

Warum sind Pflegefachmänner und Elektrikerinnen nach wie vor selten? Geschlechtersegregation in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz¹

Karin Schwiter^{*/**}, Sandra Hupka-Brunner^{***}, Nina Wehner^{*},
Éveline Huber^{****}, Shireen Kanji^{****}, Andrea Maihofer^{*} und
Manfred Max Bergman^{*****/*****}

1 Einleitung: Die Problematik der Geschlechtersegregation in der Berufswelt

In vielen Berufsfeldern arbeiten bis heute entweder vornehmlich Männer oder vornehmlich Frauen (Anker 1998; Estévez-Abe 2006). Für die Schweiz gilt das sogar in noch stärkerem Masse als in den meisten anderen OECD-Ländern (Rothböck et al. 1999; Sousa-Poza 2004; Charles 2005; Buchmann und Kriesi 2009), wobei sich die horizontale berufliche Segregation als ausgesprochen persistent erweist (Charles und Grusky 2004; Gauthier und Gianettoni 2013). Ungeachtet des generellen Anstiegs der Frauenerwerbstätigkeit zeigt sie – trotz vielfältiger Gleichstellungsmassnahmen in den letzten 40 Jahren – eine «erstaunliche Stabilität und Kontinuität» (Leemann und Keck 2005, 62) und verläuft «äusserst traditionell entlang den geschlechtsspezifischen Demarkationslinien» (Leemann und Keck 2005, 121). Frauen sind in den kürzeren zwei- und dreijährigen Lehrausbildungen übervertreten (Gauthier und Gianettoni 2013) und konzentrieren sich auf einige wenige Berufe. Nahezu

* Zentrum Gender Studies, Universität Basel, CH-4051, karin.schwiter@geo.uzh.ch, nina.wehner@unibas.ch und andrea.maihofer@unibas.ch.

** Geographisches Institut, Universität Zürich, CH-8057 Zürich, karin.schwiter@geo.uzh.ch.

*** Seminar für Soziologie, Universität Basel, CH-4051 Basel, sandra.hupka@unibas.ch und shireen.kanji@unibas.ch.

**** Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich, CH-8090 Zürich, eveline.huber@hispeed.ch.

***** Fellow at the Centre for Research on Evaluation, Science and Technology CREST and the African Doctoral Academy ADA, University of Stellenbosch, ZA-7600 Stellenbosch, South Africa, max.bergman@unibas.ch.

1 Das Projekt ist Bestandteil des Nationalen Forschungsprogramms 60 des Schweizerischen Nationalfonds. Wir danken Diana Baumgarten, Crispin Girinshuti, Christian Imdorf, Thomas Meyer, Melania Rudin, Robin Samuel und Vera Truong für ihre wertvollen Beiträge zu unserem Projekt, den anonymen ReviewerInnen der Schweizerischen Zeitschrift für Soziologie für die differenzierten Vorschläge zur Überarbeitung dieses Artikels sowie dem Nationalfonds und der Freiwilligen Akademischen Gesellschaft Basel für die finanzielle Unterstützung. Ein besonderes Dankeschön geht an die Teilnehmenden der TREE-Studie und an unsere InterviewpartnerInnen, die sich Zeit für unsere Fragen nahmen und uns Einblick in ihre Überlegungen gewährten.

die Hälfte der weiblichen Erwerbstätigen arbeitet in nur zehn von über 400 Berufsfeldern (Charles 2005).

Diese horizontale Arbeitsmarktsegregation trägt entscheidend zur Persistenz von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im Erwerbsleben bei. Berufe mit hohen Frauenanteilen sind durch tiefere Entlohnung, geringere Aufstiegsmöglichkeiten, eingeschränkte berufsinterne Ausbildungsmöglichkeiten und geringeren Sozialstatus sowie generell schlechtere Arbeitsbedingungen geprägt als vergleichbare Berufe mit hohen Männeranteilen (Charles 1987; Cornelißen et al. 2002; Charles 2005; Buchmann und Kriesi 2009; Gauthier und Gianettoni 2013). So sind Arbeitnehmende in frauentypischen Berufen beispielsweise häufiger unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt als in männertypischen Berufen (Hall 2010).

Ausserdem zeichnet sich in einigen stark segregierten Berufsfeldern ein zunehmender Mangel an Fachkräften ab (Schweizerische Eidgenossenschaft 2011). Bisherige Anstrengungen, mehr junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Berufe zu gewinnen, waren nur beschränkt erfolgreich. Wie Evaluationen zeigen, haben Projekte zur Förderung des weiblichen Nachwuchses nicht immer den angestrebten Effekt (Petschick et al. 2013). Selbst bei Frauen, die solche Ausbildungen erfolgreich abschliessen, existiert ein Drehtüreffekt (Jacobs 1989). Es gelingt ihnen seltener als ihren männlichen Kommilitonen, sich langfristig und erfolgreich in ihren Berufen zu etablieren (Schreyer 2008).

Das Problem der fehlenden Fachkräfte betrifft zudem nicht nur männertypische Berufe, sondern auch die frauentypischen Pflege- und Erziehungsberufe (EVD 2011). Um den zukünftigen Bedarf an qualifizierten Fachkräften in diesen Berufsfeldern zu decken, ist ein vertieftes Verständnis der Mechanismen erforderlich, die für das Fortbestehen der beruflichen Geschlechtersegregation verantwortlich sind. Dies erlaubt es, die vorhandenen Humanressourcen einer Gesellschaft besser einzusetzen (Charles und Bradley 2009) und ermöglicht jeder Person unabhängig von ihrem Geschlecht, das eigene Potenzial besser zu nutzen.

Aus bisherigen Forschungsarbeiten besteht bereits eine breite Wissensbasis über die Wirkungsweisen einzelner Einflussfaktoren zu bestimmten Zeitpunkten in der Bildungs- und Erwerbslaufbahn von Männern und Frauen. Allerdings sind Erkenntnisse, die den prozesshaften Verlaufcharakter der Berufsfindung aus einer längsschnittlichen Perspektive widerspiegeln, selten (Bergman et al. 2012). In unserem Beitrag verfolgen wir die Bildungswege einer repräsentativen Kohorte junger Erwachsener vom Abschluss der obligatorischen Schule bis zur Einmündung in die Erwerbswelt, um herauszufinden, wie Mechanismen der Geschlechtersegregation über mehrere Bildungsetappen hinweg zusammen wirken und zu geschlechtstypischen oder -untypischen Ausbildungs- und Erwerbsverläufen führen. Die Kombination unseres

längsschnittlichen Surveys mit rückblickenden biografischen Interviews ermöglicht es uns, die quantitativen und qualitativen Daten konsequent aufeinander zu beziehen.²

Unter Bezugnahme auf Bourdieus (2005) Konzept des «Geschlechtshabitus» diskutieren wir im Folgenden das gegenwärtige Ausmass der Geschlechtersegregation in den Ausbildungsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz. Wir formulieren Erkenntnisse über die Voraussetzungen, welche jene jungen Erwachsenen mitbringen, die auf ihren Ausbildungswegen Geschlechtergrenzen überschreiten. Wir zeigen, welche Mechanismen typische oder untypische Verläufe begünstigen bzw. behindern und machen sichtbar, welche Konsequenzen diese für den späteren Berufsstatus und die Familienplanung haben.

2 Stand der Forschung: Komplexe Verschränkung vielfältiger Einflussfaktoren

Ein Grossteil der bisherigen Arbeiten zur beruflichen Geschlechtersegregation legt ihr Hauptaugenmerk entweder vor allem auf institutionelle/strukturelle *oder* auf individuelle/subjektive Ursachen (Trappe und Rosenfeld 2004, 157 ff.). Erstere werden dabei als angebotsorientierte Untersuchungen zusammengefasst und mit struktur- oder diskriminierungstheoretischen Ansätzen begründet. Letztere werden oft als nachfrageorientierte Untersuchungen bezeichnet und basieren auf neoklassischen oder sozialisationstheoretischen Ansätzen (Okamoto und England 1999).

Forschungsarbeiten mit Fokus auf strukturelle Ursachen fragen insbesondere danach, wie die spezifische Ausgestaltung von Institutionen geschlechtsspezifische Unterschiede in den Ausbildungs- und Berufswegen produziert und weiter verstärkt (Levy 1977; Born und Krüger 2001; Wetterer 2002; Becker 2008; Gottschall 2009; Leemann et al. 2010; Falter 2012). Für den Schweizer Kontext besonders relevant ist hierbei die Erkenntnis, dass duale Ausbildungssysteme (mit einem starken betrieblichen Ausbildungsweig, wie wir sie in den deutschsprachigen Ländern kennen) zu einer stärkeren Segregation führen als rein schulische Ausbildungssysteme (Estévez-Abe 2006). Dies wird erstens mit dem früher institutionalisierten Entscheidungszeitpunkt erklärt. Berufliche und schulische Ausbildungen beginnen zwar zu ähnlichen Zeitpunkten, Letztere sind jedoch oft stärker allgemeinbildend ausgerichtet und erfordern deshalb meist noch keine Festlegung auf einen konkreten Beruf. Dies akzentuiert geschlechtsspezifische Muster, weil sich Jugendliche während der Pubertät besonders stark an Geschlechterstereotypen und Rollenerwartungen orientieren (Leemann und Keck 2005; Buchmann et al. 2009). Geschlechternormen können

2 Mit unserem Mixed-Methods Design haben wir den Anspruch, die qualitativen und quantitativen Resultate gleichwertig zu berücksichtigen. Aufgrund der unterschiedlichen Darstellungsnormen in den beiden Forschungszugängen stellt die integrierte Präsentation unserer Ergebnisse in einem Artikel eine Herausforderung dar. Deshalb arbeiten wir beispielsweise bewusst induktiv und mit breiter gefassten Forschungsfragen, welche sowohl für die qualitativen als auch für die quantitativen Analysen leitend waren.

zwar auch im Jugendalter hinterfragt werden (Kulik 2002). Gemäss Befunden aus der Schweiz (Buchmann und Kriesi 2009) neigen Gymnasiastinnen jedoch eher zu untypischen Fächerwahlen als die etwas *jüngeren* Schülerinnen, die eine Lehre anstreben (wobei in dieser Feststellung auch ein Bildungseffekt enthalten sein kann). Zweitens trägt die enge Kopplung zwischen Ausbildungs- und Erwerbsberuf, die ein Kennzeichen dualer Ausbildungssysteme ist, zur Verfestigung geschlechtstypischer Verläufe bei, weil Berufswechsel voraussetzungsreich sind (Trappe und Rosenfeld 2004, 181; Leemann und Keck 2005).

Bisherige Forschungsarbeiten mit Fokus auf der individuellen Ebene analysieren, wie junge Erwachsene ihr Selbstbild bezüglich ihrer persönlichen Fähigkeiten und Interessen mit verschiedenen Berufsprofilen abgleichen, um den für sie idealen Beruf zu finden (Eccles 2005). Gemäss Popp (2008) verfügen Jugendliche in untypischen Berufsfeldern über überdurchschnittliche Fähigkeiten, vertrauen ihren eigenen Fertigkeiten und erfahren eine hohe Unterstützung durch Eltern und Lehrpersonen. Positive fachliche Selbstkonzepte, Selbstwirksamkeitserwartungen und Durchhaltevermögen können also als wichtige psychologische Ressourcen verstanden werden, die untypische Verläufe begünstigen. Auch Helbig und Leuze (2012) finden insbesondere bei Mädchen einen Zusammenhang zwischen sozial höher gestellten Elternhäusern, hohen Schulleistungen und geschlechtsuntypischen Berufsaspirationen. Die überdurchschnittlichen Voraussetzungen, die junge Erwachsene in untypischen Berufsfeldern gemäss diesen Studien mitbringen, legen nahe, dass für den Zutritt zu und Verbleib in geschlechtsuntypischen Berufen höhere Hürden zu überwinden sind (Jacobs 1989). Wie eine neuere Studie im Kontext der Schweiz jedoch feststellt, sind junge Erwachsene mit schwachen Schulleistungen in stark segregierten Berufen übervertreten – und zwar nicht nur in geschlechtstypischen, sondern auch in -untypischen. Gemäss den Autoren werden Jugendliche in segregierte Berufe abgedrängt, weil sie in integrierteren Berufsfeldern keine Stellen finden (Abraham und Arpagaus 2008, 220 ff.).

Wie in beiden Forschungszugängen deutlich wird, sind sowohl die Ausgestaltung von Institutionen, als auch die Einschätzungen der eigenen Fähigkeiten und Interessen, ebenso wie die Erwartungen von Eltern, Lehrpersonen und Peers geprägt durch Geschlechternormen (Correll 2001; Maihofer 2002; Charles und Grusky 2004; Buchmann und Kriesi 2009; Cornelißen 2009; Imdorf 2012). Insbesondere den geschlechterdifferenten Normen bezüglich Elternschaft wird in diesem Zusammenhang eine Schlüsselfunktion zugeschrieben: Die Vermutung, dass Frauen beim Übergang zur Elternschaft vermehrt in geschlechtstypische Berufe wechseln bzw. in diesen verbleiben, konnte im US-Kontext bestätigt werden (Okamoto und England 1999), nicht aber in Deutschland (Trappe und Rosenfeld 2004). Die US-Studie zeigte zudem bei Frauen einen Zusammenhang zwischen Heirat, Mutterschaft und Erwerbstätigkeit in frauentypischen Berufen sowie zwischen liberalen Geschlechts-

rollenvorstellungen und späterer Erwerbstätigkeit in männertypischen Berufen (Okamoto und England 1999).

Im Kontext der Schweiz konnte bei Männern eine Korrelation zwischen traditionellen Geschlechtervorstellungen und geringem Schulerfolg nachgewiesen werden (Hadjar et al. 2012). Mit Blick auf die Berufsfindung finden Abraham und Arpagaus (2008, 221) jedoch keinen Zusammenhang zwischen Familienorientierung und geschlechts(un)typischer Berufswahl. Frome et al. (2006) stellen demgegenüber fest, dass sich Frauen mit Interesse an männertypischen Berufen von der erwarteten schlechten Vereinbarkeit von Familie und Beruf abschrecken lassen. Gemäss Oechsle et al. (2009) überlegen sich vor allem Mädchen früh, wie gut sich ihr zukünftiger Beruf mit ihren antizipierten Familienrollen vereinbaren lässt. Auch Okamoto und England (1999) dokumentieren nur bei Frauen eine Korrelation zwischen geschlechtstypischen Wunschberufen und späterer Erwerbstätigkeit in diesen Berufen.

In der Schweiz weisen sowohl Frauen als auch Männer mit untypischen Ausbildungs- und Berufsverläufen im Kontrast zu ihren gleichgeschlechtlichen Peers der Erwerbsarbeit eine vergleichsweise höhere, der Familie hingegen eine tiefere Bedeutung zu (Gianettoni et al. 2010). Die Forschenden lesen die hohe Berufsorientierung bei den Frauen als Abgrenzung von bestehenden Geschlechternormen, bei den Männern als Indiz für Geschlechtsrollenkonformität.

Obwohl die bestehenden Arbeiten oft eine Ebene ins Zentrum ihrer Analysen rücken (Abraham und Arpagaus 2008), verstehen sie die Ursachen der beruflichen Geschlechtersegregation übereinstimmend als komplexe Verschränkung verschiedener Einflussfaktoren auf subjektiver/individueller und institutioneller/struktureller Ebene (Okamoto und England 1999; Buchmann und Kriesi 2009, 577; Teubner 2010). Die gegenwärtige Herausforderung für die Forschung besteht deshalb unserer Ansicht nach insbesondere darin, besser zu verstehen, wie die verschiedenen Mechanismen über einen längeren Zeitraum hinweg zusammenwirken (Schwiter et al. 2011).

Hierfür stützen wir uns in unserem theoretischen Zugang auf Bourdieus (2005) Konzept des «Geschlechtshabitus». Diesen verstehen wir mit Bourdieu als inkorporierte vergeschlechtlichte Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata. Wir gehen folglich davon aus, dass Jugendliche bereits als Vergeschlechtlichte in Schule, Ausbildung und Beruf eintreten und dies in grossem Masse (mit)bestimmt, wie sie in die jeweiligen institutionellen Kontexte hinein- und sich darin zurechtfinden. Die institutionellen Ausbildungs- und Berufssettings wirken ihrerseits wiederum vergeschlechtlichend, wodurch bisherige Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata verstärkt aber auch irritiert werden können.

Das Konzept des Geschlechtshabitus erlaubt es uns folglich, individuelle und strukturelle Aspekte als konstitutiv ineinander verwoben und damit als sich wechselseitig konstituierende Elemente einer sozialen (Geschlechter)Ordnung zu verstehen.³ Im Zentrum unseres Interesses steht dabei die Frage, wie geschlechtstypi-

3 Für eine detailliertere Diskussion unseres theoretischen Zugangs siehe Schwiter et al. (2011).

sche und -untypische Ausbildungsverläufe sich über mehrere Bildungsinstitutionen und Arbeitskontexte hinweg entwickeln und wie sie die Wahrnehmung der jungen Erwachsenen prägen. Damit versuchen wir, zu einem besseren Verständnis genau dieser Prozesshaftigkeit von beruflicher Geschlechtersegregation beizutragen. Wir verfolgen dabei die folgenden vier Fragestellungen:

- › Wie häufig sind geschlechtsuntypische Ausbildungsverläufe und Wechsel zwischen typischen und untypischen Verläufen im Vergleich zu geschlechtstypischen Ausbildungswegen in der Schweiz?
- › Wie unterscheiden sich Jugendliche in geschlechtstypischen und -untypischen Verläufen hinsichtlich ihrer (materiellen und psychologischen) Ressourcenausstattung?
- › Welche Mechanismen lassen sich identifizieren, die zu verschiedenen Zeitpunkten im Berufsfindungsprozess geschlechtstypische oder -untypische Verläufe begünstigen?
- › Welche Konsequenzen ergeben sich aus den unterschiedlichen Bildungsverläufen für den späteren Berufsstatus und für die Familienplanung?

3 Methodisches Vorgehen: Paralleles Mixed-Methods Design

Unsere Ergebnisse basieren auf einer Verschränkung von statistischen Auswertungen und berufsbiografischen Interviews, die in einem parallelen Mixed-Methods Design (Bergman 2008) zusammengeführt werden.

3.1 Quantitative Analysen der TREE-Daten

Für unsere quantitativen Analysen verwendeten wir den national und sprachregional repräsentativen Längsschnitt-Datensatz der TREE-Studie (Transition von der Erstausbildung ins Erwerbsleben). TREE (2010) ist ein PISA 2000 Follow-up und bietet die Möglichkeit, die soziale Herkunft der Jugendlichen mit ihren PISA-Leistungen sowie den Bildungs- und Erwerbsverläufen der folgenden Jahre in Beziehung zu setzen. In diesem Datensatz wurden Jugendliche ($n = 6\,343$), die im Jahr 2000 das neunte Schuljahr vollendet hatten, von 2000 bis 2007 jährlich zu ihren Ausbildungsverläufen und Erwerbserfahrungen befragt.

Für die Darstellung geschlechtstypischer und -untypischer Bildungsverläufe wurde der antizipierte Beruf mit 30 Jahren, den die Jugendlichen bei Austritt aus der obligatorischen Schule im Jahr 2000 angeben hatten, dem tatsächlichen Beruf im Jahr 2007 gegenübergestellt.⁴ Die Berufsangaben wurden auf Basis der Berufs-

⁴ Auch wenn wir nur zwei Messzeitpunkte gegenüberstellen, erweist sich die Typologie als robust: Sowohl bei den konstant typischen wie auch bei den konstant untypischen Männern und Frauen existieren wenige Ausbildungs- oder Erwerbsepisoden, die nicht zur Klassifikation passen. Diese betreffen oft den Verkauf, der zwar weiblich dominiert ist, aber oft nicht als frauentypisch angesehen

klassifikation ISCO-88 (International Standard Classification of Occupations, siehe Ganzeboom und Treiman 1996) entlang des Geschlechterverhältnisses der Erwerbstätigen in den verschiedenen Berufsgruppen klassifiziert, wie sie in der Volkszählung 2000 vorzufinden sind. Entgegen ursprünglicher Überlegungen, die Grenze für die Geschlechtertypik auf 80 Prozent zu legen, mussten wir, um genügend grosse Fallzahlen zu haben, diese Grenze auf 70 Prozent verschieben (siehe Tab. 1 in Sektion 4.1).⁵ Als männertypisch gelten Berufsgruppen mit einem Männeranteil von mindestens 70 Prozent, als frauentypisch solche mit mindestens 70 Prozent Frauenanteil.

Um zu prüfen, wie eng die horizontale Segregation mit sozialer Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt bei den verschiedenen Verläufen gekoppelt ist und welche (beruflichen) Konsequenzen sich aus den jeweiligen Verläufen für die Jugendlichen ergeben, wurden die ISEI-Werte (International Socio-Economic Index of Occupational Status) des antizipierten Berufs und des tatsächlich ausgeübten Berufs im Jahr 2007 ermittelt. Der ISEI (Ganzeboom et al. 1992; Ganzeboom und Treiman 1996) zählt zu den gebräuchlichsten internationalen Statusklassifikationssystemen für Berufe und beruht auf der ISCO-Kodierung. Berücksichtigt werden darin das durchschnittliche Einkommen sowie die benötigte Bildung eines Berufs, um eine hierarchische Struktur der Berufe abzubilden, die Auskunft über den sozioökonomischen Status des Berufs gibt.

Für die Beschreibung der Ressourcen der Verlaufstypen wurde auf verschiedene PISA-Skalen zurückgegriffen (Adams und Wu 2002). Als eine wichtige Ressource betrachten wir dabei das kulturelle Kapital (Bourdieu 1982), dessen Einfluss auf schulischen Erfolg gut belegt (OECD/PISA 2001), dessen Wirkungsweise jedoch bei geschlechtstypischen und -untypischen Bildungsverläufen weniger gut erforscht ist. Es wird operationalisiert über den Bücherbesitz sowie den Besitz weiterer kultureller Güter. Zudem verwenden wir den höchsten beruflichen Status der Eltern (höchster ISEI), um einen elterlichen Status abzubilden. In Anlehnung an Popp (2008) sowie Helbig und Leuze (2012) erachten wir zudem überdurchschnittliche Fähigkeiten (operationalisiert über Mathematik- und Lesekompetenzen), Selbstvertrauen (operationalisiert über die PISA-Skalen «Selbstwirksamkeit» sowie «mathematisches Selbstkonzept») sowie Unterstützung durch Bezugspersonen (operationalisiert durch

hen wird. Zudem sind meistens Nebenepisoden betroffen (z. B. ein frauentypischer Nebenerwerb wie Verkauf neben einer männertypischen Hauptausbildung).

- 5 Die 70-Prozent-Schwelle kommt auch in vergleichbaren Analysen zur Geschlechtersegregation von Berufen häufig zur Anwendung, jüngst unter anderem bei Abraham und Arpagaus (2008) und Gianettoni et al. (2010). Helbig und Leuze (2012) setzen die Schwelle bei 60 Prozent, Buchmann und Kriesi (2012) bei 65 Prozent. Für einen Überblick über unterschiedliche Messarten von horizontaler Segregation, Geschlechtertypik (anhand der inhaltlichen Konnotation von Berufen) oder Geschlechtskonzentration siehe auch Achatz (2005). Sie weist darauf hin, dass die theoretische Fundierung dieser Konzepte und der gewählten Schwellenwerte noch mangelhaft erscheint, empirische Ergebnisse aber darauf verweisen, dass sich die Geschlechterbezeichnung von traditionell männlichen Berufen ändert, sobald der Frauenanteil 30% übersteigt (Achatz 2005).

die PISA-Skala «soziale Kommunikation in der Familie») als wichtige psychologische Ressourcen.⁶ Damit diese unterschiedlich skalierten Indikatoren besser gemeinsam dargestellt werden können, wurden sie z. T. z-standardisiert (ein Überblick über die Originalskalen befindet sich in der Anhangstabelle 1). Inwiefern die gefundenen Unterschiede statistisch bedeutsam sind, wurde über ANOVAS, Kruskal-Wallis- sowie T-Tests geprüft (zur Methode vgl. Field 2005).

3.2 Qualitative berufsbiografische Interviews

Parallel zu den quantitativen Analysen wurden 32 teilnarrative berufsbiografische Interviews mit ausgewählten Personen aus der TREE-Befragung geführt. Die Befragten waren zum Zeitpunkt der Interviews im Jahr 2011 rund 26 Jahre alt und standen demnach zehn Jahre nach Abschluss der obligatorischen Schule. Um Segregationsmechanismen und deren Konsequenzen herausarbeiten zu können, wurden aus den durchgängig geschlechtstypischen und -untypischen Verlaufsgruppen sowie aus den beiden Wechseltypen (Personen mit frauentypischem Berufswunsch im Jahr 2000 und männertypischer Ausbildungs-/Erwerbssituation im Jahr 2007 und umgekehrt) je vier Männer und Frauen selektiert.

Die interviewten Personen wurden gebeten, ihre Ausbildungs- und Berufswege von früher Kindheit bis zur Gegenwart zu erzählen. In einem Nachfrageteil wurden mögliche Einflussfaktoren auf den Ausbildungs- und Berufsweg (Eltern, Lehrpersonen, Peers, sowie auch Lohn, Arbeitszeiten, Arbeitspensen, Kinderwunsch, Geschlecht) vertieft und familiäre und berufliche Zukunftspläne thematisiert.

Die Auswertung der teilnarrativen Interviews orientierte sich an der Narrationsanalyse (Riessman 2008). Mit dieser Analysemethode können Handlungsstränge, Wendepunkte, Schlüsselmomente und relevante AkteurInnen aus biografischen Erzählungen herausgearbeitet werden. Sie erlaubte es, die Ausbildungs- und Berufswege aus subjektiver Sicht detailliert zu rekonstruieren und auf Segregationsmechanismen und deren Konsequenzen hin zu untersuchen.

3.3 Ergebniszusammenführung im Mixed-Methods Design

Im Sinne des parallelen Mixed-Methods Designs wurden die qualitativen und quantitativen Arbeitsschritte eng miteinander verwoben. In einem ersten Schritt dienten die quantitative Deskription und erste Analysen der Ausbildungsverläufe als Grundlage für die Auswahl der Fälle für die biografischen Interviews und flossen in die Entwicklung des Interviewleitfadens ein. Sämtliche Ergebnisse wurden wechselseitig überprüft und darauf aufbauend die weiteren Arbeitsschritte in der

6 Beispiel-Items: kultureller Besitz: «Gibt es bei Dir zuhause ... Bücher mit Gedichten? / ... klassische Literatur (z. B. Goethe)? / ... Kunstwerke (z. B. Bilder)?»; mathematisches Selbstkonzept: «Ich war schon immer gut in Mathematik», Selbstwirksamkeit: «Ich bin überzeugt, dass ich die Fertigkeiten, die gelehrt werden, beherrschen kann»; soziale Kommunikation: «Wie oft kommt es im Allgemeinen vor, dass Deine Eltern sich Zeit nehmen, um einfach nur mit dir zu reden?».

Gesamtprojektgruppe gemeinsam konzipiert und aufeinander abgestimmt. So dienen Erkenntnisse aus den Auswertungen der biografischen Interviews als Anstoss für weitere quantitative Analysen und andererseits konnten auf Basis der gefundenen statistischen Relationen die Interviewtranskripte auf vergleichbare Zusammenhänge hin untersucht werden.

4 Ergebnisse

4.1 Geschlechtsuntypische Verläufe sind nach wie vor selten

Im Jahr 2000 konnten für den antizipierten Beruf 4 904 Nennungen hinsichtlich der Geschlechtertypik klassifiziert werden (Tab. 1). Im Jahr 2007 haben noch 3 979 Personen an der Umfrage teilgenommen, von denen 1 741 Angaben zur Erwerbstätigkeit machten, die sich bezüglich Geschlechtertypik zuweisen liessen. Der grösste Teil der übrigen Befragten ist noch in Ausbildung, zumeist in einem Studium.⁷ Weitere Situationen wie Zwischenlösungen (z. B. zehnte Schuljahre oder Sprachaufenthalte) oder Arbeitslosigkeit konnten ebenfalls nicht hinsichtlich ihrer Geschlechtertypik kodiert werden, da keine offizielle Klassifikationsgrundlage vorlag. Die Notwendigkeit, mit der 70 Prozent Schwelle zu rechnen, um überhaupt statistisch aussagekräftige Gruppen bilden zu können, macht deutlich, wie selten untypische Ausbildungsverläufe auch in der Kohorte der heute rund 26-Jährigen nach wie vor sind.

Die Gegenüberstellung des antizipierten sowie des ausgeübten Erwerbs (Tab. 2) zeigt, lediglich 22 Frauen (3 Prozent) antizipieren im Alter von 16 Jahren einen männertypischen Beruf und sind sieben Jahre später auch tatsächlich in einem solchen Beruf erwerbstätig. Bei den Männern sind es auch nur 20 (3 Prozent), die zu beiden Zeitpunkten einen frauentypischen Beruf nannten. Dies ist angesichts des grossen, repräsentativen Samples eine erstaunlich geringe Zahl. Sie bestätigt die in bisherigen Studien (Charles 2005; Leemann und Keck 2005) gefundene Persistenz einer ausgeprägten horizontalen beruflichen Segregation in der Schweiz. Die Geschlechtersegregation kann folglich nicht als Generationenfrage interpretiert werden, die in Auflösung begriffen ist. Im Gegenteil, auch in der Generation der heute unter 30-Jährigen bleiben geschlechtsuntypische Ausbildungsverläufe die Ausnahme (siehe hierzu auch Gauthier und Gianettoni 2013).

Allerdings werden nun auch Verläufe sichtbar, bei denen ein Wechsel erfolgt ist. Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern sind Übergänge von einem männertypischen Berufswunsch in einen frauentypischen Beruf häufiger als um-

⁷ Wie Bertschy et al. (2007) zeigen konnten, gibt es einen erheblichen Überschneidungsbereich zwischen Erwerb und Ausbildung. Gerade bei Studierenden existieren oftmals längere Erwerbsphasen mit hoher Intensität, so dass der Stellenwert des Erwerbs unklar ist. Deswegen wurde für die Gruppenbildung auf alle Erwerbsangaben Bezug genommen. Für eine detaillierte Analyse der Bestimmungsfaktoren untypischer Studienfächer siehe auch Hupka-Brunner et al. (2012).

Tabelle 1 Geschlechterverhältnisse 2000 und 2007

	Beruf mit 30 (Angabe 2000)				Erwerb 2007			
	80%-Grenze		70%-Grenze		80%-Grenze		70%-Grenze	
	N	Gültige in %	N	Gültige in %	N	Gültige in %	N	Gültige in %
Männertypisch	1 337	27.3	1 748	35.6	424	24.4	524	30.1
Neutral	2 745	56.0	1 823	37.2	1 013	58.2	416	23.9
Frauentypisch	822	16.8	1 333	27.2	304	17.5	801	46.0
Gesamt	4 904	100.0	4 904	100.0	1 741	100.0	1 741	100.0
Fehlend oder vage Bezeichnung	1 439		1 439		4 602		4 602	
Gültige Stichprobe 2007					3 979		3 979	
Total Sample	6 343		6 343		6 343		6 343	

Quelle: TREE; eigene Berechnungen.

gekehrte Wechsel. Von den insgesamt 80 Frauen, die im Jahr 2000 einen männertypischen Beruf nennen (in Tabelle 2 kursiv gekennzeichnet), befinden sich nur 22 Frauen (27 Prozent) sieben Jahre später tatsächlich in einem solchen Beruf, 42 (53 Prozent) von ihnen arbeiten in einem frauentypischen und 16 (20 Prozent) in einem neutralen Berufsfeld. Bei den Männern sind es von vornherein lediglich 37, die einen untypischen Beruf antizipieren. Mit 20 Männern (54 Prozent) bleibt die Mehrzahl in ihrem frauentypischen Berufsfeld, 10 (27 Prozent) arbeiten sieben Jahre später in einen männertypischen und 7 (19 Prozent) in einen neutralen Bereich.

Frauen planen also häufiger als Männer einen geschlechtsuntypischen Ausbildungsweg. Es gelingt ihnen jedoch deutlich seltener, sich in diesen Berufsfeldern zu etablieren. Unseres Erachtens widerspiegelt sich in diesen beiden Feststellungen die vergeschlechtlichte vertikale Stratifizierung der Berufswelt, auf die auch Gianettoni et al. (2010) verweisen. Da männertypische Berufe tendenziell einen höheren Status haben, sind sie attraktiver und werden entsprechend häufiger angestrebt. Gleichzeitig sind sie schwieriger zu erreichen als die tendenziell statistiefern frauentypischen Berufsfelder (vgl. Marini und Brinton 1984, 201 ff.; Jacobs 1989).

Erst die Auswertung nächster Befragungswellen wird zeigen können, ob dieser Zusammenhang auch für die Studierenden gilt, die im Jahr 2007 zu einem grossen Teil noch in Ausbildung waren und deshalb hinsichtlich Erwerb 2007 nicht klassifiziert werden konnten. Welchen Berufsstatus die verschiedenen Verlaufgruppen sieben Jahre nach Schulabschluss erreicht haben, werden wir in Abschnitt 4.5 genauer beleuchten.

Tabelle 2 Verlaufstypen

Verlaufstyp	Frauen		Männer	
	N	%	N	%
Männertypischer antizipierter Beruf 2000 & Erwerb 2007	22	2.8	286	47.4
Neutraler antizipierter Beruf 2000 & Erwerb 2007	113	14.3	74	12.3
Frauentypischer antizipierter Beruf 2000 & Erwerb 2007	293	37.0	20	3.3
Männertypischer antizipierter Beruf 2000/neutraler Erwerb 2007	16	2.0	51	8.5
Männertypischer antizipierter Beruf 2000/frauentypischer Erwerb 2007	42	5.3	53	8.8
Neutraler antizipierter Beruf 2000/männertypischer Erwerb 2007	23	2.9	58	9.6
Neutraler antizipierter Beruf 2000/frauentypischer Erwerb 2007	193	24.4	44	7.3
Frauentypischer antizipierter Beruf 2000/männertypischer Erwerb 2007	18	2.3	10	1.7
Frauentypischer antizipierter Beruf 2000/neutraler Erwerb 2007	72	9.1	7	1.2
Gesamt	792	100	603	100

Quelle: TREE; eigene Berechnungen.

4.2 Geschlechtersegregation ist stärker ausgeprägt als statistisch nachweisbar

Bereits die quantitative Auswertung der Ausbildungsverläufe belegte die Seltenheit geschlechtsuntypischer Berufswege. Wie in den qualitativen Interviews zudem sichtbar wurde, sind einige Personen durch die Aggregation untypischen Verlaufstypen zugeordnet, arbeiten aber in Tätigkeitsfeldern, die von ihnen selbst nicht als geschlechtsuntypisch wahrgenommen werden. So sind kaufmännische Angestellte statistisch zwar überwiegend Frauen, ihr Beruf beinhaltet jedoch einige Aufgabenreiche, in welchen vermehrt Männer tätig sind, beispielsweise auf einem Steueramt oder in der Wirtschaftsprüfung (Heintz et al. 1997). Entsprechend stellen sich die befragten KV-Absolventen in den Interviews weder in ihrer Selbst- noch in der Fremdwahrnehmung als «Männer im Frauenberuf» dar. Darüber hinaus beinhaltete unsere Stichprobe beispielsweise eine Frau, die der Metallverarbeitungsbranche zugeordnet ist, in der entsprechenden Firma jedoch hauptsächlich Sekretariatsarbeiten erledigt. Eine Konstrukteurin betreut in ihrer Firma die Messestände und gleich mehrere Pflegefachmänner arbeiten nicht in der Pflege am Krankenbett, sondern als Berufsbildner oder Anästhesieassistenten.

Auf diese geschlechtsspezifische Segregation innerhalb der Berufe wurde in der Geschlechterforschung bereits wiederholt hingewiesen (siehe Wetterer 1993; Heintz et al. 1997; Krüger 2001; und jüngst zur Schweiz: Rodari und Anderführen 2011). Dennoch trafen wir in den 32 qualitativen Interviews auf sehr viel mehr als untypisch eingereichte Personen, die uns dann von ihrer geschlechtstypischen Berufsarbeit berichteten, als wir erwartet hätten. Unsere Methodenkombination macht folglich sichtbar, dass die Anzahl der Personen, die geschlechtsuntypische

Tätigkeiten ausüben, aufgrund der innerberuflichen Geschlechtersegregation systematisch überschätzt wird. Das heisst, die geschlechtsspezifische Segregation ist stärker ausgeprägt, als sie bislang in statistischen Erhebungen ausgewiesen wird.

4.3 Eingeschränkter Blick auf geschlechtstypische Berufsfelder

Anhand der Analyse der berufsbiografischen Interviews können wir darüber hinaus zeigen, wie über den gesamten Berufsfindungsprozess hinweg eine Vielzahl von Mechanismen zur Aufrechterhaltung geschlechtsspezifischer Verläufe beitragen und dabei die Geschlechtshabitus, d. h. die vergeschlechtlichten Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata der Jugendlichen und jungen Erwachsenen festigen. So ziehen die meisten Befragten geschlechtsuntypische Berufsfelder gar nie in Betracht. Bereits als Kinder nannten sie geschlechtstypische Wunschberufe. Die Frauen antworteten auf die Frage nach ihrem Berufswunsch beispielsweise mit Lehrerin oder Krankenschwester, die Männer wollten Pilot, Polizist oder Feuerwehrmann werden. Insbesondere Jugendliche mit geschlechtstypischen Verläufen beschränken ihr Blickfeld auch im Prozess der Berufsfindung bereits frühzeitig auf geschlechtstypische Berufe. Die Auswahl eines unserer Befragten umfasst dann beispielsweise «Schreiner, Spengler oder Sanitärinstallateur». Sehr deutlich wird dieses enge geschlechtstypische Berufsspektrum am Beispiel eines Mannes, der zunächst eine Lehre als Automatiker macht und erst später über eine Zweitausbildung in den Pflegeberuf wechselt. Er erzählt:

Dazumal in der Sekundarschule war das einfach irgendwie so ein Credo, Männer machen irgendetwas Technisches und die Frauen einfach irgendetwas, eben in die soziale Richtung (...), dass ich gar nicht den Zugang hatte oder das gar nicht gesehen habe, dass es noch andere Sachen gibt.

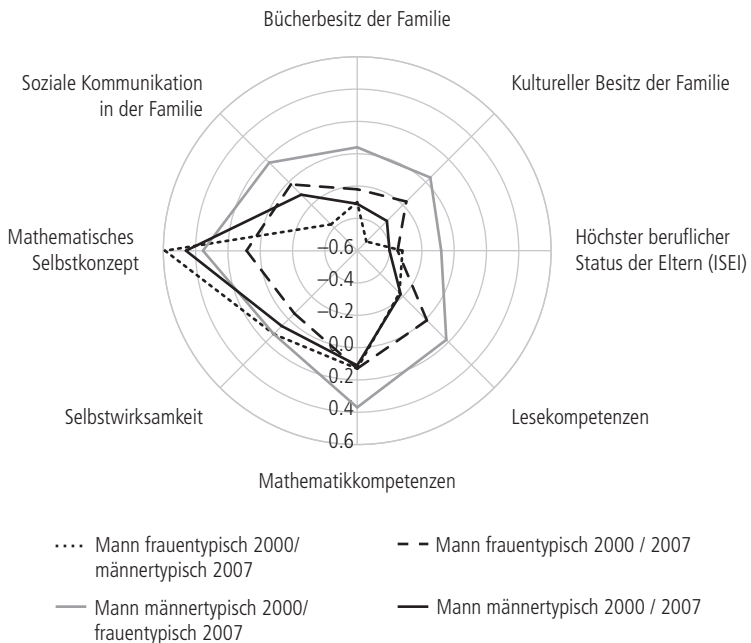
Auch die Berufsberatung und der Berufsorientierungsunterricht, die von den Befragten rückblickend als weitgehend unwirksam wahrgenommen werden, schaffen es in ihrer heutigen Ausgestaltung in der grossen Mehrzahl der Fälle nicht, das Berufswahlspektrum der jungen Erwachsenen über die geschlechtstypischen Berufsfelder hinaus auszuweiten und geschlechterstereotype Wahrnehmungs- und Denkmuster aufzubrechen. Diese Feststellung deckt sich mit den Erkenntnissen von Puhlmann (2012), Struwe (2012) und Ostendorf (2005), die die Berufsberatung und den Berufsorientierungsunterricht in Deutschland mit Blick auf die Hinterfragung von Geschlechterstereotypen ebenfalls als weitgehend wirkungslos beurteilen.

In Anbetracht dieses von vornherein eingeschränkten Berufsspektrums der Jugendlichen, das offenbar auch durch die Berufsberatung kaum erweitert wird (vgl. hierzu auch bereits Marini und Brinton 1984), ist die grosse Zahl von geschlechtstypischen Verläufen naheliegend. Vielmehr fragt es sich, welche Jugendlichen angesichts der vergeschlechtlichten Habitus und der stark geschlechtskonformen Orientierung die Überschreitung der beruflichen Geschlechtergrenzen wagen.

4.4 Geschlechtsuntypische Verläufe benötigen mehr Ressourcen und Unterstützung

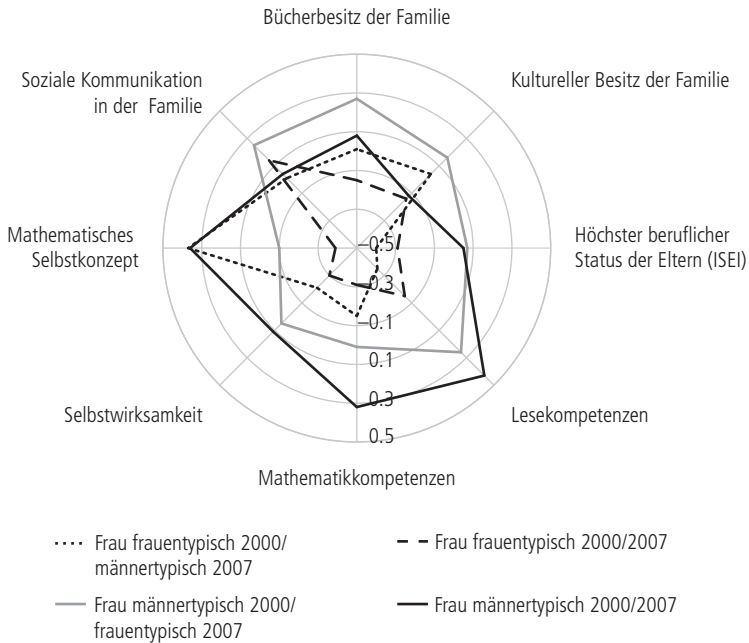
Was zeichnet die Jugendlichen der geschlechtsuntypischen Verlaufsgruppen aus? Bringen sie – wie die bestehende Literatur vermuten lässt (Jacobs 1989; Popp 2008; Helbig und Leuze 2012) mehr familiäre und persönliche Ressourcen mit als ihre Peers mit geschlechtstypischen Verläufen? Wie aus Abb. 1 und 2 hervorgeht, verfügen junge Erwachsene, die im Alter von 16 Jahren einen untypischen Beruf antizipieren und sieben Jahre später auch in einem untypischen Beruf arbeiten, tatsächlich über bessere Lesekompetenzen und auch bessere Mathematikkompetenzen als ihre Peers, die zu beiden Zeitpunkten geschlechtstypische Berufe angaben. Ihre Eltern besitzen einen höheren Sozialstatus und mehr kulturelle Güter. Einzig die soziale Kommunikation in der Familie beurteilen die Frauen in untypischen Verläufen etwas tiefer. Bei der Selbsteinschätzung ihrer Fähigkeiten in Mathematik sowie der Selbstwirksamkeit schneidet die untypische Frauengruppe wiederum überdurchschnittlich ab, die Männer hingegen weisen im Vergleich zu den Männern in typischen Verläufen

Abbildung 1 Ressourcenausstattung von untypischen und typischen Verläufen bei Männern



Quelle: TREE; eigene Berechnungen, siehe Tabelle A2 im Anhang.

Abbildung 2 Ressourcenausstattung von untypischen und typischen Verläufen bei Frauen



Quelle: TREE; eigene Berechnungen, siehe Tabelle A2 im Anhang.

tieferen Werten auf. Diese bei beiden Geschlechtern ausgesprochen geschlechtsuntypischen Selbstbeurteilungen weisen darauf hin, dass neben Kompetenzen auch die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten für die Einmündung in geschlechtstypische oder -untypische Berufe eine Schlüsselrolle spielen (vgl. hierzu Correll 2001).

Junge Erwachsene mit geschlechtsuntypischen Verläufen bringen folglich mehr Ressourcen mit als jene mit geschlechtstypischen. Unsere Ergebnisse bestätigen damit analoge Befunde von Helbig und Leuze (2012) und Popp (2008), wobei aufgrund der geringen Fallzahl bei der Interpretation Vorsicht geboten ist. Wir finden mit unserer differenzierten Verlaufsbeurteilung jedoch keine Indizien, wonach die leistungsschwächeren Jugendlichen insgesamt in die segmentierten und die leistungsstärkeren in die neutralen Berufsfelder einmünden, wie dies Abraham und Arpagaus (2008) aufgrund ihrer Daten von Auszubildenden aus dem Raum Zürich feststellen.

Auch jene Jugendlichen, die einen Wechsel von geschlechtstypischen zu -untypischen Berufen vollzogen haben, bringen im Schnitt eine höhere Ressourcenausstattung mit als die Jugendlichen mit konstant geschlechtstypischen Verläufen. Besonders deutlich zeigt sich dies bei den Männern. Wenn Männer als 16-Jährige einen frauentypischen Berufswunsch äussern, aber sieben Jahre später in einem männertypischen Beruf tätig sind, gleicht ihr Ressourcenprofil jenem der männertypischen Gruppe. Männer hingegen, die ausgehend von einem männertypischen Berufswunsch später einen frauentypischen Beruf ausüben, weisen mit Ausnahme ihrer mathematischen Selbsteinschätzung in allen Ressourcendimensionen von sämtlichen Gruppen mit Abstand die höchsten Werte auf. Auch bei den Frauen zeichnen sich die Wechslerinnen durch eine höhere Ressourcenausstattung aus als jene Frauen, die konstant frauentypische Berufe angeben.

Wie wir aufgrund dieser Ergebnisse vermuten, sind für den Zugang zu geschlechtsuntypischen Berufen zusätzliche Hürden zu überwinden. Das heisst, die Jugendlichen müssen möglicherweise eine überdurchschnittliche und weniger geschlechterstereotype Ressourcenausstattung mitbringen, um in diesen Berufen überhaupt Fuss fassen zu können (vgl. Jacobs 1989). In Bezug auf die Frauen deckt sich diese These wiederum mit den Ergebnissen von Gianettoni et al. (2010). Wie sie für die Schweiz zeigen können, erreichen Frauen deutlich seltener ihren Wunschberuf, wenn es sich um einen männertypischen Beruf handelt. Bei den Männern ist die Wahrscheinlichkeit, frauen- oder männertypische Wunschberufe zu erreichen, etwa gleich hoch.

Weitere Hinweise, inwiefern der Zugang zu geschlechtsuntypischen Berufsfeldern tatsächlich mit zusätzlichen Hürden verbunden ist, lassen sich in den berufsbiografischen Interviews finden. So erwähnen Männer und Frauen mit geschlechtsuntypischen Verläufen auffällig oft Personen, die sie beim Zugang zu ihren Berufen unterstützt haben und sie auch im Verlaufe der Ausbildung immer wieder darin bestärkt haben, ihren untypischen Berufsweg zu verfolgen. Diese Mentoren und Mentorinnen können die Eltern sein, die ihre Kinder für ihren eigenen Beruf begeistern, Lehrpersonen, Lehrmeister und Lehrmeisterinnen oder auch Bekannte. So erzählt eine gelernte Elektrikerin:

Mein Vater ist ja auch Elektriker, wie ich auch, und da war ich schon immer auf der Baustelle [lacht] und darum wollte ich mal noch Maurer werden und dann, irgendwann habe ich mich dann für den Elektriker entschieden.

Als weitere Schlüsselperson, die ihren untypischen Weg ermöglichte, tritt in ihrer Erzählung ihr damaliger Lehrmeister auf: «Der Lehrmeister hat gesagt, ich will es probieren ob es klappt, es wäre mal was anderes.» Auch der zuvor zitierte Pfleger erzählt von seiner Mutter, die ebenfalls im Pflegeberuf arbeitet und ihm den Beruf näher gebracht hat, sowie von seinen Berufskolleginnen, die ihn stets mit offenen Armen empfangen und unterstützt haben. Eine Betriebswirtschafterin erinnert

sich insbesondere an ihren Mathematiklehrer im Gymnasium, der ihr Talent für Mathematik entdeckte und sie darin bestärkte, dieses Interesse weiter zu verfolgen (für eine ausführlichere Diskussion dieses Falls siehe Schwiter et al. 2011).

Junge Erwachsene in geschlechtsuntypischen Verläufen betonen folglich die Bedeutung von Mentorinnen und Mentoren, die ihnen den Zugang zu ihren Berufen ermöglichten, sie unterstützten und auf ihren Wegen immer wieder bestärkten. Dies kann zusätzlich zu den überdurchschnittlich vorhandenen schulischen und familiären Ressourcen dieser Gruppe als soziale Ressource interpretiert werden, die vorhanden sein muss, damit der geschlechtsuntypische Weg nicht nur begonnen wird, sondern auch gelingt (vgl. Marini und Brinton 1984). Aufgrund dieser Ergebnisse erachten wir das Vorhandensein dieser Unterstützung von Eltern, Lehrpersonen und Auszubildenden als einen zentralen Faktor, welcher die voraussetzungsreicheren geschlechtsuntypischen Verläufe ermöglicht.

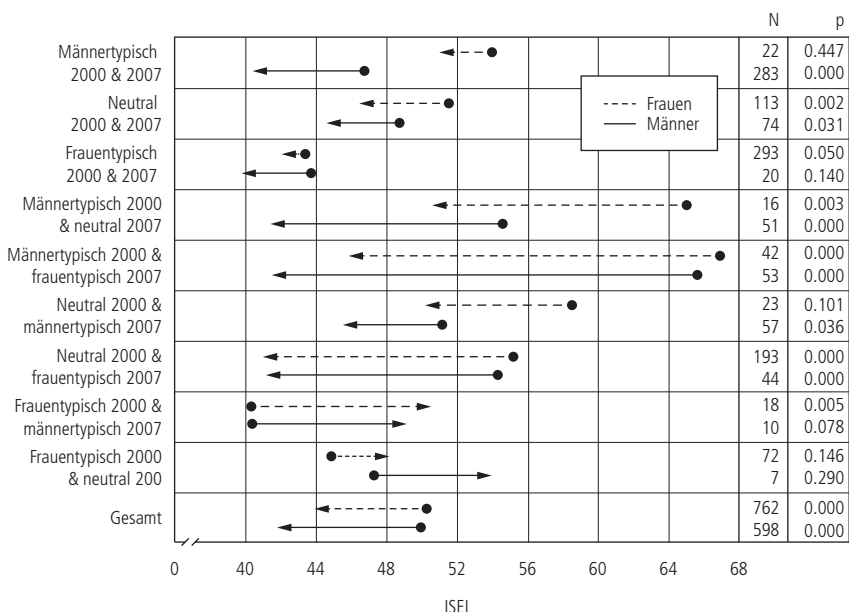
4.5 Geschlechtsuntypische Verläufe «lohn» sich für Frauen – nicht aber für Männer

Die Gegenüberstellung von antizipierter beruflicher Position im Jahr 2000 und tatsächlich erreichtem Berufsstatus 2007 (vgl. Abb. 3) zeigt je nach Verlaufstyp und Geschlecht unterschiedliche Ergebnisse.⁸ Insgesamt erreichen sowohl Männer als auch Frauen einen geringeren Status als sie antizipieren, das heisst, sie haben beide höhere Erwartungen. Allerdings befinden sich diese jungen Erwachsenen noch am Anfang ihrer Karriere und Aufstiegsmöglichkeiten stehen noch aus. Eine besonders grosse Diskrepanz zwischen antizipiertem und erreichtem Status findet sich bei den Jugendlichen, die von einem antizipierten männertypischen Beruf auf frauentypische oder neutrale Berufe wechseln. Einen vergleichsweise höheren Berufsstatus verzeichnen einzig jene Jugendlichen, die von einem antizipierten frauentypischen Beruf in einen neutralen oder männertypischen Beruf gelangen (wobei sich hier nicht bei allen Gruppen signifikante Werte ergeben, siehe rechte Spalte in Abb. 3). Hierin wird die vertikale Stratifizierung der frauen- und männertypischen Berufe deutlich. Ein Wechsel in einen frauentypischen Beruf hat den grössten Statusverlust, jener in einen männertypischen Beruf als einziger einen Statusgewinn zur Folge.

Die These von Abraham und Arpagaus (2008) hingegen, wonach neutrale Berufssegmente attraktivere Bedingungen bieten als segregierte, findet in Bezug auf den erreichten Berufsstatus sieben Jahre nach Schulabschluss in unseren Daten keine Bestätigung. Die Verlaufsgruppen, die neutrale Berufe ergreifen, zeichnen sich nicht durch einen höheren erreichten Berufsstatus aus als die frauen- oder män-

8 Die ISEI-Werte der antizipierten Berufe in den verschiedenen Verlaufstypen unterscheiden sich signifikant voneinander (ANOVA, Frauen: $F = 23.722$, $df = 8$, $p = 0.000$; Männer: $F = 9.885$, $df = 8$, $p = 0.000$). Für den erreichten Berufsstatus 2007 finden sich ebenfalls signifikante Unterschiede (Frauen: $F = 9.151$, $df = 8$, $p = 0.000$; Männer $F = 2.298$, $df = 8$, $p = 0.011$). Auch hinsichtlich der zeitlichen Veränderungen zwischen dem antizipierten und dem erreichten Status sind bei den meisten Verlaufstypen signifikante Unterschiede vorhanden (siehe rechte Spalte in Abb. 3).

Abbildung 3 ISEI-Differenz zwischen antizipiertem und tatsächlichem Berufsstatus 2000 und 2007



Lesehilfe: In der linken Spalte sind die Verlaufstypen abgetragen. Die gestrichelten Linien repräsentieren die Frauen des jeweiligen Typs, die durchgezogenen Linien die Männer. Der Kreis kennzeichnet den Status (ISEI) des Berufs, den die Jugendlichen zum Zeitpunkt PISA für sich im Alter von 30 Jahren antizipierten. Die Pfeilspitze kennzeichnet den Status der im Jahr 2007 erreichten beruflichen Position. Gesamthaft antizipieren sowohl Männer und Frauen einen ISEI von 50, de facto erreichen Frauen einen ISEI von knapp 44 Punkten, die Männer von 42. In den beiden rechten Spalten sind die jeweilige Fallzahl sowie die Signifikanz notiert, wobei sich die obere Zahl analog zu den Pfeilen auf die Frauen, die untere auf die Männer des jeweiligen Verlaufstyps bezieht. Quelle: TREE; eigene Berechnungen.

nertypischen. Hohe Statuswerte erreichen in erster Linie junge Frauen, die sich in neutralen oder männertypischen Berufsfeldern etablieren können. Eine Abweichung von geschlechtstypischen Ausbildungswegen ist für Frauen folglich lohnenswert.

Für Männer mit untypischen Verläufen hingegen ist die Statusbilanz nicht so positiv. Sie weisen sieben Jahre nach Schulabschluss trotz ihrer überdurchschnittlichen Ressourcenausstattung von allen Verlaufgruppen den tiefsten Berufsstatus auf. Die männertypische Gruppe antizipiert ebenfalls unterdurchschnittliche Berufspositionen und erreicht bis zum Alter von 23 Jahren auch eher einen unterdurchschnittlichen Status. Dies könnte mit ihrer etwas geringeren Ressourcenausstattung (vgl. Abb. 1) erklärt werden. Besonders frapierend ist die Statusanalyse jedoch

bei den jungen Frauen und Männern, die frauentypische Berufe antizipieren und realisieren. Bei ihnen fällt nicht nur ihr tiefer erreichter Berufsstatus auf, sondern auch der geringe antizipierte Status, der mit frauentypischen Berufen verbunden ist. Einen frauentypischen Beruf zu ergreifen, zahlt sich folglich weder für Frauen noch für Männer aus. Mit anderen Worten: Junge Frauen sind in Bezug auf ihren erreichten Berufsstatus im Durchschnitt erfolgreicher, wenn sie in männliche oder geschlechtsneutrale Berufsfelder gelangen. Bei den jungen Männern hingegen geht ein geschlechtsuntypisches Berufsfeld mit einem vergleichsweise tiefen Berufsstatus einher – dies obwohl sie ihren Ausbildungsweg im Vergleich zu ihren Peers mit geschlechtstypischen Verläufen mit einer besseren Ressourcenausstattung antraten.

Bei der Interpretation dieses Ergebnisses muss jedoch wiederum berücksichtigt werden, dass die vorliegende Auswertung Berufe als Ganze klassifiziert und dadurch die Segregation in verschiedene Tätigkeitsfelder innerhalb eines Berufs nicht abbilden kann. So üben entsprechend des bestehenden Forschungsstandes Männer innerhalb dieser vergleichsweise statustiefen Berufe vermutlich, wie erwähnt, vermehrt die prestigeträchtigeren und besser entlohnten Tätigkeiten aus (siehe z. B. Heintz et al. 1997; Leemann und Keck 2005). Diese Feststellung bestätigt sich in unseren Interviews. Praktisch alle Männer in frauentypischen Berufen berichten in ihren Interviews von Führungsfunktionen.

Offen bleibt an dieser Stelle ebenfalls, wie sich die jeweiligen Statuspositionen der Gruppen im weiteren Verlauf ihrer Erwerbskarrieren verschieben und ob die jungen Männer in den frauentypischen Berufen ihre weiblichen Peers noch «überholen» werden. Indizien für eine solche mögliche Entwicklung liefern die Ergebnisse von Gianettoni et al. (2010), die bei dieser Männergruppe eine hohe Berufsorientierung finden. Darüber hinaus konnten wir auch in unseren qualitativen Interviews insbesondere bei Männern in frauentypischen Berufen eine ausgeprägte Aufstiegsorientierung und ambitionierte Weiterbildungspläne feststellen (siehe Kap. 4.6).

Ein solches Überholzenario wäre auch denkbar, wenn bei den Frauengruppen ein familiengründungsbedingter Statusverlust eintreten sollte. So erfordern statushohe Berufe nach wie vor in vielen Fällen ein vollzeitliches Engagement im Beruf. Sie setzen implizit ein Normalarbeitsverhältnis voraus, das sich durch eine unterbruchsfreie Vollverfügbarkeit auszeichnet, die keine Einschränkungen durch familiäre Verpflichtungen zulässt. Insbesondere für Frauen in technischen Berufsfeldern scheint es schwierig, sich in ihren Berufen zu etablieren. Sie sind langfristig oft weniger erfolgreich als ihre männlichen Berufskollegen (Schreyer 2008). Wie sich die Statuspositionen der einzelnen Verlaufgruppen im weiteren Karriereverlauf verändern, werden erst die Auswertungen der nächsten Befragungswellen des TREE-Surveys zeigen können.

4.6 Geschlechtsuntypische Verläufe bringen Schwierigkeiten bei der späteren Kompatibilität von Familie und Beruf

Wie im vorangehenden Kapitel anhand der Survey-Daten gezeigt wurde, ist es aus Sicht des erreichten Berufsstatus sieben Jahre nach Schulabschluss zumindest für die Frauen lohnenswert, einen geschlechtsuntypischen Beruf zu ergreifen. In den qualitativen Interviews finden sich Hinweise, dass die jungen Erwachsenen in geschlechtsuntypischen Berufen jedoch Probleme beim Übergang zur Elternschaft erwarten. Auch wenn sie Pflegefachmänner oder Elektrikerinnen geworden sind, bringt diese Abweichung von den geltenden Geschlechternormen bei der Berufsfindung nicht zwingend eine Abweichung in ihren antizipierten Familienrollen mit sich. Auch bei den jungen Erwachsenen mit geschlechtsuntypischen Ausbildungsverläufen finden sich traditionelle Familienvorstellungen, die der Frau hauptsächlich die Zuständigkeit für das Wohl der Kinder, dem Mann hauptsächlich die Verantwortung für das finanzielle Auskommen der Familie zuweisen.

Insbesondere unsere Befragten mit geschlechtsuntypischen Berufsverläufen antizipieren daher in ihren Erzählungen Schwierigkeiten, ihre Berufstätigkeit mit ihren Vorstellungen von Elternschaft und Familie in Einklang zu bringen. Die zuvor zitierte Elektrikerin befürchtet beispielsweise, ihren Beruf aufgeben zu müssen, sobald sie Mutter wird:

Wenn man weiss, man erwartet ein Kind, also muss man dann irgendwie, kann man nicht mehr auf dem Bau arbeiten. Also ist das sicher dann, steht man vor einer grossen Entscheidung. Und dann muss man dann entscheiden, wie weiter, also eben, genau so weiter gehen, wenn Kinder da sind, kann es nicht. Weil ist nicht möglich. (...) eben vielleicht dann irgendwie noch Teilzeit was machen, vielleicht im Lager oder irgendwie im Büro oder irgendwas.

Als Mutter auf dem Bau zu arbeiten erachtet sie als unmöglich. Teilzeitstellen sind nur im Lager oder im Büro denkbar, was sie als unattraktive Betätigungsfelder darstellt. Ähnlich argumentiert die erwähnte Betriebswirtschafterin, die sich, wie sie betont, mit ihrer Berufslaufbahn beeilen müsse, weil sie unbedingt noch viel erreichen möchte, bevor sie Kinder habe. Auch sie antizipiert den Übergang zur Mutterschaft als markante Zäsur in ihrer Erwerbsbiografie. Dass eine erwartete Vereinbarkeitsproblematik bei Frauen in männertypischen Berufen einen zentralen Segregationsmechanismus darstellt, wurde bereits in verschiedenen gesellschaftlichen Kontexten dargelegt (Okamoto und England 1999; Frome et al. 2006; Oechsle et al. 2009). Die Feststellung deckt sich auch mit den Ergebnissen von Giudici und Gauthier (2009), wonach Frauen in der Schweiz, die vor der Geburt vollzeitlich erwerbstätig waren, grössere Schwierigkeiten haben, im Beruf zu bleiben, als Frauen, die bereits zuvor in Teilzeit beschäftigt waren. Bernardi et al. (2013) zufolge gehen kinderlose Frauen in der Schweiz zudem generell davon aus, Mutterschaft werde ihre ökonomische Unabhängigkeit beschränken.

Bemerkenswerterweise findet sich die erwartete Inkompatibilität von Familienplänen mit der Berufstätigkeit in einem geschlechtsuntypischen Berufsfeld jedoch nicht nur bei Frauen, sondern auch bei Männern. Mehrere Pflegefachmänner thematisieren in Anlehnung an die Vorstellung vom Vater als Familienernährer wiederholt die Schwierigkeit, in ihrem Beruf genügend zu verdienen, um eine Familie gründen zu können. Ein Interviewpartner erzählt beispielsweise mit Bezug auf seine Weiterbildungspläne: «Ich will auch schauen, dass wenn ich eine Familie gründe, dass ich etwas bieten kann, also dass wir einigermassen anständig Geld zu Hause haben.» Ein anderer meint: «Wenn man eine Familie gründen möchte, ist man beinahe verpflichtet als Krankenpfleger, eine Weiterbildung zu machen und zu schauen, dass man zu ein wenig mehr Geld kommt.» Unter anderem ist die Antizipation der Ernährerrolle für sie ein Grund auf besser entlohnte Tätigkeiten als Rettungsanitäter, Berufsschullehrer oder Heimleiter zu wechseln. Die Suche nach weiteren Qualifikationsmöglichkeiten, um Verdienstmöglichkeiten zu verbessern, bildet ein zentrales Moment ihrer Erzählungen. Die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, thematisieren sie dagegen kaum.

Anhand der qualitativen Interviews lässt sich folglich zeigen: Aufgrund der derzeitigen Arbeitsorganisation und der Entlohnung ihrer Berufe rechnen die jungen Erwachsenen mit geschlechtsuntypischen Verläufen mit Schwierigkeiten bei der Verwirklichung ihrer familialen Zukunftspläne. Spätestens die Familiengründung macht aus ihrer Sicht einen Wechsel auf geschlechtstypische Tätigkeiten erforderlich – so die Elektrikerin auf eine Teilzeitstelle im Lager oder im Büro und die Pflegefachmänner auf Arbeitsstellen, die höhere Löhne versprechen als ihre jetzigen Tätigkeiten im Pflegeberuf.

4.7 Familiäre Zukunftspläne sind für die Berufsfindung von Frauen und Männern bereits zu einem frühen biografischen Zeitpunkt relevant

Wie unsere quantitativen Daten nahelegen, ist die wahrgenommene Unvereinbarkeit geschlechtsuntypischer Berufsfelder mit den antizipierten Familienrollen, welche die jungen Erwachsenen in den rückblickenden Erzählungen thematisieren, bereits viel früher wirksam. So können wir bei den Frauen einen starken Zusammenhang zwischen einem frühen Kinderwunsch und der Geschlechtstypik des Berufs nachweisen. Frauen, die bereits als 16-Jährige einen starken Kinderwunsch äussern, wünschen sich signifikant häufiger frauentypische Berufe als ihre Peers mit weniger stark ausgeprägtem Kinderwunsch. Sie sind sieben Jahre später auch signifikant häufiger in frauentypischen Berufen tätig, weisen jedoch weder in Bezug auf ihre Schulleistungen, noch in Bezug auf ihre beruflichen Ambitionen tiefere Werte aus als ihre weiblichen Peers (Kanji und Hupka-Brunner forthcoming). Oder anders ausgedrückt, sie meiden von vornherein männertypische Berufe, in denen sie die spätere Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufgrund des höheren Männeranteils als schwierig einschätzen.

Zumindest bei den Frauen verstärken Familiengründungspläne also bereits bei der Berufsfindung mit 16 Jahren die Geschlechtstypik der gewählten Berufe.

Bemerkenswerterweise besteht jedoch weder bei den Frauen noch bei den Männern ein Zusammenhang zwischen ausgeprägtem Kinderwunsch und schulischem Kompetenzniveau (Kanji und Hupka-Brunner forthcoming). Männer mit ausgeprägtem Kinderwunsch weisen jedoch in Bezug auf ihre beruflichen Ambitionen und ihre positive Lebenseinstellung signifikant höhere Werte auf als ihre Peers. Ihren überdurchschnittlichen beruflichen Ehrgeiz interpretieren wir unter anderem als Beleg für die hohe Bedeutung von Familienvorstellungen auch für die Berufsfindung von Männern. Sie verdeutlicht, inwiefern eine Familienorientierung für Männer und Frauen unterschiedliches beinhaltet: Mit Blick auf eine zukünftige Vaterschaft sehen Männer meist die Hauptverantwortung für das Einkommen der zukünftigen Familie. Wie zuvor am Beispiel der Pfleger illustriert, stehen bei ihrer familialen Zukunftsplanung folglich die Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten des gewählten Berufs im Zentrum. Ein angehender Wirtschaftsprüfer erzählt beispielsweise mit Blick auf seine nächsten Ausbildungsschritte: «Wenn ich schon die Gelegenheit habe, etwas zu machen, dann will ich es so machen, dass ich, wenn ich mal eine Familie habe, dass ich dieser etwas bieten kann, finanziell.» Die hier sichtbar werdende Verknüpfung von beruflicher Aufstiegsorientierung und erwarteten Aufgaben in der zukünftigen Familie illustriert anschaulich, wie familiäre Zukunftsvorstellungen auch bei Männern in die Berufsfindung einfließen.

Diese Feststellung erachten wir als zentral. So gingen die meisten bisherigen Forschungsarbeiten davon aus, die Antizipation von Familie hätte bei Frauen einen weit grösseren Einfluss auf die Berufsfindung als bei Männern (Okamoto und England 1999). Oechsle et al. (2009, 3) beispielsweise argumentieren, Fragen der Lebensplanung spielten zwar auch für die Berufsfindung von Männern eine zunehmende Rolle, nach wie vor sei jedoch «die Kopplung von Berufswahl und privater Lebensplanung bei Mädchen und jungen Frauen enger als bei ihren männlichen Peers». Wie unsere Ergebnisse hingegen zeigen, sind Vorstellungen von zukünftiger Elternschaft und Familie für beide Geschlechter hoch relevant. Aufgrund der geschlechtsspezifisch unterschiedlich antizipierten Aufgaben in einer zukünftigen Familie äussert sich diese Relevanz bei Frauen und Männern jedoch unterschiedlich. Während sie Frauen mit ausgeprägtem Kinderwunsch in frauentypische Berufe führt, wo Kinderpausen und Teilzeitarbeit realisierbar scheinen, zeigt sie sich bei den Männern in hohen beruflichen Ambitionen, die unter anderem dadurch motiviert sind, ihrer erwarteten Hauptverantwortung für das zukünftige Familieneinkommen gerecht zu werden. Die antizipierten Vorstellungen der jungen Erwachsenen von ihren zukünftigen Aufgaben als Eltern bilden folglich bei beiden Geschlechtern einen Schlüsselmechanismus für die Erklärung geschlechtsspezifischer Ausbildungs- und Berufsverläufe.

5 Fazit

Die Ergebnisse unserer Mixed-Methods Studie bestätigen, dass geschlechtsuntypische Ausbildungs- und Berufsverläufe bei Frauen und Männern nach wie vor nur selten zu Stande kommen. Wie anhand unserer qualitativen Daten deutlich wird, dürfte das Ausmass der Geschlechtersegregation aber faktisch noch höher sein, als es bislang statistisch ausgewiesen werden kann, da Personen in geschlechtsuntypisch klassifizierten Berufen oftmals in geschlechtstypischen Tätigkeitsfeldern arbeiten.

Des Weiteren erweisen sich geschlechtsuntypische Ausbildungs- und Berufsverläufe als voraussetzungsvoll. Ihr Zustandekommen bedarf der besonderen Unterstützung und Motivation durch Familie, Lehrpersonen und Peers, da sie nicht den Geschlechtshabitus – den inkorporierten vergeschlechtlichten Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata – der jungen Erwachsenen entsprechen und ihnen auch institutionell nicht nahegelegt werden: Gemäss unseren Interviews erweitern Schule und Berufsberatung die Wahrnehmung bezüglich in Frage kommender Berufe kaum. Es sind die Jugendlichen mit überdurchschnittlichen Schulleistungen und familiären Ressourcen, die häufiger als ihre Peers geschlechtsuntypische Ausbildungs- und Berufswege einschlagen.

Allerdings lohnt es sich nicht für beide Geschlechter gleichermaßen, einen geschlechtsuntypischen Beruf auszuüben. Am stärksten profitieren Frauen in männertypischen Berufen. Männer in frauentypischen Berufen erreichen trotz besserer Ressourcenausstattung sieben Jahre nach Schulabschluss einen vergleichsweise niedrigeren Berufsstatus als ihre Peers. Hier manifestiert sich die fortbestehende Hierarchisierung der Berufe und damit verbundene Ungleichheit zwischen status tieferen Frauen- und -höheren Männerberufen. Einen frauentypischen Beruf zu ergreifen, beispielsweise im Pflege- oder Erziehungsbereich, lohnt sich in dieser Hinsicht weder für Männer noch für Frauen. Diese Feststellung besitzt gesellschaftspolitische Brisanz: So sind es nicht nur die männertypischen Berufe im naturwissenschaftlichen und technischen Bereich, in welchen sich ein verschärfter Fachkräftemangel abzeichnet, sondern auch einige der frauentypischen Berufe. Angesichts ihres vergleichsweise tiefen Berufsstatus wird beispielsweise die Rekrutierung der benötigten Pflegekräfte eine Herausforderung darstellen.

Ein weiteres zentrales und in dieser Deutlichkeit auch unerwartetes Ergebnis unserer Studie ist die hohe Bedeutung der antizipierten Zuständigkeiten bei einer späteren Familiengründung. Diese erweisen sich für die Berufsfindung bereits frühzeitig als relevant und dies nicht nur für Frauen, sondern – was bisher noch wenig Beachtung fand – auch für Männer. So antizipieren und erlernen Frauen mit ausgeprägtem Kinderwunsch signifikant häufiger frauentypische Berufe als ihre weiblichen Peers. Männer ziehen frauentypische Berufe unter anderem auch aufgrund von finanziellen Erwartungen von vornherein nicht in Betracht. Mit den Löhnen, die in vielen dieser Berufe üblich sind, lässt sich keine zukünftige Familie ernäh-

ren. Bei der Untersuchung von Berufseinmündungsprozessen junger Erwachsener und der Persistenz der Geschlechtersegregation des Arbeitsmarkts gilt es also nicht nur die jeweiligen vergeschlechtlichten Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata in Bezug auf Berufstätigkeit, berufliche Ambitionen und antizipierten Berufsstatusgewinnen zu untersuchen, sondern auch die konkreten Vorstellungen von zukünftiger Familie und den eigenen Aufgaben darin. Hierzu bedarf es unseres Erachtens vertiefender Forschung, insbesondere mit Fokus auf Männer.

Die erwartete Unvereinbarkeit von geschlechtsuntypischen Berufen mit Vorstellungen von späteren Familienarrangements, in welchen Frauen und Männer für sich in der Tendenz nach wie vor unterschiedliche Aufgaben antizipieren, bildet nach unseren Erkenntnissen einen Schlüsselmechanismus zur Erklärung der beruflichen Geschlechtersegregation. Sie verweist Frauen *und* Männer in der Berufsfindung auf geschlechtstypische Ausbildungswege und hält sie davon ab, untypische Berufsfelder in Betracht zu ziehen. Um diesem Mechanismus entgegenzuwirken, braucht es verstärkte politische Anstrengungen, Berufe hinsichtlich Ausbildungsweg, Arbeitsorganisation, Arbeitszeiten und Entlohnung so zu gestalten, dass sie ein breiteres Spektrum an unterschiedlichen Berufs- und Lebensbiografien erlauben – für Frauen wie für Männer. Ergänzend dazu ist nicht nur eine Reform der Berufsberatung erforderlich, sondern auch eine Kinderbetreuungs- und Schulpolitik, welche die Vereinbarung von Betreuungs- und Berufsarbeit für beide Geschlechter gezielter fördert.

6 Literaturverzeichnis

- Abraham, Martin und Jürg Arpagaus. 2008. Wettbewerb, soziales Umfeld oder gezielte Lebensplanung? Determinanten der horizontalen Geschlechtersegregation auf dem Lehrstellenmarkt. *Soziale Welt* 59: 205–225.
- Achatz, Juliane. 2005. Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. S. 263–301 in *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, Empirische Befunde*, hrsg. von Martin Abraham. Wiesbaden: VS Verlag.
- Adams, Ray und Margaret Wu (Hrsg.). 2002. *PISA 2000 Technical Report*. Paris: OECD/PISA.
- Anker, Richard. 1998. *Gender and jobs, sex segregation of occupations in the world*. Genf: ILO.
- Becker, Rolf (Hrsg.). 2008. *Bildung als Privileg. Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Bergman, M. Max. 2008. *Advances in Mixed Methods Research*. London: Sage.
- Bergman, M. Max, Sandra Hupka-Brunner, Thomas Meyer und Robin Samuel. 2012. *Bildung – Arbeit – Erwachsenwerden. Ein interdisziplinärer Blick auf die Transition im Jugend- und jungen Erwachsenenalter*. Wiesbaden: Springer VS Verlag.
- Bernardi, Laura, Valérie-Anne Ryser und Jean-Marie Le Goff. 2013. Gender role-set, family orientations and women's fertility intentions in Switzerland. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 39(1): 9–31.
- Bertschy, Kathrin, Edi Böni und Thomas Meyer. 2007. *An der zweiten Schwelle: Junge Menschen im Übergang zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt. Ergebnisübersicht des Jugendlängsschnitts TREE*. Bern: TREE.

- Born, Claudia und Helga Krüger. 2001. *Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime*. Weinheim: Juventa.
- Bourdieu, Pierre. 1982. *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre. 2005. *Die männliche Herrschaft*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Buchmann, Marlis und Irene Kriesi. 2009. Escaping the gender trap. Young women's transition into non-traditional occupations. S. 193–216 in *Transition from School to Work*, hrsg. von Ingrid Schoon und Rainer Silbereisen. Cambridge: Cambridge University Press.
- Buchmann, Marlis, Irene Kriesi und Stefan Sacchi. 2009. Labour market, job opportunities, and transitions to self-employment: Evidence from Switzerland from the mid 1960s to the Late 1980s. *European Sociological Review* 25: 569–583.
- Buchmann, Marlis und Irene Kriesi. 2012. Geschlechtstypische Berufswahl. Begabungszuschreibungen, Aspirationen und Institutionen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie & Sozialpsychologie* 52: 256–280.
- Charles, Maria. 1987. Geschlechterspezifische Arbeitsmarkt-Segregation in der Schweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 13(1): 1–27.
- Charles, Maria. 2005. *Entwicklung der beruflichen Segregation nach Geschlecht und nach Staatsangehörigkeit in der Schweiz, 1970–2000*. Neuenburg: BFS.
- Charles, Maria und Karen Bradley. 2009. Indulging our gendered selves? Sex segregation by field of study in 44 countries. *American Journal of Sociology* 114(4): 924–976.
- Charles, Maria und David Grusky. 2004. *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford: Stanford University Press.
- Cornelißen, Waltraud. 2009. Die Relevanz von Geschlechterstereotypen für Berufswahlentscheidungen – eine Herausforderung für die Gleichstellungspolitik. S. 67–88 in *Schubladen, Schablonen, Schema F – Stereotype als Herausforderung für Gleichstellungspolitik*, hrsg. von Susanne Baer, Sandra Smykalla und Karin Hildebrandt. Bielefeld: Kleine.
- Cornelißen, Waltraud, Martina Gille, Holger Knothe, Petra Meier, Hannelore Queisser und Monika Stürzer. 2002. *Junge Frauen – junge Männer. Daten zu Lebensführung und Chancengleichheit*. Opladen: Leske und Budrich.
- Correll, Shelley. 2001. Gender and the career choice process: The role of biased self-assessments. *The American Journal of Sociology* 106(6): 1691–1730.
- Eccles, Jacquelynne. 2005. Subjective task value and the Eccles et al. model of achievement-related choices. S. 105–121 in *Handbook of Competence and Motivation*, hrsg. von Andrew Elliot und Carol Dweck. New York: Guilford Press.
- Estévez-Abe, Margarita. 2006. Gendering the varieties of capitalism. A study of occupational segregation by sex in advanced industrial societies. *World Politics* 59: 142–175.
- EVD (Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement). 2011. *Fachkräfte für die Schweiz*. Bern: EVD.
- Falter, Jean-Marc. 2012. Parental background, upper secondary transitions and schooling inequality in Switzerland. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 38(2): 201–222.
- Field, Andy. 2005. *Discovering Statistics Using SPSS*. London: Sage.
- Frome, Pamela, Corinne Alfeld, Jacquelynne Eccles und Bonnie Barber. 2006. Why don't they want a male-dominated job? An investigation of young women who changed their occupational aspirations. *Educational Research and Evaluation* 12: 359–372.
- Ganzeboom, Harry, Paul M. Graf und Donald Treiman. 1992. A standard international socio-economic index of occupational status. *Social Research* 21: 1–56.
- Ganzeboom, Harry und Donald Treiman. 1996. Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 International Standard Classification of Occupations. *Social Science Research* 25: 201–239.

- Gauthier, Jacques-Antoine und Lavinia Gianettoni. 2013. Socialisation séquentielle et identité de genre liées à la transition de la formation professionnelle à l'emploi. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 39(1): 33–55.
- Gianettoni, Lavinia, Pierre Simon-Vermetot und Jacques-Antoine Gauthier. 2010. Orientations professionnelles atypiques: Transgression des normes de genre et effets identitaires. *Revue française de pédagogie* 173: 41–50.
- Giudici, Francesco und Jacques-Antoine Gauthier. 2009. Différenciation des trajectoires professionnelles liée à la transition à la parentalité en Suisse. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 35(2): 253–295.
- Gottschall, Karin. 2009. Arbeitsmärkte und Geschlechterungleichheit – Forschungstraditionen und internationaler Vergleich. S. 120–137 in *Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung*, hrsg. von Brigitte Aulenbacher und Angelika Wetterer. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Hadjar, Andreas, Elisabeth Grünewald-Huber, Stefanie Gysin, Judith Lupatsch und Dominique Braun. 2012. Traditionelle Geschlechterrollen und der geringere Schulerfolg der Jungen. Quantitative und qualitative Befunde aus einer Schulstudie im Kanton Bern. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 38(3): 375–400.
- Hall, Anja. 2010. Arbeiten Frauen und Männer unter ihrem Wert? Zum Einfluss dualer und schulischer Ausbildungsberufe auf ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 36(1): 131–159.
- Heintz, Bettina, Eva Nadai, Regula Fischer und Hannes Ummel. 1997. *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Helbig, Marcel und Kathrin Leuze. 2012. Ich will Feuerwehrmann werden! *Kölner Zeitschrift für Soziologie & Sozialpsychologie* 64(1): 91–122.
- Hupka-Brunner, Sandra, Shireen Kanji, Manfred Max Bergman und Thomas Meyer. 2012. *Gender Differences in the Transition From Secondary to Post-secondary Education in Switzerland*. Basel: OECD.
- Imdorf, Christian. 2012. Ausbildungsstellenvergabe im männertypischen Autogewerbe: Die betriebliche Bedeutung des Geschlechts. S. 243–263 in *Bildung – Arbeit – Erwachsenwerden. Ein interdisziplinärer Blick auf die Transition im Jugend- und jungen Erwachsenenalter*, hrsg. von Manfred Max Bergman, Sandra Hupka-Brunner, Thomas Meyer und Robin Samuel. Wiesbaden: Springer VS Verlag.
- Jacobs, Jerry A. 1989. *Revolving Doors. Sex Segregation and Women's Careers*. Stanford: Stanford University Press.
- Kanji, Shireen und Sandra Hupka-Brunner. Forthcoming. Young women's preference for children fuels occupational gender segregation.
- Krüger, Helga. 2001. Geschlecht, Territorien, Institutionen. Beitrag zu einer Soziologie der Lebenslauf-Relationalität. S. 257–299 in *Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime*, hrsg. von Claudia Born und Helga Krüger. Weinheim: Juventa.
- Kulik, Liat. 2002. Like-sex versus opposite-sex effects in transmission of gender role ideology from parents to adolescents in Israel. *Journal of Youth and Adolescence* 31(6): 451–457.
- Leemann, Regula Julia, Philipp Dubach und Stefan Boes. 2010. The leaky pipeline in the Swiss university system. Identifying gender barriers in postgraduate education and networks using longitudinal data. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 36(2): 299–323.
- Leemann, Regula Julia und Andrea Keck. 2005. *Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht*. Neuenburg: BFS.
- Levy, René. 1977. *Der Lebenslauf als Statusbiographie. Die weibliche Normalbiographie in makrosoziologischer Perspektive*. Stuttgart: Ferdinand Enke.
- Maihofer, Andrea. 2002. Geschlecht und Sozialisation. *Erwägen Wissen Ethik* 13(1): 13–26.
- Marini, Margaret und Mary Brinton. 1984. Sex typing in occupational socialization. S. 192–232 in *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies*, hrsg. von Barbara Reskin. Washington D.C.: National Academy Press.

- OECD/PISA (Hrsg.). 2001. *Lernen für das Leben. Erste Ergebnisse von PISA 2000. Ausbildung und Kompetenzen*. Paris: OECD.
- Oechsle, Mechthild, Helen Knaut, Christiane Maschetzke und Elke Rosowski. 2009. *Abitur und was dann? Berufliche Orientierungsprozesse und biographische Verläufe im Geschlechtervergleich*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Okamoto, Dina und Paula England. 1999. Is there a supply-side to occupational sex segregation? *Sociological Perspectives* 42(4): 557–582.
- Ostendorf, Helga. 2005. *Steuerung des Geschlechterverhältnisses durch eine politische Institution. Die Mädchenpolitik der Berufsberatung*. Opladen: Budrich.
- Petschick, Grit, Robert Schmidt und Maria Norkus. 2013. Frauenförderung zwischen heterogenen Logiken: Der Fall eines Nachwuchsförderungsprogramms in der deutschen Exzellenzinitiative. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 39(2): 383–404.
- Popp, Ulrike. 2008. Geschlechtstypische Disparitäten in der Berufs- und Lebensplanung von Jugendlichen. S. 381–393 in *Jugendhilfe und Schule Handbuch für eine gelingende Kooperation*, hrsg. von Angelika Henschel, Rolf Krüger, Christof Schmitt und Waldemar Stange. Wiesbaden: VS Verlag.
- Puhlmann, Angelika. 2012. Berufsorientierung junger Frauen. *Betrifft Mädchen, Deutsche Fachzeitschrift für Mädchenarbeit* 25(4): 148–153.
- Riessman, Catherine. 2008. *Narrative Methods for the Human Sciences*. London: Sage.
- Rodari, Sophie und Marie Anderführen. 2011. Quelle mixité dans les champs sociaux et sanitaires? *FemInfo* 24: 16–18.
- Rothböck, Sandra, Stefan Sacchi und Marlis Buchmann. 1999. Die Rekrutierung der politischen, wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Eliten in der Schweiz. Eine explorative Studie. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 25(3): 459–496.
- Schreyer, Franziska. 2008. *Akademikerinnen im technischen Feld. Der Arbeitsmarkt von Frauen aus Männerfächern*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Schweizerische Eidgenossenschaft. 2011. Der enorme Fachkräftemangel in der Schweiz dauert an. News vom 22.06.2011, <http://www.kmu.admin.ch/aktuell/00305/02101/02215> (31.01.2013).
- Schwiter, Karin, Nina Wehner, Andrea Maihofer und Evelyne Huber. 2011. Zur Hartnäckigkeit geschlechtssegregierter Ausbildungs- und Berufsverläufe. Konzeptionelle Überlegungen zu einer empirischen Untersuchung. *femina politica* 14(2): 20–32.
- Sousa-Poza, Alfonso. 2004. The gender wage gap and occupational segregation in Switzerland 1991–2000. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 29(3): 399–415.
- Struwe, Ulrike. 2012. Berufsberatung als Kommunikationsprozess. Zum Wirken der Berufsberatung bei technischen Berufswünschen von Mädchen und Jungen. *Betrifft Mädchen, Deutsche Fachzeitschrift für Mädchenarbeit* 25(4): 168–171.
- Teubner, Ulrike. 2010. Beruf. Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem. S. 499–506 in *Handbuch Frauen und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*, hrsg. von Ruth Becker und Beate Kortendiek. Wiesbaden: VS Verlag.
- Trappe, Heike und Rachel A. Rosenfeld. 2004. Occupational sex segregation and family formation in the former East and West Germany. *Work and Occupations* 31(2): 155–192.
- TREE (Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben) (Hrsg.). 2010. *Projekt-Dokumentation 2000–2010*. Basel: TREE.
- Wetterer, Angelika. 1993. *Professionalisierung und Geschlechterhierarchie: Vom kollektiven Frauenausschluss zur Integration mit beschränkten Möglichkeiten*. Kassel: Junfermann.
- Wetterer, Angelika. 2002. *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. "Gender at Work" in theoretischer und historischer Perspektive*. Konstanz: Universitätsverlag Konstanz.

7 Anhang

Tabelle A1 Deskription der verwendeten Skalen und Indikatoren

	Mittelwert	Standard- abweichung	Minimum- Maximum*	Gültig	Fehlend
<i>Kulturelles Kapital</i>					
Anzahl der Bücher in der Familie	4.51	1.45	1 (keine) bis 7 (mehr als 500)	1 385	10
Kultureller Besitz der Familie	-0.24	0.97	-1.65 – 1.15	1 393	2
<i>Status Eltern</i>					
Höchster ISEI der Eltern	46.95	14.60	16 – 90	1 309	86
<i>Fähigkeiten / Kompetenzen Befragte</i>					
Lesefähigkeit (PISA-Score)	509.43	80.19	196 – 741	1 394	1
Mathematikfähigkeit (PISA-Score)	536.43	83.89	252 – 815	785	610
<i>Selbstvertrauen / Selbstkonzept</i>					
Selbstwirksamkeit	0.03	0.84	-2.90 – 2.28	991	404
Mathematisches Selbstkonzept	0.08	0.95	-1.62 – 1.74	980	415
<i>Unterstützung durch Bezugspersonen</i>					
Soziale Kommunikation in der Familie	-0.03	0.88	-3.65 – 1.20	1 391	4
<i>ISEI des antizipierten Berufs mit 30 Jahren</i>	50.15	16.24	16 – 90	1 364	31
<i>ISEI des erreichten Berufs</i>	43.03	11.63	16 – 90	1 391	4

* Ein niedriger Wert steht für eine geringe Ausprägung: -1.65 also für wenig, 1.15 für sehr viel kulturellen Besitz.
Quelle: TREE; eigene Berechnungen.

Tabelle A2 Ressourcenausstattung von untypischen und typischen Verläufen bei Männern und Frauen

	Bücherbesitz der Familie	Kultureller Besitz der Familie	Höchster beruf- licher Status der Eltern (ISEI)	Lese- kompetenzen	Mathematik- kompetenzen	Selbst- wirksamkeit	Mathematisches Selbstkonzept	Soziale Kommunikation in der Familie
Frau männertypisch 2000/2007	4.77	-0.23	51.19	548.10	566.23	0.16	0.25	-0.04
Mann männertypisch 2000/2007	4.19	-0.45	43.85	490.49	547.02	0.12	0.50	-0.17
Frau frauentypisch 2000/2007	4.42	-0.26	45.66	496.69	508.79	-0.19	-0.33	0.05
Mann frauentypisch 2000/2007	4.32	-0.29	44.74	510.82	549.31	0.02	0.06	-0.09
Frau männertypisch 2000/ frauentypisch 2007	5.07	0.05	51.52	533.40	538.73	0.11	-0.06	0.15
Mann männertypisch 2000/ frauentypisch 2007	4.72	-0.07	49.15	525.66	571.06	0.18	0.34	0.09
Frau frauentypisch 2000/ männertypisch 2007	4.67	-0.07	43.89	479.20	523.58	-0.12	0.49	-0.07
Mann frauentypisch 2000/ männertypisch 2007	4.20	-0.63	45.10	489.53	548.86	0.17	0.77	-0.40
Gesamt	4.40	-0.30	45.63	499.83	533.93	0.01	0.13	-0.04
ANOVA F/df/p	2.919/7/0.005	2.917/7/0.005	2.473/7/0.016	3.816/7/0.000	4.162/7/0.000	3.742/7/0.001	19.096/7/0.000	2.029/7/0.049
Kruskal-Wallis-Test chi ² /df/p	21.449/7/0.003	19.457/7/0.007	14.408/7/0.044	26.547/7/0.000	29.637/7/0.000	20.628/7/0.004	89.315/7/0.000	14.464/7/0.044

Quelle: TREE; eigene Berechnungen.