Haeberlin, Urs / Ch. Imdorf / W. Kronig (2004): Von der Schule in die Berufslehre. Untersuchung zur Benachteiligung von ausländischen und von weiblichen Jugendlichen bei der Lehrstellensuche, Bern.
- Hakim, Catherine (1992): Explaining Trends in Occupational Segregation: The Measurement, Causes and Consequences of the Sexual Division of Labour, in: European Sociological Review 8, S. 127-152.
- Hedström, Peter / Richard Swedberg (1995): Social Mechanisms, in: Acta Sociologica 39, S. 281-308.
- Heintz, Bettina / Eva Nadai / Regula Fischer / Hannes Ummel (1997): Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes, Frankfurt / Main.
- Heinz, Walter R. / Helga Krüger / Ursula Rettke / Erich Wachtveitl / Andreas Witzel (1985): „Hauptsache eine Lehrstelle“. Jugendliche vor den Hürden des Arbeitsmarktes, München / Weinheim – Basel.
- Hübner-Funk, S. (1988): Strategien der Lehrstellensuche. Berufsbildungsprozesse von Jugendlichen im interregionalen Vergleich, München.
- Imdorf, Christian (2005): Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren, Wiesbaden.
- Jacobs, Jerry A. (1993): Economic and Sociological Explanations of Gender Inequality, in: Rationality and Society 5, S. 386-397.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977): Men and Women of the Corporation, New York.
- Laband, David N. / Bernard F. Lentz (1985): The Roots of Success. Why Children Follow in Their Parents' Footsteps, New York.
- Leemann, Regula J. / A. Keck (2005): Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf: Die Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht, Neuchâtel: Schweizerisches Bundesamt für Statistik.
- Lex, Tilly (1997): Berufswege Jugendlicher zwischen Integration und Ausgrenzung, München.
- Mariak, Volker / Susann Kluge (1998): Zur Konstruktion des ordentlichen Menschen. Normierung in Ausbildung und Beruf, Frankfurt / Main.
- Marini, Margaret Mooney / Mary C. Brinton (1984): Sex Typing in Occupational Socialization, in: Barbara F. Reskin (Hrsg.), Sex Segregation at the Workplace. Trends, Explanations, Remedies, Washington D.C., S. 192-232.
- Marini, Margaret Mooney / P. Fan / E. Finley / A. Beutel (1996): Gender and Job Values, in: Sociology of Education 69, S. 49-65.
- Meyer, R. / F. Zulauf (1987): Wo bleiben die vielen Lokomotivführer? Zur Entwicklung der Berufswünsche, in: Urs Kühnis / Armand Pirvono/ Kurt Häfli (Hrsg.), Zwischen Qual und Qualifikation: aktuelle Ergebnisse aus dem Forschungsprogramm EVA des Schweizerischen Nationalfonds, Zürich (SVB), S. 11-34.
- OECD (1998): The Future of Female-Dominated Occupations, Paris.
- Okamoto, Dina / Paula England (1999): Is There a Supply Side to Occupational Sex Segregation?, in: Sociological Perspectives 42, S. 557-582.

- Padavic, Irene / Barbara F. Reskin (2002): Women and Men at Work, Thousand Oaks.
- Phelps, Edmund S. (1972): The Statistical Theory of Racism and Sexism, in: The American Economic Review 62, S. 659-661.
- Polacheck, Solomon N. (1981): Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure, in: Review of Economics and Statistics 63, S. 60-69.
- Schimmel, Kerstin / Edith Glumpler (1992): Berufsorientierung von Mädchen und Jungen im Grundschulalter, in: Edith Glumpler (Hrsg.), Mädchenbildung, Frauenbildung: Beiträge der Frauenforschung für die LehrInnenbildung, Bad Heilbrunn, S. 282-293.
- Trappe, Heike / Rachel A. Rosenfeld (2001): Geschlechtsspezifische Segregation in der DDR und der BRD. Im Verlauf der Zeit und im Lebenslauf, in: Bettina Heintz (Hrsg.), Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 41, S. 152-181.
- Trappe, Heike / Rachel A. Rosenfeld (2004): Occupational Sex Segregation and Family Formation in the Former East and West Germany, in: Work and Occupations 31, S. 155-192.
- Vinzens, Michel E. / Jürg H. Arpagaus (2005): Lehrstellenmarkt. Dokumentation und Codebuch, Zürich.
- Westhoff, Gisela (1990): Die Ausbildungsbeteiligung von jungen Frauen im dualen System, in: Margit Frackmann (Hrsg.), Ein Schritt vorwärts...Frauen in Ausbildung und Beruf, Hamburg, S. 203-209.
- Willms-Herget, Angelika (1985): Frauenarbeit – Zur Integration der Frau in den Arbeitsmarkt, Frankfurt / Main.

Prof. Dr. Martin Abraham  
Lehrstuhl für Soziologie und empirische Sozialforschung  
Universität Erlangen-Nürnberg  
Findelgasse 7 / 9  
90402 Nürnberg  
martin.abraham@wiso.uni-erlangen.de

Prof. Jürg Arpagaus  
Stiftung Kalaidos Fachhochschule  
Abteilung Forschung  
Hohlstrasse 535  
8048 Zürich  
Juerg.apagaus@kalaidos-fh.ch