

Matthes, Stefanie

Book — Published Version

Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung

Berichte zur beruflichen Bildung

Provided in Cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Suggested Citation: Matthes, Stefanie (2019) : Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung, Berichte zur beruflichen Bildung, ISBN 978-3-96208-104-1, Verlag Barbara Budrich, Leverkusen, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0035-0777-0>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/206793>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Stephanie Matthes

Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung



Stephanie Matthes

Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung

Dissertation (Abgabe: 16.02.2018) der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität zu Bonn.
Die Disputation fand am 02.10.2018 statt.

Zitiervorschlag:

Matthes, Stephanie: Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung. Bonn 2019

1. Auflage 2019

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de

Publikationsmanagement:

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Herstellung und Vertrieb:

Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Lizenzierung:



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz
(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung –
Keine Bearbeitung – 4.0 International).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite
www.bibb.de/cc-lizenz.

ISBN 978-3-8474-2307-2 (Print)

ISBN 978-3-96208-104-1 (Open Access)

urn:nbn:de:0035-0777-0

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Gedruckt auf PEFC-zertifiziertem Papier

► Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Danksagung	9
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	11
Abkürzungsverzeichnis	14
Abstract	16
1. Einleitung: Ausgangslage und Fragestellung	17
2. Kontextualisierung und Präzisierung der Fragestellung	22
2.1 Verortung im Forschungsfeld	22
2.2 Klärung zentraler Begrifflichkeiten	25
2.2.1 Berufswahl und Berufsfindung	25
2.2.2 Der Ausschluss von Berufen in der Berufsfindung	26
2.2.3 Die Neigung zu einem Beruf	27
2.3 Ausgangsüberlegung – Die Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg	27
2.4 Modell zum Ausschluss von Berufen in der Berufsfindung	30
3. Theoretischer Hintergrund und Forschungsstand	35
3.1 Warum zeigen Jugendliche eine Neigung zu Berufen?	36
3.1.1 Berufsfindung als (Selbst-)Zuordnungsprozess	37
3.1.2 Berufsfindung als (sozialer) Zuweisungsprozess	42
3.1.3 Berufsfindung als Entwicklungs- und Lernprozess	49
3.1.4 Erstes Zwischenfazit	58
3.2 Warum werden Berufe in der Berufsfindung ausgeschlossen?	63

3.2.1 Die Eingrenzungs- und Kompromisstheorie von Gottfredson	63
3.2.2 Anerkennungsbedürfnisse und Impression-Management durch Berufswahl	72
3.2.3 Der Ausschluss geschlechtsuntypischer Berufe	77
3.3 Zusammenfassung und zweites Zwischenfazit	84
 4. Das Beispiel der Pflegeberufe	 87
4.1 Charakteristika der Pflegeberufe	87
4.2 Warum der Pflegesektor ein geeignetes Beispiel ist	90
4.2.1 Bemühungen um Attraktivitätssteigerung	91
4.2.2 Geschlechtliche Segregation.	93
4.2.3 Fachkräfteengpässe	94
4.3 Forschungsstand zur (Nicht-)Wahl von Pflegeberufen	97
4.3.1 Die Relevanz der Tätigkeitspassung.	98
4.3.2 Die Relevanz der sozialen Passung	99
4.3.3 Die Relevanz der Rahmenbedingungspassung.	101
4.3.4 Die Relevanz der Realisierbarkeit	103
4.3.5 Die Relevanz der Urteilssicherheit.	103
 5. Design der empirischen Untersuchung und Hypothesen.	 105
5.1 Zielgruppe der Befragung und Stichprobenziehung	105
5.2 Erhebungsinstrument und Operationalisierungen.	108
5.2.1 Die abhängige Variable: Neigung, in einem Pflegeberuf zu arbeiten	111
5.2.2 Tätigkeitspassung.	112
5.2.3 (Mangelnde) Rahmenbedingungspassung	115
5.2.4 (Mangelnde) Soziale Passung.	120
5.2.5 (Mangelnde) Realisierbarkeit.	121
5.2.6 (Mangelnde) Urteilssicherheit	121
5.2.7 Zusammenfassung: Operationalisierungen der Aversionsfaktoren.	121
5.2.8 Kontrollvariablen	123
5.3 Datenerhebung und Datenaufbereitung	123
5.4 Hypothesen für den empirischen Teil der Arbeit	124

6.	Ergebnisse der empirischen Untersuchung	126
6.1	Beschreibung der Stichprobe	126
6.2	Deskriptive Befunde	127
6.2.1	Ausprägung der abhängigen Variable (Neigung zu Pflegeberufen)	128
6.2.2	Ausprägung der unabhängigen Variablen (Attraktions- und Aversionsfaktoren)	130
6.3	Zusammenhänge zwischen den zentralen Variablen	139
6.3.1	Zusammenhang zwischen der Neigung und der Tätigkeitspassung	139
6.3.2	Zusammenhang zwischen der Neigung und den Aversionsfaktoren	142
6.3.3	Erste Befunde zum Zusammenwirken von Attraktions- und Aversionsfaktoren	149
6.4	Multivariate Ergebnisse	153
6.4.1	Modelle zur Prüfung von Interaktionseffekten zwischen Attraktionsfaktor und einzelnen Aversionsfaktoren	153
6.4.2	Gesamtmodell zur Prüfung von Interaktionseffekten	157
6.5	Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse	160
7.	Diskussion und Schlussfolgerungen	162
7.1	Reflexion zur theoretischen Abgrenzung von Attraktions- und Aversionsfaktoren	164
7.2	Reflexion zur Operationalisierung von Attraktions- und Aversionsfaktoren	165
7.3	Schlussfolgerungen und praktische Konsequenzen	167
8.	Literaturverzeichnis	171
Anhang I: Fragebogen der Schülerbefragung (Version I: Altenpfleger/-in).		199
Anhang II: Elternbrief zur Schülerbefragung		208
Anhang III: Ergänzende Tabellen und Abbildungen		209
Tabellenverzeichnis		209
Abbildungsverzeichnis		210

► Vorwort

Der Stärkung der Attraktivität von beruflicher Bildung allgemein und auch im Besonderen gegenüber anderen Bildungsangeboten wie der hochschulischen Bildung kommt eine hohe politische Bedeutung zu. Dies lässt sich u. a. an den Schwerpunkten des Koalitionsvertrages der Bundesregierung vom März 2018 ablesen. Der bereits deutlich spürbare und sich verschärfende Mangel an beruflich qualifizierten Facharbeitskräften ist die wichtigste Begründung des Desiderats der Stärkung der beruflichen Bildung. Dieser Mangel ist differenziert zu sehen, betrifft er doch verschiedene wirtschaftliche Bereiche in deutlich unterschiedlichem Ausmaß. Unter dem Stichwort der wachsenden Passungsprobleme wird der Umstand, dass eine steigende Zahl von unbesetzt bleibenden Ausbildungsplätzen einem bedeutenden Anteil von unversorgt bleibenden Ausbildungsinteressenten gegenübersteht, in jüngster Zeit verstärkt diskutiert.

Vor diesem Hintergrund wird die Frage bedeutsam, warum sich Jugendliche für, aber vor allem auch gegen bestimmte Bildungswege und Berufe entscheiden und wie diese Entscheidungen ggf. beeinflusst werden können. Genau dies ist der Ausgangspunkt der vorliegenden Studie, die diese Fragen mittels eines empirischen Untersuchungsdesigns betrachtet. Dafür wird, basierend auf Konzepten aus dem Bereich der Berufswahltheorien, zunächst ein eigenes theoretisches Modell aufgestellt, das darauf abzielt, gerade die „Nicht-Wahl“ von bestimmten Berufen zu erklären. Die Perspektive der Nicht-Wahl ist in der Forschungslandschaft bisher wenig ausgeprägt, aber angesichts der Tatsache, dass eine große Zahl von Ausbildungsangeboten ungenutzt bleibt, aktuell von hoher Bedeutung; hier leistet die Studie wichtige konzeptionelle Pionierarbeit.

Ein bedeutender Beitrag der Untersuchung ist in diesem Zusammenhang die Identifikation und Konzeptionalisierung von „Aversionsfaktoren“, also Gegebenheiten, die der Wahl eines bestimmten Berufs entgegenstehen. Mit diesen Faktoren kann die Nicht-Wahl von Berufen begründet und greifbar gemacht werden. Ein wichtiger Beitrag der Studie liegt in der Reflexion und empirischen Untersuchung, wie solche Aversionsfaktoren mit Gegebenheiten, die bestimmte Berufe eigentlich attraktiv machen, interagieren. Dies hat wichtige Implikationen für die praktische Arbeit in der Berufsbildung, z. B. in der Berufsberatung und der schulischen Berufsorientierung, in denen diese Interaktionen aufgegriffen werden sollten.

Die vorliegende Arbeit stellt ein gutes Beispiel dafür dar, wie ein Dissertationsprojekt erfolgreich in einen breiteren Forschungskontext eingebunden werden kann. So ist die Untersuchung von Stephanie Matthes ein wichtiger Baustein im Gefüge der Forschung des

Bundesinstituts für Berufsbildung zum Einfluss von Faktoren der Berufswahl auf das Nachfrageverhalten von Ausbildungsinteressierten. Daran wiederum knüpfen sich weitergehende Fragen zu Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt und den wachsenden Passungsproblemen. In diesem weiteren Kontext wird die in der Untersuchung geleistete konzeptionelle Arbeit aufgegriffen und weiterentwickelt werden; die Arbeit hat somit bereits einen wichtigen Beitrag zur Forschung in der Berufsbildung geleistet. Es bleibt zu wünschen, dass die Arbeit aber auch über das Bundesinstitut hinaus Einfluss auf die wissenschaftliche und praxisorientierte Diskussion zum Berufswahlverhalten nehmen wird.

Bonn, Oktober 2018

Prof. Dr. Hubert Ertl

BIBB-Forschungsdirektor und Ständiger Vertreter des Präsidenten

► Danksagung

Die Realisierung meines Promotionsprojektes wäre kaum denkbar gewesen ohne die Unterstützung einiger Personen und Institutionen, denen ich herzlich danken möchte.

Ein besonderer Dank geht zunächst an meinen Doktorvater Prof. Dr. Jörg Blasius, der mich in der gesamten Promotionsphase kontinuierlich unterstützt hat. Ich war immer wieder beeindruckt, wie umgehend er trotz seiner vielen beruflichen Verpflichtungen stets auf Mailanfragen antwortete, und bin sehr dankbar, dass er sich immer wieder Zeit für Rückfragen und Diskussionen nahm. Bedanken möchte ich mich ebenso bei Prof. Dr. Robert Helmrich für die Übernahme des Zweitgutachtens und den motivierenden Zuspruch vor der Disputation.

Die Arbeit ist im Rahmen meiner Promotionsstelle im Forschungsprojekt „Bildungsorientierungen und -entscheidungen Jugendlicher im Kontext konkurrierender Bildungsangebote“ am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) entstanden. Ich danke dem BIBB – insbesondere Prof. Dr. Friedrich H. Esser, Prof. Dr. Reinhold Weiß und Prof. Dr. Hubert Ertl – für die Möglichkeit, auf diesem Wege fern vom „Elfenbeinturm der Forschung“, sondern vielmehr in ständigem Austausch mit Vertretern und Vertreterinnen aus Wissenschaft, Politik und Praxis promovieren zu können. Ein großer Dank geht auch an meine Vorgesetzten Prof. Dr. Elisabeth M. Krekel und Bettina Milde, die mir in den vergangenen Jahren immer wieder den Rücken freigehalten und sich aktiv dafür eingesetzt haben, dass ich Freiräume für die Erstellung und Fertigstellung der Arbeit bekomme.

Ein herzlicher Dank geht darüber hinaus an die vielen Personen, die an der Durchführung der Schülerbefragung beteiligt waren, auf deren Daten der empirische Teil der Arbeit beruht: Dass ich die Befragung an insgesamt 17 Schulen in ganz NRW durchführen konnte, wäre nicht möglich gewesen ohne die vielen sehr kooperativen und engagierten Schulleiterinnen und Schulleiter sowie Lehrerinnen und Lehrer, die mir nicht nur Unterrichtszeit zur Verfügung stellten, sondern sich auch im Vorfeld schon Zeit nahmen für die Erstellung von Raum- und Zeitplänen sowie für zahlreiche organisatorische Absprachen.

Ebenfalls nicht möglich gewesen wäre die Durchführung der Befragung ohne die vielen BIBB-Kolleginnen und -Kollegen sowie Freundinnen und Freunde, die mich bei der organisatorischen Planung der Befragungen sowie der Durchführung an den Schulen selbst unterstützt haben und dafür teilweise lange Anfahrten und frühes Aufstehen auf sich nahmen: Danke an Anett Friedrich, Meike Thellmann, Nicole von dem Bach, Niels Christ, Moritz Winterhager, Alice Barth, Lisanne Riedel, Sarah Peters, Felix Hewel, Mira Zöller, Jenny Hellmann und Stephanie Düker. Ein großes Dankeschön geht schließlich auch an die über 2.000

Schülerinnen und Schüler, die den Fragebogen ausgefüllt und oftmals darüber hinaus noch wertvolle Impulse für die Beantwortung meiner zentralen Fragen gegeben haben.

Für die konstruktive Zusammenarbeit im Vorfeld an die Befragung, etwa bei der Durchführung der explorativen Vorstudie, sowie den motivierenden Austausch zu unseren jeweiligen Promotionsprojekten danke ich außerdem Dr. Till Mischler.

Danken möchte ich schließlich allen BIBB-Kolleginnen und -Kollegen aus den Arbeitsbereichen 1.1 und 1.4, durch deren regelmäßige Nachfragen und Unterstützungsangebote ich mich nie alleine gefühlt habe. Besonders hervorheben und danken möchte ich an dieser Stelle Dr. Mona Granato und Dr. Annalisa Schnitzler für ihre kontinuierliche Begleitung und Beratung, die kritischen Rückfragen und die Unterstützung in statistischen Fragen, Ursula Weiß für die Unterstützung bei der Dateneingabe sowie Santina Schmitz, Simone Flemming und Dagmar Borchardt für das gründliche Korrekturlesen der Arbeit.

Ein ganz besonderer Dank geht schließlich an zwei Kolleginnen und einen Kollegen aus meinem Arbeitsbereich 1.1, die mich bei meinem Promotionsvorhaben mit wirklich außergewöhnlichem Engagement fachlich und freundschaftlich begleitet haben: Danke an Julia Gei, die mir von der Planung der Schulbesuche bis hin zu den letzten Formatierungsarbeiten im gesamten Promotionsprozess stets zur Seite stand und damit für viel Erleichterung bei mir sorgte. Danke an Dr. Joachim Gerd Ulrich für die vielen Diskussionen über die grundsätzlichen Annahmen meiner Arbeit, über das methodische Vorgehen und über zahlreiche philosophische Fragen, die weit über die Themen der Arbeit hinausgingen, deren Impulse den Promotionsprozess und mich persönlich gleichzeitig jedoch enorm bereichert haben. Danke an Dr. Verena Eberhard für die einzigartige Unterstützung in der Endphase der Arbeit – die regelmäßigen Treffen mit kritischen Rückfragen und wertvollen Denkanstößen in Verbindung mit vielen motivierenden Worten haben mir sehr bei der Fertigstellung der Arbeit geholfen.

Schließlich möchte ich mich von ganzem Herzen bei meiner Familie bedanken, die die Grundsteine für diesen Weg gelegt und mich immer bestärkt hat. Ganz besonders danke ich Philipp Oeynhausen für all seine Geduld und seine liebevollen Ermutigungen, ebenso wie für seine praktische Unterstützung von der Datenerhebung bis zu den letzten Korrekturen. Ohne Euch hätte dieses Buch nicht entstehen können!

► Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungen

Abbildung 1: Systematisierung der theoretischen Erklärungsansätze zur Berufsfindung	37
Abbildung 2: RIASEC-Modell nach Holland (1994) mit Berufsbeispielen	39
Abbildung 3: Die Zone der akzeptablen Alternativen nach Linda S. Gottfredson	66
Abbildung 4: Anteil der Frauen an allen Schülern in den betrachteten Pflegerberufen 2007/08 bis 2016/17 (in Prozent)	93
Abbildung 5: Entwicklung der Schülerzahlen in den Pflegerberufen 2002/03 bis 2015/16 . . .	96
Abbildung 6: Ausbildungsmarkttypen nach Arbeitsagenturbezirken in NRW	108
Abbildung 7: Bildung der Aversionsfaktoren zur mangelnden Rahmenbedingungsanpassung	119
Abbildung 8: Ausprägung des beruflichen Selbstkonzepts (BSK) und Berufskonzepts (BK) zur Bildung der Tätigkeitsanpassung – Mittelwerte	131
Abbildung 9: Ausprägung des beruflichen Selbstkonzepts (BSK) und Berufskonzepts (BK) zu potenziell belastenden Rahmenbedingungen – Mittelwerte	133
Abbildung 10: Ausprägung des beruflichen Selbstkonzepts (BSK) und Berufskonzepts (BK) zu weiteren potenziell belastenden Rahmenbedingungen – Mittelwerte	134
Abbildung 11: Ausprägungen des beruflichen Selbstkonzepts (BSK) und Berufskonzepts (BK) zur Bildung der Tätigkeitsanpassung in Abhängigkeit von der Ausprägung der Neigung zu Pflegerberufen – Mittelwerte	141
Abbildung 12: Ausprägung des beruflichen Selbstkonzepts (BSK) und Berufskonzepts (BK) zu potenziell belastenden Rahmenbedingungen in Abhängigkeit von der Ausprägung der Neigung zu Pflegerberufen – Mittelwerte	142
Abbildung 13: Ausprägung des beruflichen Selbstkonzepts (BSK) und Berufskonzepts (BK) zu weiteren potenziell belastenden Rahmenbedingungen in Abhängigkeit von der Ausprägung der Neigung zu Pflegerberufen – Mittelwerte	144
Abbildung 14: Ausprägung der Neigung in Abhängigkeit vom (Nicht-)Vorhandensein des Aversionsfaktors „mangelnde soziale Anpassung“ und des Attraktionsfaktors „Tätigkeitsanpassung“ – Operationalisierung über Mittelwert (in Prozent)	151

Abbildung 15: Ausprägung der Neigung in Abhängigkeit vom (Nicht-)Vorhandensein des Aversionsfaktors „mangelnde soziale Passung“ und des Attraktionsfaktors „Tätigkeitspassung“ – Operationalisierung über Quartile (in Prozent)	152
---	-----

Tabellen

Tabelle 1: „Motivatoren“ und „Hygienefaktoren“ nach Herzberg	29
Tabelle 2: Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung	31
Tabelle 3: Zusammenwirken von Attraktions- und Aversionsfaktoren	33
Tabelle 4: Persönlichkeitsorientierungen nach Holland (1973, 1985, 1997)	38
Tabelle 5: Einflussfaktoren in der Berufsfindung: Attraktions- und Aversionsfaktoren	86
Tabelle 6: Items zur Erfassung der beruflichen Interessen	114
Tabelle 7: Items zur Erfassung des beruflichen Selbstkonzepts und Berufskonzepts in Bezug auf belastende Rahmenbedingungen und Komponentenladungen	116
Tabelle 8: Items zur Erfassung des beruflichen Selbstkonzepts und des Berufskonzepts in Bezug auf weitere Rahmenbedingungen und Komponentenladungen	117
Tabelle 9: Überblick über die einzelnen Aversionsfaktoren zur mangelnden Rahmenbedingungspassung	120
Tabelle 10: Operationalisierung der Aversionsfaktoren – Zusammenfassung	122
Tabelle 11: Beschreibung der Stichprobe: Geschlecht, Migrationshintergrund und sozialer Hintergrund differenziert nach Schulform (in Prozent)	127
Tabelle 12: Ausprägung der Neigung in Abhängigkeit zentraler Merkmale (in Prozent)	129
Tabelle 13: Mittelwerte (M) und Standardabweichungen (SD) des Attraktionsfaktors „Tätigkeitspassung“ in Abhängigkeit vom Geschlecht, der Schulform und dem sozialen Hintergrund der Befragten	132
Tabelle 14: Ausprägung der Aversionsfaktoren zur mangelnden Rahmenbedingungspassung (in Prozent)	135
Tabelle 15: Ausprägung der Aversionsfaktoren „mangelnde soziale Passung“, „mangelnde Realisierbarkeit“ und „mangelnde Urteilssicherheit“ differenziert nach zentralen Merkmalen (in Prozent)	138
Tabelle 16: Ausprägung der Neigung in Abhängigkeit von den Aversionsfaktoren zur mangelnden Rahmenbedingungspassung – Belastungen (in Prozent)	145

Tabelle 17: Ausprägung der Neigung in Abhängigkeit von den Aversionsfaktoren zur mangelnden Rahmenbedingungspassung – weitere potenzielle Belastungen (in Prozent)	146
Tabelle 18: Ausprägung der Neigung in Abhängigkeit von den Aversionsfaktoren „mangelnde soziale Passung“, „mangelnde Realisierbarkeit“ und „mangelnde Urteilssicherheit“ (in Prozent)	149
Tabelle 19: Einzelmodelle zur Prüfung von Interaktionseffekten (Abhängige Variable: Neigung zu Pflegeberufen) – Teil I	155
Tabelle 20: Einzelmodelle zur Prüfung von Interaktionseffekten (Abhängige Variable: Neigung zu Pflegeberufen) – Teil II	156
Tabelle 21: Gesamtmodell zur Prüfung von Interaktionseffekten (Abhängige Variable: Neigung zu Pflegeberufen)	158

► Abkürzungsverzeichnis

Offizielle Abkürzungen

AIST-R	Allgemeiner Interessen-Struktur-Test (Revision)
AltPflG	Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (Altenpflegegesetz)
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BOP	Berufsorientierungsprogramm
DBVA	Deutscher Berufsverband für Altenpflege
DGGPP	Deutsche Gesellschaft für Gerontopsychiatrie und -psychotherapie e. V.
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
EF	Einführungsphase (Jahrgangsstufe zehn an Gymnasien)
HwO	Handwerksordnung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
ICA-D	Deutschsprachige Version des „Inventory of Children’s Activities“
KMK	Kultusministerkonferenz
KrPflG	Gesetz über die Berufe in der Krankenpflege (Krankenpflegegesetz)
LifBi	Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e. V.
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik
NEPS	National Education Panel Study (Nationale Bildungspanelstudie)
NRW	Nordrhein-Westfalen
PflBRefG	Gesetz zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz)
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung
WZB	Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Eigene Abkürzungen im empirischen Teil der Arbeit

BK	Berufskonzept
BSK	Berufliches Selbstkonzept
IA	Interaktion
Jgst.	Jahrgangsstufe

► Abstract

Die demografische Entwicklung wird in Deutschland voraussichtlich bereits in naher Zukunft zu Fachkräftengpässen im mittleren Qualifikationsbereich führen. Bereits jetzt bleiben viele Ausbildungsplätze unbesetzt – während gleichzeitig viele junge Menschen keinen Ausbildungsplatz finden. Die in den vergangenen Jahren stark intensivierten Berufsorientierungsmaßnahmen scheinen bislang wenig erfolgreich darin zu sein, das Berufswahlspektrum junger Menschen zu erweitern. Bestimmte Berufe, insbesondere stark geschlechtlich segregierte Berufe z. B. im Handwerk oder in der Pflege, werden von vielen Jugendlichen in der Berufsfindung als mögliche Berufswahloptionen ausgeschlossen.

Vor dem Hintergrund dieser Situation beschäftigt sich die vorliegende Dissertation mit der Frage, warum Jugendliche bestimmte Berufe im Prozess der Berufsfindung ausschließen, d. h., warum sie sich nicht vorstellen können, in bestimmten Berufen zu arbeiten. Aufbauend auf der Vermutung, dass der Ausschluss von Berufen anderen Logiken folgt als die Herausbildung einer Neigung zu Berufen, wird im Rahmen der Arbeit ein theoretisches Modell vorgestellt, welches Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung unterscheidet. Die zentrale Annahme des Modells ist, dass Berufe als mögliche Berufswahloption ausgeschlossen werden, wenn Aversionsfaktoren vorhanden sind, und zwar auch dann, wenn gleichzeitig Attraktionsfaktoren vorhanden sind.

Die Annahme wird im Rahmen einer quantitativ-empirischen Studie mithilfe von Interaktionseffekten in multivariaten Regressionsmodellen untersucht. Grundlage der Analysen ist eine schriftliche Befragung von Schülern¹ der Jahrgangsstufen neun und zehn (N = 1.472), die Anfang 2015 an verschiedenen Hauptschulen, Realschulen und Gymnasien in Nordrhein-Westfalen durchgeführt wurde. Die Ergebnisse zeigen, dass die untersuchten Aversionsfaktoren nicht nur eigenständige negative Effekte auf die Neigung zu Berufen haben, sondern auch den positiven Effekt von Attraktionsfaktoren abschwächen. Es erscheint deshalb wichtig, dass Berufsorientierungsmaßnahmen nicht nur jene Faktoren berücksichtigen, die Berufe attraktiv machen, sondern auch Reflexionsprozesse über die Bedeutung von Aversionsfaktoren anstoßen.

1 Wenn nicht explizit anders kenntlich gemacht, werden aus Gründen der Lesbarkeit im gesamten Text bei allen Personenbezeichnungen generische Maskulina verwendet.

► 1. Einleitung: Ausgangslage und Fragestellung

Der demografische Wandel gilt in Deutschland als eine der zentralen gesellschaftspolitischen Herausforderungen unserer Zeit. Wenngleich aufgrund der hohen Zahl von Neuzugewanderten und der gestiegenen Geburtenziffer davon auszugehen ist, dass die Bevölkerungszahl bis 2035 wieder leicht ansteigen wird, so schreitet die Alterung der Gesellschaft in Deutschland weiter fort (vgl. Bundesministerium des Innern, 2017; Statistisches Bundesamt, 2016b; Deschermeier, 2017). Besonders deutlich sichtbar werden die Auswirkungen dieses Alterungsprozesses aktuell auf den Arbeits- und Ausbildungsmärkten. Denn mit der Verrentung der geburtenstarken Jahrgänge der 1950er/1960er, der sogenannten „Baby-boomer“, hat in den letzten Jahren ein Trend begonnen, der zumindest kurzfristig nicht zu stoppen ist: Während auf der einen Seite immer mehr Personen aus dem Berufsleben ausscheiden, rücken auf der anderen Seite immer weniger Berufseinsteiger nach. Waren 2013 noch 49,2 Millionen Menschen im Alter von 20 bis 64 Jahren und somit Teil der Bevölkerung im Erwerbsalter, werden es im Jahr 2060 auch bei erhöhter Zuwanderung voraussichtlich nur noch etwa 38 Millionen sein (vgl. Statistisches Bundesamt, 2015, S. 6). Auch durch die in jüngster Zeit stark gestiegene Fluchtmigration ist der Trend zur zunehmenden Alterung der Bevölkerung nicht umkehrbar (vgl. Statistisches Bundesamt, 2016a).

Projektionen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigen, dass trotz der gestiegenen Zuwanderung von Geflüchteten schon in absehbarer Zeit mit Fachkräftengpässen insbesondere auf der mittleren Qualifikationsebene zu rechnen ist: Während im hoch qualifizierten Bereich (tertiäre Bildung) das Arbeitskräfteangebot langfristig stärker als die Nachfrage zunehmen wird, ist davon auszugehen, dass bis zum Jahr 2035 rund drei Millionen Personen weniger einen vollqualifizierenden Berufsabschluss erzielen werden (rund 9,2 Millionen) als Personen mit dieser Qualifikation aus dem Erwerbsleben ausscheiden (rund 12,1 Millionen) (vgl. Maier et al., 2016).²

Konkret spürbar sind diese Entwicklungen bereits heute im Bereich der Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG)/Handwerksordnung (HwO). Denn dem zunehmenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften auf der mittleren Qualifikationsebene steht seit

2 Als vollqualifizierende Berufsabschlüsse werden hierbei Abschlüsse einer Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder Handwerksordnung (HwO) oder einer schulischen Berufsausbildung außerhalb BBiG/HwO verstanden.

Jahren eine rückläufige Entwicklung bei der Zahl der Auszubildenden gegenüber. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken und erreichte im Jahr 2016 mit 520.300 Verträgen einen historischen Tiefpunkt (zum Vergleich: 2007 lag die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bundesweit noch bei 625.900). Wenngleich 2017 wieder ein leichter Zuwachs an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen festzustellen war, ist die Lage auf dem Ausbildungsmarkt insgesamt problematisch (vgl. Matthes et al., 2017).

Der demografisch bedingte Rückgang der Schulabgängerzahlen und strukturelle Verschiebungen in den Schulabschlüssen zugunsten des Abiturs (vgl. Statistisches Bundesamt, 2017) haben in den vergangenen Jahren zu steigenden Besetzungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt geführt. Gleichzeitig blieb in den vergangenen Jahren aber immer ein relativ großer Anteil an Ausbildungsstellennachfragern³ bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle erfolglos (vgl. Matthes et al., 2017). Trotz der demografiebedingt gesunkenen Zahl ausbildungsinteressierter Jugendlicher wäre somit immer noch Potenzial zur Lösung von Besetzungsproblemen vorhanden. Doch passen Angebot und Nachfrage immer weniger zueinander. „Passungsprobleme“ auf dem Ausbildungsmarkt gelten deshalb seit einigen Jahren als zentrale bildungspolitische Herausforderung (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2017; Matthes & Ulrich, 2014; Matthes et al., 2014). Worin liegen ihre Ursachen? Wenngleich insbesondere von der Wirtschaft häufig auf qualifikatorische Defizite auf Seiten der Jugendlichen verwiesen wird, kann dies keine hinreichende Erklärung sein. Denn unter den Ausbildungsinteressierten befindet sich ein immer größer werdender Anteil an Studienberechtigten – 2015 gab es erstmals sogar mehr Ausbildungsinteressierte mit Studienberechtigung als mit Hauptschulabschluss (vgl. Lohmüller, Kroll & Ulrich, 2016).

Eine wesentliche Ursache der Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt zeigt sich in beruflichen Disparitäten in Besetzungs- und Versorgungsproblemen: Während es für Berufe im kaufmännischen Bereich und im Mediensektor viel mehr Bewerber als Ausbildungsplatzangebote gibt und somit viele Jugendliche bei ihrer Ausbildungsplatzsuche erfolglos bleiben (Versorgungsprobleme), konzentrieren sich die Besetzungsprobleme vor allem auf Berufe im Lebensmittelhandwerk, in der Gastronomie oder dem Reinigungsgewerbe (vgl. Matthes et al., 2017).⁴ Dass Angebot und Nachfrage immer weniger zueinander finden, liegt somit zu einem großen Teil daran, dass sich die Ansprüche und Wünsche der Jugendlichen und das, was Betriebe an Ausbildungen anbieten, immer weniger decken. Bestimmte Berufe sind für

3 Die Nutzung der Begriffe „Angebot“ und „Nachfrage“ erfolgt hier und im Folgenden entsprechend der Terminologie in der Ausbildungsmarktanalyse, in der – anders als in der Arbeitsmarktanalyse – unter „Angebot“ das Ausbildungsplatzangebot der Betriebe und unter „Nachfrage“ die Ausbildungsplatznachfrage der Jugendlichen und jungen Erwachsenen verstanden wird.

4 Ein weiterer zentraler Aspekt für die Erklärung von Passungsproblemen, der für diese Arbeit jedoch nicht relevant ist, liegt in *regionalen* Disparitäten. Sie zeigen sich darin, dass in bestimmten Regionen, vor allem im Osten und Süden Deutschlands, die Besetzungsprobleme der Betriebe dominieren, während in anderen Regionen, etwa im Westen Deutschlands, die Versorgungsprobleme der Jugendlichen besonders akut sind (vgl. Matthes et al., 2017).

junge Menschen offenbar so wenig attraktiv, dass Jugendliche sie nicht einmal als Alternative in Betracht ziehen und so immer mehr Betriebe gar keine Bewerbungen für ihre ausgeschriebenen Ausbildungsstellen mehr erhalten (vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, 2017). Viele junge Berufswähler ziehen es offenbar vor, gänzlich ohne Ausbildungsstelle zu bleiben bzw. ihre Suche auf das kommende Jahr zu verschieben, als eine Ausbildung in einem Beruf anzutreten, in dem es noch viele unbesetzte Stellen gibt, der ihnen aber unattraktiv erscheint. Selbst inhaltlich verwandte Berufe, in denen die Zugangschancen deutlich besser sind als im vermeintlich attraktiveren, aber auch stärker nachgefragten Beruf, werden hierbei oftmals ausgeschlossen (vgl. Schier & Ulrich, 2014; Granato et al., 2016).

Um Passungsproblemen und langfristig auch Fachkräftengpässen zu begegnen, hat sich die Bundesregierung zusammen mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft und den Gewerkschaften im Rahmen einer „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ das Ziel gesetzt, „gemeinsam die Lage auf dem Ausbildungsmarkt (zu) verbessern“ und junge Menschen verstärkt für die berufliche Bildung zu gewinnen (Allianz für Aus- und Weiterbildung, 2014, S. 3). In diesem Kontext ist auch das bundesweite Berufsorientierungsprogramm (BOP) zu sehen, welches dazu beitragen soll, jungen Menschen durch Potenzialanalysen und Werkstatttage einen möglichst reibungslosen Übergang von der Schule in den Beruf bzw. eine Berufsausbildung zu ermöglichen. Eine konkrete Zielsetzung des BOP ist die Erweiterung des Berufswahlspektrums junger Menschen (vgl. Ratschinski et al., 2017). Das Programm ist nur ein Beispiel für die vielfältigen Angebote, die in jüngster Zeit zur Verbesserung der Berufsorientierung junger Menschen initiiert wurden. Das Ziel einer Abmilderung zukünftiger Fachkräftengpässe hat in den vergangenen Jahren ebenso zu einer deutlichen Intensivierung von Imagekampagnen von Berufsbereichen mit Besetzungsproblemen geführt (vgl. z. B. Zentralverband des Deutschen Handwerks, o. J.; Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft, 2012).

Ähnlich intensiv versucht man bereits seit langem, „typische Männerberufe“ und „typische Frauenberufe“ für das jeweils andere Geschlecht attraktiv zu machen. Die wohl bekannteste Maßnahme, der *Girls' Day* bzw. *Boys' Day*, zielt darauf ab, Mädchen über männlich dominierte Berufe im Bereich Informatik, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik zu informieren und Jungen an weiblich dominierte Berufe im sozialen, erzieherischen und pflegerischen Bereich heranzuführen (vgl. Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, o. J.).

Die Ziele und Vorgehensweisen dieser Maßnahmen weisen auffällige Ähnlichkeiten auf: Sowohl im Hinblick auf Berufe mit Besetzungsproblemen als auch im Hinblick auf Berufe mit stark unausgeglichene Geschlechtsverteilungen hat man sich zum Ziel gesetzt, mehr Jugendliche (bzw. mehr Frauen oder Männer) für den jeweiligen Beruf zu gewinnen. Der gemeinsame Nenner der verschiedenen Maßnahmen kann darin gesehen werden, Berufswähler besser zu informieren. Auf diese Weise, so die Hoffnung, können „falsche“ oftmals klischeebehaftete Berufsbilder, aufgebrochen und die positiven Aspekte von Berufen sichtbar gemacht werden. Obwohl aus der Berufsfindungsforschung bekannt ist, dass Kenntnisse

und eine darauf aufbauende Passung zwischen beruflichem Selbstkonzept und Berufskonzept entscheidende Einflussfaktoren bei der Berufswahl sind, gibt es bislang kaum sichtbare Erfolge der Maßnahmen in Bezug auf die Weitung des Berufswahlspektrums (vgl. z. B. Ratschinski et al., 2017; Rahn & Hartkopf, 2016; Faulstich-Wieland, Lucht & Wallraf, 2016; Richter & Jahn, 2015). Bestimmte Berufe, insbesondere stark geschlechtlich segregierte Berufe, z. B. im Handwerk oder in der Pflege, haben – allen Berufsorientierungsmaßnahmen zum Trotz – große Schwierigkeiten, ausreichend Nachwuchs zu finden.

Fragestellung und Aufbau der Arbeit

Vor dem Hintergrund der oben skizzierten Ausgangslage fokussiert sich diese Arbeit auf eine Frage, die angesichts der beschriebenen Problematik für Vertreter aus Wirtschaft und Politik von immer größerer Bedeutung sein dürfte, die von der Wissenschaft aber bislang nicht umfassend beantwortet wurde: *Warum werden bestimmte Berufe nicht gewählt?* Das Interesse gilt hierbei der *Perspektive der Jugendlichen* und der *Phase der Berufsfindung*, die einer „Entscheidung“ für (und damit Einmündung in) einen bestimmten Beruf vorgelagert ist. Fokussiert wird zudem die Berufsfindung im Bereich der nichtakademischen Berufe.

Die Arbeit ist damit im Bereich der Berufswahlforschung angesiedelt, einem Forschungsfeld, das in den vergangenen Jahrzehnten durch Beiträge aus verschiedenen Disziplinen (insbesondere der Psychologie, Soziologie sowie der Berufs- und Wirtschaftspädagogik) stark gewachsen ist. Im Vergleich zu bisherigen Studien, in welchen zumeist die Analyse der offen geäußerten Berufswünsche und -aspirationen im Vordergrund stand, beschäftigt sich die vorliegende Arbeit explizit mit der „Nicht-Wahl“ von Berufen. Der Fokus richtet sich daher nicht auf den geäußerten Berufswunsch eines Individuums und die Frage, wie sich dieser erklären lässt, sondern auf die exemplarische Untersuchung eines konkreten Berufsfelds und die Frage, warum sich bestimmte Personen *nicht* vorstellen können, in diesem Bereich zu arbeiten. Der Grund für diese Fokussierung liegt in der Vermutung, dass die „Nicht-Wahl“ von Berufen anderen Logiken folgt als die Wahl von Berufen. Dies könnte erklären, warum die bisherigen Bemühungen zur Verbesserung der Berufsorientierung von Jugendlichen nicht zu der gewünschten Erweiterung des Berufswahlspektrums geführt haben und Jugendliche es scheinbar vorziehen, ohne Ausbildungsplatz zu bleiben, als eine Ausbildung in einem Beruf zu beginnen, in dem es noch viele unbesetzte Stellen gibt.

Die Untersuchung der „Nicht-Wahl“ erfordert ein methodisches Vorgehen, bei dem Personen gezielt zu vorgegebenen Berufen und ihren Vorstellungen von diesen Berufen (Berufskonzepten) befragt werden – unabhängig davon, ob sie sich für die vorgegebenen Berufe interessieren oder nicht. Daher wurde für die Analysen dieser Arbeit eine eigene Datenerhebung an Hauptschulen, Realschulen und Gymnasien in Nordrhein-Westfalen (NRW) durchgeführt. Schüler der neunten und zehnten Klassen wurden hierbei mithilfe von Fragebögen unter anderem zu ihrem Interesse an bestimmten Berufen, ihren Vorstellungen über

Tätigkeiten und Rahmenbedingungen in diesen Berufsfeldern und ihren eigenen beruflichen Wünschen befragt.

Die Arbeit gliedert sich in sieben Kapitel. In Kapitel 2 soll dargestellt werden, wie sich diese Arbeit in das Forschungsfeld der Berufswahlforschung eingliedert und auf welchen theoretischen Grundannahmen die Überlegung beruht, dass die „Nicht-Wahl“ von Berufen anderen Logiken folgt als die Wahl von Berufen. Aufbauend hierauf wird ein theoretisches Modell zur „Nicht-Wahl“ bzw. zum Ausschluss von Berufen vorgestellt, das zwischen zwei Arten von Einflussfaktoren im Berufsfindungsprozess unterscheidet: Attraktions- und Aversionsfaktoren. In Kapitel 3 werden zentrale Theorien und Forschungsergebnisse der Berufswahlforschung auf die Frage hin beleuchtet, welche Einflussfaktoren im Berufsfindungsprozess wirksam sind und ob sie eher als Attraktions- oder als Aversionsfaktoren zu verstehen sind. Zur Vorbereitung auf den empirischen Teil der Arbeit wird in Kapitel 4 das Beispiel der Pflegeberufe thematisiert, für welches die theoretischen Annahmen im Rahmen dieser Arbeit überprüft werden. Das Design der empirischen Studien und die Hypothesen für die folgende Analyse werden in Kapitel 5 erläutert, bevor in Kapitel 6 die Ergebnisse der quantitativen Analysen dargestellt werden. Die abschließende Diskussion in Kapitel 7 beschäftigt sich zunächst mit den zentralen Herausforderungen und Grenzen der vorliegenden Arbeit und widmet sich im Anschluss den möglichen Konsequenzen, die sich aus den Untersuchungsergebnissen ergeben. Im Vordergrund steht hierbei die Frage, welche Schlussfolgerungen sich aus der Arbeit bezüglich der Gestaltung von Berufsorientierungsmaßnahmen ziehen lassen.

► 2. Kontextualisierung und Präzisierung der Fragestellung

Mit der Frage, welche Faktoren die „Nicht-Wahl“ von Berufen erklären, fällt diese Arbeit in das interdisziplinäre Feld der Berufswahlforschung. Wenngleich in den vergangenen Jahrzehnten eine „nahezu unüberschaubare Forschungsliteratur im Feld Berufswahl“ entstanden ist (Dimbath, 2003, S. 123), wurde die Frage nach der „Nicht-Wahl“ von Berufen bislang nicht explizit untersucht. Dies mag zunächst verwundern oder zumindest die Frage hervorrufen, ob eine solche explizite Beschäftigung mit der „Nicht-Wahl“ von Berufen überhaupt nötig sei. Denn die Frage „Warum werden bestimmte Berufe nicht gewählt?“ scheint auf den ersten Blick nichts anderes zu sein als eine Umkehrung der Frage „Warum werden bestimmte Berufe gewählt?“. Die Suche nach Gründen für die Nicht-Wahl von Berufen wäre in diesem Fall tatsächlich trivial: Wenn bekannt ist, welche Faktoren dazu beitragen, dass Jugendliche bestimmte Berufe wählen, fehlen diese Faktoren wohl im Hinblick auf andere Berufe.

Die in der Einleitung dargestellte Passungsproblematik auf dem Ausbildungsmarkt und die Beobachtung, dass aktuelle Berufsorientierungsmaßnahmen (trotz ihrer Fundierung auf Erkenntnissen der Berufswahlforschung) die Nicht-Wahl von Berufen nicht verhindern können, deutet jedoch darauf hin, dass die Situation komplexer ist: Die „Nicht-Wahl“ von Berufen folgt womöglich anderen Logiken als die Wahl von Berufen. Um nachzuvollziehen, warum die Frage der „Nicht-Wahl“ von Berufen in der bisherigen Berufswahlforschung nicht explizit bearbeitet wurde, wird in Kapitel 2.1 kurz die Entwicklung des Forschungsfelds skizziert. Ausgehend hiervon wird erläutert, wie sich die vorliegende Arbeit in dem Forschungsfeld verortet. In Kapitel 2.2 werden zentrale Begrifflichkeiten, die für diese Arbeit relevant sind, definiert. Anschließend wird die theoretische Ausgangsüberlegung dieser Arbeit, die Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg, Mausner und Snyderman (1959), vorgestellt (vgl. Kapitel 2.3). Hierauf aufbauend wird in Kapitel 2.4 das eigene Modell zur Nicht-Wahl bzw. zum Ausschluss von Berufen in der Berufsfindung präsentiert und die Fragestellung der weiteren Arbeit präzisiert.

2.1 Verortung im Forschungsfeld

Die Begründung der Berufswahlforschung wird dem amerikanischen Sozialreformer Frank Parsons zugeschrieben, der 1908 in Boston ein erstes *“Bureau of Vocational Guidance”* eröffnete und mit seinem Buch *“Choosing a vocation”* (1909) den Anstoß für Forschung zum Be-

rufswahlverhalten und zu Berufsberatung junger Menschen gab (vgl. Ratschinski, 2009, S. 29). Bis in die 1950er-Jahre hinein blieben diese Veröffentlichungen jedoch „weitgehend atheoretisch“ (Seifert, 1977, S. 173). „Die meisten Arbeiten [...] sind aus einem überwiegend pragmatischen Interesse entstanden, wobei die möglicherweise die Berufswahl beeinflussenden Faktoren nach ihrer Plausibilität ausgewählt und empirisch überprüft worden sind“ (Kahl, 1981, S. 13). In den folgenden Jahren kam es insbesondere im nordamerikanischen Raum „geradezu zu einem Forschungsboom“ zum Thema Berufswahl (Nowak, 2002, S. 9). Der Fokus lag nun insbesondere auf der Entwicklung umfassender theoretischer Konzepte. Das Bewusstsein, dass „[j]ede einseitige Betrachtung interner (psychologischer) oder externer (ökonomischer, soziologischer) Determinanten [...] an den Realitäten des Entscheidungsprozesses vorbei[geht]“ (Ernst, 1997, S. 37), führte in den vergangenen Jahrzehnten zu einigen Versuchen, die Theorien zusammenzubringen. „Eine Einheitstheorie (*the Holy Grail of science*)“ entstand dabei jedoch nicht (Ratschinski, 2009, S. 49).

Was sich jedoch zunehmend durchsetzte, war ein Verständnis von Berufswahl als *Prozess* – eine Entwicklung, die sich auch darin manifestiert, dass viele Arbeiten den Begriff der „Berufswahl“ (*career choice*) aufgrund seiner alltagssprachlichen Konnotation als einmalige Entscheidung mieden und verstärkt die „berufliche Entwicklung“ (*career development*) zum Gegenstand ihrer Forschung machten (Bußhoff, 1984, S. 49). Diese Verschiebung in der Nutzung zentraler Begrifflichkeiten entsprach der sich zunehmend durchsetzenden Erkenntnis, dass bei der Betrachtung des Gesamtprozesses der Berufswahl nicht von einer *Wahl* im eigentlichen Sinne des Wortes die Rede sein kann, da bei der letztlichen Entscheidung für und dem Übergang in einen Beruf Fremdselektionsprozesse und auch Zufälle eine wichtige Rolle spielen (vgl. Krumboltz, 2009; Bright & Pryor, 2005).

Auch im deutschsprachigen Raum beschäftigte sich die Berufswahlforschung lange Zeit mit dem gesamten Prozess der Berufswahl bzw. der beruflichen Entwicklung und war ebenfalls häufig von pragmatischen Interessen geleitet: „Berufswahluntersuchungen in Deutschland werden traditionell stärker von der Lage auf dem Arbeitsmarkt als von theoretischen Fragestellungen bestimmt. Immer wenn gesellschaftlicher Erklärungs-, Planungs- und Handlungsbedarf entstand, wurden Untersuchungen angeregt und durchgeführt“ (Ratschinski, 2009, S. 20). So war es, zu Zeiten der Vollbeschäftigung ab Mitte der 1950er-Jahre bis zum Beginn der 1970er-Jahre, ein zentrales Anliegen der Berufswahlforschung, sich mit der Bildungsbereitschaft, -motivation und -fähigkeit von ungelernten Arbeitnehmern auseinanderzusetzen, um „Ausbildungsreserven zu mobilisieren, um für den Arbeitskräftebedarf der Zukunft gerüstet zu sein“ (Ratschinski, 2009, S. 20). Zu diesem Zeitpunkt stand die Berufswahlforschung in engem Zusammenhang mit der *Benachteiligtenforschung*. Als nach Ende der Phase der Vollbeschäftigung in den 1970er- und 80er-Jahren zunehmend Ausbildungsstellen fehlten, gewann die Nähe zur **Übergangsforschung** an Bedeutung (vgl. Ratschinski, 2009; Dimbath, 2003, S. 125). Das Forschungsinteresse galt primär den Fragen, bei wem und warum Übergänge nicht erfolgreich verlaufen. In zahlreichen Studien wurde die Relevanz des Herkunftsmilieus sowie der Arbeitsmarktbedingungen auf die Berufswahl

nachgewiesen (vgl. z. B. Beck, Brater & Wegener, 1979a; Döbert & Nunner-Winkler, 1975; Heinz et al., 1987). „Ab 1990 dominierten in Folge der deutschen Wiedervereinigung Ost-West Vergleiche“ (Ratschinski, 2009, S. 23). Das Forschungsinteresse galt hier unter anderem den Auswirkungen der systembedingt unterschiedlichen Voraussetzungen auf die berufliche Entwicklung.

Während in früheren Forschungsarbeiten durch die enge Verbindung zur Benachteiligten- oder Übergangsforschung oftmals der *gesamte Berufswahlprozess* von Interesse war, steht derzeit in vielen Forschungsarbeiten jene Phase der Berufswahl im Fokus, die vor der eigentlichen „Entscheidung“ für einen Beruf steht: Die Phase der Berufsorientierung bzw. Berufsfindung (zu den Begriffen vgl. Kapitel 2.2). Auch diese neueren Forschungsarbeiten untersuchen jedoch bislang nicht explizit die Frage, warum *bestimmte Berufe* zunehmend Nachwuchssorgen haben bzw. umgekehrt formuliert, warum Jugendliche bestimmte Berufe ausschließen.

Dies liegt zunächst einmal daran, dass nicht nur das gesamte Feld der Berufswahlforschung, sondern auch der Teilbereich der Berufsorientierungs- bzw. Berufsfindungsforschung ein weites Feld ist. Die Spannbreite reicht von Forschungsarbeiten zur „Berufswahlreife“ und „Berufswahlkompetenz“ junger Menschen vor der eigentlichen „Wahl“ eines Berufes (vgl. z. B. Hartkopf, 2013; Ratschinski, 2012, 2014; Kaak et al., 2013), über Arbeiten, die sich mit *einzelnen Einflussfaktoren* auf den Orientierungsprozess, wie dem Einfluss der Eltern (vgl. z. B. Beinke, 2000; Neuenschwander, 2013) oder dem Einfluss der medialen Darstellung von Berufen (vgl. z. B. Keuneke, Graß & Ritz-Timme, 2010; Gehrau & vom Hofe, 2013) beschäftigen, bis hin zu Beiträgen zur subjektiven Nützlichkeit und Wirksamkeit konkreter Maßnahmen und Instrumente (vgl. z. B. Rahn, Brüggemann & Hartkopf, 2013a; Beinke, 2013). Eine Vielzahl von Forschungsarbeiten im Themenfeld der Berufsorientierungs- bzw. Berufsfindungsforschung fokussiert sich zudem auf bestimmte Zielgruppen wie beispielsweise Migranten (vgl. z. B. Granato, 2013; Beicht, 2015), Jugendliche mit Hauptschulabschluss (vgl. z. B. Gaupp, Lex & Mahl, 2013; Richter, 2016) oder Gymnasiasten bzw. Jugendliche mit Studienberechtigung (vgl. z. B. Kracke et al., 2013; Engin, 2016). Nur ein Teil der Forschungsarbeiten im Feld der Berufsorientierungs- bzw. Berufsfindungsforschung beschäftigt sich explizit mit der Entstehung von Berufsaspirationen und auch hier liegt der Fokus nicht allein auf der Frage, warum eine Person eine Aspiration zum Ergreifen *bestimmter Berufe* zeigt, sondern die Forschung beschäftigt sich z. B. auch mit der Frage, ob Jugendliche überhaupt Berufsaspirationen äußern und wie diffus oder konkret diese sind (vgl. Rahn et al., 2013a).

Die Frage, warum Jugendliche *bestimmte Berufe* anvisieren, war und ist somit nur eine neben vielen Fragen der Berufswahl- und Berufsfindungsforschung. Zudem lassen sich aus den etablierten Berufswahltheorien und den bisherigen Forschungsergebnissen zwar verschiedene Einflussfaktoren ableiten, die bei der Entscheidung für einen bestimmten Beruf relevant sind, doch wurden bislang selten sämtliche Einflussfaktoren zusammen untersucht und der Zusammenhang zwischen ihnen geklärt.

Hinzu kommt, dass auch die Forschungsarbeiten, die sich explizit mit Gründen für die Wahl bestimmter Berufe befassen, kaum zur Erklärung der „Nicht-Wahl“ von Berufen beitragen können. Denn der Fokus dieser Arbeiten liegt zumeist auf bereits ergriffenen Berufen oder geäußerten (idealistischen oder realistischen) *Berufsaspirationen*. Die „Nicht-Wahl“ bzw. der Ausschluss von Berufen im Berufsfindungsprozess lässt sich allerdings nicht anhand von bereits ergriffenen Berufen oder selbst geäußerten Berufsaspirationen untersuchen. Erforderlich ist vielmehr ein bislang selten gewähltes Vorgehen, in dem Personen nach ihrer Neigung zu *bestimmten vorgegebenen Berufen*, ihren Vorstellungen von diesen Berufen (Berufskonzepten) und weiteren die Berufsfindung beeinflussenden Faktoren befragt werden. Indem auf diese Weise in der vorliegenden Arbeit die Befragungslogik umgekehrt wird („Fixierung von Berufen“ statt „Fixierung von Personen“, d. h. Fokus auf die Bewertung bestimmter vorgegebener Berufe, statt auf die genannten Berufswünsche bestimmter Personen), lässt sich untersuchen, ob die „Nicht-Wahl“ von Berufen womöglich anderen Logiken folgt als die Wahl von Berufen.

Ein ähnliches Vorgehen findet sich in der bisherigen Forschungslandschaft primär in Studien, die oftmals in Verbindung mit anderen Disziplinen entstanden sind und ein spezifisches Interesse an der Attraktivität bestimmter Berufsfelder haben (vgl. z. B. Taskinen, 2010; Frank, 2014), ebenso wie in Beiträgen der *Gender-Forschung*, die sich mit den Ursachen für geschlechtstypische Berufswahlen (und damit auch mit der „Nicht-Wahl“ geschlechtsuntypischer Berufe) beschäftigen. Eine Fokussierung auf die Frage nach der Neigung zu vorgegebenen Berufen findet sich außerdem in den Arbeiten des BIBB-Forschungsprojekts „Bildungsorientierungen und -entscheidungen Jugendlicher im Kontext konkurrierender Bildungsangebote“, in dessen Rahmen auch die vorliegende Dissertationsarbeit entstanden ist. Auf relevante Befunde dieser Forschungsbereiche wird in Kapitel 3 eingegangen.

2.2 Klärung zentraler Begrifflichkeiten

Bereits vor über 30 Jahren stellte Bußhoff (1984) fest, dass es in der Berufswahlforschung „an einem breit akzeptierten System von präzisen Begriffen“ mangelt (S. 49). Die zunehmende Fülle an Publikationen in dem Bereich der Berufswahlforschung hat in den vergangenen Jahrzehnten kaum zu einer Vereinheitlichung der Terminologie beigetragen. Auch weiterhin sind bestimmte Begriffe bei verschiedenen Autoren mit unterschiedlichen Bedeutungen verbunden. Um Klarheit darüber zu schaffen, wie zentrale Begrifflichkeiten in dieser Arbeit gebraucht werden, wird auf die Wichtigsten im Folgenden eingegangen.

2.2.1 Berufswahl und Berufsfindung

Die vorliegende Arbeit fokussiert sich auf den Prozess der *Berufsfindung*, welcher als *Teilprozess* der Berufswahl verstanden wird. Der Begriff *Berufswahl* bezeichnet demnach den *Gesamtprozess* von ersten (zumeist eher unrealistischen) Berufswünschen über realistischer werdende Präferenzen und Absichten bis zum Eintritt in einen bestimmten Beruf bzw. in

eine Berufsausbildung (vgl. Bußhoff, 1984). Da die Einbeziehung des Übergangs notwendigerweise auch Fremdselektionsprozesse einschließt, handelt es sich bei der Berufswahl nicht um eine „Wahl“ im alltagssprachlichen Sinne des Wortes. Ein solch breites Verständnis von Berufswahl ist konsistent mit der breiten Ausrichtung der Berufswahlforschung, die (wie in Kapitel 2.1 skizziert) mit der Beschäftigung von den individuellen Motiven für die Berufswahl, über soziale und institutionelle Einflussfaktoren bis hin zu den Prädiktoren für erfolgreiche Übergänge oder berufliche Zufriedenheit sehr unterschiedliche Fragen im Zusammenhang der beruflichen Entwicklung aufgreift.

Im Gegensatz dazu wird *Berufsfindung* als Prozess der beruflichen Orientierung verstanden, der bis zur Absicht, sich in einem bestimmten Beruf zu bewerben, reicht, nicht jedoch den Übergang in einen Beruf bzw. in eine Berufsausbildung beinhaltet (vgl. Beinke, 2006a, S. 15; Beinke & Wascher, 1993, S. 11). Im Rahmen dieser Arbeit bezieht sich der Begriff „Berufsfindung“ zudem stets auf die *primäre* Berufsfindung im Jugendalter, d. h. auf den Berufsfindungsprozess vor erstmaligen Übergangserfahrungen. Im Prozess der Berufsfindung bildet sich ein berufliches Aspirationsfeld, d. h. ein Raum vorstellbarer Berufsoptionen, aus (vgl. Gottfredson, 1981). Eine zentrale Fragestellung der „Berufsfindungsforschung“ ist damit die Frage, warum bestimmte Berufe in das Aspirationsfeld eingeschlossen werden und Neigungen zu bestimmten Berufen entstehen, während andere Berufe ausgeschlossen werden.

2.2.2 Der Ausschluss von Berufen in der Berufsfindung

Ausgangspunkt dieser Arbeit ist die Frage nach den Faktoren für eine „Nicht-Wahl“ von Berufen, die sich gegenwärtig an den Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt manifestiert. Wenngleich der Begriff der „Nicht-Wahl“ präzise ein beobachtbares Phänomen beschreiben kann (Ausbildungsplätze bleiben deshalb unbesetzt, weil sie *nicht gewählt* wurden), macht die in dieser Arbeit angestrebte Fokussierung auf den Teilprozess der *Berufsfindung* (und das damit einhergehende Außerachtlassen von Übergangsprozessen) es notwendig, im Folgenden einen alternativen Begriff als den der „Nicht-Wahl“ von Berufen zu nutzen. Denn wenn Berufswahl als übergeordneter Begriff verstanden wird, der sich auf den gesamten Prozess der Berufswahl inklusive der Aufnahme einer Ausbildung in einem konkreten Beruf bezieht (d. h. sowohl der Berufswähler als auch der künftige Ausbildungsbetrieb haben sich entschieden), gilt das gleiche für den Begriff der „Nicht-Wahl“: Auch er umfasst den gesamten Prozess der „Nicht-Wahl“ und bezieht somit neben der Entscheidung der Berufswähler auch stets die Arbeitgeberseite ein. Da das Interesse dieser Arbeit jedoch allein der Perspektive des Berufswählers gilt und „*Gatekeeping*-Prozesse“ bei der Beantwortung der Forschungsfrage keine Rolle spielen, wird im Folgenden der Begriff „Ausschluss“ genutzt.

Der Begriff „Ausschluss“ drückt aus, dass sich ein Individuum *nicht vorstellen kann*, in einem bestimmten Beruf zu arbeiten, der Beruf also *außerhalb des Raums der vorstellbaren Berufsoptionen* liegt. Kann sich eine Person hingegen grundsätzlich vorstellen, in einem bestimmten Beruf zu arbeiten, so ist von einem „Einschluss“ dieses Berufes in den Raum der

vorstellbaren Berufsoptionen die Rede. Zu beachten ist hierbei, dass der Ausschluss oder Einschluss eines Berufes weder eine bewusste noch eine endgültige „Entscheidung“ sein muss. Der Ausschluss von Berufen aus dem beruflichen Aspirationsfeld kann vielmehr bewusst oder unbewusst geschehen und auch wenn sich eine Person zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht vorstellen kann, in einem bestimmten Beruf zu arbeiten, ist es möglich, dass sie den Beruf zu einem späteren Zeitpunkt doch in Betracht zieht und womöglich sogar ergreift.

2.2.3 Die Neigung zu einem Beruf

Die „Neigung zu einem Beruf“ drückt aus, wie sehr sich eine Person die Ausübung eines bestimmten Berufes vorstellen kann, bzw. wenn sie vorhanden ist, dass sich eine Person die Ausübung eines bestimmten Berufes vorstellen kann. Wenngleich der Begriff „Neigung“ in der Berufsfindungsforschung weniger gebräuchlich ist als der der „Berufsaspiration“, wird er hier bevorzugt, da letzterer mitunter stark mit „idealistischen Berufswünschen“ („Welchen Beruf würdest du am liebsten ergreifen?“) assoziiert wird (vgl. Rojewski, 2012, S. 132; Gutman & Akerman, 2008, S. 2) – oder zumindest nach einer Differenzierung zwischen idealistischen und realistischen Aspirationen („Welchen Beruf wirst du wahrscheinlich ergreifen?“) verlangt, welche hier nicht angestrebt wird.

Ein weiterer Grund für die Notwendigkeit eines alternativen Terminus ist, dass sich der Begriff „Berufsaspiration“ in der Regel auf die vom Individuum selbst genannten Berufswünsche, Präferenzen oder Absichten bezieht und nicht auf die Reaktion auf vorgegebene Berufe. Der Ausschluss von Berufen lässt sich jedoch nur durch die Abfrage von Reaktionen auf vorgegebene Berufe erfassen und liefert damit sowohl Informationen über den Ausschluss von Berufen als auch über den Einschluss, und damit auch über mögliche Neigungen: Verneint eine Person die Frage, ob sie sich vorstellen könne, in einem bestimmten Beruf zu arbeiten, so kann davon ausgegangen werden, dass die Person den Beruf in ihrer Berufsfindung ausschließt. Wird die Frage jedoch bejaht, so kann davon ausgegangen werden, dass der Beruf in der Berufsfindung in die Zone der möglichen Alternativen eingeschlossen wird und damit eine Neigung zu dem Beruf vorhanden ist. Der Begriff der Neigung ist somit breiter als der der Aspiration, denn er bezieht auch ein auf konkrete Nachfrage ausgedrücktes Interesse an einem Beruf mit ein, welches möglicherweise neben anderen selbst genannten Aspirationen existiert.

2.3 Ausgangsüberlegung – Die Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg

Die theoretische Fundierung der Idee, dass die „Nicht-Wahl“ bzw. der Ausschluss von Berufen womöglich einer anderen Logik folgt als die Wahl von bzw. die Herausbildung einer Neigung zu Berufen, geht auf eine Theorie zur Arbeitsmotivation zurück, die der amerikanische Psychologe Frederick Herzberg zusammen mit seinen Kollegen 1959 in dem Buch

“*The Motivation to Work*” veröffentlichte.⁵ Wenngleich sich diese motivationspsychologische Theorie selbst nicht mit dem Thema „Berufswahl“, sondern „Arbeitszufriedenheit“ beschäftigt, scheint der Rückbezug vielversprechend – nicht nur, weil die Frage nach den Motiven und Beweggründen menschlichen Handelns zu den Hauptanliegen der (Motivations-)Psychologie zählt (vgl. Rothermund & Eder, 2011, S. 11) und weil die zentrale Frage (“*What do people want from their jobs?*”) von Herzberg, Mausner und Snyderman (2010, S. 107) sich ebenfalls mit Erwartungen, die Menschen an Berufe haben, befasst. Interessant ist der Rückbezug zu Herzbergs Theorie vor allem, weil sie auf der gleichen Ausgangsüberlegung wie diese Arbeit basiert: Ähnlich wie hier angenommen wird, dass die Neigung zu Berufen und der Ausschluss von Berufen auf unterschiedlichen Logiken beruht, gehen auch Herzberg et al. von unterschiedlichen Logiken in der Erklärung von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsunzufriedenheit aus.

Die zentrale Annahme der Zwei-Faktoren-Theorie ist, dass unterschiedliche Faktoren dafür sorgen, dass Erwerbstätige mit ihrer Arbeit zufrieden oder unzufrieden sind. Basierend auf dem Vergleich von Ergebnissen vorheriger Forschung zu Zufriedenheit und Unzufriedenheit am Arbeitsplatz führten Herzberg und Kollegen eigene empirische Studien durch und fanden insgesamt Bestätigung für die Annahme, dass Arbeitszufriedenheit und -unzufriedenheit zwei voneinander getrennte Faktoren sind, die nicht auf einer kontinuierlichen Skala gemessen werden können (vgl. Herzberg et al., 2010, S. 111). Wenngleich die Zuordnung nicht immer ganz eindeutig ist, beziehen sich die Faktoren, die Menschen zufrieden mit ihrer Arbeit machen (“*satisfiers*”), der Theorie zufolge i. d. R. auf den Beruf selbst (intrinsische Faktoren), während sich die Faktoren, die zu Unzufriedenheit führen (“*dissatisfiers*”), in den Rahmenbedingungen der Arbeit liegen (extrinsische Faktoren):

“When our respondents reported feeling happy with their jobs, they most frequently described factors related to their tasks, to events that indicated to them that they were successful in their performance of their work, and to the possibility of professional growth. Conversely, when feelings of unhappiness were reported, they were not associated with the job itself but with conditions that surround the doing of the job” (Herzberg et al., 2010, S. 113).

Basierend auf den Annahmen zur Bedürfnishierarchie von Maslow (1943) geht Herzberg davon aus, dass es zwei Arten von menschlichen Bedürfnissen gibt – “*basic survival needs*” und “*growth needs*”. Typische “*satisfiers*”, die von Herzberg auch “*motivators*” bzw. im Deutschen „Motivatoren“ genannt werden, erfüllen mehr als nur die grundlegenden Überlebensbedürfnisse. Sie motivieren, weil sie das höhere menschliche Bedürfnis nach Wachstum und Selbstverwirklichung erfüllen (vgl. Herzberg et al., 2010, S. 114). In Bezug auf die Arbeitszufriedenheit identifizieren Herzberg und Kollegen z. B. verantwortungsvolle Aufgaben und Aufstiegsmöglichkeiten als Motivatoren: Sind sie vorhanden, führt dies zumeist zu (Arbeits-)

⁵ Zitiert wird im Folgenden aus der 2010 erschienenen Neuauflage des Buches.

Zufriedenheit. Sind sie jedoch nicht vorhanden, führt dies nicht automatisch zu Unzufriedenheit, sondern nur zu „keiner Zufriedenheit“ (vgl. Tabelle 1). Letzteres ist zwar kein neutraler, sondern auch ein tendenziell negativer Zustand („keine Zufriedenheit“ könnte sich beispielsweise in Langeweile manifestieren), aber echte Unzufriedenheit entsteht der Theorie zufolge allein durch das Fehlen von Motivatoren nicht (vgl. Sachau, 2007, S. 382).

Tabelle 1: „Motivatoren“ und „Hygienefaktoren“ nach Herzberg

	Motivatoren (z. B. verantwortungsvolle Aufgaben)	Hygienefaktoren (z. B. angemessene Bezahlung)
vorhanden	Zufriedenheit	keine Unzufriedenheit
nicht vorhanden	keine Zufriedenheit	Unzufriedenheit

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf Herzberg et al. (2010)

Unzufriedenheit entsteht nach Herzberg und Kollegen vielmehr durch das Fehlen einer anderen Art von Einflussfaktoren, nämlich jener Faktoren, die eher mit den Rahmenbedingungen der Arbeit zu tun haben (z. B. faire Arbeitsbedingungen, angemessene Bezahlung oder Arbeitsplatzsicherheit). Sind sie nicht vorhanden, so sind elementare Grundbedürfnisse nicht erfüllt und es entsteht Unzufriedenheit. Aus eben diesem Grund nennen Herzberg und Kollegen diese Faktoren *“factors of hygiene”* (im Folgenden „Hygienefaktoren“), denn Hygiene kann zwar Krankheiten verhindern, führt jedoch nicht zu Gesundheit: *“Hygiene operates to remove health hazards from the environment of man. It is not a curative; it is, rather, a preventive. Modern garbage disposal, water purification, and air-pollution control do not cure diseases, but without them we should have many more diseases”* (Herzberg et al., 2010, S. 113). Während das Fehlen von Hygienefaktoren der Theorie zufolge Unzufriedenheit erzeugt, führt ihre Anwesenheit allein (zumindest langfristig) nicht zu Zufriedenheit, sondern nur zu „keiner Unzufriedenheit“ (s. erneut Tabelle 1). Herzberg und Kollegen leugnen dabei nicht, dass es auch positive Effekte durch Hygienefaktoren (z. B. bei Gehaltssteigerungen oder Boni) geben kann, gehen aber davon aus, dass dies nur *“short term analgesic effects”* (Herzberg, 1966, S. 81) seien, die sich qualitativ stark von langfristiger Zufriedenheit mit Gefühlen von Stolz, Freiheit, *“Flow”* und Faszination unterscheiden, wie sie nur durch das Vorhandensein von Motivatoren entstehen können. Während Motivatoren psychisches Wachstum stimulieren, zielen Hygienefaktoren vor allem auf die Vermeidung von physischem und psychischem Leiden ab (vgl. Sachau, 2007, S. 380f.).

Die Unterscheidung von Faktoren, die auf einen positiv bewerteten Zielzustand ausgerichtet sind, und Faktoren, die auf die Vermeidung eines negativ bewerteten Zielzustands ausgerichtet sind, verdeutlicht die Nähe von Herzbergs Modell zum *„Push-Pull-Modell“*, das bereits Ende des 19. Jahrhunderts im Kontext der Analyse von Wanderungsbewegungen von dem Geographen Ernest Ravenstein (1885) aufgestellt wurde. Es wird nicht nur in der Geo-

graphie, sondern in verschiedenen anderen Disziplinen genutzt, um Handlungsmotive zu analysieren. Unterschieden wird im Ausgangsmodell zwischen „Push-Faktoren“, die Menschen aus ihrem ursprünglichen Gebiet „wegstoßen“ (*push* = drücken, wegstoßen), und „Pull-Faktoren“, die einen Anreiz schaffen und Menschen in ein anderes Gebiet „anziehen“ (*pull* = ziehen).

Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie geht jedoch im Vergleich zum Push-Pull-Modell einen entscheidenden Schritt weiter: Das Besondere und für diese Arbeit Zentrale an Herzbergs Theorie ist, dass sie nicht nur verdeutlicht, dass es *zwei unterschiedliche Arten* von Einflussfaktoren gibt, sondern auch Hinweise darauf liefert, wie Motivatoren und Hygienefaktoren *zusammenwirken*. Zwar gehen Herzberg und seine Kollegen selber nicht explizit darauf ein, doch weisen die Grundannahmen des Modells sowie die Verwendung der entgegengesetzten Begrifflichkeiten darauf hin, dass sie von einer multiplikativen Verknüpfung der beiden Faktoren ausgehen: *“Herzberg seems to indicate that intrinsic factors will not lead to job satisfaction if the extrinsic factors present in the work setting are deficient”* (Pardee, 1990, S. 11; vgl. auch Caston & Braoto, 1985, S. 281). Fehlende Hygienefaktoren führen somit nicht nur isoliert betrachtet zu Unzufriedenheit; wenn sie fehlen, wird auch die motivierende Wirkung von Motivatoren geschwächt und das Entstehen von Zufriedenheit behindert. Der Begriff „Hygienefaktor“ drückt damit nicht nur, wie oben zitiert, aus, dass er in eine andere Richtung wirkt als ein Motivator (Hygiene kann zwar Krankheiten verhindern, führt jedoch nicht zu Gesundheit), sondern er sagt gleichzeitig etwas über das Verhältnis zwischen den beiden Einflussfaktoren aus (fehlende Hygiene begünstigt Krankheit, auch wenn andere gesundheitsförderliche Faktoren vorhanden sind).

Die mangelnde empirische Überprüfung einer solchen multiplikativen Verknüpfung von Motivatoren und Hygienefaktoren in der Ausgangstheorie von Herzberg und Kollegen gehört zu zentralen Kritikpunkten an ihrer Arbeit (vgl. Lindsay, Marks & Gorlow, 1967). In späteren empirischen Überprüfungen der Theorie konnte jedoch bestätigt werden, dass die Effekte von Motivatoren und Hygienefaktoren auf die Zufriedenheit nicht additiv sind, sondern dass Zufriedenheit von dem Zusammenspiel von Motivatoren und Hygienefaktoren abhängt: *“the relationship of satisfaction to a given antecedent (motivator, hygiene) is not independent of the other antecedent [...] interaction effects exist”* (Lindsay et al., 1967, S. 332).

2.4 Modell zum Ausschluss von Berufen in der Berufsfindung

Wie kann Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie nun zur Erforschung des Ausschlusses von Berufen beitragen? Mit Rückblick auf die in Kapitel 2.1 skizzierte Forschungslandschaft wird deutlich, dass im Rahmen der Berufsfindungsforschung bislang primär die Frage untersucht wurde, warum Jugendliche sich bestimmten Berufen zuwenden, was also „Motivatoren“ sein könnten. Auch Berufswahltests zielen hauptsächlich darauf ab, jene Aspekte zu ermitteln, die junge Menschen besonders gut können und die ihnen besonders wichtig sind, und stützen sich damit implizit auf die Annahme, dass der Berufsfindung vor allem ein Streben nach

einem positiv bewerteten Zielzustand zugrunde liegt. Inspiriert durch Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie stellt sich jedoch die Frage, ob es nicht auch hier „Hygienefaktoren“ gibt, die auf die Vermeidung von Leiden bzw. Unwohlsein abzielen. Einfache Beispiele verdeutlichen dies: Wird eine Person, die kein Blut sehen kann, danach streben, Arzt zu werden? Wird sich eine Person mit Mehlallergie als Bäcker bewerben? Oder eine Person mit Höhenangst als Dachdecker? Die Beispiele mögen trivial erscheinen, doch sie verdeutlichen, dass der Berufsfindung neben dem Streben nach einem positiv bewerteten Zielzustand offenbar auch ein Streben nach einer Vermeidung negativ bewerteter Zielzustände zugrunde liegt.

Herzbergs Unterscheidung von Motivatoren und Hygienefaktoren als zwei unterschiedliche Arten von Einflussfaktoren könnte sich daher für die Erforschung des Ausschlusses von Berufen als gewinnbringend erweisen. Da jedoch der Begriff „Hygienefaktor“ im Kontext der Berufswahl potenziell missverständlich ist (insbesondere im Zusammenhang mit der im empirischen Teil der Arbeit gewählten Fokussierung auf das Beispiel der Pflegeberufe), sollen im Folgenden die alternativen Begriffe „Attraktionsfaktoren“ und „Aversionsfaktoren“ genutzt werden. Die damit verbundene Umkehrung der Richtung des „Hygienefaktors“ (Aversion entsteht, wenn ein „Hygienefaktor“ *nicht vorhanden* ist, aber wenn ein „Aversionsfaktor“ *vorhanden* ist) entspricht dem Interesse dieser Arbeit, Gründe dafür zu ermitteln, dass Berufe in der Berufsfindung *ausgeschlossen* werden.

Basierend auf den Ausgangsüberlegungen von Herzberg wird somit angenommen, dass in der Berufsfindung zwei unterschiedliche Arten von Einflussfaktoren wirken (vgl. Tabelle 2):

- 1) Attraktionsfaktoren, d. h. Faktoren, die einen Beruf aus der Sicht von Berufswählern attraktiv machen, weil sie mit der Erwartung eines positiv bewerteten Zielzustands verbunden sind. Fehlen sie, entsteht jedoch keine Aversion, sondern nur „keine Attraktion“.
- 2) Aversionsfaktoren, d. h. Faktoren, die zu aversiven Reaktionen auf bestimmte Berufe führen, weil sie mit der Erwartung eines negativ bewerteten Zielzustands verbunden sind. Sind entsprechende Faktoren nicht vorhanden, reicht dies alleine nicht aus, um eine Attraktion zu bestimmten Berufen hervorzurufen. In diesem Fall entsteht lediglich „keine Aversion“.

Tabelle 2: Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung

	Attraktionsfaktoren	Aversionsfaktoren
vorhanden	Attraktion	Aversion
nicht vorhanden	keine Attraktion	keine Aversion

Quelle: Eigene Darstellung

Doch was bedeuten die damit eingeführten Begriffe „Attraktion“ und „Aversion“ in der Berufsfindung? Wichtig ist es an dieser Stelle zu verdeutlichen, dass diese Übertragung erst den Ausgangspunkt für das eigene Modell zum Ausschluss von Berufen darstellt. Die schematische Unterscheidung der Wirkweise von Attraktions- und Aversionsfaktoren in Tabelle 2 ist dabei ein Hilfskonstrukt, das auf einer *isolierten Betrachtung eines jeden Faktors* beruht und zunächst nur die Annahme verdeutlicht, dass es unterschiedliche Arten von Einflussfaktoren in der Berufsfindung gibt und dass Attraktion und Aversion gegenüber bestimmten Berufen nicht notwendigerweise zwei entgegengesetzte Zustände eines Einflussfaktors sind. Um bei einem der oben genannten Beispiele zu bleiben: Bei einer Person mit Höhenangst wird die Vorstellung, in einem bestimmten Beruf auf einem Dach arbeiten zu müssen, aversive Reaktionen auslösen; die Aussicht, in einem anderen Beruf auf dem Boden arbeiten zu können, verhindert zwar aversive Reaktionen, löst aber nicht gleich Attraktion in Hinblick auf diesen Beruf aus. Die Frage, ob eine Person zu einem bestimmten Beruf eine Neigung entwickelt, hängt jedoch nicht von *einem der beiden* Einflussfaktoren ab, sondern vom *Zusammenspiel* zwischen ihnen.

Der besondere Mehrwert von Herzbergs Modell für die hier interessierende Frage nach Gründen für den Ausschluss von Berufen liegt deshalb in der zumindest implizit in der Theorie aufgestellten Überlegung einer *Interaktion* zwischen den beiden Faktoren. Denn ebenso wie Herzberg davon ausgeht, dass Hygienefaktoren eine notwendige Bedingung für das Entstehen von Zufriedenheit und ihr Fehlen eine hinreichende Bedingung für Unzufriedenheit sind, lässt die Übertragung des Modells erwarten, dass das Fehlen von Aversionsfaktoren eine notwendige Bedingung ist, damit Attraktionsfaktoren überhaupt wirken können (und so eine Neigung entstehen kann), und andersherum, dass das Vorhandensein von Aversionsfaktoren eine hinreichende Bedingung für den Ausschluss von Berufen ist: Selbst wenn Attraktionsfaktoren vorhanden sind, etwa weil eine Person die Tätigkeiten eines bestimmten Berufes sehr interessant findet (und ihr der Beruf deshalb unter Umständen im Rahmen eines Berufswahltests vorgeschlagen wird), wird sie ihn demnach ausschließen, wenn gleichzeitig Aversionsfaktoren vorhanden sind.

Tabelle 3 veranschaulicht diese Überlegung zur kombinierten Wirkweise von Attraktions- und Aversionsfaktoren.

Tabelle 3: Zusammenwirken von Attraktions- und Aversionsfaktoren

		Aversionsfaktor	
		nicht vorhanden	vorhanden
Attraktionsfaktor	vorhanden	Attraktion und keine Aversion = Neigung	Attraktion und zugleich Aversion = Ausschluss
	nicht vorhanden	Weder Attraktion noch Aversion = weder Neigung noch Ausschluss	Aversion und keine Attraktion = Ausschluss

Quelle: Eigene Darstellung

Eine Neigung zu einem bestimmten Beruf kann demnach nur dann entstehen, wenn Attraktionsfaktoren vorhanden sind und gleichzeitig keine Aversionsfaktoren die motivierende Kraft dieser Faktoren stören (Feld oben links). Sind in Hinblick auf einen bestimmten Beruf jedoch Aversionsfaktoren vorhanden, so ist davon auszugehen, dass er ausgeschlossen wird, und zwar unabhängig davon, ob Attraktionsfaktoren vorhanden sind oder ob sie nicht vorhanden sind (rechte Spalte). Weniger eindeutig ist, was passiert, wenn in Hinblick auf einen bestimmten Beruf weder Attraktions- noch Aversionsfaktoren vorhanden sind (Feld unten links). Basierend auf den Ausgangsüberlegungen in Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie ist weder davon auszugehen, dass in dieser Situation eine Neigung zu dem Beruf entsteht, noch, dass er ausgeschlossen wird. Ausgehend von dem Ausgangsanliegen, die „Nicht-Wahl“ bzw. den Ausschluss von Berufen zu erklären, lässt sich mithilfe dieses Modells die zentrale Forschungsfrage dieser Arbeit wie folgt präzisieren: *Gibt es, in Analogie zu Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie, „Aversionsfaktoren“ in der Berufsfindung, die dazu führen, dass Jugendliche bestimmte Berufe in der Berufsfindung selbst dann ausschließen, wenn „Attraktionsfaktoren“ vorhanden sind?*

Ziel der Arbeit ist es damit nicht, die in Tabelle 3 dargestellten Zielzustände „Attraktion – keine Attraktion“ und „Aversion – keine Aversion“ zu messen, und auch nicht, sämtliche Kombinationsmöglichkeiten von Attraktions- und Aversionsfaktoren auf ihre Wirkung hinsichtlich der Entstehung einer Neigung oder des Ausschlusses von Berufen zu prüfen. Vielmehr geht es darum, theoriegeleitet zu reflektieren und empirisch zu prüfen, inwiefern die Überlegung stimmt, dass es 1) unterschiedliche Arten von Einflussfaktoren (Attraktions- und Aversionsfaktoren) in der Berufsfindung gibt und dass 2) Aversionsfaktoren einen intervenie-

renden Effekt auf die Wirkung von Attraktionsfaktoren haben und es deshalb zur Erklärung des Ausschlusses von Berufen nicht ausreicht, sich ausschließlich mit Attraktionsfaktoren zu beschäftigen, sondern die intervenierende Wirkung von Aversionsfaktoren berücksichtigt werden muss. Bezogen auf die Darstellung des Zusammenwirkens von Attraktions- und Aversionsfaktoren in Tabelle 3 richtet sich das Interesse der Arbeit somit vor allem auf das gleichzeitige Vorhandensein von Attraktions- und Aversionsfaktoren (vgl. Feld oben rechts).

Um dieses bislang noch relativ abstrakte Modell mit Inhalt zu füllen und die formulierten Annahmen zu überprüfen, sollen im folgenden Kapitel Theorien und bisherige Forschungsergebnisse aus der Berufsfindungsforschung auf die Frage hin beleuchtet werden, was Attraktions- und vor allem was Aversionsfaktoren in der Berufsfindung sein könnten. Hierbei gilt es zu prüfen, inwiefern die in den Beispielen angedeuteten Faktoren tatsächlich Aversionsfaktoren sind und welche anderen Faktoren es gibt, die zum Ausschluss von Berufen führen können.

► 3. Theoretischer Hintergrund und Forschungsstand

Welche Berufswahltheorien und bisherigen Forschungsbefunde sollen und müssen in dieser Arbeit herangezogen werden, um mögliche Gründe für den Ausschluss von Berufen zu identifizieren und zu reflektieren, ob es tatsächlich Aversionsfaktoren in der Berufsfindung gibt? Aufgrund des großen Umfangs dieses Forschungsfeldes sowie der spezifischen Ausrichtung dieser Arbeit fokussiert sich die folgende Darstellung auf Theorien und Forschungsergebnisse zur *Berufsfindung*, welche, wie zuvor definiert, in dieser Arbeit als Teilprozess der Berufswahl verstanden wird, der vor dem Übergang in einen Beruf liegt. Hierbei ist zu beachten, dass aufgrund der unscharfen Abgrenzung der Begriffe „Berufswahl“ und „Berufsfindung“ in der bestehenden Literatur kein klar umrissenes Feld der „Berufsfindungsforschung“ existiert, welches sich nur auf den Findungsprozess bezieht und sich mit der spezifischen Frage auseinandersetzt, welche Faktoren einen Einfluss darauf haben, ob eine Person eine Neigung zu einem bestimmten Beruf entwickelt. In der nachfolgenden Betrachtung etablierter Berufswahltheorien wird dieser Fokus daher selbst gesetzt, d. h., die Theorien werden, in zum Teil sehr verkürzter Form, fokussiert auf die Frage nach möglichen Einflussfaktoren auf die Berufsfindung beleuchtet.

Da sich die meisten klassischen Theorien und Forschungsarbeiten, die sich mit der Berufsfindung auseinandersetzen, eher der Frage widmen, warum Jugendliche eine Neigung zu bestimmten Berufen (bzw. bestimmte Berufsaspirationen) entwickeln als mit der Frage, warum Jugendliche Berufe ausschließen (vgl. Kapitel 2.1), liegt es nahe, in Kapitel 3.1 zunächst dieser Tradition zu folgen. Auf Grundlage zentraler Berufswahltheorien und empirischer Forschungsbefunde soll herausgearbeitet werden, welche Faktoren dazu führen, dass Jugendliche eine Neigung zu bestimmten Berufen zeigen. Im Anschluss an diese Darstellung soll im ersten Zwischenfazit diskutiert werden, inwiefern die Erklärungsmodelle bereits Hinweise auf die Existenz unterschiedlicher Arten von Einflussfaktoren im Berufsfindungsprozess liefern. Hierbei gilt es zu prüfen, ob es sich bei den herausgearbeiteten Einflussfaktoren um Attraktionsfaktoren im Sinne des oben vorgestellten Modells handelt oder ob sich hier bereits Rückschlüsse auf die Relevanz von Aversionsfaktoren ziehen lassen.

Im darauffolgenden Kapitel 3.2 werden jene Theorien und Forschungsbefunde vorgestellt, die sich expliziter mit dem Ausschluss von Berufen in der Berufsfindung auseinandersetzen. Von besonderer Bedeutung ist hierbei die Berufswahltheorie von Linda Gottfredson, die auf klassischen (in Kapitel 3.1 vorgestellten) Berufswahltheorien aufbaut und wichtige

Hinweise zur Bedeutung von Aversionsfaktoren in der Berufsfindung liefert. In Kapitel 3.3 werden die wichtigsten Erkenntnisse zum Ausschluss von Berufen zusammengefasst und ein zweites Zwischenfazit gezogen.

3.1 Warum zeigen Jugendliche eine Neigung zu Berufen?

Selbst wenn mit der bereits angekündigten Fokussierung auf die „Berufsfindungsforschung“ bereits eine wichtige Eingrenzung der „nahezu unüberschaubare[n] Forschungsliteratur im Feld Berufswahl“ (Dimbath, 2003, S. 123) vorgenommen wird, ist auch dieses Teilgebiet ein sehr breites Forschungsfeld mit Beiträgen insbesondere aus der Psychologie, Soziologie sowie Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Wie lassen sich die bestehenden Theorien und Forschungsergebnisse also strukturieren? In der bestehenden Literatur finden sich unterschiedliche Ansätze für eine systematische Klassifikation verschiedener Berufswahltheorien. Eine klassische Strukturierung der verschiedenen Erklärungsansätze stammt von Bußhoff (1984). Sie setzt an einer allgemeinen Definition von Berufswahl an, nach der Berufswahl als Interaktionsprozess zwischen Individuum und Umwelt zu verstehen ist. Die verschiedenen Erklärungsansätze sind ihm zufolge „unterschiedlich akzentuierte Auslegungen dieser allgemeinen Definition“ (Bußhoff, 1984, S. 9). Das entscheidende Zuordnungskriterium ist somit die inhaltliche Ausrichtung der jeweiligen Theorien.

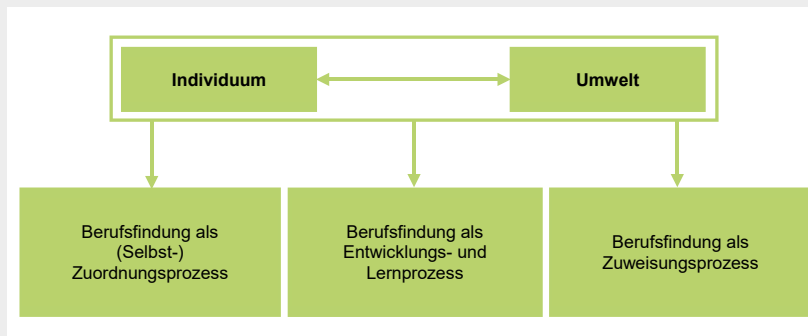
In Anlehnung an Bußhoff (1984) lassen sich drei unterschiedliche Kategorien von Erklärungsansätzen unterscheiden (vgl. Abbildung 1):

1. Erklärungsansätze, die sich auf das Individuum konzentrieren und die Berufsfindung vor allem als (Selbst-)Zuordnungsprozess sehen. In dieser Kategorie finden sich vor allem psychologische Ansätze.
2. Erklärungsansätze, die sich stärker auf Umweltfaktoren fokussieren und die Berufsfindung als Zuweisungsprozess verstehen. In dieser Kategorie finden sich vor allem soziologische und ökonomische Ansätze.
3. Erklärungsansätze, die sich auf die Interaktion zwischen Individuum und Umwelt fokussieren und die Bedeutung von Entwicklungs- und Lernprozessen betonen.

Für die vorliegende Arbeit ist diese Art der Systematisierung besonders geeignet, weil sich durch die spezifische Perspektive eines jeden Erklärungsansatzes zunächst unterschiedliche Einflussfaktoren ableiten lassen, die in der Entstehung einer Neigung zu Berufen eine Rolle spielen. Zu beachten ist hierbei gleichwohl, dass die einzelnen Erklärungsansätze nicht immer trennscharf sind und es Überschneidungen in den für relevant erachteten Einflussfaktoren gibt. Zur Reduktion der Komplexität der Erklärungsmodelle und zur Vermeidung von Redundanzen wird sich in der folgenden Darstellung auf die jeweils dominanten Einflussfaktoren der drei Erklärungsansätze fokussiert. Relevante Forschungsergebnisse zur Bedeutung dieser Faktoren werden jeweils im Anschluss an die Darstellung der Theorien berichtet. An einigen Stellen werden hierbei auch Studien berücksichtigt, welche sich nicht

direkt auf die Berufsfindung beziehen, aber durch ihren Fokus auf Bildungsaspirationen (zumeist im Kontext Schule) für die hier bearbeitete Fragestellung bzgl. der Entwicklung von Neigungen zu einem Beruf von Bedeutung sind. Integrative Berufswahltheorien werden an dieser Stelle bewusst noch nicht berücksichtigt. Da sie vor allem für die Einordnung von Einflussfaktoren als Attraktions- oder Aversionsfaktoren relevant sind, wird hierauf nach der Thematisierung der klassischen Erklärungsansätze im ersten Zwischenfazit (Kapitel 3.1.4) und in Kapitel 3.2.1 eingegangen.

Abbildung 1: Systematisierung der theoretischen Erklärungsansätze zur Berufsfindung



Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an Bußhoff (1984)

3.1.1 Berufsfindung als (Selbst-)Zuordnungsprozess

Die Grundannahme der Erklärungsansätze, die Berufswahl bzw. -findung als (Selbst-)Zuordnungsprozess sehen, wurde bereits 1909 von Frank Parsons, dem „Begründer der Berufsberatung in den USA“ (Seifert, 1977, S. 173), formuliert. Ihm zufolge verfügt jede Person über ein spezifisches Muster von Persönlichkeitsmerkmalen (Interessen, Fähigkeiten, Wertvorstellungen etc.), ebenso wie jeder Beruf durch ein typisches Muster von Anforderungen und Rahmenbedingungen gekennzeichnet ist. Im Prozess der Berufsfindung versucht jede Person den Beruf zu finden, der am besten zu ihren Persönlichkeitsmerkmalen passt (*“matching of men to jobs”*). Eine erfolgreiche Berufsfindung ist demzufolge von drei Faktoren abhängig: von der Kenntnis der eigenen Person, von der Kenntnis der Arbeits- und Berufsumwelt und von der Passung zwischen beiden (vgl. Parsons, 1909; zit. nach Ratschinski, 2009, S. 29).

Basierend auf diesen Überlegungen von Parsons setzte man sich in der amerikanischen Berufspsychologie intensiv mit der Entwicklung von Verfahren zur Messung persönlicher Eigenschaften (*“traits”*) auseinander – hauptsächlich über faktorenanalytische Verfahren (*“factors”*). „Der in der Folge als *Trait-and-factor*-Theorie bezeichnete Erklärungsansatz der Berufswahl [stellte] bis in die fünfziger Jahre den einzigen, für die Praxis der Berufsberatung bedeutsamen berufspsychologischen Ansatz“ dar (Bergmann, 2004, S. 350).

Exemplarisch für die Erklärungsansätze, die Berufsfindung als Zuordnungsprozess beschreiben, soll im Folgenden die Theorie des amerikanischen Psychologen John L. Holland und die damit verbundene Forschung dargestellt werden. Seine „*Theory of Vocational Personalities in Work Environment*“ zählt zu den am meisten rezipierten Theorien der Berufswahl- bzw. Berufsfindungsforschung, auf die auch in der Beratungspraxis weltweit am häufigsten Bezug genommen wird (vgl. Ratschinski, 2009, S. 33).

John L. Hollands „Theory of Vocational Personalities in Work Environment“

Das zentrale Element der Theorie, die John L. Holland (1973, 1985, 1997) in der Tradition der *Trait-and-Factor*-Theorien entwickelte, ist das sogenannte RIASEC-Modell. Diesem Modell zufolge lassen sich sechs idealtypische Interessens- bzw. Persönlichkeitsorientierungen unterscheiden: Eine „praktisch-technische Orientierung“ (*realistic*), eine „intellektuell-forschende Orientierung“ (*investigative*), eine „künstlerisch-sprachliche Orientierung“ (*artistic*), eine „soziale Orientierung“ (*social*), eine „unternehmerische Orientierung“ (*enterprising*) und eine „konventionelle Orientierung“ (*conventional*) (vgl. Tabelle 4).

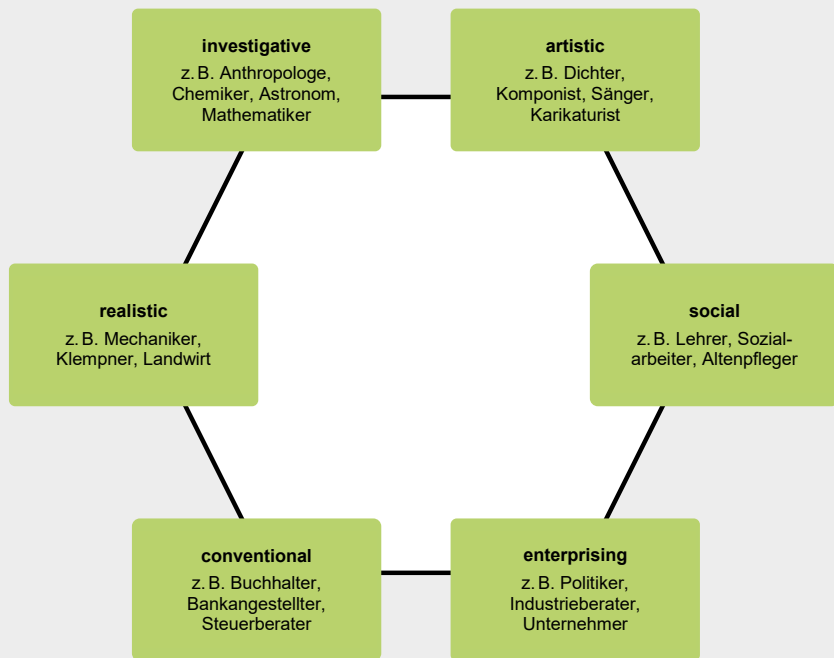
Tabelle 4: Persönlichkeitsorientierungen nach Holland (1973, 1985, 1997)

Bezeichnung	Beschreibung
R – realistic „praktisch-technische Orientierung“	Personen dieses Typs bevorzugen Tätigkeiten, die Kraft, Koordination und Handgeschicklichkeit erfordern und zu konkreten, sichtbaren Ergebnissen führen. Sie weisen Fähigkeiten und Fertigkeiten vor allem im mechanischen, technischen, elektrotechnischen und landwirtschaftlichen Bereich auf, während sie erzieherische oder soziale Aktivitäten ablehnen.
I – investigative „intellektuell-forschende Orientierung“	Personen dieses Typs bevorzugen Aktivitäten, bei denen die Auseinandersetzung mit physischen, biologischen und kulturellen Phänomenen mithilfe systematischer Beobachtung und Forschung im Mittelpunkt steht. Sie weisen Fähigkeiten und Fertigkeiten vor allem im mathematischen und naturwissenschaftlichen Bereich auf.
A – artistic „künstlerisch-sprachliche Orientierung“	Personen dieses Typs bevorzugen offene, unstrukturierte Aktivitäten, die eine künstlerische Selbstdarstellung oder die Schaffung kreativer Prozesse ermöglichen. Ihre Fähigkeiten liegen vor allem im Bereich von Sprache, Kunst, Musik, Schauspiel und Schriftstellerei.
S – social „soziale Orientierung“	Personen dieses Typs bevorzugen Tätigkeiten, bei denen sie sich mit anderen in Form von Unterrichten, Lehren, Ausbilden, Versorgen oder Pflegen befassen können. Ihre Stärken liegen im Bereich der zwischenmenschlichen Beziehungen.
E – enterprising „unternehmerische Orientierung“	Personen dieses Typs bevorzugen Tätigkeiten und Situationen, bei denen sie andere mit Hilfe der Sprache oder anderer Mittel beeinflussen, zu etwas bringen, führen, auch manipulieren können. Ihre Stärken liegen im Bereich der Führungs- und Überzeugungsqualität.
C – conventional „konventionelle Orientierung“	Personen dieses Typs bevorzugen Tätigkeiten, bei denen der strukturierte und regelhafte Umgang mit Daten im Vordergrund steht, z. B. Aufzeichnungen führen, Daten speichern, Dokumentationen führen, mit Büromaschinen arbeiten u. Ä. (ordnend-verwaltende Tätigkeiten). Ihre Stärken liegen im Bereich rechnerischer und geschäftlicher Fähigkeiten.

Quelle: wörtlich zitiert nach Bergmann und Eder (2005, S. 15)

Die sechs Orientierungen lassen sich in Form eines Hexagons darstellen, in dem ähnliche Kategorien nah beieinander und unähnliche Kategorien weit voneinander entfernt liegen (vgl. Abbildung 2). Parallel zu der Unterscheidung von sechs Persönlichkeitstypen postuliert Holland (1985, 1997), dass sich auch Arbeitsumgebungen in sechs Umwelten unterteilen lassen. Seine zentrale Hypothese lautet, dass sich eine erfolgreiche Berufswahl durch eine hohe Person-Umwelt-Kongruenz auszeichnet, d. h., „dass ein bestimmter Persönlichkeitstyp zu dem ihm entsprechenden Umweltmodell strebt; z. B. ein realistischer Persönlichkeitstyp zu einem realistischen Umweltmodell etc.“ (Beinke, 1999, S. 75). Ergreift ein realistischer Persönlichkeitstyp hingegen einen sozialen Beruf, „so handelt es sich um eine inkongruente Wahl“ (Bergmann & Eder, 2005, S. 16), die den Berufserfolg und die Berufszufriedenheit beeinträchtigen könnte.

Abbildung 2: RIASEC-Modell nach Holland (1994) mit Berufsbeispielen



Quelle: Beispiele in Anlehnung an Beinke (1999); eigene Darstellung

Um die individuelle Orientierung und Holland zufolge auch den Charakter einer Person möglichst differenziert zu beschreiben, wird nicht nur festgestellt, zu welchem der sechs Modelltypen die Person die größte Ähnlichkeit aufweist, sondern auch zu welchen der Idealtypen die zweit- und drittgrößte Ähnlichkeit besteht. In der Berufsberatung ist der Allgemeine

Interessen-Struktur-Test (AIST-R) von Bergmann und Eder (2005) ein etabliertes Instrument zur Bestimmung der Persönlichkeits- bzw. Interessentypen. In direkter Anlehnung an Hollands RIASEC-Modell erfasst der Test die Ausprägung der einzelnen sechs Dimensionen mithilfe von jeweils zehn Items. Durch die Kombination der sechs Grundorientierungen ergeben sich insgesamt 30 zweistellige (z. B. SA-Typ) und 120 dreistellige (z. B. SAI-Typ) Subtypen (vgl. Bergmann & Eder, 2005, S. 15). Da die im Hexagon nebeneinanderliegenden Typen anzeigen, dass die Orientierungen sich ähnlich sind, während gegenüberliegende Typen einander unähnlich sind, lässt sich mithilfe des zwei- bis dreistelligen Holland-Codes auch die Konsistenz der beruflichen Orientierung bestimmen. Demnach hat beispielsweise eine Person mit sozialen und künstlerischen Interessen eine konsistente Orientierung, während man bei einer Person, die sowohl soziale als auch realistische (praktische) Interessen hat, von einer inkonsistenten Orientierung sprechen würde.

Der praktische Nutzen des RIASEC Modells für die Berufsberatung liegt darin, dass, basierend auf den Ergebnissen des Allgemeinen Interessen-Struktur-Tests und einer Liste aller Berufe mit entsprechenden Drei-Buchstaben-Codes, leicht feststellbar ist, bei welcher Berufswahl eine möglichst hohe Passung zwischen den beruflichen Interessen des Individuums und den Tätigkeiten eines Berufes („Tätigkeitspassung“) herstellbar wäre.

Empirische Befunde

Hollands Theorie wurde in den vergangenen Jahrzehnten in der Berufswahlforschung vielfach rezipiert (vgl. z. B. Foutch et al., 2014; Hartmann, Ramsauer & Tarnai, 2015). Insbesondere im englischsprachigen Raum wurden verschiedene Aspekte der Theorie empirisch überprüft und bestätigt.

So zeigen beispielsweise Untersuchungen von Spokane und Cruza-Guet (2005), dass sowohl die Wahl von Berufen und Studienrichtungen als auch der Verbleib in ihnen wahrscheinlicher ist, wenn die Berufe bzw. Studienrichtungen mit den Interessen der Wählenden kongruent sind. Auch Hollands Annahme, dass die unterschiedlichen Interessentypen eng mit bestimmten Persönlichkeitseigenschaften zusammenhängen, konnte in verschiedenen Studien bestätigt werden. Personen mit hohen Extraversionswerten zeigen z. B. häufig Interessen in unternehmerischen oder sozialen Bereichen (vgl. Barrick, Mount & Gupta, 2003). Für einen engen Zusammenhang zwischen Interessen und Persönlichkeitseigenschaften spricht auch die Tatsache, dass in mehreren Studien nachgewiesen werden konnte, dass *berufliche Interessen* bereits in der Adoleszenz relativ stabil sind und sich nach einer weiteren Stabilisierung im jungen Erwachsenenalter kaum mehr verändern (vgl. Low et al., 2005; Low & Rounds, 2007). Dies bedeutet jedoch nicht, dass sich die *Neigung zu Berufen* im Laufe der Adoleszenz nicht mehr verändert. Vielmehr nimmt die Kongruenz zwischen Interessen und Berufswünschen mit steigendem Alter zu, „weil Jugendliche mit zunehmendem Alter besser in der Lage sind, ihre Berufswünsche den persönlichen Interessen anzupassen“ (Hirschi, 2013, S. 27; vgl. auch Hirschi, Niles & Akos, 2011; Hirschi & Vondracek, 2009; Tracey, Robbins & Hofstess, 2005).

Dass die Passung zwischen beruflichen Interessen und dem Berufskonzept auch aus Perspektive der Jugendlichen selbst bei der Berufsfindung eine Rolle spielt, zeigen Befragungsergebnisse aus Studien wie den Shell Jugendstudien, den McDonald's Ausbildungsstudien oder den Sinus-Studien: Die Verwirklichung beruflicher Interessen gehört demnach zu den wichtigsten Erwartungen, die Jugendliche an ihren späteren Beruf haben (vgl. Hurrelmann, Köcher & Sommer, 2017; Albert, Hurrelmann & Quenzel, 2015).

Darüber hinaus spielen aus Sicht der Jugendlichen jedoch auch „extrinsische Faktoren“, die eher mit den vermuteten *Rahmenbedingungen* als mit der inhaltlichen Ausgestaltung bzw. den Tätigkeiten eines Berufes zusammenhängen, eine wichtige Rolle. Sie beziehen sich auf Aspekte wie die Zukunftssicherung (gesichertes Einkommen, sicherer Arbeitsplatz etc.), berufliche Entwicklungsmöglichkeiten oder die Verbindung von Freizeit und Arbeit. Welche dieser Faktoren besonders wichtig sind, variiert u. a. in Abhängigkeit vom Geschlecht und Bildungshintergrund der Befragten. Die Frage, welche Bedeutung extrinsischen Faktoren im Vergleich zu intrinsischen Faktoren zukommt, lässt sich nicht eindeutig beantworten. Einige Studien deuten darauf hin, dass die Relevanz extrinsischer Motive bei der Berufswahl im Vergleich zu früheren Zeiten zugenommen hat, andere Studien betonen jedoch, dass „Grafifikationen wie eine leistungsorientierte Bezahlung, gute Aufstiegsmöglichkeiten oder ein hohes Einkommen [...] jungen Menschen zwar durchaus wichtig [sind], [...] aber nicht an der Spitze ihres beruflichen Anforderungsprofils [stehen]“ (Hurrelmann et al., 2017, S. 54; vgl. auch Willich et al., 2011; Scheller, Spangenberg & Willich, 2007; Buschbeck & Krewerth, 2004; Heine, 2002).

In empirischen Studien, die Einflussfaktoren auf berufliche Aspirationen bzw. Neigungen untersuchen, wird die Passung zwischen beruflichen und privaten Zielvorstellungen und den vermuteten Rahmenbedingungen eines Berufes („Rahmenbedingungspassung“) nur selten berücksichtigt. Eine Ausnahme stellt eine Studie von Granato et al. (2016) dar, deren Ergebnisse zeigen, dass zumindest in Bezug auf bestimmte Berufe – selbst unter Kontrolle zahlreicher weiterer Einflussfaktoren – die Passung zwischen beruflichem Selbstkonzept und Berufskonzept sowohl in Bezug auf berufliche Tätigkeiten als auch in Bezug auf die Rahmenbedingungen einen Einfluss auf die Neigung hat, diesen Beruf zu wählen.

Welche Einflussfaktoren auf die Berufsfindung lassen sich aus Erklärungsmodellen, die Berufsfindung als (Selbst-)Zuordnungsprozess verstehen, ableiten?

Aus Erklärungsansätzen, die Berufsfindung als (Selbst-)Zuordnungsprozess verstehen, lässt sich ableiten, dass die Herausbildung einer Neigung zu bestimmten Berufen vor allem durch einen erfolgreichen „Passungsabgleich“ zwischen beruflichen Selbstkonzepten, also den Vorstellungen, die junge Menschen von sich selbst haben, und Berufskonzepten, also den Vorstellungen, die junge Menschen von bestimmten Berufen haben, zu erklären ist. Einen mittelbaren Einfluss haben Kenntnisse über die eigenen Fähigkeiten und Interessen sowie über Berufe. Die empirischen Befunde aus Jugendstudien deuten an, dass sich diese Passung sowohl auf „intrinsische“ Faktoren (berufliche Interessen, z. B. handwerklich arbeiten) als

auch auf „extrinsische“ Faktoren (berufliche und private Zielvorstellungen, z. B. viel Geld verdienen) beziehen kann. Der entscheidende Grund, warum Jugendliche eine Neigung zu einem bestimmten Beruf zeigen, liegt demnach darin, dass sie vermuten, dass die Tätigkeiten zu ihren beruflichen Interessen und die Rahmenbedingungen zu ihren (beruflichen sowie privaten) Zielvorstellungen passen. Zur Vereinfachung der Terminologie werden diese beiden Einflussfaktoren in dieser Arbeit als „Tätigkeitspassung“ und „Rahmenbedingungs-
passung“ bezeichnet.

3.1.2 Berufsfindung als (sozialer) Zuweisungsprozess

Wenngleich die Erklärungsansätze, die Berufsfindung als (Selbst-)Zuordnungsprozess beschreiben, viel Beachtung gefunden haben und insbesondere für die Praxis der Berufsberatung von hoher Bedeutung sind, wurden sie auch vielfach kritisiert, und so werden zumindest klassische Passungsansätze heute „als zu vereinfacht verstanden“ (Hirschi, 2013, S. 31). Zentrale Kritikpunkte sind, dass sie sich zu stark auf das Individuum konzentrieren, Umwelteinflüsse im Berufsfindungsprozess vernachlässigen und damit den sozio-dynamischen Aspekt des Prozesses nicht ausreichend berücksichtigen. Soziologische und ökonomische Erklärungsansätze greifen genau diese Aspekte auf und stellen die Grundannahme der autonomen Entscheidung des Individuums in Frage. Vertreter dieser Ansätze weisen darauf hin, dass der Zugang zu Berufen diversen sozialen und ökonomischen Beschränkungen unterliegt und dass die Berufswahl – insbesondere für sozial benachteiligte Jugendliche – eher ein Zuweisungsprozess (Allokationsprozess) als ein (Selbst-)Zuordnungs- und damit Entscheidungsprozess ist (vgl. Brüggemann & Rahn, 2013, S. 12). Ein häufig zitierter Satz von Theodor Scharmann (1956) bringt die Perspektive dieser Erklärungsansätze gut zum Ausdruck:

„Die Vorgänge der Berufswahl und Berufsfindung, mögen sie auch noch so sehr als subjektive Entscheidungen erlebt werden, sind realiter in hohem Maße abhängig von den allgemeinen kulturellen und sozialen Bedingungen, von der jeweiligen Wirtschaftslage und von den familialen Verhältnissen des Berufsanwärters, also von allgemeinen Bedingungen und Faktoren, auf die der einzelne meist nur einen geringen Einfluss hat“ (zit. nach Beinke, 1999, S. 75f.).

Nicht nur für den Gesamtprozess der *Berufswahl* (inklusive Übergang in einen Beruf), sondern auch für den Prozess der *Berufsfindung* gilt den Vertretern des Allokationsansatzes zufolge somit: Der zentrale Grund, warum sich Jugendliche bestimmten Berufen zuwenden und sie schließlich ergreifen, ist in den sozialen und ökonomischen Steuerungsmechanismen der Gesellschaft zu suchen und weniger beim Individuum. „Einige Vertreter dieser Erklärungsvariante gehen deswegen nur noch insofern von einer freien Entscheidung aus, als es sich um keine mit Gewalt erzwungene Handlung handelt (nomineller Freiheitsbegriff)“ (Oram, 2007, S. 51).

Da sich ökonomische Erklärungsansätze primär mit den unmittelbar realen Zuweisungsprozessen am Übergang beschäftigen (z. B. Zutrittsverweigerung durch Ausbildungseinrichtungen) und sich damit stärker auf das Gesamtphänomen der Berufswahl beziehen, sind sie für diese Arbeit weniger relevant als soziologische Erklärungsansätze. Die folgende Darstellung fokussiert sich somit auf soziologische Erklärungsansätze, welche sich insbesondere mit dem Einfluss des sozialen Umfelds auf die Berufsfindung beschäftigen. Befunde aus ökonomischen Erklärungsansätzen, die auch für die Berufsfindung wichtig sind, werden in Kapitel 3.1.3 berücksichtigt, da sie inhaltlich besser zu den dort hergeleiteten Einflussfaktoren passen.

Theoretische Erklärungsansätze zum Einfluss des sozialen Umfelds

Zu den bekanntesten Theorien, auf die sich Vertreter des Allokationsansatzes häufig berufen, gehören die Theorien der französischen Soziologen Raymond Boudon (1974) und Pierre Bourdieu (1987). Boudon (1974) zufolge beeinflusst die Schichtzugehörigkeit in zweierlei Weise die Bildungsentscheidungen von Individuen. Zunächst einmal hat der familiäre Sozialisationshintergrund Konsequenzen für die schulischen Leistungen (primäre Herkunftseffekte): Eine Person aus einer sozial schwächeren Familie hat häufig geringere Bildungsoportunitäten und geringeren schulischen Erfolg. Darüber hinaus sind die Bildungsentscheidungen der Person durch schichtspezifische Kosten-Nutzen-Kalkulationen geprägt (sekundäre Herkunftseffekte): Zwar wird grundsätzlich ein Statuserhalt oder -zuwachs angestrebt, doch erfolgt die Abwägung von Bildungsinvestitionen und des zu erwartenden Bildungserfolgs in Abhängigkeit der soziostrukturell verfügbaren Ressourcen. Aufgrund der unterschiedlichen Ausgangslage führt dies zu unterschiedlichen Anspruchsniveaus.

Ähnlich wie Boudon (1974) geht auch Bourdieu (1987) davon aus, dass Bildungs- und Berufsentscheidungen durch die soziale Einbettung des Individuums beeinflusst werden. Diese sieht Bourdieu jedoch nicht vor dem Hintergrund rationaler Kosten-Nutzen-Kalkulationen, sondern vielmehr im Zusammenhang von unbewussten Internalisierungen sozialer und kultureller Verhaltensweisen (vgl. Brändle & Grundmann, 2013, S. 64ff.). Seiner Theorie liegt die Vorstellung eines sozialen Raumes zugrunde, in dem jede Person aufgrund ihres ökonomischen, kulturellen, sozialen und symbolischen Kapitals eine bestimmte Position einnimmt. In Bezug auf die Berufsfindung drückt sich das kulturelle Kapital, über das Jugendliche verfügen, zum Beispiel in berufsbezogenen Fähigkeiten und Kenntnissen aus, während sich das soziale Kapital in berufsbezogenen sozialen Netzwerken und dem Zugang zu Informationen manifestieren kann (vgl. Jonsson et al., 2009).

Die Ausstattung mit den verschiedenen Kapitalarten ist ebenso wie der Habitus der Jugendlichen stark von der Position der Eltern im sozialen Raum abhängig. Zwar bewirkt das soziale Umfeld keine Determinierung des Habitus der Individuen, doch es bestimmt den Spielraum der als legitim erachteten Handlungsoptionen sowie die Wahrnehmung von Möglichkeiten (vgl. Brändle & Grundmann, 2013, S. 65). Individuen haben intuitiv ein „Gespür für Grenzen“, das sie dazu neigen lässt, Bereiche aufzusuchen, die ihnen vertraut sind

(Bourdieu, 1987, S. 189). Dementsprechend ist nach Bourdieu „eine Orientierung an Berufen, die eine relativ große Distanz von der Position der Eltern im sozialen Raum haben, weniger wahrscheinlich als eine Ausrichtung an Berufen, die nahe zur elterlichen Position sind“ (Brändle & Grundmann, 2013, S. 65). Ebenso wie nach Boudon (1974) kommt es laut Bourdieu (1987) so zu einer „Reproduktion bestehender Sozialstrukturen und folglich auch zu einer Verfestigung sozialer Ungleichheit“ (Brändle & Grundmann, 2013, S. 66).

Eine soziologische Theorie, die sich noch expliziter mit der Frage nach den Einflussfaktoren im Berufsfindungsprozess beschäftigt, wurde von Beck et al. (1979a) entwickelt. Basierend auf den Arbeiten von Döbert und Nunner-Winkler (1975) unterscheiden sie zwischen einer „Rollenidentität“ und einer „Ich-Identität“. Ihre Kritik an psychologischen, subjektbezogenen Berufsfindungstheorien (vgl. Kapitel 3.1.1) bezieht sich insbesondere darauf, dass letztere eine ausgebildete „Ich-Identität“ voraussetzen. Diese, so die Autoren, sei jedoch im Jugendalter noch überhaupt nicht ausgeprägt. Die Adoleszenz zeichne sich durch den Übergang von einer in der Kindheit vorherrschenden „Rollenidentität“ zu einer „Ich-Identität“ aus. Zum Zeitpunkt der Berufswahl könne somit noch nicht von einem autonomen „Ich“ ausgegangen werden; vielmehr erfolge die Berufsfindung in der Frühadoleszenz „milieu-gesteuert“ (Beck et al., 1979a, S. 10ff.): „An die Stelle der Frage, welcher Beruf zu der ‚Persönlichkeit‘ des Jugendlichen passt, tritt notgedrungen die Frage, welcher Beruf zur ‚Rollen-Identität‘ des Jugendlichen passt, und diese Frage ist *nur in dem und durch den Familienzusammenhang hindurch* zu klären“ (Beck, Brater & Wegener, 1979b, S. 586).

Beck et al. (1979a) gehen davon aus, dass es für jedes sozialstrukturell unterscheidbare Schichtmilieu „eine Gruppe *milieukonformer* und damit untereinander ‚sozial verwandter‘ Berufe [gibt], die von den Angehörigen dieses Milieus besonders leicht, weil in Übereinstimmung mit den verfügbaren Ausbildungsressourcen zu ergreifen sind“ (S. 19). Milieuspezifisch gegebene Grenzen können zwar überwunden werden, aber dazu „bedarf es eines *zusätzlichen Aufwandes* an Zeit, Mitteln und Motivation, oder, im Falle ‚hoher‘ Schichten, die über ausreichende Ressourcen verfügen, eines *Verzichts* auf bestimmte vorgezeichnete und sozial günstig bewertete Berufswege“ (Beck et al., 1979a, S. 20). Da die Berufsfindung unter gesellschaftlichen Bedingungen des Warentauschs jedoch unter „Rentabilitätsgesichtspunkten“ stattfindet, d. h. „unter dem Gebot, den Aufwand so gering bzw. so produktiv wie möglich zu halten“, streben Jugendliche im Normalfall Berufe an, die „milieukonform“ sind (Beck et al., 1979a, S. 20). Die gesellschaftliche Folge dieses Prozesses sehen sie, ebenso wie Bourdieu, in Schicht- bzw. Statuskonstanz.

Empirische Befunde

Der Einfluss des sozialen Umfelds wurde in der bisherigen Forschung zu Bildungs- und Berufsaspirationen in zahlreichen Forschungsarbeiten untersucht. Besondere Aufmerksamkeit wird hierbei meistens dem Einfluss der Familie und dort insbesondere dem der Eltern geschenkt. Da die Lösung von der Kernfamilie zu einer zentralen Entwicklungsaufgabe der Adoleszenz zählt und Freunde und Gleichaltrige, mit denen man in der Schule viel Zeit ver-

bringt (sogenannte Peers), zu einer immer wichtigeren Referenzgruppe werden (vgl. Hurrelmann & Quenzel, 2012; Beierle, 2013), wird auch der Einfluss dieser Gruppe auf die Berufsfindung in vielen Forschungsarbeiten untersucht. Die Ergebnisse einer Studie von Beinke (2006b) weisen darauf hin, dass der Einfluss von Freundesgruppen im Vergleich zu früheren Zeiten zugenommen hat. Neben Eltern und Freunden spielen in der Berufsfindung oftmals auch Geschwister, Verwandte und Bekannte eine wichtige Rolle (vgl. Reißig, Gaupp & Lex, 2008). Lehrer und Berufsberater üben im Vergleich dazu nur relativ wenig Einfluss aus (vgl. Beinke, 2006b).

Unstrittig ist über alle Forschungsarbeiten hinweg, dass das soziale Umfeld einen zentralen Einfluss auf die berufliche Entwicklung von Heranwachsenden hat. Dieser Einfluss manifestiert sich beispielsweise darin, dass sich Jugendliche seltener für eine Ausbildung im dualen System entscheiden, wenn ihre Eltern einen akademischen Abschluss haben (vgl. z. B. Eberhard et al., 2013; Beicht & Granato, 2010). *Wie genau* sich das soziale Umfeld auf die Herausbildung von beruflichen Neigungen auswirkt, wurde in verschiedenen Studien erforscht, wobei sich quantitativ angelegte Untersuchungen zu diesem Thema häufig auf die Erklärung geschlechts(un)typischer Berufswünsche fokussieren. Auf entsprechende Befunde wird in der vorliegenden Arbeit in Kapitel 3.2.3 eingegangen.

Insgesamt lässt sich aus der bisherigen Forschung zur Bedeutung des sozialen Umfelds für die Berufsfindung ableiten, dass indirekte Einflüsse eine Rolle spielen. So stützen zahlreiche Studien z. B. die These, dass das berufliche Explorationsverhalten bei Personen mit sicherer familiärer Bindung größer ist als bei Personen mit unsicherer familiärer Bindung. Die Familie ist deshalb u. a. dahingehend wichtig, als dass allgemeine emotionale Unterstützung (z. B. durch Lob der Kinder) die Autonomie, die berufswahlbezogene Selbstwirksamkeit und „Berufswahlreife“ und damit auch die Bildung einer beruflichen Identität befördert (vgl. Kenny & Rice, 1995; Keller & Whiston, 2008; Emmanuelle, 2009; Beinke, 2000). Übermäßige elterliche Unterstützung („Helikopter-Eltern“) kann jedoch auch negative Effekte auf die berufliche Entwicklung haben und Entscheidungsschwierigkeiten wahrscheinlicher machen (vgl. Kenny & Medvide, 2013). Diese Befunde über indirekte Einflüsse der Familie auf den Berufsfindungsprozess geben jedoch wenig Aufschluss darüber, wie das soziale Umfeld die Entwicklung einer Neigung zu *bestimmten* Berufen beeinflusst.

Um sich dieser Frage zu nähern, ist die Systematisierung von Richter (2016) sehr nützlich, nach der sich aus der bisherigen Forschung zum Einfluss des sozialen Umfelds auf die berufliche Orientierung drei zentrale Einflussmechanismen auf berufliche Neigungen ableiten lassen: a) die Weitergabe von berufsbezogenen Informationen und Erfahrungen, b) das Vermitteln berufsbezogener Normen und Wertorientierungen sowie c) Zuschreibungen, Vergleichsprozesse und Rollenmodelle.

a) Weitergabe von berufsbezogenen Informationen und Erfahrungen

Die Weitergabe von berufsbezogenen Informationen und Erfahrungen stellt nach Richter (2016) einen besonders bedeutsamen Einflussmechanismus auf die Entwicklung von beruf-

lichen Neigungen dar. Berufsbezogene Informationen, die die Herausbildung von beruflichen Neigungen befördern, können z. B. Kenntnisse des Bildungs- und Ausbildungssystems, fachspezifisches Wissen oder Kenntnisse bzgl. der Leistungsanforderungen in verschiedenen Bildungs- und Berufswegen sein. Unterschiede in der Entwicklung einer Berufsorientierung und der Ausbildung bestimmter beruflicher Neigungen können demnach auf Unterschiede in den familiär verfügbaren Bildungsressourcen und dem kulturellen Kapital der Eltern zurückzuführen sein. „Diesbezüglich scheinen Jugendliche mit Migrationshintergrund im Durchschnitt schlechtere Voraussetzungen mitzubringen als Jugendliche ohne Migrationshintergrund“ (Richter, 2016, S. 71), weil sie oftmals aus Herkunftsfamilien mit geringem Bildungsniveau kommen und elterliches kulturelles Kapital, welches nicht in Deutschland erworben wurde, weniger hilfreich für die Berufsorientierung in Deutschland ist (vgl. Boos-Nünning & Karakaşoğlu, 2005; Imdorf, 2005).

Relevant sind in diesem Zusammenhang auch die eigenen Arbeitserfahrungen der Eltern. Denn die Erwerbstätigkeit der Eltern ermöglicht Heranwachsenden Zugang zu Informationen über die Arbeitswelt, die sonst nur schwer zugänglich sind (z. B. Wissen über Ausbildungsmöglichkeiten und Voraussetzungen im Zugang zu bestimmten Berufen). Eltern können somit die Berufsfindung ihrer Kinder beeinflussen, indem sie sie direkt beraten oder ihnen dazu verhelfen, realistischere Vorstellungen von Gelegenheitsstrukturen im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und den Berufen der Eltern zu erlangen (vgl. Richter, 2016, S. 75f.; Fobe & Minx, 1996; Buchmann & Kriesi, 2012; Franzen & Hangartner, 2005).

Auch Peers verfügen beispielsweise durch bereits absolvierte Praktika häufig über erste Berufserfahrungen, sodass Jugendliche nicht nur von den Eltern, sondern auch von ihren Peers Eindrücke, Tipps und Anregungen zu bestimmten Berufen erhalten (vgl. Beinke, 2004). Solche Erfahrungsberichte von Peers können dazu führen, dass Jugendliche ein Interesse an bestimmten Berufen entwickeln. Sie können jedoch auch bewirken, dass Jugendliche bestimmte Berufe als mögliche Berufswahloption ausschließen, z. B. wenn ihre Peers aufgrund eigener negativer Erfahrungen abfällige Bemerkungen über diese Berufe machen (vgl. Richter, 2016, S. 79; Brooks, 2007; Payne, 2003; Semple, Howieson & Paris, 2002).

b) Vermitteln berufsbezogener Normen und Wertorientierungen

Neben der unmittelbaren Beratung gilt das Vermitteln berufsbezogener Normen und Wertorientierungen als zentraler Einflussmechanismus auf die Entwicklung von beruflichen Neigungen. Es scheint ein sozialer Druck dahingehend zu bestehen, dass Jugendliche elterlichen Bildungserwartungen entsprechen wollen (vgl. Richter, 2016, S. 84), welche – entsprechend der oben benannten Theorien – stark schichtspezifisch geprägt sind: Eltern aus höheren sozialen Schichten haben häufiger akademisch orientierte Bildungspläne für ihre Kinder als Eltern aus niedrigeren sozialen Schichten (vgl. z. B. Sewell, Haller & Ohlendorf, 1970; Sewell, Haller & Portes, 2006). Die Vermittlung berufsbezogener Erwartungen kann implizit (z. B. über eigene Bildungslaufbahn) oder explizit (z. B. durch bejahende und unterstützende oder auch durch negative Äußerungen über bestimmte Berufe) erfolgen (vgl. Fobe

& Minx, 1996; Steiner, 2005). An dieser Stelle zeigt sich deutlich, dass elterliche Erwartungen auch ein zentraler Faktor in der Erklärung *des Ausschlusses* von bestimmten Berufen aus dem Raum der möglichen Alternativen sein können: *“Parents appear to set the boundaries within which choices are made, so that young people do not even consider some options as possibilities”* (Payne, 2003, S. 3).

Neben Eltern können auch Peers durch normsetzende Prozesse die Berufsfindung beeinflussen. Empirische Studien zeigen, dass Gleichaltrige und vor allem Freunde die Einstellungen und das Verhalten von Jugendlichen gegenüber Schule und Berufen prägen (vgl. Kenny & Medvide, 2013; Kenny et al., 2007; Richter, 2016). Dies kann dazu führen, dass sich Heranwachsende innerhalb einer Peer-Gruppe – in der vor dem Hintergrund des dreigliedrigen Schulsystems in Deutschland eine hohe Schichthomogenität herrscht (vgl. Beierle, 2013) – mit ähnlichen oder gleichen Berufen beschäftigen. Beinke (2006b) weist nach, dass zwischen Berufswünschen der Jugendlichen und denen der Freunde große Übereinstimmung besteht, zumindest wenn Berufsbereiche (z. B. erzieherische Berufe, kaufmännisch-verwaltende Berufe etc.) und nicht Einzelberufe betrachtet werden. Peers können jedoch auch „negative Einflüsse“ auf den Berufsfindungsprozess ausüben, wenn sie z. B. Schule oder die Beschäftigung mit Berufen abwerten und schulischen Erfolg oder hohe Bildungsaspirationen mit „Nerd-sein“ assoziieren (vgl. z. B. Mögling, Tillmann & Lex, 2012, S. 51f.; Tyson, Darity & Castellino, 2005). „Ist Berufsorientierung und höhere Bildung in der frühen Jugendphase negativ besetzt, so kann dies dazu führen, dass Bildungsaspiration und eine engagierte Lerneinstellung durch Freunde oder Klassenkameraden negativ sanktioniert werden“ (Beierle, 2013, S. 48).

c) Zuschreibungen, Vergleichsprozesse und Rollenmodelle

Neben der direkten Informationsweitergabe und der Vermittlung berufsbezogener Erwartungen spielen schließlich Zuschreibungen, Vergleichsprozesse und Rollenmodelle für die Entwicklung von beruflichen Neigungen eine wichtige Rolle (vgl. Richter, 2016, S. 89f.). Die Wahrnehmung der eigenen Fähigkeiten wird oftmals durch Äußerungen des sozialen Umfelds über die eigenen Stärken und Schwächen beeinflusst (vgl. Fobe & Minx, 1996; Nagy, 2007). Jugendliche lernen durch solch direkte Zuschreibungen ebenso wie durch den sozialen Vergleich mit anderen nicht nur sich selbst und ihre Fähigkeiten kennen (vgl. Festinger, 1954). Durch den sozialen Vergleich, insbesondere mit Mitschülern mit ähnlichen Interessen und Fähigkeiten, können auch bestimmte Berufe Beachtung erfahren, die zuvor nicht beachtet wurden, beispielsweise wenn Mitschüler entsprechende Berufswünsche äußern. Gerade Peers können so zum Rollenmodell werden, mit dem sich Jugendliche identifizieren und dem sie nacheifern (vgl. Alexander & Eckland, 1975; Baumert, Stanat & Watermann, 2006; Parr & Townsend, 2002; Wilkinson, 2002). Solche stark motivationsförderlichen Vergleichsprozesse verlaufen gewöhnlich unbewusst „und werden oftmals erst im biografischen Rückblick reflektiert“ (Beierle, 2013, S. 48).

Neben Peers können auch Eltern als Rollenmodelle fungieren. Vorliegenden Studien zufolge äußert zumindest ein Teil der Jugendlichen Berufswünsche, die einem Elternberuf ähneln – oftmals dem des gleichgeschlechtlichen Elternteils, wobei die Befundlage hier nicht eindeutig ist (vgl. Eccles & Hoffman, 1984; Beinke, 2002; Helbig & Leuze, 2012; vgl. Kapitel 3.2.3). Inwiefern Eltern eine Vorbildfunktion ausüben, hängt zudem von ihrem eigenen beruflichen Status ab. „So orientieren sich vor allem Jungen und Jugendliche aus höheren Angestellten-, Beamten- und Selbstständigenfamilien am elterlichen (meist väterlichen) Beruf, während Kinder aus Arbeiterfamilien eher an einer Ausbildungsstelle in einem konkreten Betrieb interessiert sind“ (Kleffner et al., 1996, S. 14). Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Kaiser und Schels (2016), in deren Studie sich insbesondere für Mädchen zeigt, „dass die Vorbildfunktion der Eltern von deren Berufsstatus abhängt. Mädchen streben mit geringerer Wahrscheinlichkeit einen Beruf im Berufsbereich der Eltern an, wenn diese in einfachen, statusniedrigen Tätigkeiten beschäftigt sind oder zuletzt waren“ (S. 56). Auch sie stellen jedoch fest, dass die genauen Mechanismen, die hierbei eine Rolle spielen, unklar sind – „ob es die erworbenen Fachkenntnisse, die Informationen über den Berufsbereich selbst oder die beruflichen Kontakte der Eltern sind, kann aus den Ergebnissen der Studie nicht abgeleitet werden“ (Kaiser & Schels, 2016, S. 56).

Jugendliche können somit in ihrem Berufsfindungsprozess durch den sozialen Vergleich sowohl mit Peers als auch den Eltern zu einem Interesse an bestimmten Berufen kommen. Der soziale Vergleich kann jedoch auch dazu führen, dass bestimmte Berufe ausgeschlossen werden – wenn nämlich der Vergleich demotivierend wirkt, weil er den Jugendlichen ihre eigenen Schwächen verdeutlicht und bestimmte berufliche Ziele der anderen für einen selbst nicht erreichbar erscheinen (vgl. Richter, 2016, S. 91; Rheinberg, 2006).

Welche Einflussfaktoren auf die Berufsfindung lassen sich aus Erklärungsmodellen, die Berufsfindung als (sozialen) Zuweisungsprozess verstehen, ableiten?

Erklärungsansätze, die Berufsfindung als Zuweisungsprozess sehen, betonen im Gegensatz zu Erklärungsansätzen, die Berufsfindung als (Selbst-)Zuordnungsprozess sehen (vgl. Kapitel 3.1.1), die Bedeutung von Umweltfaktoren. Zwar spielen auch in diesen Erklärungsansätzen Interessen, Fähigkeiten und Kenntnisse eine Rolle, doch wird Berufsfindung in diesen Modellen nicht als bewusste, rationale Entscheidung gesehen, sondern als Allokationsprozess. Soziologische Ansätze, auf denen hier der Fokus liegt, heben insbesondere die Relevanz des sozialen Umfelds hervor. Der zentrale aus den vorgestellten Theorien und Forschungsergebnissen abzuleitende Grund, warum Personen eine Neigung zu einem bestimmten Beruf entwickeln, ist in der Schicht und Sozialisation des Individuums zu sehen. Familie und Peers beeinflussen den Berufsfindungsprozess, indem sie berufsbezogene Informationen und Erfahrungen, aber auch berufsbezogene Werte und Normen weitergeben und als Rollenmodelle fungieren. Auch in diesen Erklärungsansätzen wird die Neigung zu bestimmten Berufen somit durch eine Art von „Passung“ erklärt – hier jedoch nicht die bewusst vollzogene Tätigkeits- oder Rahmenbedingungsanpassung, sondern eine womöglich stärker unbewusste

„soziale Passung“ zwischen der wahrgenommenen und erwünschten sozialen Position des Individuums und der vermuteten sozialen Position eines bestimmten Berufes.

3.1.3 Berufsfindung als Entwicklungs- und Lernprozess

Neben Erklärungsansätzen, die sich entweder stark auf das Individuum oder auf „Umweltfaktoren“ (vgl. Abbildung 1) fokussieren, existieren zahlreiche – zumeist entwicklungspsychologische – Erklärungsansätze, die sich indirekt auf beides fokussieren, indem sie den Prozesscharakter der Berufswahl betonen. Durch die Betrachtung des Gesamtprozesses beziehen diese Erklärungsansätze sich grundsätzlich stärker auf die Berufswahl als auf die Berufsfindung und berücksichtigen so auch konkrete Hürden am Übergang sowie *Gatekeeping*-Prozesse. Wenngleich der Übergang selber und die Perspektive der Arbeitgeber für diese Arbeit irrelevant sind (vgl. Kapitel 2.2), lassen sich aus den genannten Erklärungsansätzen wichtige Erkenntnisse bezüglich der Entstehung einer Neigung zu Berufen ableiten, wenn die Perspektive der Jugendlichen fokussiert wird. Welche Einflussfaktoren in diesen Erklärungsansätzen als bedeutsam für die Herausbildung einer Neigung zu bestimmten Berufen erachtet werden, wird im Folgenden anhand zentraler Theorien und Forschungsergebnisse skizziert.

Berufsfindung als Entwicklungsprozess

Erklärungsansätze, die Berufsfindung als Entwicklungsprozess sehen, teilen den Berufsfindungsprozess in unterschiedliche Phasen ein. Auf eine anfängliche Phase der „Wunschvorstellungen“ folgt eine fortschreitende Differenzierung der beruflichen Präferenzen, welche mit einer zunehmenden Realitätsanpassung einhergeht.

Einer der ersten und bekanntesten Beiträge der entwicklungspsychologischen Berufswahlforschung stammt von Eli Ginzberg und seinen Mitarbeitern (vgl. Ginzberg et al., 1951; Ginzberg, 1952). Basierend auf Interviews mit 11- bis 24-jährigen (männlichen) Jugendlichen identifizieren sie drei berufswahlrelevante Entwicklungsstadien: 1) Die „Periode der Phantasiewahl“, die etwa bis zum 10. Lebensjahr andauert und in der Berufswünsche allein ein Streben danach, erwachsen zu sein, ausdrücken. Überlegungen zu eigenen Fähigkeiten oder faktischen Zugangschancen spielen noch keine Rolle. 2) Die „tentative Phase“, die ab dem 11. Lebensjahr beginnt und durch *innere Faktoren* wie Interessen, Fähigkeiten und Werthaltungen beeinflusst wird. Und 3) die „Periode der realistischen Berufswünsche“, in der äußere Faktoren, wie z. B. die aktuelle Arbeitsmarktlage, zunehmend relevant werden und Jugendliche ihre Berufswünsche durch Realitätsüberlegungen anpassen. *„Der schließlich ausgewählte und realisierte Beruf ist letztendlich das Ergebnis eines kumulativen Prozesses, der eng entlang der Gesamtpersönlichkeitsentwicklung läuft und durch biographische und psychische Faktoren sowie durch Umwelteinflüsse verengt wird“* (Oram, 2007, S. 44f.; vgl. auch Ginzberg, 1952; Ginzberg et al., 1951). Der Prozess endet somit in einem Kompromiss zwischen inneren und äußeren Faktoren (vgl. Seifert, 1977, S. 181; Bußhoff, 1984, S. 12; Ratschinski, 2009, S. 43).

Diese Ausgangsüberlegungen von Ginzberg und Kollegen stellen das Fundament der renommierten Berufswahltheorie des amerikanischen Psychologen Donald E. Super dar. In seiner Theorie bzw. seinen Theorien, die sich über längere Zeit graduell entwickelten (vgl. Salomone, 1996, S. 170), versucht Super, Befunde aus der differentiellen Psychologie mit der Perspektive der Entwicklungspsychologie zu verbinden (vgl. Seifert, 1977; Dimbath, 2003). Ähnlich wie andere bereits vorgestellte Theorien beschäftigt sich auch Supers Theorie explizit mit dem *Gesamtphänomen* der Berufswahl. Bekannt wurde er vor allem für die Entwicklung der fünf „*life stages*“, der Phasen, in denen berufliche Entwicklung verläuft: Wachstum, Exploration, Konsolidierung, Erhaltung und Abbau. Die hier im Fokus stehende *Berufsfindung* fällt nach Super (1957) in die Phase der Exploration, in der er eine ähnliche Sub-Phasenunterteilung wie Ginzberg vornimmt (tentative Phase, Phase des Übertritts, Phase des Versuchs). In diesen Sub-Phasen entwickeln Jugendliche im Alter von 15 bis etwa 25 Jahren auf vielfältige Art und Weise sich selbst und ihre beruflichen Optionen und bilden somit berufliche Selbstkonzepte und Berufskonzepte heraus.

Die zentrale Annahme Supers hinsichtlich der Berufsfindung ist, dass sich Individuen in ihren Interessen, Fähigkeiten und Persönlichkeitseigenschaften unterscheiden und dass jeder Beruf eine bestimmte Struktur von Interessen, Fähigkeiten und Persönlichkeitseigenschaften erfordert. Ziel des Prozesses beruflicher Entwicklung ist es, ein fundiertes berufliches Selbstkonzept herauszubilden und dieses anschließend mit Berufskonzepten abzugleichen. Ähnlich wie Holland (vgl. Kapitel 3.1.1) beschreibt Super Berufswahl somit als Passungsprozess, in dem u. a. Interessen eine wichtige Rolle spielen: *“Inventoried interests are related to vocational development, for there is a strong tendency for people to enter and to remain in fields of work which provide outlets for their interests, and to leave inappropriate fields for more appropriate ones”* (Super, 1957, S. 224). Anders als Holland geht Super jedoch davon aus, dass auf beiden Seiten eine gewisse Toleranzspanne besteht. Jedes Individuum ist also für mehrere Berufe geeignet und jeder Beruf ist für eine gewisse Vielfalt an Personen zugänglich (vgl. Super, 1953, S. 189f.; Seifert, 1977, S. 183).

Hinsichtlich der Einflussfaktoren auf die Berufsfindung ist Supers Theorie nicht nur an Holland und Ginzberg, sondern auch an andere bereits zuvor skizzierte Theorien anschlussfähig. So betont auch Super die zentrale Bedeutung der Familie: *“The family has an important influence on the vocational development of the individual”* (Super, 1957, S. 253). Sie formt Bedürfnisse und Werte, bietet positive und negative Rollenmodelle, etabliert *“patterns of work, play and interpersonal relations”* und stellt die nötigen Ressourcen zur Implementierung von Selbstkonzepten zur Verfügung (Super, 1957, S. 253). Mit zunehmendem Alter spielen darüber hinaus andere signifikante Bezugspersonen etwa aus dem Freundeskreis eine wichtige Rolle für die berufliche Entwicklung.

In Bezug auf die Frage, warum Personen eine Neigung zu bestimmten Berufen entwickeln, finden sich in der Theorie von Super somit zentrale Einflussfaktoren wieder, die in den vorhergehenden Kapiteln bereits vorgestellt wurden (die „Tätigkeitspassung“ und die „soziale Passung“). Der ganzheitliche Blick dieses Ansatzes rückt jedoch weitere Einflussfak-

toren in den Fokus der Betrachtung. Diese sind eng verknüpft mit dem von Super etablierten Begriff der „Berufswahlreife“ (*vocational maturity*). Der Begriff bezeichnet die „Fähigkeit und Bereitschaft zur Inangriffnahme und effektiven Bewältigung der mit der Berufswahl zusammenhängenden phasentypischen beruflichen Entwicklungsaufgaben“ (Seifert, 1987, S. 188). Berufswahlreife zeichnet sich nach Super (1957, S. 187) durch fünf Dimensionen aus:

1. zunehmende Orientierung auf die Berufswahl,
2. zunehmende berufliche Informiertheit und umfassendere und detailliertere berufliche Planung,
3. zunehmende Konsistenz der beruflichen Präferenzen,
4. Kristallisation von für die Berufswahl relevanten Persönlichkeitseigenschaften,
5. Realitätsangemessenheit (*wisdom*) der beruflichen Präferenzen in Bezug auf die eigenen Fähigkeiten und Interessen und die verfügbaren beruflichen Möglichkeiten.

Berufswahlreife wird durch die intensive Exploration eigener Interessen, Wertorientierungen und Fähigkeiten sowie der dazu passenden beruflichen Möglichkeiten befördert (vgl. Super, 1957, S. 82; vgl. auch Seifert, 1991; Voigt, 2012).

Dass Kenntnisse der eigenen Person ebenso wie Kenntnisse der Arbeits- und Berufswelt dem Passungsabgleich zugrunde liegen, geht bereits aus den in Kapitel 3.1.1 vorgestellten frühen Passungstheorien (vgl. Parsons, 1909) hervor und liegt auch dem Konzept von Holland zugrunde. Mit dem Konzept der Berufswahlreife rückt Super diese Grundannahme jedoch noch expliziter in den Fokus und verdeutlicht zudem, dass die *erwartete Realisierbarkeit* bestimmter beruflicher Präferenzen die Berufsfindung entscheidend beeinflusst.

Die Bedeutung dieses Einflussfaktors auf die Entwicklung von beruflichen Neigungen wird auch in dem von Heinz et al. (1987) entwickelten „Modell der Optionslogik“ hervorgehoben. Das Modell, das auf Grundlage problemzentrierter Interviews mit Bremer Hauptschülern zu ihrem Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt entwickelt wurde und auf das auch heute noch vielfach Bezug genommen wird (vgl. Herzog, Neuenschwander & Wannack, 2006; Dombrowski, 2015), geht davon aus, dass die Berufsfindung durch vom Arbeitsmarkt ausgehende Zwänge gesteuert wird. „Mit Herannahen des Übergangs in die Arbeitswelt wird die aktive Berufssuche durch Anregungen in Schule und Familie auf den Ausbildungsmarkt ausgerichtet. Dabei treten die Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen als Berufswahlkriterium allmählich in den Hintergrund“ (Heinz, 1984, S. 15). Wie Super betonen auch Heinz und Kollegen die Relevanz von konkreten praktischen Erfahrungen, die Jugendliche z. B. durch Praktika erlangen und die ihnen die Optionsstrukturen verdeutlichen, an welche sie ihre Berufswünsche anpassen (vgl. Heinz et al., 1987, S. 100).

Berufsfindung als Lernprozess

„Dass Berufswahl auch etwas mit Lernen zu tun hat, ist von den Berufswahlforschern schon immer gesehen worden“, und auch Supers Theorie macht auf die Bedeutung von sozialen Lernprozessen aufmerksam (Bußhoff, 1984, S. 22). Explizit und systematisch finden Er-

kenntnisse aus der Lernforschung jedoch erst mit den Arbeiten von Krumboltz, Mitchell und Jones (1976) Einzug in die Berufswahlforschung. Sie vertreten eine lernpsychologische Perspektive, nach der die Berufswahl als „Resultat einer Kette von Lernerfahrungen“ gesehen werden kann (Herzog et al., 2006, S. 19). Lernerfahrungen, „welche sowohl durch geplante als auch durch ungeplante Situationen entstehen“ (Hirschi, 2013, S. 32), führen zu konkreteren Vorstellungen über Berufe und bestimmen so wiederum die Berufswahl tendenz. Eine beispielhafte Hypothese zum Erwerb von Berufspräferenzen wäre nach Krumboltz et al. (1976), dass „Jugendliche, die viele Gelegenheiten hatten, sich handwerklich zu betätigen und dabei häufig verstärkt wurden, [...] mit größerer Wahrscheinlichkeit eine Präferenz für handwerkliche Berufe [zeigen] als solche Jugendliche, die diese Lernerfahrung nicht gemacht haben“ (Bußhoff, 1984, S. 25).

Die Theorie von Krumboltz et al. erweitert insgesamt das Verständnis des bereits zuvor in den entwicklungstheoretischen Modellen thematisierten Einflussfaktors der „beruflichen Informiertheit“ bzw. der Berufskennntnisse, indem sie verdeutlicht, wodurch eine solche Informiertheit entstehen kann. Die Theorie liefert damit eine wichtige Ausgangsbasis für empirische Studien, die sich z. B. mit der Relevanz von Praxiserfahrungen oder medialen Berufsrepräsentationen auf den Berufsfindungsprozess auseinandersetzen (s. unten). Krumboltz und seine Mitarbeiter weisen zudem auf die Bedeutung von Selbsteinschätzungen bzw. von Selbstkenntnissen hin, die sich durch Lernerfahrungen und den Vergleich mit anderen sowie früheren eigenen Leistungen entwickeln. „Die wiederholte Wahrnehmung eigener Leistungen und ihre Bewertung führt zu einer generalisierenden Selbsteinschätzung“ (Bußhoff, 1984, S. 24). Diese wiederum bilden die Grundlage für Interessen und Präferenzen.

Dass „Berufskennntnisse“ und insbesondere „Selbstkenntnisse“ eng verbunden sind mit dem Einflussfaktor der vermuteten Realisierbarkeit, verdeutlicht die sozial-kognitive Berufstheorie von Lent und Kollegen (vgl. Lent, Brown & Hackett, 1994; Lent, Brown & Hackett, 1996; Lent, 2005). Basierend auf der Annahme, dass Interessen der zentrale Einflussfaktor für Berufswahlentscheidungen sind, setzt die Theorie einen Schritt früher an und rückt die *Interessensentwicklung* in das Zentrum der Betrachtungen. Als wichtigste Determinante für die Entwicklung von Berufsinteressen werden auf vergangenen Erfahrungen beruhende Selbstwirksamkeitserwartungen („die Einschätzungen von Personen über ihre Fähigkeiten, bestimmte Handlungen zur Erreichung von bestimmten Leistungen ausführen zu können“) und Ergebniserwartungen („Überzeugungen über bestimmte Ergebnisse oder Konsequenzen von bestimmten Handlungen“) gesehen (vgl. Hirschi, 2013, S. 29). Der sozialkognitiven Theorie zufolge entwickeln Heranwachsende somit insbesondere Neigungen zu Berufsfeldern, in denen sie sich als kompetent wahrnehmen und für die sie positive Erwartungen bezüglich ihrer eigenen Effektivität haben (vgl. Lent et al., 1996, S. 383f.).

Insgesamt wird deutlich, dass Erklärungsansätze, die Berufsfindung als Lernprozess beschreiben, eng verbunden sind mit Erklärungsansätzen, die Berufsfindung als Entwicklungsprozess beschreiben, und dabei auch Elemente der anderen zuvor vorgestellten Erklärungsansätze aufgreifen. Beide Ansätze unterstreichen die Relevanz der bereits zuvor her-

ausgestellten Einflussfaktoren auf die Berufsfindung (insbesondere der „Tätigkeitsspassung“ und der „sozialen Passung“), verweisen gleichzeitig jedoch explizit auf weitere zentrale Einflussfaktoren, die in den zuvor vorgestellten Erklärungsansätzen zwar auch schon eine indirekte Rolle spielten (Selbst- und Berufskennntnisse, Fähigkeiten, Chancen), deren Relevanz hier jedoch theoretisch noch stärker fundiert wird.

Empirische Befunde

Ebenso wie in den vorhergehenden Kapiteln gibt es auch zu den in diesem Kapitel vorgestellten Erklärungsmodellen und Theorien zahlreiche empirische Befunde. So befassen sich gerade im Zusammenhang mit dem gestiegenen Interesse an Berufsorientierungsprozessen aktuell viele Forschungsarbeiten mit dem Konzept der „Berufswahlkompetenz“, welches auf das von Super vorgeschlagene Konzept der „Berufswahlreife“ zurückgeht. Berufswahlkompetenz wird hierbei verstanden als „Fähigkeit und Bereitschaft, die Entwicklungsaufgabe Berufswahl so zu bewältigen, dass sie sowohl den eigenen Bedürfnissen, Interessen und Fähigkeiten als auch den Anforderungen der beruflichen Tätigkeit gerecht wird und unter den gegebenen Rahmenbedingungen realisierbar ist“ (Ratschinski & Struck, 2012, S. 2; vgl. auch Ratschinski, 2008). Bei diesen Arbeiten handelt es sich zumeist um Arbeiten, in denen Instrumente zur Messung von Berufswahlkompetenz vorgestellt werden (vgl. Ratschinski, 2014; Kaak et al., 2013), oder um Evaluationsstudien, in denen Berufswahlkompetenz im Zusammenhang mit konkreten Berufsorientierungsmaßnahmen untersucht wird (vgl. z. B. Ratschinski et al., 2017).

Inwiefern jedoch die in den o. g. Theorien benannten Einflussfaktoren Selbst- und Berufskennntnisse, Fähigkeiten und Chancen die Entwicklung von Neigungen zu *bestimmten* Berufen beeinflussen und wie sie mit anderen Einflussfaktoren zusammenwirken, ist bislang nur ansatzweise erforscht. Auf einige Studien, die zumindest indirekte Hinweise liefern, soll im Folgenden näher eingegangen werden. Aufgrund der starken Überschneidungen zwischen Selbstkennntnissen, der Wahrnehmung eigener Fähigkeiten und Chancen werden diese Komponenten im Folgenden als „Realisierbarkeitserwartungen“ zusammengefasst. Anschließend wird auf Forschungsbefunde eingegangen, die sich mit der Relevanz von Berufskennntnissen für die Entwicklung einer Neigung zu bestimmten Berufen beschäftigen.

Die Relevanz von Realisierbarkeitserwartungen

Die grundlegende Annahme der vorgestellten Entwicklungstheorien, dass berufliche Aspirationen im Laufe der Zeit immer realistischer werden, wird durch zahlreiche empirische Studien gestützt (vgl. Armstrong & Crombie, 2000; Helwig, 2001; Schmude, 2010; Dombrowski, 2015). Insbesondere Schulabgänger mit Hauptschulabschluss sind im Verlauf der Bewerbungsphase „besonders häufig dazu gezwungen, ihre Berufswünsche zu modifizieren oder zu revidieren und an das Angebot des Arbeitsmarktes anzupassen, um überhaupt eine Chance auf einen Ausbildungsplatz zu haben“ (Dombrowski, 2015, S. 55; vgl. auch Solga, 2004, S. 50). Doch wie kommt es zu solchen Anpassungen? Wie überprüfen Berufswähler

die Realisierbarkeit ihrer Berufswünsche? Im Rahmen der Forschung zur Exploration in der Berufsfindung wird häufig zwischen einer „nach innen gerichteten Exploration“, also der Erkundung eigener Interessen und Fähigkeiten („Selbstkenntnisse“), und einer „nach außen gerichteten Exploration“, d. h. der Erkundung der Möglichkeiten, unterschieden (Oechsle, 2009a, S. 58; vgl. auch Kracke, 2004; Kracke, Olyai & Wesiger, 2008; Hirschi, 2008). Beides spielt bei der zunehmenden Realitätsanpassung von Berufswünschen eine Rolle.

Zur Bedeutung der nach außen gerichteten Exploration, d. h. vor allem dem Erkunden und Wahrnehmen von *Zugangschancen und institutionellen Zugangsbarrieren* und deren Auswirkungen auf individuelle Berufswünsche, liegen bislang nur vergleichsweise wenige Studien vor. Wenngleich aufgrund der marktbasierten Zugangsformen zur dualen Berufsausbildung gerade hier die faktischen Marktverhältnisse eine wichtige Rolle spielen, deuten die Ergebnisse einer Studie von Granato et al. (2016) sowie Eberhard und Ulrich (2018) darauf hin, dass Ausbildungsstellenbewerber tendenziell nicht zwischen ihren (marktbasierten) Zugangschancen in unterschiedlichen Berufen differenzieren können und dass sie ihre Ausbildungsplatzchancen nahezu ausschließlich an ihrer individuellen Eignung festmachen. Diese scheint den Berufsfindungsprozess jedoch deutlich zu beeinflussen, denn Jugendliche, die insbesondere aufgrund von höheren Schulabschlüssen und besseren Noten eine bessere Marktposition haben, haben einer Studie von Eberhard und Ulrich (2017) zufolge höhere Ansprüche an Betriebe als Jugendliche mit schlechterer Marktposition.

Dass auch die „nach innen gerichtete Exploration“ die Entwicklung von beruflichen Neigungen beeinflusst, zeigt sich in empirischen Studien, welche die erwartete Realisierbarkeit von beruflichen Präferenzen über (berufsspezifische) Selbstwirksamkeitserwartungen bzw. berufs(bereichs)bezogene Fähigkeitsselbstkonzepte operationalisieren (vgl. Taskinen, 2010; Frank, 2014). Sie bestätigen, dass Fähigkeitsselbstkonzepte mit der Wahl von Schulfächern (Kursen) und der Herausbildung von Berufswünschen zusammenhängen (vgl. Marsh, 1991; Marsh & Yeung, 1997; Nagy et al., 2006; Rottinghaus, Larson & Borgen, 2003). Gleichwohl reicht das Fähigkeitsselbstkonzept und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten allein nicht zur Erklärung von bestimmten Berufswünschen aus. So zeigen die Ergebnisse von Taskinen, Asseburg und Walter (2008), dass naturwissenschaftliche Kompetenzen und entsprechende Selbstkonzepte *nicht* zur Erklärung von Berufserwartungen im Bereich „Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik“ (MINT) beitragen. Mädchen meiden „den Beruf Technikerin oder andere nicht akademische MINT-Berufe, die als männerdominiert gelten, auch dann [...], wenn sie über gleich hohe mathematische und naturwissenschaftliche Kompetenzen sowie über gleich hohe Motivationen verfügen wie Jungen“ (S. 102). Ein höheres naturwissenschaftsbezogenes Fähigkeitsselbstkonzept allein reicht bei jungen Frauen somit nicht aus, um eine Neigung zu einem naturwissenschaftlichen Beruf herauszubilden. Auf weitere, oftmals ähnliche Forschungsbefunde, insbesondere im Kontext der geschlechtstypischen Berufswahl, wird in Kapitel 3.2 noch ausführlicher eingegangen.

In einigen empirischen Berufswahlstudien findet sich deshalb die Annahme, dass Realisierbarkeitserwartungen vor allem einen *moderierenden Effekt* auf den Zusammenhang

zwischen beruflichen Interessen und der Neigung zu einem Beruf haben (vgl. Taskinen, 2010; Frank, 2014; Eccles, 1983; Eccles, 1987). Die Wahrnehmung schlechter Chancen, die Jugendliche sowohl in der „Exploration nach außen“ durch die Wahrnehmung von institutionellen Zugangsbarrieren als auch in der „Exploration nach innen“ durch die Wahrnehmung mangelnder Eignung bzw. mangelnden Vertrauens in die eigenen Fähigkeiten feststellen können, wirkt sich somit vor allem *indirekt* auf die Neigung zu bestimmten Berufen aus. Sie kann den Zusammenhang zwischen beruflichen Interessen und der Neigung, einen zu diesen Interessen passenden Beruf zu wählen, abschwächen. Gerade bei Jugendlichen mit sehr niedrigen oder keinen Schulabschlüssen und bei sozial benachteiligten Jugendlichen können Realisierbarkeitserwartungen die Berufsfindung erheblich beeinflussen – vor allem dann, wenn aus Misserfolgserfahrungen ein generelles Gefühl der Chancenlosigkeit entsteht, welches in einer erhöhten Selbstselektion verarbeitet wird (vgl. Prager & Wieland, 2005; Dombrowski, 2015; Granato, 2013). Empirisch manifestiert sich ein solcher Selbstausschluss beispielsweise darin, dass Schüler Zweifel daran äußern, einen passenden Beruf zu finden (vgl. Prager & Wieland, 2005, S. 7), dass sie keinerlei Berufswünsche äußern (vgl. Solga, 2004, S. 55) oder sich gar nicht erst um einen Ausbildungsplatz bewerben (vgl. Pfahl, 2004; Krekel & Ulrich, 2009).

Die Relevanz von Berufskenntnissen

Trotz der zunehmenden Zahl von Berufsorientierungsmaßnahmen, die in den vergangenen Jahren angesichts der aktuellen Problemlagen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt initiiert wurden und die zum Großteil darauf abzielen, jungen Menschen Kenntnisse über die Berufswelt und über bestimmte Berufe zu vermitteln, liegen zur Relevanz von Berufskenntnissen im Berufsfindungsprozess bislang nur wenige empirische Untersuchungen vor. Oftmals orientieren sich diese Studien primär an den subjektiven Nutzeneinschätzungen der teilnehmenden Schüler (vgl. Steiner, Arnoldt & Furthmüller, 2017, S. 394). Wenngleich die Validität retrospektiver Nutzeneinschätzungen grundsätzlich zu hinterfragen ist (vgl. Beicht & Ulrich, 2010), liefern entsprechende Befragungen erste indirekte Hinweise zur Relevanz von Berufskenntnissen. Sie weisen darauf hin, dass Schüler und junge Berufswähler generell beruflichen Erfahrungen – und damit verbunden auch Berufskenntnissen – eine wichtige Bedeutung beimessen. Prager und Wieland (2005) stellen z. B. fest, dass Jugendliche eigene Erfahrungen in einem Beruf, die sie etwa durch Praktika gesammelt haben, für eine zentrale Einflussgröße auf ihre Berufswahlentscheidung halten.

Indirekte Hinweise auf die Relevanz von Berufskenntnissen im Berufsfindungsprozess liefern zudem empirische Studien, die sich mit der Relevanz von Medien beschäftigen. Während digitale Medien wie Online-Foren, soziale Medien oder Videos eher zur Suche von Detailinformationen über konkrete Ausbildungs- oder Studiengänge und nur relativ selten für die allgemeine Berufsorientierung genutzt werden (vgl. Müller & Blaich, 2014), hat insbesondere das Fernsehen nach wie vor einen starken Einfluss auf die Berufsorientierung junger Menschen. Basierend auf den Forschungsarbeiten zum sogenannten „CSI-Effekt“, welcher

einen signifikanten Zusammenhang zwischen erfolgreichen CSI-Serien über Gerichtsmedizin und der steigenden Nachfrage von Berufsanwärtern auf diesem Gebiet beschreibt (vgl. Freytag, 2005), kommen zahlreiche andere Studien zu dem Schluss, dass die Darstellung von Berufen in Vorabendserien und anderen populären Fernsehformaten (z. B. Ärzte oder Models) Auswirkungen auf die Berufswünsche junger Menschen hat (vgl. Keuneke et al., 2010). In einer Studie über Schülereinstellungen zu Ernährungsberufen und den Gründen, warum diese als Wunschberuf genannt werden, weisen die Befragten zum Teil selber ausdrücklich darauf hin, „dass sie durch das Fernsehen auf die Idee gekommen seien, Koch werden zu wollen, wobei die direkte Frage nach den Gründen für den Berufswunsch den faktischen Medieneinfluss auf die Entstehung von Berufsvorstellungen und -wünschen im Jugendalter eher unterschätzen dürfte“ (Rahn, Brüggemann & Hartkopf, 2013b, S. 21; vgl. auch Gehrau & vom Hofe, 2013; Keuneke et al., 2010).

Die Befunde zur subjektiven Relevanz von praktischen Erfahrungen sowie zu Informationswegen und Medieneinflüssen geben erste Hinweise darauf, dass Berufskenntnisse (mögen sie auch noch so sehr medial verzerrt und unrealistisch sein) ein wichtiger Einflussfaktor in der Herausbildung von Neigungen zu bestimmten Berufen sind. Um zu klären, wie genau Berufskenntnisse auf die Neigung zu bestimmten Berufen wirken, bedarf es jedoch anderer Quellen, die unter Kontrolle weiterer Einflussfaktoren überprüfen, welche Bedeutung Berufskenntnisse für die Entstehung von Neigungen haben.

Zu den wenigen empirischen Arbeiten, die genau dies anstreben, gehören beispielsweise die Dissertationen von Taskinen (2010), Frank (2014) und Mischler (2017). Die Befunde der Studie von Taskinen (2010), die auf Daten der PISA-Studie 2006 beruht, weisen darauf hin, „dass ein höherer Kenntnisstand über naturwissenschaftsbezogene Berufe generell mit einem höheren Interesse und Fähigkeitsselbstkonzept einhergeh[t]“ (Taskinen, 2010, S. 9). Während in dieser Arbeit der Kenntnisstand über eine subjektive Selbsteinschätzung erfasst wurde, nutzt Frank (2014) in ihrer Dissertation einen Wissenstest zur Bestimmung naturwissenschaftsbezogener Kenntnisse. Auch sie stellt einen indirekten Zusammenhang zwischen Berufskenntnissen und der Berufsentscheidung – vermittelt über Interessen und das Fähigkeitsselbstkonzept – fest (vgl. Frank, 2014, S. 299). Zu ähnlichen Schlüssen kommt auch Mischler (2017), der zeigen kann, dass geringere Kenntnisse über Ausbildungsberufe im Handwerk zu einer geringeren Attraktivitätsbewertung dieser Berufe und auch zu einer geringeren Neigung führen, diese Berufe selbst zu ergreifen. Sowohl Frank (2014) als auch Mischler (2017) weisen jedoch auf die Frage nach der Kausalität des Zusammenhangs hin: Führen bessere Kenntnisse tatsächlich zu einer höheren Neigung, oder führt eine hohe Neigung dazu, dass mehr Informationen über das jeweilige Berufsfeld eingeholt werden und der Beruf damit bekannter ist?

Wenngleich die letztgenannten Studien für einen indirekten, aber positiven Zusammenhang zwischen Berufskenntnissen und der Neigung sprechen, lässt sich mit Blick auf die Ausgangsfrage der vorliegenden Arbeit zudem hinterfragen, ob ein höheres Ausmaß an Kenntnissen nicht auch den Ausschluss von Berufen begünstigen kann. Denn grundsätzlich ist

ebenso denkbar, dass Jugendliche durch praktische Erfahrungen in einem Beruf oder durch die mediale Darstellung eines Berufes zwar mehr Kenntnisse über den Beruf erlangen, genau hierdurch jedoch von der Wahl desselben abgeschreckt werden. Für eine solche Hypothese könnte etwa der Befund sprechen, dass das Absolvieren eines Betriebspraktikums bei Schülern häufig zu der Erkenntnis führt, dass der dort kennengelernte Beruf für sie nicht „das Richtige“ ist (vgl. z. B. Ratschinski et al., 2017, S. 65). Dass sich in den zuvor zitierten Arbeiten ein solch negativer Zusammenhang nicht zeigt, mag unter anderem damit zusammenhängen, dass der Ausgangspunkt dieser Studien (mit Ausnahme der Arbeit von Mischler) die Frage ist, inwiefern (*offen*) *geäußerte Berufswünsche* durch Berufskennntnisse bzw. Vorstellungen von Berufen beeinflusst werden. Inwiefern ein höheres Ausmaß an Berufskennntnissen auch den Ausschluss von Berufen begünstigen könnte, lässt sich somit nicht schlussfolgern.

Eine andere Herangehensweise an die Untersuchung der Relevanz des Einflussfaktors „Berufskennntnisse“ findet sich bei Eberhard, Krewerth und Ulrich (2010). Den Ausgangspunkt ihrer Argumentation stellt das Identitätsmodell von Hausser (1983) und die darauf basierende Annahme dar, dass Individuen eine „Kontrollmotivation“ haben, die sie danach streben lässt, „erwünschte Zustände herbeiführen und aversive Zustände vermeiden oder zumindest reduzieren zu können“ (Frey & Jonas, 2002, S. 13; zit. nach Eberhard et al., 2010). Eberhard et al. (2010) argumentieren, dass Jugendliche aus eben dieser Kontrollmotivation heraus „im Zuge ihrer Berufswahl ein starkes Bedürfnis nach informationaler Sicherheit verspüren“ (S. 135): „Deshalb beeinflusst allein die Bekanntheit eines Berufs die Neigung, diesen Beruf auch zu ergreifen, und Personen empfinden grundsätzlich eine stärkere Neigung zu ihnen bekannten als zu unbekannten Berufen“ (Eberhard et al., 2010, S. 135; vgl. auch Norman & Bessemer, 1968; Remenyi & Fraser, 1977).

Die Autoren gehen deshalb davon aus, dass die subjektive Einschätzung von Berufskennntnissen die Neigung, einen entsprechenden Beruf zu wählen, indirekt beeinflusst, weil sie Ausdruck der *Urteilssicherheit* der Jugendlichen in Bezug auf ihre Einschätzung eines Berufes ist. Die subjektive Einschätzung, wie gut man einen bestimmten Beruf kennt, sei als Moderatorvariable aufzufassen, da sie „auf die Stärke der Beziehung zwischen dem jeweiligen Anreiz und der beruflichen Neigung einwirkt. Ist sich die Person hinsichtlich der Validität ihres Berufskonzepts unsicher, wird sich der positive Einfluss einer hohen Selbstkonzept-Berufskonzept-Entsprechung und eines hohen Prestiges auf die berufliche Neigung abschwächen“ (Eberhard et al., 2010, S. 136).⁶ Die Ergebnisse ihrer empirischen Untersuchung bestätigen diese Annahme: Die Neigung, einen bestimmten Beruf zu wählen, wird vor allem dann von der Tätigkeitspassung beeinflusst, „wenn die subjektive Sicherheit, den Beruf zu kennen und damit richtig einzuschätzen, hoch ist. Der Einfluss schwächt sich dagegen ab, wenn die Probanden hinsichtlich ihrer Einschätzung unsicher sind“ (Eberhard et al., 2010, S. 143).

6 Auf die Bedeutung des Prestiges, dessen Einfluss hier mituntersucht wurde, wird in Kapitel 3.2.2 noch ausführlich eingegangen.

Insgesamt bestätigen die empirischen Befunde zur Relevanz von Berufskenntnissen im Berufsfindungsprozess die Annahme, dass diese einen wesentlichen Einfluss auf die Neigung haben, einen bestimmten Beruf zu ergreifen. Dabei wird deutlich, dass sie – ebenso wie die zuvor betrachteten Erwartungen der Realisierbarkeit – einen indirekten Effekt auf die Berufsfindung ausüben, indem sie den Zusammenhang zwischen der Tätigkeitsspassung und der Neigung moderieren.

Welche Einflussfaktoren auf die Berufsfindung lassen sich aus Erklärungsmodellen, die Berufsfindung als Entwicklungs- und Lernprozess verstehen, ableiten?

Aus den Erklärungsansätzen, die Berufsfindung als Entwicklungs- und Lernprozess verstehen, lässt sich ableiten, dass die Entwicklung einer Neigung zu einem bestimmten Beruf nicht nur durch bereits zuvor genannte Faktoren, wie die „Tätigkeitsspassung“ und die „soziale Passung“, sondern auch durch andere moderierende Faktoren beeinflusst wird. Von Bedeutung ist hier erstens die erwartete Realisierbarkeit – im institutionellen Sinne (Zugangschancen) und im Sinne der Eignung (Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten) – und zweitens die Urteilssicherheit, welche sich in subjektiven Berufskenntnissen manifestiert.

3.1.4 Erstes Zwischenfazit

Welche Einflussfaktoren auf die Berufsfindung lassen sich aus den in Kapitel 3.1 skizzierten Theorien und Forschungsergebnissen ableiten? Warum zeigen Jugendliche eine Neigung zu bestimmten Berufen? Und lassen sich bereits Rückschlüsse darauf ziehen, ob es unterschiedliche Arten von Einflussfaktoren in der Berufsfindung gibt?

Die dargestellten Theorien und Forschungsergebnisse liefern wichtige Hinweise darauf, welche Faktoren im Berufsfindungsprozess relevant sind. Wenngleich die Abgrenzungen der verschiedenen Einflussfaktoren ebenso wie die verwendeten Begrifflichkeiten vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Fragestellungen des Forschungsfeldes (vgl. Kapitel 2.1) stark variieren, lassen sich in Hinblick auf die Entstehung einer Neigung zu bestimmten Berufen fünf zentrale Einflussfaktoren unterscheiden:

1. die Tätigkeitsspassung, d. h. die Passung zwischen eigenen beruflichen Interessen und den vermuteten Tätigkeiten eines bestimmten Berufes (vgl. insbesondere Kapitel 3.1.1),
2. die Rahmenbedingungsspassung, d. h. die Passung zwischen eigenen beruflichen sowie privaten Zielvorstellungen und den vermuteten Rahmenbedingungen eines bestimmten Berufes (vgl. insbesondere Kapitel 3.1.1),
3. die soziale Passung, d. h. die Passung zwischen der wahrgenommenen und erwünschten eigenen sozialen Position und der vermuteten sozialen Position eines bestimmten Berufes (vgl. insbesondere Kapitel 3.1.2),
4. die erwartete Realisierbarkeit, d. h. die wahrgenommenen Zugangschancen (im institutionellen Sinne und im Sinne der Eignung) zu einem bestimmten Beruf (vgl. insbesondere Kapitel 3.1.3),

5. die Urteilssicherheit, d. h. die subjektive Einschätzung der Kenntnisse eines Berufes und die damit verbundene Sicherheit, den Beruf richtig einzuschätzen (vgl. insbesondere Kapitel 3.1.3).

Die in Kapitel 3.1 dargestellten Theorien und Forschungsergebnisse helfen somit zu verstehen, welche Faktoren die Entstehung einer Neigung zu bestimmten Berufen beeinflussen. Sie liefern bislang jedoch noch nicht umfassende Antworten auf die Frage, inwiefern es – entsprechend dem in Kapitel 2.4 vorgestellten Modell zum Ausschluss von Berufen – zwei Arten von Einflussfaktoren in der Berufsfindung gibt. Dies ist zunächst nicht verwunderlich, denn durch ihre spezifische Perspektive fokussieren sich zumindest die in den Kapiteln 3.1.1 und 3.1.2 vorgestellten Erklärungsansätze vor allem auf die Relevanz *eines bestimmten Einflussfaktors*. Auf diese Weise können Neigung und Ausschluss von Berufen nur als „zwei Seiten einer Medaille“ gesehen werden, die sich durch das Vorhandensein oder die Abwesenheit bestimmter Einflussfaktoren ergeben. So müsste aus der Perspektive der Erklärungsmodelle, die Berufsfindung als (Selbst-)Zuordnungsprozess verstehen, die Neigung zu Berufen vor allem dadurch erklärt werden, dass eine Tätigkeitspassung bzw. eine Rahmenbedingungs-*passung vorhanden* ist, während der Ausschluss von Berufen im Umkehrschluss vor allem dadurch zu erklären wäre, dass diese Faktoren *nicht vorhanden* sind. Ebenso erfolgt aus der Perspektive der Erklärungsansätze, die Berufsfindung als (sozialen) Zuordnungsprozess verstehen, der Ausschluss von Berufen im Berufsfindungsprozess im Umkehrschluss zur Entstehung einer Neigung vor allem durch eine *mangelnde* soziale Passung: Wenn sich Berufe im Dialog mit relevanten Bezugspersonen als nicht angemessen hinsichtlich der Milieuvoraussetzungen erweisen, werden sie in der Berufsfindung gewöhnlich ausgeschlossen (vgl. erneut Beck et al., 1979a, S. 26).

Wie in Kapitel 2.1 bereits dargestellt, herrscht mittlerweile Einigkeit darüber, dass eine solche „einseitige Betrachtung interner (psychologischer) oder externer (ökonomischer, soziologischer) Determinanten [...] an den Realitäten des Entscheidungsprozesses vorbei[geht]“ (Ernst, 1997, S. 37) und dass es „einer integrativen Berufswahltheorie bedarf, die die verschiedenen Aspekte in einem Theoriezusammenhang berücksichtigt“ (Oechsle, 2009b, S. 25; vgl. auch Jung, 2000; Kohli, 1975). Eine solche integrative Perspektive, welche die verschiedenen Einflussfaktoren zusammen beleuchtet und die Art der Beziehung zwischen ihnen klärt, ist vor allem dann vonnöten, wenn – wie hier – geprüft werden soll, ob es in der Berufsfindung neben Attraktionsfaktoren auch Aversionsfaktoren gibt, die die Wirkung von Attraktionsfaktoren abschwächen und so zum Ausschluss von Berufen führen. Wie einleitend bereits bemerkt, besteht trotz zahlreicher Versuche, die bestehenden Theorien zusammenzubringen, bislang keine allgemeingültige Gesamttheorie zur Erklärung von Berufswahl- bzw. Berufsfindungsprozessen (vgl. Ratschinski, 2009, S. 49). Ein hilfreiches Schema, um dennoch die bisher herausgearbeiteten Einflussfaktoren zueinander in Bezug zu setzen und zu reflektieren, inwiefern sie sich als Attraktions- oder Aversionsfaktoren unterscheiden lassen, stammt von Blau et al. (1956).

Anders als in den zuvor dargestellten Theorien zielt das Bemühen von Blau und Kollegen (1956) erklärtermaßen darauf ab, „nicht nur isolierte Determinanten und deren Auswirkungen aufzuzeigen, sondern diese zu einem einheitlichen System zu vereinigen und dabei die komplexen Beziehungen zwischen den relevanten Bedingungen herauszuarbeiten“ (Seifert, 1977, S. 253). Hierfür greifen sie auf eine allgemeine Handlungstheorie zurück, die sich mit Fragen der Wahl beschäftigt – die Wert-Erwartungs-Theorie. Ausgangspunkt dieser Theorie ist die Annahme, dass menschliches Verhalten „aus dem Bestreben des Individuums zu erklären sei, Lust zu maximieren und Unlust zu vermeiden“ (Neuberger, 1974, S. 92). Vor diesem Hintergrund bestimmen zwei Komponenten menschliches Handeln: (1) die subjektive Erwartung, dass einer Handlung eine bestimmte Konsequenz folgt, und (2) die subjektive Bewertung der Handlungsfolgen (vgl. Rank, 1997).

Blau et al. (1956) übertragen diese allgemeine Handlungstheorie auf die Berufswahl und postulieren, dass auch hier Wertvorstellungen und (realitätsbezogene) Erwartungen eine Rolle spielen: Die Berufswahl verlangt vom Individuum einen Kompromiss zwischen individuellen Präferenzen und Erreichbarkeitserwartungen, d. h., „das Individuum ist bestrebt, den Belohnungswert unter Berücksichtigung der Erfolgswahrscheinlichkeit zu maximieren“ (Seifert, 1977, S. 253). Ein präferierter Beruf wird also nur dann gewählt, wenn die Erfolgsaussicht hoch genug erscheint. Das Modell, das Blau und Kollegen hiervon ausgehend entwickeln, zielt darauf ab, den *Gesamtprozess* der Berufswahl bis zum Eintritt in einen Beruf zu erklären, und bezieht deshalb nicht nur den Berufswähler, sondern auch die „Ausleseinstitutionen“ mit ein. Da die Komplexität des Modells über die Interessen der vorliegenden Arbeit hinausgeht, wird auf eine ausführliche Darstellung an dieser Stelle verzichtet.

Dennoch erscheint der von Blau und Kollegen vorgeschlagene Rückbezug auf die Wert-Erwartungs-Theorie, welcher auch in anderen integrativen Erklärungsmodellen der Berufswahlforschung vorgenommen wird (vgl. Vroom, 1964; Eccles, 1983; Eccles, 1987; Wigfield & Eccles, 2000), in Hinblick auf die zentrale Fragestellung der vorliegenden Arbeit sehr nützlich. Denn die Theorie hilft nicht nur, die bisher isolierten Einflussvariablen zu bündeln und die Beziehungen zwischen ihnen zu konkretisieren, sondern weist auch gewisse Ähnlichkeiten zu der Zwei-Faktoren-Theorie Herzbergs auf: Die multiplikative Verknüpfung zwischen der Wert- und der Erwartungskomponente, die in der Wert-Erwartungs-Theorie angenommen wird, bedeutet schließlich nichts anderes, als dass die motivationale Wirkung der Anreize (Wertkomponente) von der Ausprägung der Erwartungsfaktoren abhängt. Wenn die Erfolgserwartungen gering sind, können Anreize somit selbst dann keine motivationale Wirkung entfalten, wenn sie für sich genommen stark ausgeprägt sind. Andersherum betrachtet können Erwartungsfaktoren für sich genommen nicht erklären, warum Jugendliche eine Neigung zu bestimmten Berufen entwickeln. Bedeutet dies, dass die Wertkomponente der Wert-Erwartungs-Theorie mit den Attraktionsfaktoren gleichzusetzen ist und die funktionale Bedeutung der Erwartungskomponente der der Aversionsfaktoren entspricht?

Bekräftigen lässt sich diese Annahme mithilfe der in Kapitel 3.1.3 vorgestellten Theorien und Forschungsbefunde zur Bedeutung von Erwartungen der Realisierbarkeit, welche

in der Wert-Erwartungs-Theorie die zentrale Erwartungskomponente darstellen. Denn sie verdeutlichen, dass Erwartungen der Realisierbarkeit die Berufsfindung vor allem dahingehend beeinflussen, dass Berufe *ausgeschlossen* werden, weil sie *nicht realisierbar* erscheinen, und nicht etwa dahingehend, dass Jugendliche eine ausgeprägte Neigung zu Berufen zeigen, weil diese besonders gut realisierbar sind. Erwartungen der Realisierbarkeit sind somit tatsächlich eher als Aversionsfaktor und weniger als Attraktionsfaktor in der Berufsfindung zu verstehen: Allein die Wahrnehmung guter Zugangschancen oder das Zutrauen, den Anforderungen eines Berufes gewachsen zu sein, macht einen Beruf nicht attraktiv. Schätzen Jugendliche ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz in einem bestimmten Beruf jedoch als äußerst gering ein oder befürchten, ihn nicht bewältigen zu können, so ist davon auszugehen, dass dies Aversion hervorruft und sie auch dann keine Neigung zu dem Beruf zeigen, wenn er eigentlich zu ihren beruflichen Interessen passt. Der *moderierende* Effekt von Realisierbarkeitserwartungen auf den Zusammenhang zwischen einem Anreizfaktor und der Neigung zu einem Beruf wurde, wie oben dargestellt, bereits in verschiedenen Arbeiten empirisch geprüft und bestätigt (vgl. Taskinen, 2010; Frank, 2014).

Vor dem Hintergrund der Überlegung, dass die Bedeutung von Erwartungsfaktoren der von Aversionsfaktoren entspricht, wird im Rückblick auf die in Kapitel 3.1.3 vorgestellten Forschungsergebnisse deutlich, dass auch die Urteilssicherheit eher als Erwartungs- bzw. Aversionsfaktor denn als Anreiz- bzw. Attraktionsfaktor zu verstehen ist. Denn auch hier gilt: Wer einen Beruf gut kennt und damit erwartet, ihn richtig einzuschätzen, findet den Beruf nicht automatisch attraktiv. Versteht man Berufskenntnisse als Ausdruck der Urteilssicherheit, so wird deutlich, dass sie vielmehr einen *moderierenden* Effekt auf den Zusammenhang zwischen Anreizfaktoren und der Neigung zu einem Beruf haben (vgl. Eberhard et al., 2010). Berufskenntnisse und die damit verbundene Sicherheit, einen bestimmten Beruf richtig einzuschätzen, sind somit neben Realisierbarkeitserwartungen eine weitere notwendige Voraussetzung, damit Attraktionsfaktoren ihre motivationale Wirkung entfalten können. Im Sinne des Modells zum Ausschluss von Berufen sind sie damit als mögliche Aversionsfaktoren zu verstehen, denn bei mangelnder Urteilssicherheit wird eine Person voraussichtlich selbst bei bestehender Tätigkeitsspassung eher keine Neigung zu dem Beruf zeigen bzw. gar nicht erst eine Passung zwischen den eigenen beruflichen Interessen und dem Tätigkeitsprofil eines Berufes feststellen.

Wenn die Analogie zur Wert-Erwartungs-Theorie tatsächlich bei der Einordnung von Einflussfaktoren als Attraktions- und Aversionsfaktoren helfen kann, stellt sich die Frage, wie die übrigen herausgearbeiteten Einflussfaktoren einzuordnen sind.

Auf den ersten Blick relativ unstrittig erscheint die Verortung der Tätigkeitsspassung. Nicht nur Erklärungsansätze, die Berufsfindung als (Selbst-)Zuordnungsprozess verstehen (insb. Holland), sondern eigentlich alle Berufswahltheorien gehen davon aus, dass berufliche Interessen bzw. die Passung zwischen Interessen und beruflichen Tätigkeiten bei der Herausbildung von Neigungen von zentraler Bedeutung sind (vgl. Taskinen, 2010; Frank, 2014, S. 14). Auch im Rahmen der Wert-Erwartungs-Theorie wird die Wertkomponente in

der Anwendung auf die Berufsfindung meistens über die Interessen operationalisiert (vgl. z. B. Köller et al., 2000; Köller, Schnabel & Baumert, 2001; Taskinen, 2010; Frank, 2014)⁷; und der intervenierende Effekt von Realisierbarkeitserwartungen und der Urteilssicherheit wird gewöhnlich im Zusammenhang mit der Tätigkeitspassung geprüft. Doch reicht dies aus, um die Tätigkeitspassung eindeutig den Attraktionsfaktoren zuzuordnen? Könnte eine mangelnde Tätigkeitspassung nicht ebenso gut als Aversionsfaktor betrachtet werden?

Die eindeutige Zuordnung der Tätigkeitspassung zu den Attraktions- oder Aversionsfaktoren mithilfe der Wert-Erwartungs-Theorie wird zusätzlich dadurch erschwert, dass die Tätigkeitspassung keineswegs der einzige Faktor ist, der in der bisherigen Forschung als Wertkomponente betrachtet wird. Denn extrinsische Faktoren werden beispielsweise von Eccles und Kollegen (vgl. Eccles, 1983, 1987; Wigfield & Eccles, 2000) ebenso zur Wertkomponente gezählt. Sowohl die oben dargestellten Theorien als auch die bisherigen Forschungsbefunde, die Interaktionseffekte durch die Erwartungskomponenten Realisierbarkeitserwartungen und Berufskenntnisse prüfen, legen somit nahe, dass auch die Rahmenbedingungspassung und die soziale Passung als Wertkomponente bzw. Attraktionsfaktor verstanden werden könnten.

Wenn jedoch sowohl die Tätigkeitspassung als auch die Rahmenbedingungspassung und die soziale Passung als Attraktionsfaktoren gesehen werden, stellt sich die Frage, in welchem Verhältnis diese verschiedenen Attraktionsfaktoren zueinander stehen. In den bisher vorgestellten Theorien und Forschungsbefunden werden sie selten alle zusammen untersucht, und wenn doch, gewöhnlich additiv miteinander verknüpft (vgl. Granato et al., 2016). Vor dem Hintergrund der hier aufgeworfenen Frage nach Gründen für den Ausschluss von Berufen erscheint es jedoch gewinnbringend, diese Verknüpfung kritisch zu hinterfragen. Wie stehen Jugendliche z. B. Pflegeberufen gegenüber, wenn sie sich für pflegende Tätigkeiten interessieren (hohe Tätigkeitspassung), gleichzeitig jedoch vor Schichtarbeit zurückschrecken (geringe Rahmenbedingungspassung)? Wie wird ein handwerklicher Beruf von Jugendlichen bewertet, die sich für handwerkliche Tätigkeiten interessieren (hohe Tätigkeitspassung), die aber in einer traditionsreichen Akademikerfamilie aufwachsen, die von ihnen die Aufnahme eines Studiums erwartet (geringe soziale Passung)? Und wie bewerten ebendiese Jugendlichen andersherum einen milieudäquaten akademischen Beruf (hohe soziale Passung), dessen Tätigkeitsprofil aber gar nicht zu ihren Interessen passt (geringe Tätigkeitspassung)?

Während die Einordnung der Einflussfaktoren „(mangelnde) Realisierbarkeit“ und „(mangelnde) Urteilssicherheit“ als Aversionsfaktoren durch die zuvor dargestellte Forschung theoretisch und empirisch gestützt wird, lässt sich basierend auf den bisher vorgestellten Theorien und Forschungsbefunden weder die Tätigkeitspassung noch die Rahmenbedingungspassung oder die soziale Passung eindeutig verorten. Die folgende Beschäftigung

⁷ Nach Wigfield und Eccles (2000) besteht die Wertkomponente aus einer Kombination der Merkmale Wichtigkeit, intrinsischer Wert, Nützlichkeit und Kosten. Da diese aber hoch korrelieren, erfolgt in empirischen Untersuchungen die Operationalisierung der Wertkomponente oftmals über die Interessen (vgl. Frank, 2014).

mit Theorien und Forschungsbefunden, die sich bereits stärker mit der Frage nach Gründen für den Ausschluss von Berufen beschäftigt haben, soll diesbezüglich Klarheit bringen.

3.2 Warum werden Berufe in der Berufsfindung ausgeschlossen?

Nachdem im vorherigen Kapitel der Fokus auf Berufswahltheorien und Forschungsbefunden lag, die erklären, warum Menschen eine Neigung zu bestimmten Berufen zeigen, sollen in diesem Kapitel jene Theorien und Forschungsbefunde vorgestellt werden, die sich zumindest indirekt mit der Frage beschäftigen, warum bestimmte Berufe in der Berufsfindung ausgeschlossen werden. Hierbei soll überprüft werden, ob es weitere Anhaltspunkte dafür gibt, dass die „Erwartungsfaktoren“, welche in Kapitel 3.1.4 identifiziert wurden, tatsächlich Aversionsfaktoren sind und damit wesentlich zur Erklärung des Ausschlusses von Berufen beitragen. Von besonderem Interesse ist des Weiteren die Relevanz der bisher nicht eindeutig zuordenbaren Einflussfaktoren Tätigkeitsspassung, Rahmenbedingungsspassung und soziale Passung.

Hierfür wird im Folgenden zunächst auf die Eingrenzungs- und Kompromisstheorie (*Theory of Circumscription and Compromise*) der US-amerikanischen Psychologin Linda S. Gottfredson (1981, 1996, 2002, 2005) eingegangen. Laut Gottfredson gilt das Forschungsinteresse ihrer Theorie explizit der Frage, warum Menschen eine Neigung zu bestimmten Berufen entwickeln: *“Like Holland’s theory, it tries to explain why people are attracted to particular occupations”* (Gottfredson, 1981, S. 546; eigene Hervorhebung). Auch diese Theorie beschäftigt sich somit explizit eher mit *Attraktionsfaktoren* in der Berufsfindung. Gerade durch ihren interdisziplinären und integrativen Charakter liefert die Theorie jedoch wichtige Anhaltspunkte für die Überprüfung der Annahme, dass es im Berufsfindungsprozess neben Attraktionsfaktoren auch Aversionsfaktoren gibt.

Ausgehend von der Beschäftigung mit Gottfredsons Theorie (vgl. Kapitel 3.2.1) werden in diesem Kapitel weitere theoretische Erklärungsansätze und Forschungsarbeiten vorgestellt, die dazu beitragen, den Ausschluss von Berufen in der Berufsfindung zu verstehen (vgl. Kapitel 3.2.2). Daran anschließend werden zentrale Befunde aus der Forschung zu geschlechts(un)typischen Berufswahlen skizziert, mithilfe derer sich überprüfen lässt, inwiefern die identifizierten Aversionsfaktoren auch beim Ausschluss geschlechtsuntypischer Berufe von Bedeutung sind (vgl. Kapitel 3.2.3).

3.2.1 Die Eingrenzungs- und Kompromisstheorie von Gottfredson

Ähnlich wie andere zuvor vorgestellte Berufswahltheorien postuliert auch Gottfredson, dass die Berufsfindung ein Entwicklungsprozess ist, der in der Kindheit beginnt und sich über mehrere Entwicklungsstufen erstreckt. Heranwachsende bilden in dieser Zeit Selbstkonzepte und Berufskonzepte aus. Während Gottfredsons Verständnis vom Berufskonzept (*“a generalization a person makes about a particular occupation”*, Gottfredson, 1981, S. 547) dem Konzept entspricht, das auch bei den zuvor zitierten Theorien in Kapitel 3.1 gebraucht wur-

de, unterscheidet sich ihr Selbstkonzept-Verständnis deutlich von dem, wie es zuvor z. B. im Zusammenhang mit der Theorie Hollands oder Supers genutzt wurde. Nach Gottfredson ist das Selbstkonzept zu verstehen als *“one’s view of oneself, one’s view of who one is and who one is not”* (Gottfredson, 1981, S. 546f.), wobei auch persönliche Erwartungen und Wünsche in Bezug auf die Zukunft Teil dieses Selbstkonzepts sind. Neben individuellen Interessen, Wertvorstellungen und Fähigkeiten, welche Gottfredson als „das psychologische Selbst“ bezeichnet, besteht das Selbstkonzept somit auch aus öffentlich sichtbaren bzw. zugeschriebenen Attributen, wie dem Geschlecht oder der sozialen Stellung (Gottfredson, 1981, S. 546). Diese Komponente, „das soziale Selbst“, spielt nach Gottfredson im Berufsfindungsprozess eine besonders wichtige Rolle. Bevor hierauf näher eingegangen wird, sollen jedoch zunächst die Grundzüge der Theorie dargestellt werden.

Die Grundannahme der Eingrenzungs- und Kompromisstheorie ist, dass ein Individuum im Laufe seiner Entwicklung vom Kind zum jungen Erwachsenen auf der einen Seite Vorstellungen über die eigene Person (Selbstkonzepte) und auf der anderen Seite Vorstellungen über bestimmte Berufe (Berufskonzepte) entwickelt und in einem (teilweise vorbewussten) Prozess bewertet, wie gut bestimmte Berufskonzepte zum eigenen Selbstkonzept passen. Auf diese Weise entwickelt sich eine „Zone akzeptabler Berufsalternativen“ (Gottfredson, 1981, S. 548), welche in Abhängigkeit von der Entwicklungsstufe durch unterschiedliche Faktoren zunehmend eingegrenzt wird.

Die Eingrenzung beruflicher Aspirationen in vier Entwicklungsstufen

Der Prozess der Eingrenzung beruflicher Aspirationen erfolgt nach Gottfredson in vier Phasen. Die erste Phase (*“Orientation to size and power”*) beginnt bereits im Vorschulalter. Zwischen drei und fünf Jahren entwickeln Kinder Vorstellungen davon, was es heißt, erwachsen zu sein. Dabei erkennen sie, dass Erwachsensein mit Berufsrollen verknüpft ist. Sie lassen frühkindliche Vorstellungen hinter sich, sie könnten später einmal Tiere oder Phantasiegestalten, wie z. B. Prinzessinnen, werden. Stattdessen entwickeln sie Präferenzen für Erwachsenenrollen, die sie mit Größe und Macht verbinden (vgl. Gottfredson, 1981, S. 558f.).

In der zweiten Phase (*“Orientation to sex roles”*), zwischen sechs und acht Jahren, entwickeln Kinder ein geschlechtsspezifisches Selbstkonzept. Sie erkennen zum Beispiel, dass sie ihr Geschlecht nicht einfach durch die Veränderung ihres Haarschnitts oder anderer äußerer Merkmale verändern können (vgl. Gottfredson, 1981, S. 559). Gleichzeitig verinnerlichen Heranwachsende in dieser Phase zunehmend typische Geschlechtsrollen von Männern und Frauen. Vor dem Hintergrund ihrer Sozialisationserfahrung zeigen sie eine geschlechtsspezifische Wahrnehmung von Berufen und unterscheiden zwischen typischen „Frauenberufen“ und typischen „Männerberufen“. Nach ihren Berufswünschen gefragt, äußern sie deshalb auch zunehmend geschlechtstypische Berufswünsche. Die „Zone der akzeptablen Alternativen“ wird somit schon recht früh durch eine „tolerable Geschlechtstypgrenze“ (*tolerable sex-type boundary*) eingeschränkt – Berufe, die außerhalb dieser Geschlechtstypgrenze liegen, werden ausgeschlossen.

In der dritten Phase (*“Orientation to social valuation”*) nehmen Jugendliche verstärkt herkunftsbedingte soziale Unterschiede wahr und werden sich darüber bewusst, dass unterschiedliche Berufe mit unterschiedlichem Prestige verbunden sind: *“By age nine (grade 4), youngsters start to recognize the more obvious symbols of a person’s social class (clothing, speech, behavior, possessions brought to school), and by age thirteen (grade 8) most rank occupations in prestige the same way adults do”* (Gottfredson, 2005, S. 14). Nach ihren Berufswünschen gefragt, beginnen Kinder jene Berufe zu nennen, deren Prestigeniveau gewisse Mindestanforderungen erfüllt. Wo diese Mindestanforderungen liegen, ist dabei abhängig vom eigenen sozialen Umfeld. Zu der Geschlechtstypgrenze kommt somit eine untere Toleranzgrenze, die das Prestige von Berufen betrifft. Wo diese Grenze verläuft, ist dabei stark abhängig vom Umfeld des Berufswählers, da dieses die Mindestanforderungen an das Prestigeniveau eines Berufes definiert, „das den Erwartungen der Eltern und ihrer Umwelt entspricht und sie vor Kritik und Zurückweisung schützt“ (Ratschinski, 2009, S. 55). Es ist also weniger das gesamtgesellschaftliche Prestige, das man Berufen zuschreibt, welches nach Gottfredson für die Berufswahl relevant ist, sondern vielmehr die vermutete Bewertung dieses Berufes im eigenen sozialen Umfeld.

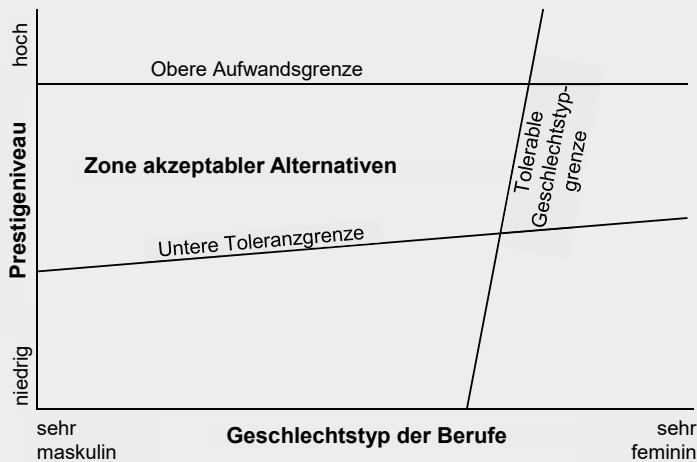
In den ersten drei Phasen findet somit bereits ein vorbewusster Eingrenzungsprozess statt. Lange bevor Heranwachsende sich bewusst Gedanken darüber machen, welche beruflichen Tätigkeiten zu ihren Interessen passen könnten, lernen sie anhand zweier zentraler Dimensionen – der Geschlechtskohärenz und der Prestigeadäquanz – Berufe zu klassifizieren und grenzen ihre Zone der akzeptablen Alternativen schrittweise ein (vgl. Gottfredson, 1981). Auf diese Weise bildet sich laut Gottfredson eine „kognitive Landkarte“ von Berufen aus, die über verschiedene Personengruppen hinweg ähnlich gestaltet ist (Universalitätsannahme), auf der sich anschließend jedoch durch individuelle Geschlechtstyp- und Prestigegrenzen individuelle berufliche Aspirationsfelder herausbilden.

Diese kognitive Langkarte und die im Eingrenzungsprozess entstehende „Zone akzeptabler Alternativen“ lässt sich mithilfe eines Koordinatensystems abbilden, in dem der Geschlechtstyp der Berufe auf der Abszisse und das Prestigeniveau der Berufe auf der Ordinate abgetragen werden (vgl. Abbildung 3). Berufe, die aufgrund ihres Geschlechtstyps als unpassend wahrgenommen werden, liegen außerhalb der tolerablen Geschlechtstypgrenze (*tolerable sextype boundary*); Berufe, die aufgrund des vermuteten Prestiges als unpassend wahrgenommen werden, liegen unterhalb der unteren Toleranzgrenze (*tolerable level boundary*). Da Jugendlichen in der dritten Entwicklungsphase außerdem bewusst wird, dass die Verwirklichung bestimmter Berufswünsche von ihren Fähigkeiten und von Zugangschancen abhängt, wird das Aspirationsfeld durch die wahrgenommene eigene Leistungsfähigkeit und die Bereitschaft des zu investierenden Aufwands zusätzlich durch eine obere Aufwandsgrenze (*tolerable effort boundary*) begrenzt (vgl. Gottfredson, 1981, S. 558; 2002, S. 91). Geht also z.B. ein Jugendlicher mit Realschulabschluss davon aus, dass der zu investierende Aufwand zum Ergreifen des Berufes eines Bankkaufmanns zu hoch ist, so wird dieser – selbst

wenn das Prestige als hoch eingeschätzt wird – ebenfalls aus der Zone der akzeptablen Alternativen ausgeschlossen.

Nachdem junge Menschen im Laufe ihrer kindlichen Entwicklung graduell all jene Berufe ausgeschlossen haben, die sie für geschlechtsuntypisch, prestigeinadäquat und zu aufwändig zu erreichen halten, ist die Zone der akzeptablen Alternativen somit bereits stark begrenzt. Innerhalb dieser Zone lassen sich nach Gottfredson sowohl idealistische Berufaspirationen (im oberen Bereich, in dem zur Verwirklichung ein höherer Aufwand erforderlich ist) als auch realistische Berufaspirationen (durch Erwartungen einer leichteren Zugänglichkeit eher im unteren Prestigebereich) verorten (vgl. Gottfredson, 1981, S. 558; Engin, 2016, S. 35).

Abbildung 3: Die Zone der akzeptablen Alternativen nach Linda S. Gottfredson



Quelle: Gottfredson 1981, S. 557; eigene Darstellung

Erst in der vierten Phase (*“Orientation to the internal, unique self”*), wenn etwa ab dem Alter von 14 Jahren die emotionale Verunsicherung der Pubertät beginnt, „werden Fragen der Berufswahl Gegenstand bewusster Wahrnehmung“ (Ratschinski, 2009, S. 56). Der Abgleich von beruflichen Interessen und Tätigkeiten, das zentrale Element Hollands Berufswahltheorie, findet bei Gottfredson somit erst in der letzten Phase der beruflichen Orientierung statt. Innerhalb des vorher abgesteckten stark reduzierten Suchraumes (der Zone der akzeptablen Alternativen) werden nun die eigenen Interessen, Fähigkeiten und Werte reflektiert und mit Berufskonzepten verglichen. „An dieser Stelle integriert Gottfredson vollständig Hollands Interessenmodell“ (ibid.), d. h., auch hier wird davon ausgegangen, dass sich berufliche Interessen und berufliche Umwelten entlang der RIASEC-Typologie unterscheiden lassen.

Insgesamt erfolgt die Berufsfindung Gottfredson zufolge also durch die Elimination unpassender Alternativen statt durch die Auswahl einer optimalen Alternative.

Kompromisse

Neben der schrittweisen Eingrenzung des beruflichen Aspirationsfeldes spielen in Gottfredsons Theorie Kompromisse eine zentrale Rolle. Wenn der Zeitpunkt einer Entscheidung für einen Beruf bzw. eine Berufsausbildung näher rückt, erfolgt eine Überprüfung, inwiefern Berufsaspirationen realisierbar sind (vgl. Gottfredson, 2002, S. 100). Infolge eines eingeschränkten Angebots und institutioneller Zugangsbeschränkungen begreifen Jugendliche, dass es Grenzen des Machbaren gibt, die nicht oder nur unter großem Aufwand überwunden werden können.

In ihren ersten Arbeiten konzeptualisiert Gottfredson den daraus resultierenden Kompromissprozess als Umkehrung des Eingrenzungsprozesses: *“Gender self-concept will be the most strongly protected aspect of self, followed by the maintenance of one’s social standing or worth, that is, one’s social class and ability self-concepts”* (Gottfredson, 1981, S. 572). Ist die Berufswahl also z. B. infolge eines angespannten Ausbildungsmarktes schwierig, wird die Person nach Gottfredson besonders daran festhalten, keine aus ihrer Sicht geschlechtsinkongruenten Berufe zu wählen. Sind weitere Kompromisse erforderlich, wird sie eher bei ihren beruflichen Interessen Einschränkungen hinnehmen als bei der Prestigeadäquanz (Gottfredson, 1981, S. 549). Aufgrund uneinheitlicher Forschungsbefunde wurde diese eindeutige Prioritätenreihenfolge von Gottfredson später überarbeitet (vgl. Gottfredson, 1996). In der Aktualisierung ihrer Theorie geht sie davon aus, dass es „bedingte Prioritäten“ gibt, d. h., dass je nach Stärke des Kompromisses entweder Geschlecht, Prestige oder Interessen an Wichtigkeit gewinnen (vgl. auch Ratschinski, 2009, S. 60).

Bezüglich des Zeitpunkts der Kompromissphase geht aus Gottfredsons Theorie deutlich hervor, dass diese nicht erst im Zuge von konkreten Übergangsanforderungen und Entscheidungsnöten beginnt, sondern dass vielmehr auch antizipatorische Kompromisse die Berufsfindung beeinflussen können: *“Compromise can occur either in anticipation of external barriers (anticipatory compromise) or after they are encountered (experiential compromise)”* (Gottfredson, 2002, S. 93).

Empirische Befunde

Gottfredsons Theorie war und ist nach wie vor Gegenstand zahlreicher empirischer Überprüfungen, wobei sich die meisten Arbeiten nur auf einzelne Theorieelemente beziehen. Die Befunde der Studien sind zum Teil uneinheitlich und einzelne Theorieelemente haben sich als empirisch nicht haltbar erwiesen (vgl. Ratschinski, 2009; Engin, 2016; Ziegler & Steinritz, 2015b). So gilt zum Beispiel die von Gottfredson postulierte Universalitätsannahme in Bezug auf die Entstehung von Berufskonzepten (vgl. Gottfredson, 1981, S. 551) als strittig: Den Ergebnissen einer Studie von Tomasik und Heckhausen (2006) zufolge ist die Bewertung des Prestiges von Ausbildungsberufen nicht bei verschiedenen Personengruppen gleich, son-

dern hängt vom sozialen Hintergrund der Befragten ab. So „schätzen Jugendliche aus Stadtbezirken mit niedrigem Sozialstatus die Ausbildungsberufe höher ein [...] als Gleichaltrige mit mittlerem Sozialstatus“ (S. 267). Die Aufwertung von Berufen, die der eigenen sozialen Herkunft nahe sind, lässt sich durch selbstwertdienliche Prozesse begründen (vgl. Heckhausen & Tomasik, 2002, S. 262), welche sich auch bei der Bewertung eigener Wunschberufe zeigen (vgl. Ratschinski, 2009, S. 115ff.).

Ebenfalls zu hinterfragen ist Gottfredsons Annahme, dass die berufliche Entwicklung ein stetiger Eingrenzungsprozess ist, der mit einer endgültigen Festlegung endet (vgl. Steinritz, Lehmann-Grube & Ziegler, 2016). Während die Befunde von Ratschinski (2009) die Annahme eines sukzessive kleiner werdenden Aspirationsfelds (Eingrenzungshypothese) stützen, konnte diese Annahme in Studien von Steinritz et al. (2016) nur eingeschränkt bestätigt werden: „Lediglich auf der Prestigedimension zeigt sich bei weiblichen und männlichen Jugendlichen der 10. Klasse gegenüber der 6. Klasse eine geringe Spanne des beruflichen Aspirationsfeldes“ (S. 97). Zudem zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Eingrenzung des beruflichen Aspirationsfeldes, die insbesondere damit zusammenhängen, dass weibliche Jugendliche eine flexiblere Geschlechtsrollenorientierung aufweisen als männliche Jugendliche (vgl. Ratschinski, 2009; Ziegler & Steinritz, 2015b).

Im Großen und Ganzen konnten jedoch „wichtige Aspekte der Theorie der Eingrenzung und Kompromissbildung von Gottfredson bestätigt werden“ (Ratschinski, 2009, S. 177). So gilt es z. B. als unstrittig, dass sich Kinder schon sehr früh mit realen Berufsrollen auseinandersetzen und frühzeitig, zum Teil sogar bereits im Vorschulalter, geschlechtstypische Berufswünsche nennen (vgl. Henderson, Hesketh & Tuffin, 1988; Trice & Rush, 1995; Levy, Sadosky & Troseth, 2000; Hartung, Porfeli & Vondracek, 2005). Konsistent mit Gottfredsons Annahmen zeigen die Befunde von Henderson et al. (1988) und Sastre und Mullet (1992) zudem, dass der soziale Status erst in der dritten Entwicklungsphase (also ab dem neunten Lebensjahr) die beruflichen Präferenzen beeinflusst.

Von besonderer Bedeutung für den Kontext dieser Arbeit ist eine empirische Studie von Ziegler, Steinritz und Kayser (2013), die im Rahmen einer qualitativ angelegten Teilstudie explizit das Ziel verfolgen, „zu identifizieren, mit welchen Argumenten Jugendliche die *Eingrenzung* bzw. *Ausgrenzung* von Berufen begründen“ (Ziegler & Steinritz, 2015b, S. 10; eigene Hervorhebung). Die Studie liefert wichtige Hinweise bezüglich der Zuordnung von Einflussfaktoren als Attraktions- oder Aversionsfaktoren und soll deshalb im Folgenden ausführlicher vorgestellt werden.

Mithilfe einer Kombination aus narrativen und lenkenden Interviewtechniken (Konstruktinterviews) wurden im Rahmen der Studie Schüler der 6. und 10. Klassen an Gymnasien, Haupt-, Real- und Gesamtschulen sowie Schüler an beruflichen Schulen in Klassen des sogenannten Übergangsbereichs gefragt, wie sie zu ihren Wunschberufen gekommen sind und warum sie andere Berufe ausgeschlossen haben. Die Antworten wurden mithilfe einer strukturierenden Inhaltsanalyse zu insgesamt sechs Faktoren zusammengefasst: Anspruch/Ansehen, Anstrengung, Bezahlung, Geschlecht, Interesse und Perspektive. Es zeigt sich, dass

„Interesse“ der am häufigsten genannte Grund für die Eingrenzung von Wunschberufen ist. So argumentiert eine 12-jährige Schülerin: „Ich finde den Beruf Köchin interessant, weil man dort auch z. B. Rezepte selber machen kann, sie veröffentlichen kann“ (Ziegler, Steinritz & Kayser, 2013, S. 311). Dieser Befund untermauert zunächst die Annahme, dass die „Tätigkeitspassung“ den zentralen Attraktionsfaktor in der Berufsfindung darstellt.

Den Befunden der Studie ist jedoch auch zu entnehmen, dass „Interesse“ gleichzeitig der am häufigsten genannte Grund für die Ausgrenzung von Berufen ist. Ist die „Tätigkeitspassung“ somit sowohl ein möglicher Attraktions- als auch ein möglicher Aversionsfaktor? Aus Sicht der Schüler ist dies möglicherweise der Fall, wenngleich „(mangelndes) Interesse“ deutlich seltener als Grund für die Ausgrenzung denn als Grund für die Eingrenzung genannt wird. Doch sollte dieser Befund mit Vorsicht interpretiert werden. Denn zunächst gilt es zu bedenken, dass sich die in der Studie als „Interessen“ benannte Kategorie nur teilweise auf spezifische Tätigkeitsinteressen bezieht. Teilweise handelt es sich auch um „allgemeine Interessen“, welche sich z. B. auf den Arbeitsort oder die Klientel, mit der man in einem bestimmten Beruf Kontakt hat, beziehen (vgl. Ziegler et al., 2013, S. 312). Diese Aspekte wären in der vorliegenden Arbeit eher der Rahmenbedingungsanpassung zuzuordnen und es ist möglich, dass es besonders solche Aspekte sind, die von den Befragten Schülern als Ausgrenzungsmotive genannt wurden (auf Grundlage der publizierten Ergebnisse nicht überprüfbar).

Angesichts der Bedeutung unbewusster Prozesse in der Berufsfindung ist es darüber hinaus naheliegend, dass sich Jugendliche nicht aller Motive, die der Ausgrenzung bestimmter Berufe zugrunde liegen, bewusst sind. Die Bekundung „mangelnden Interesses“ als Grund für die Ausgrenzung von Berufen könnte entsprechend auch auf andere Faktoren zurückzuführen sein, wie – entsprechend Gottfredsons Theorie – einer mangelnden Geschlechts- oder Prestigeadequanz. Wenngleich diese Gründe von Schülern selbst nicht häufig als entscheidende Ausschlussgründe reflektiert und verbalisiert werden, so erhärten die Befunde von Ziegler et al. (2013) diese These: Sowohl der Faktor „Geschlecht“ als auch der Faktor „Anspruch/Ansehen“ werden von den Befragten zwar insgesamt selten genannt – wenn, dann aber hauptsächlich im Zusammenhang mit der Ausgrenzung bestimmter Berufe. Die Autoren ergänzen, dass sich trotz der eher seltenen expliziten Nennung des Berufsprestiges als Ausgrenzungsmotiv „diverse Äußerungen zu Verdienstmöglichkeiten und Bildungsinvestitionen als statusmotiviert interpretieren (lassen)“ (Ziegler & Steinritz, 2015b, S. 11).

Dass die Ausgrenzung von Berufen relativ selten explizit durch eine mangelnde Geschlechts- oder Prestigeadequanz begründet wird, ist zudem konsistent mit den Annahmen der Impression-Management-Theorie und der Vermutung, dass ein offenes Bekenntnis zur Relevanz von Geltungsmotiven der eigenen Selbstdarstellung eher abträglich sein dürfte (vgl. Krewerth & Ulrich, 2004). Auf die Impression-Management-Theorie und ihre Bedeutung für die Berufsfindung wird im folgenden Kapitel 3.2.2 noch ausführlich eingegangen.

Doch nicht nur die Faktoren „Geschlecht“ und „Anspruch/Ansehen“ werden von den befragten Jugendlichen deutlich häufiger in der Begründung der Ausgrenzung von Berufen als

in der Begründung der Eingrenzung von Berufen genannt. Für die in dieser Arbeit interessierende Verortung der Rahmenbedingungspassung besonders bedeutsam ist außerdem der Befund, dass auch die (vermutete) Anstrengung insbesondere ein Ausgrenzungsmotiv ist: Während kaum ein Befragter angibt, einen bestimmten Beruf aufgrund geringer Belastungen in sein Aspirationsfeld eingeschlossen zu haben, erklären fast die Hälfte der Befragten, einen bestimmten Beruf aus dem Aspirationsfeld ausgeschlossen zu haben, weil er zu anstrengend wäre (vgl. Ziegler et al., 2013, S. 310). Hinsichtlich des Faktors „Bezahlung“ sind die Ergebnisse gleichwohl weniger eindeutig: Der Aspekt wird von den Befragten insgesamt zwar selten, aber fast gleich häufig als Grund für die Eingrenzung und als Grund für die Ausgrenzung von Berufen angeführt. Eine vorhandene Rahmenbedingungspassung könnte somit durchaus auch als Attraktionsfaktor verstanden werden, wobei zu hinterfragen wäre, inwiefern eine extrinsische Motivation wie „viel Geld verdienen“ nicht letztlich auch primär auf Anerkennungsbedürfnissen bzw. der Vermeidung von Ansehensverlusten beruht.

Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die Tätigkeitsspassung ein wichtiger Grund für die Entstehung von beruflichen Neigungen ist, der Ausschluss aber zumindest auch durch andere Faktoren erklärt werden kann. Entsprechend der Theorie von Gottfredson spielt hier eine mangelnde Geschlechts- und Prestigeadäquanz eine Rolle, doch auch die wahrgenommenen Rahmenbedingungen. Wenngleich sich auf Grundlage der dargestellten Befunde keine eindeutige Verortung der Rahmenbedingungspassung im Gesamten vornehmen lässt, so spricht einiges dafür, dass zumindest die Wahrnehmung von Anstrengungen, d. h. von *belastenden Rahmenbedingungen*, ein Aversionsfaktor in der Berufsfindung ist. Dass die *Vermeidung* von (insbesondere physischen) Belastungen bei der Orientierung *hin zu* bestimmten Berufen (also für die Entwicklung einer Neigung) andersherum keine Rolle spielt, deuten neben den Resultaten von Ziegler et al. (2013) z. B. auch die Ergebnisse von Buschbeck und Krewerth (2004) an: „Sehr wenig Relevanz für die Berufswahl sprechen die Jugendlichen vor allem Kriterien zu, die sich auf die physischen Belastungen während der Arbeit beziehen (‚Einen Beruf ohne körperliche Anstrengung ausüben‘, ‚Sich bei der Arbeitsausführung nicht schmutzig machen‘)“ (S. 81).

Welche Erkenntnisse lassen sich aus Gottfredsons Theorie und den vorgestellten empirischen Forschungsbefunden hinsichtlich des Ausschlusses von Berufen gewinnen?

Angesichts des integrativen und interdisziplinären Charakters der Eingrenzungs- und Kompromisstheorie Gottfredsons finden sich die zuvor aus anderen Theorien abgeleiteten Einflussfaktoren im Berufsfindungsprozess auch in ihrer Theorie wieder. Die Theorie ist für die Fragestellung dieser Arbeit und die Suche nach möglichen Aversionsfaktoren von besonderer Bedeutung, denn Gottfredsons Verständnis von Berufsfindung als Prozess der Elimination negativer Alternativen impliziert, dass bestimmte Berufe im Berufsfindungsprozess nach anfänglicher Berücksichtigung schließlich als potenzielle Berufsoption ausgeschlossen werden.

Ihre Ausführungen zur oberen Aufwandsgrenze bekräftigen zunächst einmal die zuvor herausgearbeitete Annahme, dass *mangelnde Realisierbarkeitserwartungen* als Aversionsfaktor wirken: Berufe, von denen Jugendliche annehmen, dass sie z. B. aufgrund bestimmter Zugangsbeschränkungen für sie nicht erreichbar sind, werden aus der Zone der akzeptablen Alternativen ausgeschlossen. Besonders aufschlussreich für die Beschäftigung mit der Frage nach Aversionsfaktoren in der Berufsfindung ist Gottfredsons Theorie jedoch vor allem, weil sie deutliche Hinweise darauf liefert, wie die zuvor nicht eindeutig zuordenbaren Einflussfaktoren „Tätigkeitspassung“ und „soziale Passung“ zusammenwirken. Um dies zu verdeutlichen, ist es nützlich, noch einmal auf Gottfredsons Unterscheidung zwischen dem psychologischen Selbst (individuelle Interessen, Wertvorstellungen und Fähigkeiten) und dem sozialen Selbst (öffentlich sichtbare bzw. zugeschriebene Attribute, z. B. Geschlecht oder soziale Stellung) zurückzukommen. Denn eine der zentralsten Annahmen Gottfredsons ist es, dass die berufliche Entwicklung „in erster Linie der Versuch [ist], ein soziales Selbst und erst in zweiter Linie ein psychologisches Selbst zu etablieren“ (Ratschinski, 2009, S. 54). Neigungen und Fähigkeiten sind deshalb nur „weiche Prädiktoren“, die zum Ende der beruflichen Entwicklung eine gewisse Rolle spielen – die sehr viel stärkeren (und deshalb früher wirksamen) Prädiktoren sind die Geschlechtstradition und das Prestige eines Berufes (vgl. Ratschinski, 2009, S. 26).

Lange bevor Berufe aufgrund von Bedenken bezüglich der Realisierbarkeit aus dem Aspirationsfeld junger Menschen ausgeschlossen werden, werden sie laut Gottfredson aufgrund von mangelnder Geschlechts- oder Prestigeadäquanz ausgeschlossen. Der Grund für den Ausschluss von geschlechtsuntypischen und prestigeinadäquaten Berufen ist, dass Personen im Berufsfindungsprozess aufgrund von menschlichen Anerkennungsbedürfnissen vor allem nach einer vorteilhaften Verortung im sozialen Raum suchen: *“We are social beings and therefore exquisitely sensitive to where we fit, or would like to fit, into society. Vocational choice is a highly public way of asserting who we are”* (Gottfredson, 2005, S. 12) und weiter *“Vocational choice to this point therefore seems to be mostly a byproduct of wanting to belong, be respected, and live a comfortable life as defined by one’s reference group”* (Gottfredson, 2005, S. 16). Gottfredsons Erklärungsansatz bringt damit einen der Berufsfindung zugrundeliegenden Mechanismus zur Sprache, der zuvor selten so explizit thematisiert wurde: Das menschliche Bedürfnis nach Anerkennung und nach einer vorteilhaften Verortung im sozialen Raum, wobei die Referenzgröße die vermutete Anerkennung des eigenen sozialen Umfelds ist (vgl. Gottfredson, 2005; Steinritz, Kayser & Ziegler, 2012).

Begreift man das Streben nach einer „sozialen Passung“ als Ausdruck von Anerkennungsbedürfnissen, so kann Gottfredsons Theorie dabei helfen, den Zusammenhang von Tätigkeitspassung und sozialer Passung zu verstehen. Denn geht ein Individuum davon aus, dass das Ergreifen eines bestimmten Berufes zu Anerkennungsverlusten im eigenen sozialen Umfeld führen würde (etwa weil der Beruf *nicht* geschlechts- und/oder prestigeadäquat ist), so wird dieser Beruf der Theorie zufolge aus der Zone der akzeptablen Alternativen ausgeschlossen und gar nicht erst einem Abgleich mit eigenen beruflichen Interessen unterzogen.

Gottfredsons Theorie lässt somit vermuten, dass die soziale Passung eine *notwendige Bedingung* ist, damit eine Tätigkeitspassung zu einem bestimmten Beruf überhaupt erst entstehen und eine motivierende Kraft entfalten kann. Bei einer mangelnden sozialen Passung, d. h. der Erwartung, mit einem bestimmten Beruf im eigenen sozialen Umfeld keine Anerkennung zu finden, ist idealtypisch somit davon auszugehen, dass Individuen selbst dann keine Neigung zur Wahl dieses Berufes zeigen, wenn dieser eigentlich zu den beruflichen Interessen passt. Im Sinne des Modells zum Ausschluss von Berufen (vgl. Kapitel 2.4) lässt sich somit vermuten, dass die soziale Passung den Zusammenhang zwischen der Tätigkeitspassung und der Neigung moderiert und entsprechend die Tätigkeitspassung als Attraktionsfaktor und die (mangelnde) soziale Passung als Aversionsfaktor betrachtet werden kann.

Bezüglich der Bedeutung der Rahmenbedingungspassung in der Berufsfindung lassen sich aus Gottfredsons Theorie selbst keine direkten Schlüsse ziehen. Aufschlussreich sind hier jedoch die zitierten Forschungsbefunde von Ziegler et al. (2013). Sie geben erste empirische Hinweise auf die bereits in der Modellbegründung geäußerte Vermutung, dass *belastende Rahmenbedingungen* eines Berufes ein zentraler Grund für den Ausschluss dieses Berufes sein könnten und eine mangelnde Rahmenbedingungspassung somit womöglich als weiterer Aversionsfaktor verstanden werden kann: Denn während die Vermeidung von belastenden Rahmenbedingungen (z. B. in Hinblick auf körperliche Anstrengung, die Arbeitsumgebung oder Arbeitszeiten) bei der Herausbildung einer Neigung zu bestimmten Berufen nicht besonders wichtig ist, spielen „belastende Rahmenbedingungen“ bei der Begründung von Ausschlüssen bestimmter Berufe aus dem Aspirationsfeld eine zentrale Rolle (vgl. Ziegler et al., 2013).

Insgesamt bekräftigt die Beschäftigung mit Gottfredsons Theorie somit die Annahme, dass es Aversionsfaktoren in der Berufsfindung gibt. Sie lässt des Weiteren vermuten, dass nicht nur mangelnde Realisierbarkeitserwartungen und mangelnde Urteilssicherheit den Zusammenhang zwischen einer Tätigkeitspassung und beruflichen Neigungen moderieren, sondern dass auch die soziale Passung und die Rahmenbedingungspassung solch moderierende Effekte haben. Um diese Annahmen weiter zu überprüfen und insbesondere den Zusammenhang zwischen Tätigkeitspassung und sozialer Passung weiter zu ergründen, soll im folgenden Abschnitt der Blick auf weitere Theorien und Forschungsarbeiten gerichtet werden, die sich mit der Relevanz von Anerkennungsbedürfnissen und der Bedeutung des Images von Berufen im Berufsfindungsprozess beschäftigen.

3.2.2 Anerkennungsbedürfnisse und Impression-Management durch Berufswahl

Wenngleich das von Gottfredson thematisierte Bedürfnis nach sozialer Anerkennung als eins der zentralen psychologischen Bedürfnisse des Menschen gilt und die darauf basierenden menschlichen Verhaltensweisen universeller Natur sind (vgl. Baumeister & Leary, 1995), wurde es in der Berufswahlforschung bislang relativ selten explizit thematisiert (vgl. Eberhard, Matthes & Ulrich, 2015). Bekräftigung für die Annahme, dass Anerkennungsbedürfnisse den Berufswahlprozess maßgeblich beeinflussen, liefern jedoch die Impres-

sion-Management-Theorie sowie verwandte theoretische Ansätze und darauf beruhende Forschungsbefunde.

Die auf der Grundlage von soziologischen Interaktionstheorien (vgl. Goffman, 1969) entwickelte Impression-Management-Theorie geht davon aus,

„dass Personen ständig bemüht sind, den Eindruck, den sie auf andere Personen machen, zu kontrollieren bzw. zu steuern. [...] Konkret bedeutet dies, dass eine Person vor der Ausführung einer Verhaltensweise potentielle Reaktionen anderer Personen auf diese Verhaltensweise antizipiert, und je nachdem, ob diese antizipierten Reaktionen als erwünscht oder unerwünscht gelten, wird die Verhaltensweise gezeigt, modifiziert oder unterlassen“ (Mummendey & Bolten, 1985, S. 57).

Die Theorie lässt somit vermuten, dass Menschen sich einer sozialen Verortung keineswegs passiv hingeben, sondern die Reaktionen ihres Umfelds auf die Wahl eines bestimmten Berufes antizipieren und sich so verhalten, dass sie möglichst positive Reaktionen bekommen.

Hinweise darauf, dass Impression-Management im Kontext der Berufsfindung von Bedeutung ist bzw. dass durch die Berufswahl Impression-Management betrieben wird, finden sich bereits in frühen identitätspsychologischen und soziologischen Arbeiten, die betonen, dass Berufe gerade in westlichen Industrienationen als zentrale Definitionsräume der sozialen Identität gelten (vgl. Frey & Haußer, 1987). Die Frage nach dem Beruf des Gegenübers gehört häufig zu den ersten Fragen eines Kennenlerngesprächs und die Antwort auf diese Frage beeinflusst maßgeblich das Bild, das wir uns von der anderen Person machen (vgl. Beck, Brater & Daheim, 1980; Stanko, 1997):

„In der Wahrnehmung durch andere – der Fremdidentifizierung des Einzelnen – werden Beruf und Person oft tendenziell in eins gesetzt, wird im Beruf ein Indikator dafür gesehen, ‚wer die Person ist‘. Der Beruf wird dann zum Filter, durch den hindurch eine Person wahrgenommen, beurteilt und taxiert wird. An ihn schließen sich Identitätshypothesen an, Stereotype und Images. Auch unter diesem Aspekt bildet der Beruf einen wesentlichen ‚Kristallisationspunkt sozialer Identität‘, muss sich jede Selbstdefinition des Arbeitenden mit den darin enthaltenen Identitätszumutungen auseinandersetzen“ (Gildemeister & Robert, 1987, S. 73).

Explizit thematisiert werden Impression-Management-Strategien in der Berufswahl in den Forschungsarbeiten des BIBB zum Thema „Berufsbezeichnungen“. Basierend auf einer Schülerbefragung arbeiten Krewerth und Ulrich (2004) drei zentrale Funktionen von Berufsbezeichnungen heraus. Neben einer Signalfunktion (Berufsbezeichnungen lösen Vorstellungen über Berufsinhalte aus) und einer Selektionsfunktion (sie dienen als „Filter“, um zu entscheiden, ob eine nähere Beschäftigung mit dem Beruf sich lohnt) haben Berufsbezeichnungen demnach auch eine „Selbstdarstellungsfunktion“: „Berufsbezeichnungen werden von den entsprechenden Rollenträgern für ihre Selbstdarstellung im sozialen Raum genutzt“

(Ulrich & Krewerth, 2004, S. 9; vgl. auch Eberhard et al., 2010). Eine entsprechende Selbstdarstellung über den Beruf findet dabei nicht nur bei Personen statt, die bereits einen Beruf ausüben, sondern auch schon im vorgelagerten Prozess der Berufsfindung: „Jugendliche scheinen bereits im Vorfeld ihrer Ausbildungswahl zu überprüfen, ob sie die Berufsbezeichnung bei ihrer sozialen Verortung unterstützt“ (Ulrich & Krewerth, 2004, S. 9). Die Berufsbezeichnung ist dabei für die Überprüfung, ob ein bestimmter Beruf für die Ausbildung einer anerkannten sozialen Identität funktional erscheint, vor allem insofern nützlich, als dass sie „Assoziationen zu den weiteren Eigenschaften von Berufen und den sie ausübenden Personen“ hervorruft (Tschöpe & Witzki, 2004, S. 47).

Im Einklang mit diesen Befunden stehen Forschungsarbeiten, die auf den *“self-to-prototype matching approach”* rekurrieren. Die Ausgangsüberlegung dieses Ansatzes ist, dass Individuen, die sich in unterschiedlichsten Kontexten zwischen verschiedenen Optionen entscheiden müssen, stets Bilder über die prototypischen Personen entwickeln, die in jeder der verfügbaren Optionen anzutreffen wären (vgl. Niedenthal, Cantor & Kihlstrom, 1985; Setterlund & Niedenthal, 1993). Solche Personen-Prototypen beziehen sich im Gegensatz zu „Stereotypen“ nicht auf ganze soziale Gruppen, sondern auf Einzelpersonen, die als besonders typischer Vertreter einer bestimmten Gruppe gesehen werden, z. B. „ein typischer Lehrer“ (vgl. Hannover & Kessels, 2004, S. 53). In einem zweiten Schritt findet dann ein Abgleich zwischen den zentralen Charakteristika dieser Prototypen und dem eigenen tatsächlichen oder erwünschten Selbstbild statt und es wird jene Alternative gewählt, welche den höchsten Passungsgrad aufweist (vgl. Hannover & Kessels, 2004, S. 53f.).

Hannover und Kessels (2004) überprüfen dieses Konzept im Schulkontext und argumentieren, dass die weitverbreitete Abneigung gegenüber Mathematik und anderen naturwissenschaftlichen Fächern dadurch erklärt werden kann, dass die prototypischen Bilder, die Schüler von Personen haben, die diese Fächer gerne mögen (z. B. Personen mit vergleichsweise geringer physischer und sozialer Attraktivität, geringer Sozialkompetenz und sozialer Integration), stark von ihren Selbstbildern abweichen. Zentrale Voraussetzung für den Zusammenhang zwischen Schulfachpräferenzen und der Passung zwischen Selbstbild und Prototypen ist den Ergebnissen dieser Studie zufolge ein hohes Maß an *“self-clarity”*, d. h. ein klar definiertes Selbstbild.

In einer qualitativen Studie aus den Niederlanden wird der *“self-to-prototype matching approach”* im Kontext der Berufswahl untersucht. Auch hier wird deutlich, dass der Abgleich des eigenen Selbstbildes mit Prototypen von zentraler Bedeutung ist: Jugendliche gleichen auch in diesem Kontext ihre Prototypen zu bestimmten Berufsinhabern mit ihren Selbstbildern ab und schließen Berufe aus, die nicht zu ihrem gewünschten Selbstbild passen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Jugendliche ihre Berufe selbst dann basierend auf Prototypen wählen, wenn sie wissen, dass das prototypische Bild inkorrekt ist und Charakteristiken beinhaltet, die für den Beruf selber irrelevant sind, wie z. B. die physische Attraktivität (vgl. Rommes et al., 2007, S. 299). Gottfredsons Annahme, dass es bei der Berufswahl vor allem um die Verwirklichung des sozialen Selbst und erst nachrangig um die des psychologi-

schen Selbst geht, wird durch den Befund bestärkt, dass Jugendliche Berufe, deren Prototypen nicht zu dem eigenen Selbstbild passen, selbst dann ausschließen, wenn sie sich eigentlich für die Tätigkeiten des Berufes interessieren: *“even if a girl likes all aspects of computing science as a profession, she may not wish to be seen as a computing scientist”* (Rommes et al., 2007, S. 303).

Die zitierten Studien bekräftigen insgesamt die Annahme, dass Anerkennungsbedürfnisse den Berufsfindungsprozess wesentlich beeinflussen und dass Jugendliche versuchen, durch die Wahl ihres Berufes eine vorteilhafte Verortung im sozialen Raum zu erreichen bzw. eine nachteilige Verortung zu vermeiden. Sie deuten zudem darauf hin, dass die soziale Passung, im Sinne einer möglichst vorteilhaften Verortung im sozialen Raum, den Zusammenhang zwischen der Tätigkeitsspassung und der Neigung, einen bestimmten Beruf zu wählen, moderiert.

Die von Gottfredson postulierte Annahme, dass bei der Begrenzung des Aspirationsraums vor allem die Verortung im *eigenen sozialen Umfeld* von Bedeutung ist, wird darüber hinaus von Studien unterstrichen, die auf einer vom BIBB in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) durchgeführten Befragung von Ausbildungsstellenbewerbern beruhen. Im Rahmen dieser Befragung wurden u. a. die in Betracht gezogenen Berufe, die Neigung von Ausbildungsstellenbewerbern zu vorgegebenen Berufen ebenso wie die erwartete Reaktion ihres sozialen Umfelds bei der Wahl dieser Berufe erfasst. Die Ergebnisse zeigen, dass Berufe, bei deren Wahl die Befragten negative Reaktionen ihres sozialen Umfelds erwarten, fast nie in Betracht gezogen wurden (vgl. Eberhard et al., 2015, S. 224). Gleichzeitig bekräftigen die Ergebnisse dieser Studie die Annahme, dass eine (mangelnde) soziale Passung eher als Aversionsfaktor wirkt, als dass eine vorhandene soziale Passung ein Attraktionsfaktor ist: *“While the anticipation of positive reactions to certain occupations alone is not sufficient to take these occupations into consideration, the anticipation of negative reactions is in most cases enough to ensure that young people ignore the respective occupation”* (Eberhard et al., 2015, S. 212).

Wenngleich die Forschung zum Thema Impression-Management die Annahme stützt, dass Anerkennungsbedürfnisse bzw. konkret die erwartete Reaktion des eigenen sozialen Umfelds auf eine bestimmte Berufswahl von zentraler Bedeutung für die Berufsfindung ist, gibt es bislang nur wenige empirische Forschungsarbeiten, die diesen Aspekt bei der Erklärung von Berufsaspirationen bzw. Neigungen explizit berücksichtigen und prüfen, welche Relevanz er im Zusammenspiel mit anderen Einflussfaktoren hat. Wichtige Hinweise liefert eine Untersuchung von Granato et al. (2016), aus der hervorgeht, dass die erwartete Reaktion des sozialen Umfelds auf eine bestimmte Berufswahl auch unter Kontrolle weiterer Einflussvariablen, wie den Realisierungserwartungen und den Berufskenntnissen, die beruflichen Neigungen von Jugendlichen beeinflusst. Hier deutet sich zudem an, dass vor allem die erwarteten Reaktionen der *Familie* und weniger die der *Freunde* die Neigung zu bestimmten Berufen beeinflussen (vgl. Granato et al., 2016, S. 13; vgl. auch Beinke, 2000). Wie der Effekt der erwarteten Reaktion des sozialen Umfelds mit der Tätigkeitsspassung zusammen-

hängt bzw. ob es Interaktionseffekte zwischen beiden gibt, wurde in dieser Studie jedoch nicht geprüft.

Für die vorliegende Arbeit ist noch ein weiterer Befund der genannten Studie interessant: So zeigen Granato et al. (2016), dass Jugendliche u. a. dann positive Reaktionen ihrer Familie erwarten, wenn der gewählte Beruf aus ihrer Sicht ein hohes Einkommen und gute Arbeitsmarktchancen bietet (S. 15). Die Tatsache, dass die eigene Einschätzung von Rahmenbedingungen eines Berufes einen Einfluss auf die erwarteten Reaktionen des sozialen Umfelds hat, deutet darauf hin, dass die soziale Passung und die Rahmenbedingungspassung eng miteinander verbunden sind. Ob junge Menschen erwarten, durch die Wahl eines bestimmten Berufes Anerkennung aus ihrem sozialen Umfeld zu erfahren, hängt offenbar stark von Rahmenbedingungsfaktoren wie dem Einkommen ab.

Forschungsergebnisse zum Image von Berufen bestätigen diesen Befund. Um der Frage nachzugehen, welche Zuschreibungen es sind, die einen Beruf als geeignet für Impression-Management-Prozesse erscheinen lassen und so die Neigung beeinflussen, diesen Beruf zu wählen, baten Eberhard, Scholz und Ulrich (2009) die von ihnen befragten Schüler, ihre Assoziationen zu bestimmten Berufsinhabern auf Skalen mit semantischen Differenzialen anzugeben. Die faktorenanalytische Auswertung der Antworten verdeutlicht,

„dass sich die beurteilten Eigenschaften der Berufsinhaberinnen und -inhaber zwei unterschiedlichen Dimensionen zuordnen lassen. Die erste Dimension umfasst die Eigenschaften ‚intelligent‘, ‚gebildet‘, ‚reich‘ und ‚ehrgeizig‘. Aus Sicht der Jugendlichen handelt es sich dabei um genau jene Eigenschaften, die für das Ansehen maßgeblich sind. Daher werden Berufe, deren Inhaber/-innen entsprechend beurteilt werden, von den Jugendlichen bevorzugt. Die Aspekte der zweiten Dimension, ‚geschickt‘, ‚körperlich fit‘, ‚fleißig‘, ‚kontaktfreudig‘ und ‚selbstlos‘, fördern dagegen kaum das Prestige. Sie stärken somit auch kaum die Neigung der Jugendlichen, entsprechende Berufe zu ergreifen“ (Eberhard et al., 2009, S. 11; vgl. auch Matthes, 2016).

Es scheint, dass in unserer Gesellschaft nach wie vor jene dualistischen Vorstellungen vorherrschen, die bereits in der antiken Philosophie (etwa von Platon) propagiert wurden und die mit der Annahme einer Überlegenheit des Geistes über den Körper einhergehen (Ulrich, 2018). Gesellschaftliche Wertschätzung, die sich unter anderem auch im Verdienst ausdrückt, erfahren vor allem jene Berufe, deren Berufsinhaber primär „mit dem Kopf“ arbeiten. Die Verrichtung manueller ebenso wie sozialer Tätigkeiten wird im Vergleich dazu für weniger anspruchsvoll gehalten, sodass entsprechende Berufe weniger geeignet für eine vorteilhafte Positionierung im sozialen Raum sind.

Welche Erkenntnisse lassen sich aus den vorgestellten Theorien und Forschungsbefunden zu Anerkennungsbedürfnissen und Impression-Management hinsichtlich des Ausschlusses von Berufen gewinnen?

Die Ausgangsthese der Impression-Management-Theorie, dass Menschen die Reaktionen ihres sozialen Umfelds antizipieren und sich stets so verhalten, dass sie positive Reaktionen erhalten, deutet auf den ersten Blick darauf hin, dass dem Wunsch nach sozialer Passung ein Streben nach einem positiv bewerteten Zielzustand zugrunde liegt. Dies könnte die Schlussfolgerung nahelegen, dass die soziale Passung doch eher ein Attraktions- als ein Aversionsfaktor in der Berufsfindung ist. Mummendey und Bolten (1985) stellen jedoch klar, dass „Impression-Management-Strategien sowohl bewusst als auch unbewusst, d. h. automatisiert erfolgen können“ (S. 59). Zudem ist anzunehmen, dass im Rahmen des Impression-Management sowohl assertive als auch defensive Selbstpräsentations-Taktiken und Strategien zum Einsatz kommen. Während es bei Ersteren um eine positive Selbstdarstellung und das Beeindrucken des Gegenübers geht, geht es bei Letzteren darum, Ansehensverluste zu verhindern (vgl. Tedeschi, Lindskold & Rosenfeld, 1985). Ob es beim Impression-Management um das aktive Streben nach einem positiv bewerteten Zielzustand oder eher um die Vermeidung eines negativen Zielzustandes geht, lässt sich somit kaum trennen. Eine auf dieser Überlegung basierende Zuordnung des Wunsches nach sozialer Passung (und damit verbundener Anerkennung) zu Attraktions- oder Aversionsfaktoren ist deshalb nicht möglich.

Allerdings unterstützen die zitierten Theorien und Forschungsbefunde zum einen die Annahme, dass Anerkennungsbedürfnisse im Berufsfindungsprozess eine zentrale Rolle spielen, und liefern darüber hinaus auch Hinweise zum Zusammenwirken unterschiedlicher Einflussfaktoren. Die Befunde unterstützen Gottfredsons These, dass Berufe, bei deren Wahl Individuen nicht mit anerkennenden Reaktionen ihres sozialen Umfelds rechnen (mangelnde soziale Passung), in der Berufsfindung auch dann ausgeschlossen werden, wenn sie sich für die Tätigkeiten eines Berufes interessieren, d. h. eine Tätigkeitspassung vorhanden ist. Sie bekräftigen damit die Annahme, dass die soziale Passung eine *notwendige Bedingung* ist, die gegeben sein muss, damit aus der Wahrnehmung, dass die eigenen beruflichen Interessen zu den Tätigkeiten eines bestimmten Berufes passen, eine Neigung zu diesem Beruf entsteht. Eine mangelnde soziale Passung kann dementsprechend weiterhin als zentraler Aversionsfaktor in der Berufsfindung betrachtet werden.

3.2.3 Der Ausschluss geschlechtsuntypischer Berufe

Die Mehrzahl aller Berufe in Deutschland wird entweder überwiegend von Frauen oder überwiegend von Männern ausgeübt. So sind z. B. die Berufsbereiche Pflege, Erziehung, Reinigung und einfache Bürotätigkeiten nach wie vor typische Frauendomänen, während in technischen und verarbeitenden Berufen hauptsächlich Männer arbeiten (vgl. Hausmann & Kleinert, 2014; BMFSFJ, 2005; Richter & Jahn, 2015). Diese „horizontale Geschlechtersegregation“ geht mit systematischen Geschlechterungleichheiten z. B. hinsichtlich der Ent-

lohnung (vgl. Achatz, Gartner & Glück, 2005) und der Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten (vgl. Kleinert et al., 2007) einher („vertikale Geschlechtersegregation“). Vor diesem Hintergrund gehört die Frage, warum geschlechtstypische Berufe gewählt bzw. geschlechtsuntypische Berufe vermieden werden, zu den zentralen Fragestellungen in der Frauen-, Geschlechter- und Berufswahlforschung.

Da die Erforschung von geschlechtstypischem Berufswahlverhalten die Beschäftigung mit Gründen für den *Ausschluss geschlechtsuntypischer Berufe* impliziert, stellt sich die Frage, ob die Erkenntnisse dieses Forschungsfeldes die in der vorliegenden Arbeit getroffenen Annahmen bezüglich der Bedeutung von Aversionsfaktoren in der Berufsfindung stützen. Dieses Unterkapitel beleuchtet deshalb, ob sich die in dieser Arbeit als „Aversionsfaktoren“ bezeichneten Einflussfaktoren auch in diesem Forschungskontext wiederfinden. Mithilfe exemplarischer Forschungsbefunde wird daher überprüft, inwiefern Erwartungen der Realisierbarkeit, der Urteilssicherheit, der sozialen Passung und der Rahmenbedingungsanpassung beim Ausschluss geschlechtsuntypischer Berufe eine Rolle spielen.

Die Relevanz von Realisierbarkeitserwartungen

Erwartungen der Realisierbarkeit werden in Erklärungsansätzen zur geschlechtstypischen Berufswahl insbesondere in dem „Ansatz der biografischen Konstruktion“ thematisiert. Dieser Erklärungsansatz hebt die Bedeutung von Realitätsanpassungen hervor, die im Berufsfindungsprozess in Antizipation von strukturellen Barrieren des Berufsbildungssystems und des Ausbildungsmarktes stattfinden. So wird davon ausgegangen, dass es sich bei einem geschlechtsspezifischen Berufswunsch oftmals „nicht um den Wunschberuf handelt, sondern dieser ein Kompromiss ist. Es findet ein Arrangement mit dem bestehenden Ausbildungsplatzangebot statt“ (Hartmann, 2015, S. 51; vgl. auch Nissen, Keddi & Pfeil, 2013, S. 119f.). In Einklang damit stehen Forschungsergebnisse, wonach insbesondere Mädchen ab der Adoleszenz oftmals resignative Haltungen bezüglich ihrer Chancen zeigen und in „voraus-eilendem Gehorsam“ Berufswünsche, für die sie Ausgrenzungs- und Schließungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt antizipieren, zurückstellen bzw. modifizieren (vgl. Hagemann-White, 1998). Focks (2000) folgert, dass es vor diesem Hintergrund nicht verwundere, „wenn junge Frauen – entgegen des noch vor der Adoleszenz breit gefächerten Berufswahlspektrums – anschließend doch wieder eher so genannte frauentypische Berufe wählen“ (S. 73).

Die Relevanz von antizipierten Realisierungsmöglichkeiten wird dabei nicht nur im institutionellen Sinne diskutiert, sondern auch im Sinne der (wahrgenommenen) Eignung. So zeigen die Ergebnisse von Betz und Hackett (1981) entsprechend der Annahmen der sozial-kognitiven Theorie, dass Studentinnen bei traditionellen Männerberufen niedrigere Selbstwirksamkeitserwartungen aufweisen und diese Berufe weniger in Betracht ziehen als ihre männlichen Kommilitonen (S. 404ff.). Ähnliche Befunde zu geschlechtstypischen Orientierungen im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischen Selbstwirksamkeitserwartungen finden sich auch bei Eccles, Barber und Jozefowicz (1999), Bandura et al. (2001) sowie Sheu et al. (2010). Interessant ist in diesem Kontext auch der Befund von Helbig und Leuze

(2012), dass Mädchen vor allem dann eine Neigung zu weiblichen Berufen zeigen, „wenn sie geringe Kompetenzen aufweisen oder schlechte Noten haben, während Jungen mit guten Mathematiknoten häufiger männliche und mit guten Deutschnoten häufiger weibliche Berufe wählen“ (S. 91). Dies spricht aus Sicht der Autoren dafür, „dass das Anforderungsniveau weiblicher Berufe besonders durch Mädchen abgewertet wird, jedoch nicht durch Jungen“ (S. 91).

Auch im Bereich der Forschung zu geschlechts(un)typischen Berufswahlen wird somit die Relevanz von Erwartungen bezüglich der Realisierbarkeit thematisiert und auch hier wird von einem moderierenden Effekt solcher Erwartungen ausgegangen. Geschlechtsuntypische Berufe werden demnach unter anderem deshalb ausgeschlossen, weil die Realisierungsmöglichkeiten zu gering erscheinen, selbst wenn der Beruf an sich interessant ist.

Die Relevanz der Urteilssicherheit

Die Bedeutung der Urteilssicherheit hinsichtlich der Einschätzung von Berufen wird in der Forschung zu geschlechts(un)typischen Berufswahlen nicht explizit thematisiert. Kenntnisse von Berufen spielen auch hier jedoch indirekt eine Rolle. Im Zusammenhang mit dem für zentral erachteten Einflussfaktor der geschlechtsspezifischen Sozialisation (s. unten) wird in der Literatur zum Beispiel darauf hingewiesen, dass eben diese Sozialisation impliziere, „dass Mädchen im Allgemeinen weniger Kontakt zu naturwissenschaftlich-technischen Themenbereichen haben“ und dass dies wiederum in der Regel dazu führe, „dass Mädchen stärkere Interessen in anderen Bereichen entwickeln, zu denen sie mehr Kontakt haben“ (Taskinen, 2010, S. 39; vgl. auch Jones, Howe & Rua, 2000; Kahle & Lakes, 1983; Prenzel, Lankes & Minsel, 2000). Mangelnde Berufskennntnisse bzw. die Erwartung, einen Beruf nicht richtig einzuschätzen, könnten somit auch in der Erklärung des Ausschlusses geschlechtsuntypischer Berufe eine Rolle spielen.

Wichtige Hinweise zur Bedeutung von *praktischen Erfahrungen*, welche wiederum die Berufskennntnisse und damit die Urteilssicherheit erhöhen, in Bezug auf den Ausschluss geschlechtsuntypischer Berufe liefert eine Studie von Faulstich-Wieland et al. (2016). Die Autoren untersuchen zwei verschiedene Ansätze der Berufsorientierung, über die eine Erweiterung des Berufswahlspektrums ermöglicht werden soll: Erstens „Berufsfindungsaktionstage“, in denen Schüler explizit Erfahrungen mit geschlechtsuntypischen Berufen sammeln sollen, und zweitens Schülerfirmen, durch die Schüler Erfahrungen mit der Berufswelt sammeln und so im Idealfall unterschiedliche Berufsfelder kennenlernen können. Ihre Analysen deuten darauf hin, dass die Maßnahmen nur sehr begrenzt zu einer Erweiterung des Berufswahlspektrums beitragen. Sie sind oftmals zwar dahingehend erfolgreich, dass sie zu einer Stärkung des Selbstwirksamkeitserlebens beitragen, doch trägt diese Erfahrung nur bei sehr wenigen Schülern dazu bei, dass sie anschließend eine stärkere Neigung zeigen, die kennengelernten, geschlechtsuntypischen Berufe selber zu ergreifen bzw. ein Praktikum oder eine Ausbildung in ihnen zu absolvieren. Dass praktische Erfahrungen und ein damit verbundenes höheres Maß an Berufskennntnissen kaum zur Erweiterung des Berufswahlspektrums

beitragen, wird durch andere Studien zur Wirksamkeit von Berufsorientierungsmaßnahmen bestätigt (vgl. z. B. Ratschinski et al., 2017, S. 87f.; Rahn & Hartkopf, 2016). Die Befunde bekräftigen die Annahme, dass Berufskennntnisse kein unmittelbarer Attraktionsfaktor in der Berufsfindung sind, d. h., dass eine höhere Urteilssicherheit in der Einschätzung eines bestimmten Berufes nicht zu einer höheren Neigung führt, diesen Beruf zu wählen.

Die Relevanz der sozialen Passung

Hinsichtlich der Bedeutung der sozialen Passung finden sich in der Forschung zu geschlechtstypischen Berufsaspirationen zahlreiche Anhaltspunkte. Besonders relevant sind diesbezüglich Beiträge aus der Sozialisationsforschung, denen zufolge sich die berufliche Geschlechtersegregation vor allem durch geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse und die intergenerationale Transmission dieser Segregation erklären lässt (vgl. Helbig & Leuze, 2012; Buchmann & Kriesi, 2012). Von grundsätzlicher Bedeutung ist in diesem Zusammenhang das in der interaktionstheoretischen Geschlechterforschung verankerte Konzept der sozialen Geschlechterkonstruktion (*“doing gender”*) und die damit verbundene Annahme, dass die Geschlechtszugehörigkeit von Personen durch zweigeschlechtliche Darstellungs- und Zuschreibungsprozesse interaktiv konstituiert, validiert und reproduziert wird (vgl. West & Zimmerman, 1987; Gildemeister, 2008; Faulstich-Wieland, 2004). Kinder erlernen demnach bereits in der Primärsozialisation durch ihr Elternhaus bzw. ihre Familie Geschlechterrolleneinstellungen, die sie bei der Ausbildung von beruflichen Aspirationen beeinflussen (vgl. Eccles & Hoffman, 1984; Helbig & Leuze, 2012; Hitlin, 2006; Okamoto & England, 1999; Polavieja & Platt, 2014; Achatz et al., 2005).

Die Befunde zur geschlechtsspezifischen Berufswahl bekräftigen die Bedeutung der in Kapitel 3.1.2 dargestellten Einflussmechanismen.

So wird auch hier erstens die schichtspezifische Weitergabe von Informationen und Erfahrungen für relevant gehalten: Mit Rekurs auf Dryler (1998) argumentieren z. B. Helbig und Leuze (2012), dass die schichtspezifische Weitergabe von Informationen dazu führt, dass Personen aus höheren Schichten seltener weibliche Berufe anstreben. Die zugrundeliegende Argumentation ist, dass statushöhere Eltern ein besseres Verständnis von Einkommens- und Aufstiegschancen in verschiedenen Berufen haben und in dem Wissen um die schlechteren Einkommens- und Aufstiegschancen in typischen Frauenberufen ihren Kindern von der Wahl solcher Berufe eher abraten.

Zweitens wird auch im Kontext der geschlechtsspezifischen Berufswahl die Bedeutung von Normen und Wertorientierungen betont, die insbesondere durch Eltern vermittelt werden. Generell wird dabei angenommen, dass Eltern oftmals geschlechtsstereotype Erwartungen haben, für ihre Söhne also eher männlich typisierte Berufe und für ihre Töchter weiblich typisierte Berufe anstreben (vgl. Fox, 1982), und ihre Kinder eher unterstützen, wenn sie diese Vorstellungen erfüllen (vgl. Faulstich-Wieland, 2017). Auch hier ist allerdings von Unterschieden in Abhängigkeit der sozialen Schicht und der Geschlechterrolleneinstellung der Eltern auszugehen. So weisen bisherige Forschungsbefunde darauf hin, dass die

Geschlechterrolleneinstellungen bei Eltern aus höheren Schichten und höheren Bildungsniveaus weniger traditionell ausgeprägt sind (vgl. z. B. Davis & Greenstein, 2009) und zumindest Mädchen aus höheren Schichten häufiger geschlechtsuntypische Berufsaspirationen zeigen als Mädchen aus niedrigeren Schichten (vgl. Helbig & Leuze, 2012). Jungen werden, den Ergebnissen der Studie von Helbig und Leuze (2012) zufolge, zwar auch in ihren geschlechtsuntypischen Aspirationen durch die Schicht der Eltern beeinflusst, entgegen der Annahme der Autoren allerdings dahingehend, dass Jungen aus höheren Schichten nicht häufiger, sondern seltener typische Frauenberufe anstreben. Forschungsergebnisse von Imdorf et al. (2015) weisen darauf hin, dass neben der Schichtzugehörigkeit auch das Alter einen moderierenden Einfluss hat und die Wahrscheinlichkeit einer geschlechtsuntypischen Berufswahl mit zunehmendem Alter steigt.

Eine wichtige Rolle in der Forschung zu geschlechts(un)typischen Berufsaspirationen spielt schließlich auch der dritte Mechanismus der Zuschreibungen, Vergleichsprozesse und Rollenmodelle. So weisen mehrere Studien darauf hin, dass Eltern oftmals geschlechtsspezifische Fähigkeiten bei ihren Kindern wahrnehmen und es zu entsprechenden Begabungszuschreibungen kommt: Bei Töchtern werden häufig vor allem soziale und kommunikative Fähigkeiten hervorgehoben, bei Söhnen vor allem mathematische, technische oder sonstige naturwissenschaftliche Fähigkeiten (vgl. Buchmann & Kriesi, 2012; Dresel, Schober & Ziegler, 2007). Auch die Bedeutung von Rollenvorbildern wird im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischen Berufswahlen belegt (vgl. z. B. Makarova, Aeschlimann & Herzog, 2016; Polavieja & Platt, 2014; Solga & Pfahl, 2009). Die Annahme, dass sich Kinder und Jugendliche dabei vor allem am gleichgeschlechtlichen Elternteil orientieren (*Same-Sex-Hypothese*, vgl. Eccles & Hoffman, 1984), wird durch empirische Forschungsbefunde allerdings teilweise entkräftet (vgl. z. B. Helbig & Leuze, 2012).

Die These, dass der zentrale zugrundeliegende Mechanismus dieser Sozialisationseinflüsse in (zumeist unbewussten) *Anerkennungsbedürfnissen* liegt (vgl. Kapitel 3.2.1 und Kapitel 3.2.2), lässt sich durch Forschungsbefunde zu geschlechtstypischen Berufswahlen weiter erhärten. Denn: Ein Großteil der Forschung zu Strategien des *impression-management* und des *self-to-prototype matching* in der Berufswahl bezieht sich explizit auf das Phänomen der geschlechtsspezifischen Berufswahl – was kaum überraschen dürfte, wenn man bedenkt, dass die Geschlechtszugehörigkeit als „wichtigste Quelle der Selbstidentifikation“ (Goffman, 1994, S. 108) und als eine der zentralsten Kategorien zur Komplexitätsreduktion und zur Einordnung des Gegenübers (vgl. Gildemeister, 2008, S. 133) gilt. Da sich Kinder „nach Akzeptanz ihres Umfelds sehnen“, werden sie bereits in frühem Alter so geprägt, dass sie dazu neigen, geschlechtsuntypischen Interessen seltener nachzugehen als geschlechtstypischen, und tragen so unbewusst zur Aufrechterhaltung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei (Richter & Jahn, 2015, S. 6; vgl. auch Lytton & Romney, 1991; Roopnarine, 1986). Geschlechtsspezifische Berufswahlentscheidungen sind demnach ein „Produkt der sozialen Geschlechterkonstruktionen und individuellen -rekonstruktionen, weil sie der Darstellung und dem Selbsterleben als Frau oder Mann dienen“ (Richter & Jahn, 2015, S. 9).

Empirisch zeigt sich dies z. B. in den Forschungsarbeiten von Hannover und Kollegen (vgl. Hannover & Kessels, 2004; Kessels & Hannover, 2007), deren Ergebnisse verdeutlichen, dass sich viele junge Frauen in der Pubertät von naturwissenschaftlichen Fächern abwenden, weil diese als typisch männlich gelten und damit nicht zu dem weiblichen Selbstkonzept passen, das sie in eben dieser Phase gerade ausbilden und nach außen hin kommunizieren möchten (vgl. auch Ratschinski, 2009, S. 78). Eccles (1994) spricht in diesem Zusammenhang von einer „Angst vor den sozialen Folgen des Erfolgs“ in männlichen Berufen, welcher mit einem wahrgenommenen Verlust von Weiblichkeit einhergehen könnte (vgl. auch Tangri, 1972). Für junge Männer sind die psychologischen Kosten einer geschlechtsuntypischen Berufswahl womöglich noch höher, da traditionell weibliche Berufe gesellschaftlich oftmals weniger wertgeschätzt werden (vgl. England & Li, 2006; Helbig & Leuze, 2012).

In einigen Forschungsarbeiten zu geschlechtstypischen Studien- und Berufswahlen werden Anerkennungsbedürfnisse bzw. die Angst vor Anerkennungsverlusten im sozialen Umfeld explizit thematisiert (vgl. Cheryan & Plaut, 2010; Richter & Jahn, 2015; Eberhard et al., 2015). So weisen die Autorinnen einer Studie zur Unterrepräsentation von Frauen in Informatikkursen an US-amerikanischen Universitäten nach, dass Frauen die prototypischen Bilder von Informatikern als inkongruent zu ihrem weiblichen Selbstbild wahrnehmen und sich aufgrund des fundamentalen menschlichen Zugehörigkeits- und Anerkennungsbedürfnisses von entsprechenden Kursen abwenden: *“women are less interested in computer science than men because they feel dissimilar from whom they perceive to be in the field”* (Cheryan & Plaut, 2010, S. 479). Den Analysen zufolge ist das Gefühl der Ähnlichkeit zu Leuten in dem Feld (*“sense of similarity to the people in a field”*) selbst unter Kontrolle anderer Variablen, wie der erwarteten Realisierbarkeit, ein zentraler Prädiktor für das Interesse an diesem Berufsfeld.

Dass Anerkennungsbedürfnisse entscheidend zur Erklärung von geschlechtstypischen Berufswahlen beitragen, unterstreichen auch die Ergebnisse einer Studie von Eberhard et al. (2015). Denn die Auswertungen dieser Studie verdeutlichen nicht nur, wie bereits in Kapitel 3.2.2 dargestellt, dass Berufe, bei deren Wahl junge Menschen mit negativen Reaktionen ihres sozialen Umfelds rechnen, fast nie in Betracht gezogen werden. Sie zeigen auch, dass junge Berufswähler bei geschlechtsuntypischen Berufen deutlich eher mit negativen Reaktionen ihres sozialen Umfelds rechnen als bei geschlechtstypischen Berufen. Dieser Zusammenhang wird allerdings durch den Bildungshintergrund der Befragten moderiert: Jugendliche mit Studienberechtigung erwarten deutlich seltener, dass ihr soziales Umfeld auf eine geschlechtsuntypische Berufswahl negativ reagiert, als Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss (vgl. hierzu erneut auch Helbig & Leuze, 2012).

Insgesamt unterstützt die Forschung zum Ausschluss geschlechtsuntypischer Berufe somit weiter die Annahme, dass die Angst vor Anerkennungsverlusten (mangelnde soziale Passung) ein zentraler Grund für den Ausschluss geschlechtsuntypischer Berufe ist, der dazu führt, dass Berufe selbst dann gemieden werden, wenn sie eigentlich zu den individuellen Interessen passen. Gottfredson (1981) bringt es trefflich auf den Punkt: *“some men might*

enjoy being nurses, but few enter the occupation for fear of giving people the wrong idea about their masculinity or embarrassing their families” (S. 572).

Die Relevanz der Rahmenbedingungspassung

Die Passung zwischen beruflichen und/oder privaten Zielvorstellungen und den vermuteten Rahmenbedingungen eines Berufes wird in der Forschung zu geschlechtstypischen Berufswahlen am explizitesten von humankapitaltheoretischen Erklärungsansätzen thematisiert. „Aus der Perspektive der Humankapitaltheorie sind die beruflichen Unterschiede zwischen Männern und Frauen nicht das Produkt gesellschaftlicher Benachteiligungen, sondern die natürliche Folge eines unterschiedlichen, aber rationalen Investitions- und Berufswahlverhaltens“ (Heintz et al., 1997, S. 29). Vertreter dieses Ansatzes gehen davon aus, dass es aufgrund rationaler Kosten-Nutzen-Abwägungen naheliegend ist, dass Frauen Berufe wählen, die weniger Bildungsinvestitionen erfordern und bei denen sich Berufs- und Familienleben besser vereinbaren lassen. Beruflichen Rahmenbedingungen, wie der Vereinbarkeit einer beruflichen Tätigkeit mit dem Privatleben, kommt demnach eine wesentliche Bedeutung zu. Männer hingegen präferieren den humankapitaltheoretischen Erklärungsansätzen zufolge Berufe mit guten Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten und einer höheren Arbeitsplatzsicherheit, um so ihre Rolle als Familienernährer zu erhalten. Geschlechtstypische Berufsaspirationen werden entsprechend durch unterschiedliche Präferenzen von Männern und Frauen erklärt (z. B. Männer weisen eher extrinsische Berufswerte auf als Frauen) – in Verbindung mit der Annahme, dass typische „Frauenberufe“ tatsächlich eine bessere Vereinbarkeit mit dem Familienleben ermöglichen und typische „Männerberufe“ sich durch bessere Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie eine höhere Arbeitsplatzsicherheit auszeichnen (vgl. zusammenfassend Pollmann-Schult, 2009; Busch, 2013).

Empirische Forschungsbefunde zeichnen bezüglich dieser Annahmen ein ambivalentes Bild: Während z. B. die Annahme geringerer extrinsischer Berufswerte von Frauen im Vergleich zu Männern in einigen Studien bestätigt wird (vgl. z. B. Mannheim & Seger, 1993; Pollmann-Schult, 2009), wird sie in anderen widerlegt (vgl. z. B. Marini et al., 1996). Busch (2013) stellt zudem fest, dass sich – entgegen der Annahmen der Humankapitaltheorie – keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in den intrinsischen Berufswerten und hinsichtlich der Bedeutung einer guten Work-Life-Balance feststellen lassen.

Von besonderem Interesse für diese Arbeit sind zudem jene Forschungsbefunde, die auf die Bedeutung von *belastenden* Rahmenbedingungen von Berufen im Berufsfindungsprozess verweisen. So finden sich in qualitativen Studien häufiger Aussagen, in denen junge Frauen als Grund für den Ausschluss von typischen Männerberufen wie dem der Kfz-Mechatronikerin angeben, dass dieser „zu schwer“ oder „zu schmutzig“ sei (Richter & Jahn, 2015, S. 13; Faulstich-Wieland et al., 2016). Diese Befunde passen zu den Ergebnissen der bereits zuvor zitierten Studie von Steinritz et al. (2012), nach denen „Anstrengung“ ein Motiv für den Ausschluss von Berufen ist. Denn auch hier verweisen die Autoren darauf, dass Jugendliche insbesondere bei nicht geschlechtskongruenten Berufen Belastungen erwarten. Was als be-

lastend wahrgenommen wird, unterscheidet sich demnach in Abhängigkeit vom Geschlecht: „Männliche Jugendliche sehen zu große Anstrengung in sozial-erzieherischen Aufgaben, wohingegen dies bei weiblichen Jugendlichen stärker bei physisch-handwerklichen Tätigkeiten zutrifft“ (Steinritz et al., 2012, S. 10).

Die Studien bekräftigen die Annahme, dass wahrgenommene Belastungen ein wichtiger Einflussfaktor in der Erklärung des Ausschlusses von Berufen sind. Gleichzeitig verweist das letzte Zitat auf einen wichtigen, in dieser Arbeit noch nicht thematisierten Aspekt hin – die Tatsache, dass die Unterscheidung von Tätigkeiten und Rahmenbedingungen nicht so trennscharf ist, wie die Unterscheidung der Faktoren „Tätigkeitspassung“ und „Rahmenbedingungsanpassung“ vermuten lässt. Denn wenngleich in dem Zitat von physisch-handwerklichen *Tätigkeiten* die Rede ist, so stellt sich die Frage, inwiefern es tatsächlich die Tätigkeiten an sich sind, die die weiblichen Jugendlichen als anstrengend antizipieren, oder die mit einem entsprechenden Beruf einhergehenden *Rahmenbedingungen* (körperlich anstrengende Arbeit, sich ggf. bei der Arbeit schmutzig machen etc.). Auch die antizipierte soziale Passung ist hiervon wohl kaum unabhängig, denn womöglich werden bestimmte Tätigkeiten und/oder Rahmenbedingungen gerade deshalb als belastend empfunden, weil sie nicht zu dem Selbstbild passen, das Individuen mittels ihrer Berufswahl gerne von sich präsentieren möchten. Die Folgen, die dies für die empirische Untersuchung des Ausschlusses von Berufen hat, werden im weiteren Verlauf der Arbeit noch thematisiert.

Welche Erkenntnisse lassen sich aus den Forschungsbefunden zur geschlechtstypischen Berufswahl hinsichtlich des Ausschlusses von Berufen gewinnen?

Insgesamt wird deutlich, dass sich alle vier Faktoren, die in den vorherigen Kapiteln als mögliche Aversionsfaktoren herausgearbeitet wurden, in der Forschungslandschaft zu geschlechtstypischer Berufswahl mehr oder weniger explizit wiederfinden. Sowohl mangelnde Realisierbarkeitserwartungen als auch eine mangelnde Urteilssicherheit, vor allem aber eine mangelnde soziale Passung und eine mangelnde Rahmenbedingungsanpassung, können Gründe für den Ausschluss von geschlechtsuntypischen Berufen im Berufsfindungsprozess sein.

3.3 Zusammenfassung und zweites Zwischenfazit

Ausgehend von der Ausgangsfrage nach Gründen für den Ausschluss von Berufen im Berufsfindungsprozess wurden im theoretischen Teil dieser Arbeit verschiedene Einflussfaktoren auf die Berufsfindung herausgearbeitet und reflektiert, inwiefern zentrale Berufswahltheorien und bisherige Forschungsbefunde die Annahme stützen, dass es zwei unterschiedliche Arten von Einflussfaktoren im Berufsfindungsprozess gibt. Dabei wurde deutlich, dass eine eindeutige Zuordnung der Einflussfaktoren als Attraktions- oder Aversionsfaktoren oftmals schwierig ist – zumindest, wenn man die eingangs gewählte Definition zugrunde legt, nach der Attraktions- und Aversionsfaktoren mit dem Streben nach positiven bzw. der Vermeidung von negativen Zielzuständen verbunden sind. Am eindeutigsten zuordnen lassen sich

die Einflussfaktoren „erwartete Realisierbarkeit (Chancen)“ und „Urteilssicherheit (Berufskennntnisse)“, da hier die Ausgangsüberlegung schlüssig ist, dass sie für sich genommen keine Attraktion erzeugen (wer einen Beruf für realisierbar hält oder ihn besonders gut kennt, fühlt sich nicht gleich zu dem Beruf hingezogen), ihre Abwesenheit wohl aber Aversion hervorruft.

In Hinblick auf die Tätigkeitspassung, die Rahmenbedingungspassung und die soziale Passung ist die Zuordnung zu Attraktions- oder Aversionsfaktoren auf den ersten Blick weniger eindeutig – ihr Vorhandensein könnte prinzipiell ebenso ein Grund für die Entstehung einer Neigung sein, wie ihre Abwesenheit ein Grund für den Ausschluss eines Berufes sein könnte. Das Streben nach einem positiven Zielzustand und der Vermeidung eines negativen Zielzustandes scheint diesbezüglich untrennbar miteinander verbunden. Doch wie im Rahmen des theoretischen Modells zum Ausschluss von Berufen dargestellt (vgl. Kapitel 2.4), zeichnen sich Aversionsfaktoren vor allem durch ihre intervenierende Wirkung aus: Sie sind dem Modell zufolge nicht nur eine hinreichende Bedingung für den Ausschluss von Berufen, sondern ihre Abwesenheit ist auch eine notwendige Bedingung dafür, dass Attraktionsfaktoren überhaupt wirken können und so eine Neigung entstehen kann. Um Einflussfaktoren in der Berufsfindung den Kategorien Attraktionsfaktoren oder Aversionsfaktoren zuzuordnen, ist es deshalb wichtig, den Zusammenhang zwischen verschiedenen Einflussvariablen zu kennen. Während in Bezug auf die Einflussfaktoren „erwartete Realisierbarkeit“ und „Urteilssicherheit“ in der bisherigen Forschung bereits intervenierende Effekte auf den Zusammenhang zwischen der Tätigkeitspassung und der Neigung, einen bestimmten Beruf zu wählen, nachgewiesen wurden, wurden die anderen Einflussfaktoren – so wie sie hier abgegrenzt wurden – bislang selten zusammen untersucht. In Studien, in denen dies doch der Fall ist, wird die soziale Passung neben der Tätigkeitspassung zumeist als „weiteres Attraktivitätskriterium“ verstanden (Ulrich & Krewerth, 2004, S. 12) und kein intervenierender Einfluss geprüft (vgl. auch Granato et al., 2016).

Die Beschäftigung mit der Eingrenzungs- und Kompromisstheorie von Linda Gottfredson (vgl. Kapitel 3.2.1) und mit Forschungsergebnissen zu Anerkennungsbedürfnissen und Impression-Management-Strategien (vgl. Kapitel 3.2.2) verdeutlicht jedoch, dass es gute Gründe dafür gibt, eine *mangelnde* soziale Passung als *Aversionsfaktor* in der Berufsfindung zu begreifen. Denn das Streben nach einer sozialen Passung lässt sich als Ausdruck des universellen menschlichen Bedürfnisses nach Anerkennung durch das soziale Umfeld verstehen, welches in der Berufsfindung eine zentrale Rolle spielt. Gerade in westlichen Gesellschaften wollen Menschen durch ihre Berufswahl eine vorteilhafte soziale Identität ausbilden und schließen Berufe, bei deren Wahl sie mit negativen Reaktionen ihres sozialen Umfelds rechnen, selbst dann aus, wenn diese eigentlich zu ihren beruflichen Interessen passen. Die Antizipation einer sozialen Passung scheint somit eine notwendige Bedingung zu sein, damit eine Tätigkeitspassung ihre motivierende Kraft entfalten und zu einer Neigung werden kann. Im Sinne des Modells zum Ausschluss von Berufen ist also davon auszugehen, dass die soziale Passung den Zusammenhang zwischen der Tätigkeitspassung und der Neigung

moderiert und entsprechend die Tätigkeitsspassung als Attraktionsfaktor und die mangelnde soziale Passung (Erwartung negativer Reaktionen des sozialen Umfelds) als Aversionsfaktor betrachtet werden kann.

Forschungsergebnisse, die auf Studien zu Gottfredsons Theorie aufbauen, verdeutlichen zudem, dass *belastende Rahmenbedingungen* ein zentraler Grund für den Ausschluss von Berufen sein können. Selbst wenn eine vorhandene Rahmenbedingungsspassung grundsätzlich auch ein Grund für die Entstehung einer Neigung sein könnte, soll eine *mangelnde Rahmenbedingungsspassung* im Sinne belastender Rahmenbedingungen in dieser Arbeit den *Aversionsfaktoren* zugeordnet werden. Denn während, wie in den einleitend skizzierten Beispielen angenommen (vgl. Kapitel 2.3), die Wahrnehmung belastender Rahmenbedingungen offenbar Aversion hervorruft, reicht die Wahrnehmung nicht-belastender Rahmenbedingungen nicht aus, um Attraktion zu einem bestimmten Beruf zu bewirken.

Insgesamt unterstützt die Beschäftigung mit zentralen Berufswahltheorien und bisherigen Forschungsbefunden somit die Vermutung, dass sich die Grundüberlegung der Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg auf die Berufsfindung übertragen lässt und es zur Untersuchung des Ausschlusses von Berufen sinnvoll ist, zwei Arten von Einflussfaktoren zu unterscheiden. Während Attraktionsfaktoren zwar eine notwendige Bedingung sind, damit Personen eine Neigung zu bestimmten Berufen entwickeln, stellen sie keine hinreichende Bedingung dar, um den Ausschluss von Berufen zu vermeiden. Hierfür müssen vielmehr Aversionsfaktoren berücksichtigt werden, da diese den positiven Zusammenhang zwischen Attraktionsfaktoren und der Neigung, einen bestimmten Beruf zu wählen, stören können. Basierend auf den dargestellten Erkenntnissen wird in dieser Arbeit die Tätigkeitsspassung als zentraler Attraktionsfaktor verstanden. Als Aversionsfaktoren werden hingegen die Erwartung einer mangelnden sozialen Passung (negative Reaktionen des sozialen Umfelds), einer mangelnden Rahmenbedingungsspassung (im Sinne von Belastungen durch Rahmenbedingungen), einer mangelnden Realisierbarkeit (mangelnde Chancen) und einer mangelnden Urteilssicherheit (mangelnde Berufskenntnisse) gesehen (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Einflussfaktoren in der Berufsfindung: Attraktions- und Aversionsfaktoren	
Attraktionsfaktor	Aversionsfaktoren
Tätigkeitsspassung (= Passung zwischen beruflichen Interessen und vermuteten Tätigkeiten eines Berufes)	Erwartung einer mangelnden sozialen Passung (= negative Reaktion des sozialen Umfelds) ... mangelnden Rahmenbedingungsspassung (= Belastungen durch Rahmenbedingungen) ... mangelnden Realisierbarkeit (= mangelnde Chancen) ... mangelnden Urteilssicherheit (= mangelnde Berufskenntnisse)

Quelle: Eigene Darstellung

► 4. Das Beispiel der Pflegeberufe

Bislang existieren nur sehr wenige Datensätze, die neben selbst genannten Berufsaspirationen auch *Neigungen zu bestimmten vorgegebenen Berufen* erfassen und damit Aussagen darüber ermöglichen, inwiefern junge Menschen bestimmte Berufe ein- oder ausschließen. Da dies für die empirische Untersuchung des Ausschlusses von Berufen jedoch zwingend notwendig ist und die vorhandenen Datensätze (vgl. z. B. BA & BIBB, 2014) **für die Zwecke der vorliegenden Arbeit nicht geeignet sind** (u. a. weil nicht alle hier interessierenden Variablen vorhanden und die Zielgruppen unpassend sind), wurde für den empirischen Teil dieser Arbeit eine eigene Erhebung durchgeführt. Um ausführlich die Ursachen für einen möglichen Ausschluss von Berufen abfragen zu können, den Fragebogen jedoch gleichzeitig nicht allzu umfangreich zu gestalten, wurde hierbei exemplarisch ein konkretes Berufsfeld fokussiert – das Berufsfeld der Pflege.

Bevor in Kapitel 5 detailliert auf die Durchführung und Konzeption dieser Erhebung eingegangen wird, soll im Folgenden der Fokus auf dieses beispielhaft herangezogene Berufsfeld gerichtet werden. In Kapitel 4.1 wird kurz erläutert, welche Charakteristika die betrachteten Pflegeberufe aufweisen. Anschließend wird in Kapitel 4.2 dargestellt, warum dieses Beispiel geeignet ist, um den Ausschluss von Berufen zu untersuchen. Kapitel 4.3 beschäftigt sich schließlich mit der bisherigen Forschung zur (Nicht-)Wahl von Pflegeberufen und überprüft, inwiefern sich die Relevanz der herausgearbeiteten Einflussfaktoren auch in diesem Forschungsfeld widerspiegelt.

4.1 Charakteristika der Pflegeberufe

Die exemplarische Fokussierung auf Pflegeberufe in dieser Arbeit manifestiert sich konkret in einer Befragung der Teilnehmenden zu den Berufen „Gesundheits- und Krankenpfleger/-in“, „Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in“ und „Altenpfleger/-in“. Die neben diesen drei Ausbildungsberufen in Deutschland existierenden Helfer- und Weiterbildungsberufe im Pflegebereich sind für diese Arbeit nicht relevant.⁸

8 Der Grund, warum sich die Erhebung nicht auf den Ausschluss *eines* konkreten Berufes fokussiert, sondern auf ein Berufsfeld mit drei Berufen, liegt im Entstehungshintergrund der Arbeit sowie in weiteren Verwertungsinteressen der Erhebung. Vor dem Hintergrund der zum Erhebungszeitpunkt aktuellen Debatte über eine Reform der Pflegeberufe (vgl. Kapitel 4.2) wurde die Erhebung so konzipiert, dass sie nicht nur für die Untersuchung des Ausschlusses von Berufen im Allgemeinen genutzt werden kann, sondern auch, um Erkenntnisse über Differenzen im Ausschluss von verschiedenen Pflegeberufen zu gewinnen. Für

Die Differenzierung zwischen verschiedenen Pflegeberufen (Altenpflege, Krankenpflege, Kinderkrankenpflege) stellt im internationalen Vergleich eine Besonderheit dar. Deutschland ist eins der wenigen Länder, in dem bislang mehrere verschiedene Ausbildungsberufe in der Pflege existieren. Verbunden mit der Differenzierung zwischen verschiedenen Pflegeberufen ist eine geteilte Zuständigkeit zwischen den Ministerien: Während die Zuständigkeit für die Gesundheitsfachberufe Gesundheits- und Krankenpfleger/-in und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in beim Bundesministerium für Gesundheit (BMG) liegt, ist für die Altenpflegeausbildung das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zuständig. Aktuell steht eine Reform der Pflegeberufe bevor, in der die formelle Trennung der drei Berufsausbildungen geschwächt und eine stärker generalistisch ausgerichtete Ausbildung im Bereich Pflege etabliert werden soll (mehr hierzu in Kapitel 4.2.1).

Neben der inhaltlichen Ausrichtung unterscheidet sich die Pflegeausbildung im internationalen Vergleich auch in ihrer institutionellen Verankerung und ihrem Lernort. Im Gegensatz zu den meisten europäischen Nachbarländern, in denen Pflegeberufe an Hochschulen erlernt werden, ist die Pflegeausbildung in Deutschland Teil des sekundären Bildungssektors (vgl. Lehmann et al., 2014, S. 15). Alle drei Ausbildungen haben eine Regeldauer von drei Jahren (Vollzeitausbildung).

Auch innerhalb Deutschlands bestehen in Hinblick auf die Ausbildung in Pflegeberufen einige Besonderheiten: Die Ausbildungen in der Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflege und der Altenpflege sind durch die Verbindung von theoretischen Anteilen (i. d. R. an Schulen des Gesundheitswesens sowie an Berufsfachschulen und Fachschulen) und praktischen Anteilen (u. a. in Krankenhäusern, Altenpflegeheimen und ambulanten Pflegediensten) faktisch durchaus „dual“ strukturiert. Gleichwohl sind sie nicht Teil des sogenannten „dualen Ausbildungssystems“, welches Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO umfasst, sondern „zählen statistisch zu den schulischen Ausbildungsgängen“ (Zöller et al., 2014, S. 54). Im Gegensatz zu vielen anderen schulischen Ausbildungsberufen sind die Kranken- und Altenpflegeberufe jedoch nicht landesrechtlich, sondern bundesrechtlich geregelt. Gesetzliche Grundlage der Gesundheits- und Krankenpflege- sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflegeausbildungen ist das Krankenpflegegesetz (KrPflG) und die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege, während die Altenpflegeausbildung im Altenpflegegesetz (AltPflG) und der darauf basierenden Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung geregelt ist.

Dass Pflegeausbildungen nicht Teil des „dualen Ausbildungssystems“ nach BBiG/HwO sind, ist für diese Arbeit u. a. insofern bedeutsam, als dass die Zugangswege in „duale“ Ausbildungen und „schulische“ Ausbildungen unterschiedlich sind. Während es bei Berufen des „dualen Systems“ keine einheitlich definierten Zugangsvoraussetzungen gibt, sondern die ausbildenden Betriebe im Sinne der Marktinklusion frei entscheiden, wem sie einen Aus-

diese Arbeit sind die Differenzen zwischen den verschiedenen Pflegeberufen nicht zentral, sie werden in der Ergebnisdarstellung aber benannt und im Gesamtmodell als Kontrollvariablen berücksichtigt.

bildungsvertrag anbieten, gibt es bei schulischen Ausbildungsberufen gesetzlich festgelegte Zugangsvoraussetzungen. Neben der gesundheitlichen Eignung ist die Voraussetzung in allen drei Pflegeberufen ein mittlerer Abschluss bzw. eine gleichwertige, abgeschlossene, zehnjährige Schulbildung oder ein Hauptschulabschluss (bzw. gleichwertige Schulbildung) zusammen mit einer erfolgreich abgeschlossenen zweijährigen Berufsausbildung oder der Erlaubnis als Krankenpflegehelfer/-in oder eine erfolgreich abgeschlossene landesrechtlich geregelte, mindestens einjährige Helferausbildung in der Kranken- oder Altenpflege (vgl. § 6 AltPflG; § 5 KrPflG). Mindest- und Höchstaltersgrenzen sind rechtlich nicht verankert, werden jedoch von einigen Schulen festgelegt.

Sowohl im Altenpflege- als auch im Krankenpflegegesetz wird vorgeschrieben, dass Alten- bzw. (Kinder)Krankenpflegeschüler während der Dauer ihrer Ausbildung eine „angemessene Ausbildungsvergütung“ erhalten (vgl. § 17 AltPflG; § 12 KrPflG). Da es jedoch keinen allgemein verbindlichen Tarifvertrag gibt, kann die Höhe der Ausbildungsvergütung zwischen den unterschiedlichen Trägern der praktischen Ausbildung stark variieren. In der Regel steigt die Vergütung vom ersten bis zum dritten Ausbildungsjahr leicht an. Der durchschnittliche, monatliche Bruttoverdienst in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes oder bei Trägern, die sich an die tariflichen Vereinbarungen des öffentlichen Dienstes anlehnen, liegt im Durchschnitt über die drei Ausbildungsjahre bei rund 1.000 Euro bis 1.200 Euro (vgl. BMFSFJ, o. J.; BA, o. J.). Die Pflegeberufe gehören damit derzeit zu den Berufen mit der höchsten Ausbildungsvergütung (zum Vergleich mit der Ausbildungsvergütung in Ausbildungsberufen nach BBiG/HwO siehe Beicht, 2018). An öffentlichen Schulen ist die Ausbildung i. d. R. kostenfrei, wobei einige Schulen Aufnahme- und Prüfungsgebühren verlangen. An privaten Schulen müssen hingegen meist Lehrgangsgebühren bezahlt werden (vgl. BA, o. J.).

Zumindest in der Altenpflege steht die überdurchschnittlich hohe Ausbildungsvergütung im Kontrast zu einem vergleichsweise niedrigen Einkommen von ausgebildeten Fachkräften. Auswertungen der BA-Beschäftigungstatistik zeigen, dass das monatliche Median-Bruttoentgelt von vollzeitbeschäftigten Fachkräften in der Altenpflege bei rund 1.950 Euro in Ostdeutschland bzw. 2.570 Euro in Westdeutschland liegt und damit deutlich geringer ausfällt als im Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, vor allem aber auch deutlich geringer als bei Fachkräften in der Krankenpflege (vgl. Bogai et al., 2015; Bispinck et al., 2013).⁹ Entgegen der verbreiteten Annahme, dass Pflegeberufe im Allgemeinen schlecht

9 Analysen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) zeigen, dass die Höhe des Einkommens in Pflegeberufen außerdem in Abhängigkeit von weiteren Merkmalen variiert, etwa in Abhängigkeit von der Betriebsgröße (Beschäftigte in Großbetrieben verdienen mehr als Beschäftigte in Kleinbetrieben), von der Region (Beschäftigte in Westdeutschland verdienen mehr als Beschäftigte in Ostdeutschland), von der Tarifbindung (Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung verdienen mehr als Beschäftigte in nichttarifgebundenen Betrieben) und von der Berufserfahrung (Verdienst steigt mit zunehmender Berufserfahrung) (vgl. Bispinck et al., 2013).

bezahlt seien, verdienen Fachkräfte in der Krankenpflege tatsächlich im Vergleich zu anderen Fachkräften in Deutschland rund elf Prozent mehr (vgl. Bogai et al., 2015).¹⁰

Analysen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) zu Einkommens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Deutschland verdeutlichen jedoch, dass die Arbeitszufriedenheit insgesamt und die Zufriedenheit mit der Bezahlung im Speziellen bei Beschäftigten im Pflegebereich besonders niedrig ausfällt und die Arbeitsbelastung als hoch eingestuft wird (vgl. Bispinck et al., 2013). Dass Beschäftigte in der Pflege in vielfacher Hinsicht starken Belastungen ausgesetzt sind, zeigen auch Auswertungen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. Sie berichten deutlich öfter als der Durchschnitt aller Erwerbstätigen von körperlichen Belastungen, etwa durch „Arbeit im Stehen“ oder „Heben und Tragen schwerer Lasten“, psychischen Belastungen, wie starkem Termin- und Leistungsdruck, und hohen zeitlichen Anforderungen, z. B. durch Schichtarbeit und häufigem Pausenausfall (vgl. BAuA, 2014; Helmrich et al., 2016).

4.2 Warum der Pflegesektor ein geeignetes Beispiel ist

Vor dem Hintergrund der ausführlicheren Beschäftigung mit Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt in der Einleitung dieser Arbeit mag es zunächst verwundern, dass der Ausschluss von Berufen im Folgenden am Beispiel eines Berufsfelds untersucht werden soll, welches nicht Teil des „dualen Ausbildungssystems“ ist. Aus mehreren Gründen erscheint eine solche Fokussierung jedoch sinnvoll: Erstens handelt es sich bei dem Pflegesektor um ein Berufsfeld mit massiven Fachkräfteengpässen – die eigentliche Ausgangsproblematik dieser Arbeit. Zweitens handelt es sich um ein stark weiblich dominiertes Berufsfeld, also ein Berufsfeld, das besonders deutlich von einem (geschlechtsspezifischen) „Ausschluss“ betroffen ist. Drittens steht das Berufsfeld im Fokus vielfältiger Bemühungen um Attraktivitätssteigerung, d. h., die Beantwortung der Frage, warum Pflegeberufe von vielen jungen Menschen in der Berufsfindung ausgeschlossen werden, weist eine besonders hohe Praxisrelevanz auf. Diese drei Aspekte sind eng miteinander verknüpft – Bemühungen um Attraktivitätssteigerung zielen insbesondere darauf ab, Fachkräfteengpässe zu entschärfen und mehr junge Menschen, insbesondere mehr Männer, für das Berufsfeld zu gewinnen. Im Folgenden soll dennoch kurz einzeln auf die drei Aspekte eingegangen werden. Um mögliche Auswirkungen der bisherigen Bemühungen um Attraktivitätssteigerung etwa auf die Geschlechtsverteilung oder die Auszubildendenzahlen thematisieren zu können, wird auf die drei genannten Aspekte im Folgenden in umgekehrter Reihenfolge eingegangen.

10 Besonders deutlich sind die Verdienstunterschiede in Ostdeutschland. Hier verdienen Fachkräfte in der Krankenpflege rund 30 % mehr als andere Fachkräfte (Westdeutschland: 10 %) (vgl. Bogai et al., 2015).

4.2.1 Bemühungen um Attraktivitätssteigerung

Die Bundesregierung ist sich darüber bewusst, dass „[d]as Ausbildungs- und Berufsfeld ‚Pflege‘ [...] im Hinblick auf die Sicherung des Berufsnachwuchses vor große Herausforderungen gestellt [ist]“ (BMBF, 2017, S. 108). Aktuelle Bemühungen, die Attraktivität des Berufsfelds zu erhöhen, sind im Licht der historischen Entwicklung der Pflegeberufe zu sehen. Denn noch bis weit ins 20. Jahrhundert hinein wurde die Pflege gesellschaftlich weniger als Beruf, sondern vielmehr als „speziell weiblicher Dienst mit christlicher Motivation gesehen“ (Braun & Dörr, 2016, S. 4). Der Ursprung dieses Bildes liegt darin, dass es Anfang des 20. Jahrhunderts tatsächlich hauptsächlich Frauen aus bürgerlichen Familien waren, die, organisiert über einen Orden oder eine Schwesternschaft, in der Pflege arbeiteten. Nur etwa zehn Prozent aller Krankenschwestern waren „freie Schwestern“, „die meist mit Verachtung angesehen wurden“ (Braun & Dörr, 2016, S. 4). Erst in den späten 1950er- und 1960er-Jahren, als die Ausbildungsdauer auf drei Jahre festgelegt wurde, erfuhr die Krankenpflege eine erste echte Aufwertung. Weitere Maßnahmen zur Professionalisierung (z.B. durch die Einführung erster pflegebezogener Studiengänge) folgten in den 1990er-Jahren. Einen wichtigen Schritt zur Modernisierung und Attraktivitätssteigerung des Berufsfelds stellt die Umbenennung des vormals „Krankenschwester/-pfleger“ bzw. „Kinderkrankenschwester/-pfleger“ genannten Berufes zum/zur „Gesundheits- und (Kinder)Krankenpfleger/-in“ im Jahr 2004 dar. Auf diese Weise sollte das antiquierte Schwesternbild abgelegt und eine positivere Konnotation durch die Betonung des Ziels der Gesundheit erreicht werden (Zimmer, Kuhlmeier & Dräger, 2012).

In der Altenpflege dauerte die Professionalisierung noch länger. Erst mit dem Inkrafttreten des Altenpflegegesetzes im Jahr 2003 wurde eine bundesweit einheitliche Berufsausbildung zur professionellen Pflege älterer Menschen eingeführt (vgl. BMFSFJ, o. J.). Ende 2012 startete die Bundesregierung zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Altenpflege eine sogenannte „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“. Neben dem BMFSFJ, das federführend für die Offensive verantwortlich ist, sind das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) und das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie rund 30 Partner¹¹ an diesem „Ausbildungspakt“ beteiligt. „Erklärtes Ziel der Partner ist es, durch ein umfassendes Maßnahmenpaket die Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Altenpflege zu fördern, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Attraktivität des Berufsfeldes zu erhöhen“ (BMFSFJ, 2015, S. 7). Eine jährliche Steigerung der Ausbildungszahlen um zehn Prozent ist eine der konkreten Zielsetzungen der Offensive, die u. a. durch attraktivere Arbeitsbedingungen, die Möglichkeit

11 Zu den Partnern der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege zählen neben den beteiligten Bundesministerien die Länder, die Bundesagentur für Arbeit, die Wohlfahrtsverbände, die Verbände der privaten Einrichtungsträger, die Berufs- und Fachverbände der Altenpflege, die Kostenträger, die Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände, die Gewerkschaft ver.di sowie die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (vgl. BMFSFJ, 2015).

der stufenweisen Ausbildung (erst Helferausbildung, dann Fachkraftausbildung) oder die Einführung eines Umlageverfahrens für die Ausbildungskosten erreicht werden soll.

Um mehr junge Menschen für Pflegeberufe zu gewinnen, wurden umfassende Informations- und Beratungsangebote geschaffen, die durch zahlreiche Initiativen und Kampagnen unterstützt werden (für einen Überblick vgl. www.altenpflegeausbildung.net). Mithilfe unterschiedlicher Mittel – von Plakaten über Informationsmaterialien bis hin zum *Boys' Day* und dem Sozialpraktikum, das mittlerweile an vielen Schulen eingeführt und oftmals in Kooperation mit Pflegeeinrichtungen durchgeführt wird – versuchen die Akteure somit, die Bedeutung von Pflegeberufen stärker in das öffentliche Bewusstsein zu rücken und über die guten Arbeitsmarktperspektiven, die vielfältigen Tätigkeiten und Möglichkeiten der Weiterbildung zu informieren und so das Image der Berufe zu verbessern.

Die Bundesregierung plant zudem strukturelle Veränderungen in der Pflegeausbildung, um die Zahl der Ausbildungsanfänger im Pflegebereich zu steigern. Nach jahrelangen Vorbereitungen und Verhandlungen wurde Anfang 2016 ein Gesetzesentwurf zur Reform der Pflegeberufe („Pflegeberufereformgesetz“, kurz: PflBRefG) in den Bundestag eingebracht, der die Zusammenlegung der drei bislang getrennten Pflegeausbildungen „Altenpfleger/-in“, „Gesundheits- und Krankenpfleger/-in“ und „Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in“ zu einer generalistisch ausgerichteten Pflegeausbildung mit einheitlichem Berufsabschluss („Pflegfachmann/-frau“) vorsah (vgl. Deutscher Bundestag, 2016). Die Einführung einer generalistischen Ausbildung in der Pflege ist jedoch seit Jahren stark umstritten. Insbesondere auf Seiten der Altenpflegeverbände hatte sich vehementer Widerstand gegen die Reform formiert. Neben fachlichen Bedenken gegenüber der Zusammenführung der Berufe äußern sie Zweifel an der impliziten Hoffnung des Gesetzgebers, dass die Reform zu einem Image-transfer zugunsten der Altenpflege führen werde. Die Reformgegner gehen hingegen davon aus, dass Schulabgänger, die sich bislang bewusst aufgrund des sozialpflegerischen Anteils der Altenpflegeausbildung für diese entschieden haben, künftig als Ausbildungsinteressenten verloren gehen (vgl. z. B. DBVA, 2014; DGGPP, 2015; Röttger-Liepmann, 2007).¹²

Nach langen, kontroversen Diskussionen, die nicht nur die Frage der Attraktivitätssteigerung, sondern auch fachliche Fragen betrafen, einigte man sich Anfang 2017 schließlich auf eine Kompromisslösung, die eine zweijährige, generalistische Ausbildung mit anschließender Wahlmöglichkeit zwischen den einjährigen separaten Ausbildungen „Altenpfleger/-in“, „Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in“ oder „Generalistik mit dem jeweiligen Schwerpunkt“ vorsieht. Mit dem Gesetz zur Reform der Pflegeberufe, das Anfang 2020 in Kraft treten soll, wird in Ergänzung zur beruflichen Pflegeausbildung außerdem ein generalistisch ausgerichtetes, primärqualifizierendes Pflegestudium an Hochschulen auf Bachelor-Niveau rechtlich verankert (vgl. §§ 37–39 PflBRefG).

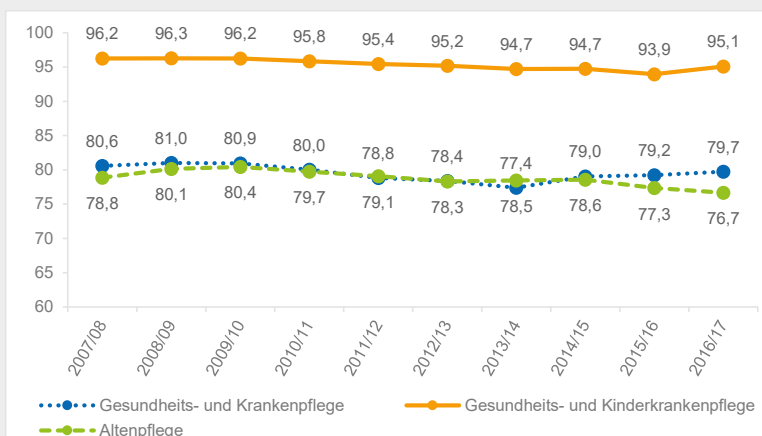
12 Für eine kurze Zusammenfassung der Debatte um die Frage der Attraktivitätssteigerung sowie diesbezügliche empirische Hinweise siehe Matthes (2016).

Das explizite Ziel der Reform ist es, nicht nur eine zukunftsfähige Pflegeausbildung zu schaffen, um den demografisch und epidemiologisch bedingten Veränderungen der Versorgungsanforderungen nachzukommen, sondern z. B. durch die Erweiterung der Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten auch die Attraktivität des Ausbildungsberufes für junge Menschen zu erhöhen (vgl. Bund-Länder-Arbeitsgruppe, 2012; Deutscher Bundestag, 2016). Die Reform knüpft zudem an die bisherigen Bemühungen zur Attraktivitätssteigerung durch eine stärkere Professionalisierung des Berufsfelds an. So soll z. B. durch die erstmalige Regelung von Vorbehaltsaufgaben, die aufgrund der dafür benötigten Qualifikation nur von Pflegefachkräften wahrgenommen werden dürfen, die Pflege als eigenständiger Berufsbereich aufgewertet werden (vgl. BMFSFJ, 2017).

4.2.2 Geschlechtliche Segregation

Die geschlechtliche Segregation in den Pflegeberufen hat sich in den vergangenen Jahrzehnten kaum verändert (vgl. Hausmann & Kleinert, 2014). Daten der Schulstatistik des Statistischen Bundesamtes verdeutlichen, dass Ausbildungsberufe in der Pflege nach wie vor stark weiblich dominiert sind. Sowohl in der Gesundheits- und Krankenpflege als auch in der Altenpflege lag der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den letzten Jahren stets bei rund 80 Prozent. In der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege lag der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den letzten Jahren sogar stets bei rund 95 Prozent (vgl. Abbildung 4). Maßnahmen, wie der seit 2011 bundesweit jährlich stattfindende *Boys' Day*, bei dem Jungen weiblich besetzte Berufe wie die Pflegeberufe kennenlernen, scheinen somit – zumindest bislang – keine sichtbaren Auswirkungen auf das Berufswahlverhalten von Jugendlichen zu haben.

Abbildung 4: Anteil der Frauen an allen Schülern in den betrachteten Pflegeberufen 2007/08 bis 2016/17 (in Prozent)



Quelle: Daten des Statistischen Bundesamtes, Fachserie 11, Reihe 2, Wiesbaden 2008 bis 2017; eigene Berechnungen

Vor diesem Hintergrund dürfte wenig überraschen, dass sich auch im Bereich der Beschäftigten eine anhaltende Geschlechtersegregation in den Pflegeberufen zeigt. Der Gesundheitspersonalrechnung des Statistischen Bundesamtes ist zu entnehmen, dass sich der Frauenanteil in den betrachteten Berufen zwischen 2012 und 2016 nur minimal reduziert hat. In den Berufen der Gesundheits- und Krankenpflege¹³ ist er von 85,1 Prozent auf 84,6 Prozent zurückgegangen, in der Altenpflege von 85,6 Prozent auf 85,0 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt, 2018).

4.2.3 Fachkräfteengpässe

Vor dem Hintergrund der Alterung der Gesellschaft und des technischen Fortschritts in der Medizin ist davon auszugehen, dass die Zahl der pflegebedürftigen Menschen in Deutschland in den kommenden Jahren stark zunehmen wird. Diese Entwicklung kann auch durch die in junger Zeit stark gestiegene Zuwanderung nicht gestoppt werden, da die Anzahl der in Deutschland lebenden älteren Personen auch durch Zuwanderung jüngerer Migranten nicht verringert wird (vgl. Maier et al., 2016). Die steigende Zahl der Pflegebedürftigen sowie die wachsende Komplexität der Versorgung wird den Bedarf an professioneller Betreuung und Pflege in den kommenden Jahren somit massiv steigern (vgl. Maier et al., 2016; Maier et al., 2014; Afentakis & Maier, 2010). Gleichzeitig stehen immer weniger Schulabgänger für eine Ausbildung in der Pflege zur Verfügung (vgl. Kapitel 1). Die zunehmende Konkurrenz zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen erschwert dabei derzeit grundsätzlich eine ausreichende Nachwuchsrekrutierung (vgl. BMBF, 2017, S. 108). Hinzu kommt, dass aufgrund der stark regulierten Arbeitsberechtigung in Pflegeberufen, anders als in anderen Berufsfeldern, „Fachfremde“ kaum zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs beitragen können (vgl. Neuber-Pohl, 2017, S. 4). Die IAB-BIBB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen zeigen, dass es bereits im Jahr 2025 zu einem flächendeckenden Arbeitskräfteengpass in Pflege- und Gesundheitsberufen (ohne Approbation)¹⁴ kommen könnte und im Jahr 2035 sogar 270.000 Beschäftigte fehlen würden (vgl. Neuber-Pohl, 2017, S. 4).

Fachkräfteengpässe in der Pflege sind längst kein entferntes Zukunftsszenario mehr. Betrachtet man das bundesdurchschnittliche Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen, so wird deutlich, dass sowohl in der Gesundheits- und Krankenpflege als auch in der Altenpflege bereits jetzt in allen 16 Bundesländern das Angebot an arbeitslosen Pflegefachkräften deutlich unter der Zahl der gemeldeten offenen Stellen liegt und beide Berufe so zu den Top-10-Engpassberufen auf Fachkräfteebene gezählt werden können (vgl. Burstedde & Ri-

13 Genutzt werden hier die Angaben zu Berufen in der Gesundheits- und Krankenpflege ohne Spezialisierung (oS) und mit sonstiger spezifischer Tätigkeitsangabe (sSt), Berufen in der Fachkrankenpflege und Berufen in der Fachkinderkrankenpflege.

14 Das der Projektion zugrundeliegende Berufsfeld „Pflege- und Gesundheitsberufe ohne Approbation“ „umfasst sämtliche Berufe in der Gesundheitsversorgung außer Fachärztinnen und Fachärzten und Apotheker/-innen. Kranken- und Altenpfleger/-innen waren laut Mikrozensus 2012 mit knapp 55 Prozent die größte Beschäftigtengruppe im Berufsfeld“ (Neuber-Pohl, 2017, S. 4).

sus, 2017). Zu ähnlichen Schlüssen kommt auch die Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit, die neben der Arbeitslosen-Stellen-Relation auch die abgeschlossene Vakanzzzeit der gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen (ohne Zeitarbeit) und die berufsspezifische Arbeitslosenquote berücksichtigt. Besonders problematisch sieht die Lage in der Altenpflege aus. In allen 16 Bundesländern ist der Analyse zufolge bereits von einem Fachkräftemangel, also einer dauerhaften Engpasssituation, zu sprechen (vgl. BA, 2017).

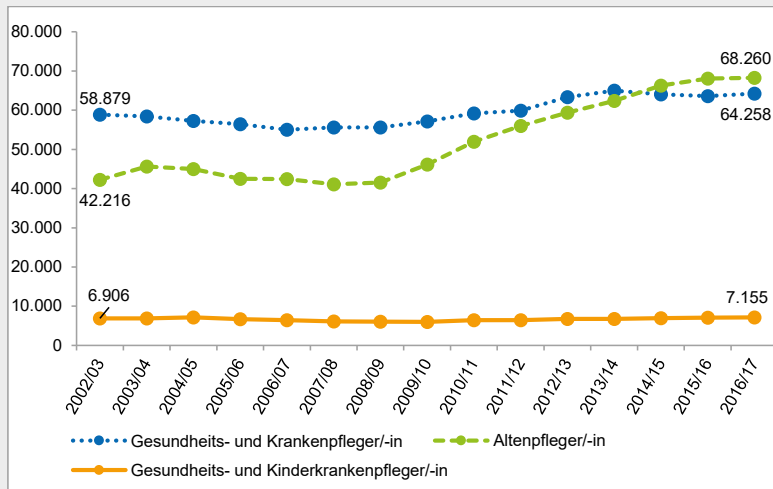
In vielen Berufen, die auf der mittleren Qualifikationsebene ausgebildet werden, machen sich drohende Fachkräfteengpässe bereits heute auf dem Ausbildungsmarkt bemerkbar. Ist dies in den Pflegeberufen auch der Fall? Mithilfe der gängigen Indikatoren zur Beobachtung des Ausbildungsmarktes lässt sich diese Frage nicht beantworten. Denn während sich für Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO im Rahmen der Ausbildungsmarktstatistik annäherungsweise bestimmen lässt, wie z. B. das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage ausfällt oder wie hoch der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze am Gesamtangebot ist¹⁵, ist dies für das Schulberufssystem und die darunter fallenden Pflegeberufe nicht möglich (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2016, S. 108). Zwar führen die meisten Bundesländer bereits eine eigene Schulstatistik über die Pflegeberufe, doch da die statistischen Landesämter nicht verpflichtet sind, diese dem Statistischen Bundesamt zu übermitteln, und einige Länder ihre Daten nicht oder nur unvollständig übermitteln, liegt auf Bundesebene keine vollständige Datenbasis vor (vgl. Bund-Länder-Arbeitsgruppe, 2012, S. 43f.).

Die Schulstatistik des Bundes über die Sozial- und Gesundheitsdienstberufe (Fachserie 11, Reihe 2) lässt dennoch einige Trends erkennen. Sie verdeutlicht zunächst einmal, dass den drei Pflegeberufen Altenpfleger/-in, Gesundheits- und Krankenpfleger/-in und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in mit einem Anteil von rund zwei Dritteln aller Schüler in nicht akademischen Erstausbildungen der bundesrechtlich geregelten Gesundheitsfachberufe quantitativ eine große Bedeutung zukommt (vgl. Zöller, 2015, S. 27). Zudem deutet sich an, dass zumindest einige der Bemühungen, die zur Steigerung der Auszubildendenzahlen unternommen wurden, Wirkungen zeigen: Während die Schülerzahlen insbesondere in der Altenpflege und Gesundheits- und Krankenpflege zwischen 2004/05 und 2006/07 (bzw. in der Altenpflege 2007/08) zurückgingen, sind sie seitdem in beiden Berufen deutlich gestiegen (vgl. Abbildung 5). Die deutlichen Zuwächse in der Altenpflege (+66 % zwischen 2007/08 und 2016/17) haben dazu geführt, dass die Anzahl der Altenpflegeschüler inzwischen größer als die der Gesundheits- und Krankenpflegeschüler ist. Diese Entwicklung wird zu großen Teilen mit der „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ (vgl. Kapitel 4.2.1) in Verbindung gebracht (vgl. Zöller, 2015, S. 29; BMBF, 2017, S. 80). Die Schüler-

15 Dass mithilfe der genutzten Indikatoren, wie der Angebots-Nachfrage-Relation, nur annäherungsweise die Gesamtsituation auf dem Ausbildungsmarkt beschrieben werden kann, „liegt zum einen daran, dass es keine Meldepflicht für Ausbildungsplatzangebote und zum anderen wenig Transparenz über die tatsächliche Nachfrage zum Beginn eines Ausbildungsjahres gibt“ (vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung, 2006, S. 85).

zahlen in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege zeigen sich seit 2002/03 weitgehend konstant auf einem Niveau von rund 7.000 Schülern (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Entwicklung der Schülerzahlen in den Pflegeberufen 2002/03 bis 2015/16



Quelle: Daten des Statistischen Bundesamtes, Fachserie 11, Reihe 2, Wiesbaden 2008 bis 2017; eigene Darstellung

Die Ausbildungszahlen in der Pflege zeichnen also kein ganz so düsteres Bild, wie vor dem Hintergrund der prognostizierten Fachkräfteengpässe angenommen werden könnte. Wenngleich die aktuellen Zuwächse in den Schülerzahlen in Pflegeberufen erfreulich sind, zeigt die DIHK-Ausbildungsumfrage, dass in den Jahren 2015 und 2016 jeweils rund ein Viertel der Arbeitgeber im Gesundheits- und Pflegesektor nicht alle Ausbildungsplätze besetzen konnte (vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, 2017). Zudem gibt es Hinweise darauf, dass insbesondere Abiturienten eine Pflegeausbildung oftmals vor allem zur Überbrückung von Wartesemestern für ein Medizinstudium nutzen (vgl. Joeres, Hanuschke & Mischker, 2004, S. 27f.; Holzki, 2017) und so auch Zuwächse in den Schülerzahlen nur bedingt zur Fachkräftesicherung in den Pflegeberufen beitragen.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass Fachkräfteengpässe für das Berufsfeld der Pflege eine zentrale Herausforderung bleiben. Auch wenn die Schülerzahlen in den vergangenen Jahren zugenommen haben, wird davon ausgegangen, dass das Angebot an ausgebildeten Pflegefachkräften den Bedarf zukünftig nicht decken kann (vgl. Neuber-Pohl, 2017). Der Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. geht davon aus, „dass jeder dritte Schulabgänger mit mittlerem Bildungsabschluss in Deutschland in die Pflege gehen müsste, um der Lage auch nur einigermaßen Herr zu werden“ (Tews interviewt in Wolf, 2014). Doch das Berufsfeld scheint bei jungen Berufswählern – und insbesondere bei Männern – trotz

der zahlreichen bereits initiierten Maßnahmen kein besonders beliebtes zu sein (vgl. hierzu auch Kapitel 4.3). Die exemplarische Fokussierung auf Pflegeberufe ist damit nicht nur besonders geeignet zur Untersuchung des Ausschlusses von Berufen, sondern weist auch eine hohe Praxisrelevanz auf.

4.3 Forschungsstand zur (Nicht-)Wahl von Pflegeberufen

Zur Wahl und Wahrnehmung von Pflegeberufen liegen bereits verschiedene Studien vor (vgl. Schaefer, Brönner & Bitzigeio, 1990; Taubert, 1992; Linke-Winter & Pfeiffer, 1999; Bomball et al., 2010; El-Cherkeh & Fischer, 2010; Schache & Lau, 2011; Fischer, 2013; Brüggemann et al., 2016). Der Fokus dieser Studien liegt allerdings meist auf Krankenpflegeschülern oder -absolventen (also auf Personen, die sich bereits für eine Pflegeausbildung entschieden haben) und deren Motiven für die Wahl eines Pflegeberufes, sodass auch hier bislang vor allem die *Wahl von bzw. Neigung zu Pflegeberufen* und weniger die *Nicht-Wahl bzw. der Ausschluss* von Pflegeberufen untersucht wurde.

Wichtige Hinweise auf Gründe für den Ausschluss von Pflegeberufen liefern vor allem die Arbeiten von Bomball et al. (2010), welche nicht nur Auszubildende in der Pflege, sondern auch Schüler an allgemeinbildenden Schulen sowie ihre Eltern und Lehrer zur Wahrnehmung von Pflegeberufen befragt haben. Ein zentrales Ergebnis ihrer Untersuchungen ist, dass Pflegeberufe „sowohl für Schüler/innen als auch für deren Eltern ein eher negatives Image [haben]“ (S. 4). Die Frage, ob man jemals daran gedacht habe, einen Pflegeberuf zu ergreifen, wird von der überwiegenden Mehrheit der befragten Schüler verneint. Pflegeberufe werden explizit als „out“-Berufe benannt (vgl. auch Görres et al., 2015). Gleichwohl gibt es beträchtliche Differenzen in der Wahrnehmung und Bewertung unterschiedlicher Pflegeberufe. Die Befunde von Bomball et al. (2010) verdeutlichen, dass „das Interesse an einem Pflegeberuf mit dem Alter der Zu-Pflegenden abnimmt. So wollen die wenigsten Schüler/innen den Beruf der/des Altenpfleger/in erlernen“ (S. 50).

Unterschiede in der Bewertung der Attraktivität von Pflegeberufen bzw. der Neigung, solche zu wählen, zeigen sich außerdem in Abhängigkeit zentraler soziodemografischer Merkmale: So stehen männliche Befragte der Wahl eines Pflegeberufes deutlich ablehnender gegenüber als weibliche Befragte (vgl. Bomball et al., 2010, S. 51; vgl. auch Brüggemann et al., 2016) und Schüler an Gymnasien und Realschulen deutlich ablehnender als Hauptschüler (vgl. Bomball et al., 2010, S. 51). Auf unterschiedlich stark ausgeprägte Neigungen in Abhängigkeit vom Vorhandensein eines Migrationshintergrundes weist außerdem eine Studie von El-Cherkeh und Fischer (2010) hin, die sich speziell mit der Attraktivität der Berufe Altenpfleger/-in und Pflegeassistent/-in beschäftigt. Die Ergebnisse der Schülerbefragung zeigen, dass sich Schüler mit Migrationshintergrund häufiger eine Ausbildung in der Altenpflege vorstellen können als Schüler ohne Migrationshintergrund, wobei der Unterschied interessanterweise vor allem auf die männlichen Befragten zurückzuführen ist: „Während sich zwischen den weiblichen Befragten mit und ohne Migrationshintergrund kaum Unter-

de zeigen, sind es 5,6 Prozent der männlichen Schüler ohne Migrationshintergrund, aber 18 Prozent der Schüler mit Migrationshintergrund, die angeben, sich eine Ausbildung als Altenpfleger oder Pflegeassistent vorstellen zu können“ (El-Cherkeh & Fischer, 2010, S. 4).

Was sind die Gründe für das schlechte Image und den verbreiteten Ausschluss von Pflegeberufen bei Schülern? Um zu überprüfen, inwiefern sich die in dieser Arbeit formulierten Annahmen zum Ausschluss von Berufen durch die bisherige Forschung zu diesem Berufsfeld stützen lassen, soll im Folgenden auf zentrale Befunde bisheriger Studien zur (Nicht-) Wahl bzw. zur Attraktivität von Pflegeberufen eingegangen werden. Statt die Studien einzeln und ausführlich vorzustellen, orientiert sich die folgende Darstellung, ähnlich wie in Kapitel 3.2.3 zum Ausschluss geschlechtsuntypischer Berufe, an den für diese Arbeit zentralen Einflussfaktoren. Da es in den meisten Studien eher um Gründe für die Wahl von bzw. die Entstehung einer Neigung zu Pflegeberufen geht als um die Nicht-Wahl bzw. den Ausschluss (s. oben), werden in diesem Fall alle fünf identifizierten Einflussvariablen berücksichtigt und dargestellt, inwiefern sie, den bisherigen Forschungsbefunden zufolge, im Berufsfeld der Pflege für relevant gehalten werden.

4.3.1 Die Relevanz der Tätigkeitspassung

Die Vermutung, dass die Passung zwischen beruflichen Interessen und den vermuteten Tätigkeiten eines Berufes ein zentraler Attraktionsfaktor in der Berufsfindung ist, wird durch Forschungsergebnisse zur Wahl von Pflegeberufen uneingeschränkt erhärtet. Die verschiedenen zuvor genannten Studien kommen übereinstimmend zu dem Schluss, dass die Hauptbeweggründe zur Wahl von Pflegeberufen sozialer Art sind. Junge Menschen, die einen Pflegeberuf wählen, verspüren den Wunsch, Menschen zu helfen, etwas Nützliches zu tun und zur Lösung sozialer Probleme beizutragen (vgl. Schaefer et al., 1990, S. 492ff.; Taubert, 1992; Linke-Winter & Pfeiffer, 1999; Fischer, 2013; Schache & Lau, 2011; Bomball et al., 2010; El-Cherkeh & Fischer, 2010). Der zentrale Anreiz, einen Pflegeberuf zu ergreifen, kann demnach in dem Wunsch nach einer sozialen Tätigkeit gesehen werden bzw. in einer hohen Passung zwischen den beruflichen sozialen Interessen eines Individuums und den Tätigkeiten der Pflegeberufe, welche dem Manual des AIST zufolge primär im Sozialbereich liegen (vgl. Bergmann & Eder, 2005; BA, o. J.).¹⁶

16 Während die primäre Einordnung der Pflegeberufe als „Sozialberufe“ eindeutig ist (erster Buchstabe des Holland-Codes ist ein S), besteht hinsichtlich des weiteren Holland-Dreibuchstaben-Codes Uneinigkeit. Die Beschreibung der Tätigkeitsprofile durch die BA suggeriert, dass alle drei Pflegeberufe an zweiter Stelle ein Interesse für konventionelle („verwaltend-organisatorische“) Tätigkeiten voraussetzen (z. B. an dem „Dokumentieren der Pflegemaßnahmen“) und an dritter Stelle ein Interesse für „praktisch-konkrete“ (realistische) Tätigkeiten (z. B. dem „Wechseln von Verbänden oder Einreiben mit Salben“ und dem „Wunden versorgen, Verbände und Schienen anlegen“). Das Manual des AIST-R weist hingegen für die drei Pflegeberufe leicht unterschiedliche Holland-Codes aus: Der Altenpfleger hat hiernach den Code SER, der Gesundheits- und Krankenpfleger den Code SAI und der Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger den Code SAC.

Die Forschungsergebnisse von Bomball et al. (2010) unterstreichen darüber hinaus die Annahme, dass berufliche Interessen allein nicht ausreichen, um einen Ausschluss von Berufen zu verhindern. So zeigt sich mehr als jedes fünfte Mädchen, das zum Zeitpunkt der Befragung noch unsicher hinsichtlich seiner Berufsvorstellungen ist, potenziell an Berufen im pädagogischen und/oder psychosozialen Bereich sowie an medizinisch-pflegerischen Assistenzberufen interessiert (vgl. Bomball et al., 2010, S. 22). Pflegeberufe werden von diesen Personen jedoch mehrheitlich ausgeschlossen.

4.3.2 Die Relevanz der sozialen Passung

Die Bedeutung der sozialen Passung wird in bisherigen Studien zur Wahl von Pflegeberufen hauptsächlich über die direkte Abfrage der Relevanz von Imagefaktoren thematisiert. So stellen Bomball et al. (2010) fest, dass es für alle Befragten (Schüler, Eltern, Auszubildende) „unwichtig [ist], dass der Beruf die Möglichkeit bietet, ‚Bewunderung zu erleben‘. Auch dass es sich um einen ‚anerkannten und geachteten Beruf‘ handelt, steht für die Befragten nicht im Vordergrund bzw. wird als explizit ‚unwichtig‘ benannt“ (S. 47). Zu ähnlichen Schlüssen kommen auch Schaefer et al. (1990).

Dass die Relevanz von Imagefaktoren von den Befragten selbst geleugnet wird, ist konsistent mit anderen Jugendbefragungen. Fragt man Jugendliche unmittelbar danach, wie wichtig ihnen Ansehen und Prestige bei der Berufswahl im Vergleich zu anderen Kriterien sind, so landet dieser Aspekt in der Regel allenfalls auf einem der mittleren Rangplätze. Viel häufiger wird z. B. angegeben, die Tätigkeit solle interessant sein und Entwicklungsperspektiven bieten (vgl. Buschbeck & Krewerth, 2004). Bei genauerer Betrachtung ist dieser Befund wenig überraschend und stützt eher die vorherige Argumentation zur Relevanz der sozialen Passung und den damit verbundenen Anerkennungsbedürfnissen, als dass es sie schwächt. Denn es kann davon ausgegangen werden, dass junge Menschen wissen, dass ein dezidiert geäußertes Verlangen nach Status und Anerkennung in einer individualisierten Gesellschaft als Ausdruck fehlender Autonomie und Persönlichkeitsbildung gedeutet wird. Offen bekundete Selbstdarstellungsbedürfnisse dürften dem eigenen „Impression Management“ daher eher abträglich sein, während umgekehrt eine demonstrative Ablehnung von Geltungsmotiven förderlich sein dürfte (vgl. Krewerth & Ulrich, 2004).

Für eine hohe Relevanz der sozialen Passung in der Berufsfindung spricht auch, dass sich in mehreren Studien „Vererbungseffekte“ andeuten. Personen, die Krankenpflegepersonal in ihrer Verwandtschaft haben, äußern häufig schon früh ähnliche Berufswünsche (vgl. Veit, 1996; Brüggemann et al., 2016), wobei sich dieser Zusammenhang in der Studie von El-Cherkeh und Fischer (2010) nur für weibliche Jugendliche zeigt.

Dass Anerkennungsbedürfnisse und der Wunsch nach einer sozialen Passung bei der Berufsfindung eine wichtige Rolle spielen, wird außerdem deutlich in Studien, die die (erwarteten oder vernommenen) Reaktionen des sozialen Umfelds auf die Wahl eines Pflegeberufes berücksichtigen. So stellen z. B. Linke-Winter und Pfeiffer (1999) fest, dass bei einem Großteil der Befragten, die sich für einen Pflegeberuf entschieden haben, die Familien eine

solche Berufswahl ausdrücklich befürworten. Unterstützt wird die Annahme auch durch die Ergebnisse der Schülerbefragung zur Attraktivität des Altenpflegeberufes von El-Cherkeh und Fischer (2010). Sie zeigen einen signifikanten Zusammenhang zwischen der Neigung, eine Ausbildung im Bereich der Altenpflege zu absolvieren, und der erwarteten Reaktion der Eltern und Freunde in Bezug auf eine solche Entscheidung: „Je positiver die erwartete Meinung von Eltern bzw. Freunden, desto eher können SchülerInnen sich vorstellen, eine Ausbildung als AltenpflegerIn oder PflegeassistentIn zu machen“ (El-Cherkeh & Fischer, 2010, S. 40). Differenzierte Auswertungen der erwarteten Reaktion nach Geschlecht finden sich in dieser Studie leider nicht.

Andere Studienergebnisse deuten jedoch darauf hin, dass geschlechtsspezifische Differenzen in den erwarteten Reaktionen des sozialen Umfelds einen zentralen Beitrag zur Erklärung der unterschiedlich stark ausgeprägten Neigung zu Pflegeberufen zwischen Männern und Frauen leisten. Basierend auf einer qualitativen Befragung von männlichen Pflegekräften stellen z. B. Kada und Brunner (2009) fest, dass Männer teilweise positive oder neutrale Reaktionen seitens ihres sozialen Umfelds auf die Wahl eines Pflegeberufes erlebt haben, teilweise aber auch sehr negative Reaktionen. Letztere berichten über konkrete Erfahrungen mit Stigmatisierungen und der Konfrontation mit unterschiedlichen Klischeebildern, wie dem der Homosexualität (vgl. auch Bartjes & Hammer, 2006). Da Klischeebilder gesellschaftlich tief verwurzelt sind, könnte die Antizipation solch negativer Reaktionen für junge Männer ein entscheidender Grund sein, Pflegeberufe als mögliche Berufswahloption auszuschließen. Gleichwohl verdeutlichen die Befunde von Kada und Brunner (2009), dass negative Reaktionen und Stigmatisierungen kein allgemeingültiges Ausschlusskriterium sind, sondern dass Männer, die einen Pflegeberuf ergreifen wollen, teilweise auf eine solche Art der sozialen Passung verzichten. Den Befunden der Studie von Kada und Brunner (2009) zufolge handelt es sich hierbei hauptsächlich um Männer, die auf dem zweiten Bildungsweg zum Pflegeberuf kommen und deren Neigung zu einem Pflegeberuf sich hauptsächlich durch eine soziale Motivation, die Suche nach einem sicheren Job und Unzufriedenheit mit dem Ursprungsberuf erklärt.

Die Forschungsbefunde zur (Nicht-)Wahl von Pflegeberufen stützen insgesamt die Vermutung, dass für die soziale Passung vor allem die erwartete Reaktion *des eigenen sozialen Umfelds* bedeutsam ist und weniger die vermutete allgemeine gesellschaftliche Wertschätzung des Berufes. Denn: Der Befund eines negativen Images von Pflegeberufen aus Befragungen im Kontext der Berufswahl steht dem Befund entgegen, dass Pflegeberufe grundsätzlich für wichtig gehalten werden (vgl. Klatt et al., 2011) und so in Bevölkerungsumfragen (z. B. der Allensbacher Berufsprestige-Skala sowie Umfragen der Gesellschaft für Konsumforschung, des Deutschen Beamtenbundes oder der Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen) oftmals eine hohe Prestige-Position einnehmen (vgl. Forschungsgruppe Weltanschauungen in Deutschland, 2017). Auch Schüler sind sich der gesellschaftlichen Relevanz dieses Berufsfelds bewusst. Basierend auf einer qualitativen Befragung von Jugendlichen stellt Handstanger (2012) fest, dass alle Befragten diese Berufe für wichtig halten und es

gut finden, „wenn sich Menschen für solche Berufe entscheiden. Menschen in diesen Berufsbranchen wird großer Respekt entgegengebracht“ (S. 106).

Diese Art der Wertschätzung begünstigt die Wahl von Pflegeberufen jedoch kaum. Denn wie in Kapitel 3.2.2 geschildert, deuten Forschungsergebnisse darauf hin, dass Menschen sich vor allem dann Ansehen von einem Beruf erwarten, wenn dieser mit Bildung, Intelligenz und Reichtum assoziiert wird (vgl. erneut Eberhard et al., 2009). Dies scheint für die Pflegeberufe jedoch nicht der Fall zu sein: Berufsinhaber von Pflegeberufen werden von Schülern zwar für selbstlos, körperlich fit, kontaktfreudig, fleißig und geschickt gehalten, deutlich weniger jedoch für gebildet, intelligent und reich – und somit auch nicht für besonders angesehen (vgl. Matthes, 2016). Bei der differenzierten Betrachtung verschiedener Pflegeberufe zeigen sich gleichwohl Unterschiede in den Zuschreibungen: So werden Gesundheits- und Krankenpflegern ebenso wie Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern in stärkerem Ausmaß die ansehensförderlichen Attribute gebildet, intelligent und reich zugeschrieben als Altenpflegern. Dieser Befund deckt sich mit der Argumentation von Fischer (2010), die Differenzen in der gesellschaftlichen Wertschätzung zwischen der Gesundheits- und Krankenpflege und der Altenpflege darauf zurückführt, dass die Krankenpflege noch eher „vom hohen Ansehen des ärztlichen und medizinischen Feldes profitiert“, während „die Altenpflege als haushaltsnahe Jedermann-Tätigkeit [gilt]“ (S. 134).

Alles in allem bestätigen die Befunde, dass der Wunsch nach Anerkennung und einer sozialen Passung in der Berufsfindung eine wichtige Rolle spielt, und deuten darauf hin, dass eine mangelnde soziale Passung ein zentraler Grund für den Ausschluss von Pflegeberufen sein könnte.

4.3.3 Die Relevanz der Rahmenbedingungspassung

Die Bedeutung von extrinsischen Motivationsfaktoren, wie beruflichen Zielvorstellungen bezüglich Sicherheit und Gehalt, wurde in bisherigen Studien zur Wahl von Pflegeberufen nur teilweise beleuchtet und die Befunde sind teilweise gegenläufig. Während Veit (1996) auf der Grundlage einer schriftlichen Befragung von Krankenpflegeschülern schlussfolgert, dass extrinsische Gründe wie Bezahlung und Arbeitsbedingungen eine zunehmende Bedeutung haben, kommen Schaefer et al. (1990, S. 492) zu dem Schluss, dass Aspekte wie „ein krisensicherer Beruf“ und „viel Freizeit“ keine entscheidenden Kriterien für die Wahl eines Pflegeberufes sind. Zu einem ähnlichen Schluss kommen Bomball et al. (2010), welche durch die Befragung von Schülern an allgemeinbildenden Schulen und Auszubildenden in Pflegeberufen herausfinden, dass sich Schüler im Allgemeinen zwar stark an Faktoren wie „Einkommen“, „sicherer Arbeitsplatz“, „sichere und gesunde Arbeit“ und „Aufstiegsmöglichkeiten“ orientieren, Auszubildende in der Pflege solche Motive jedoch generell nicht nennen. Rahmenbedingungen, die im Zusammenhang mit der Wahl von Pflegeberufen eine Rolle spielen, sind z. B. die Möglichkeit, „Kontakt mit Menschen“ bei der Arbeit zu haben sowie „im Team zu arbeiten“ (S. 46), welche stark mit den beruflichen Tätigkeiten selbst zusammenhängen.

Die Passung zwischen eigenen Zielvorstellungen und den Rahmenbedingungen eines Berufes ist auch im Beispiel der Pflege kein zentraler Attraktionsfaktor in der Berufsfindung. Vielmehr bekräftigen die Forschungsbefunde die Annahme, dass eine mangelnde Rahmenbedingungspassung aufgrund von belastenden Rahmenbedingungen einen wichtigen Grund für den Ausschluss von Berufen darstellt und sie somit als Aversionsfaktor betrachtet werden kann: Sowohl in größeren Befragungen zur Wahrnehmung von Pflegeberufen als auch in einer selbst durchgeführten explorativen, qualitativen Vorstudie (vgl. Kapitel 5.2) zeigt sich, dass Schüler Pflegeberufe oftmals mit stark negativen Attributen wie körperlich harter Arbeit, Krankheit, Alter, Leid und Tod verbinden (vgl. Bomball et al., 2010; El-Cherkeh & Fischer, 2010; Handstanger, 2012). Insbesondere Jungen lassen sich bei anonymen Befragungen „zu massiven Abwertungen hinreißen“, z. B. „stinkende Leute, kreischende Kinder, alte Leute, Ekel, Hintern abputzen, Depressionen, langweilig, Langeweile, Öde“ (Bomball et al., 2010, S. 54). Handstanger (2012) stellt fest, dass Nähe und Kontakt zu Menschen für viele zwar auch der Grund sei, sich für Sozial- und Gesundheitsberufe zu interessieren, doch dass oftmals Unbehagen entstehe, wenn eine natürliche soziale Distanz überschritten werden muss. „In vielen Fällen verbinden die Jugendlichen mit diesen Berufen [...] Tätigkeiten und Verhaltensweisen, die zu starke Eingriffe in die Intimsphäre von Menschen – die ihnen eigentlich nur aufgrund ihrer Berufsausübung nahe sind – bedeuten. Manche Tätigkeiten werden als ‚schmutzig‘ oder ‚zu nahe‘ empfunden“ (S. 107). Hierzu passend ist auch der Befund von Ziegler et al. (2013), dass die Arbeit mit der Klientel „alte Menschen“ sowohl von Schülerinnen als auch von Schülern als Grund für den Ausschluss von Berufen aus dem Aspirationsfeld genannt wird.

Neben körperlichen und psychischen Belastungen sowie „Ekel-Faktoren“ bringen viele Jugendliche Pflegeberufe mit schlechten Arbeitsbedingungen in Verbindung. „Ausbildungsbedingungen, Arbeitszeiten und die Chancen auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die weiteren beruflichen Perspektiven sind die meistgenannten Gründe, eine Pflegeausbildung nicht aufzunehmen“ (Braun & Dörr, 2016, S. 4; vgl. auch Handstanger, 2012, S. 105; El-Cherkeh & Fischer, 2010, S. 37). El-Cherkeh und Fischer (2010) weisen darauf hin, dass sich hier deutliche Diskrepanzen zwischen den Ansprüchen, die Jugendliche an Berufe stellen, und den erwarteten Rahmenbedingungen in der Altenpflege zeigen. Insbesondere eine gute Bezahlung und eine interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit gehören, ihren Ergebnissen zufolge, zu den zentralen Zielvorstellungen Jugendlicher, werden jedoch nur von einer Minderheit der Befragten im Bereich der Altenpflege erwartet. Rund zwei Drittel der Befragten gehen davon aus, dass die Arbeit im Bereich der Altenpflege nicht gut bezahlt werde und nicht interessant und abwechslungsreich sei. „Positiv bewertet wird die Altenpflege dagegen hinsichtlich eines dritten, für die Berufswahl der SchülerInnen ebenfalls relevanten Kriteriums – der Sicherheit des Arbeitsplatzes“ (El-Cherkeh & Fischer, 2010, S. 4).

Die Befunde bestätigen insgesamt die Annahme, dass die Antizipation von belastenden Rahmenbedingungen ein zentraler Grund für den Ausschluss von Berufen sein kann. In Bezug auf das hier betrachtete Beispiel der Pflegeberufe liegt zudem die Vermutung nahe,

dass die geringere Neigung zu Pflegeberufen bei Jungen und auch bei Personen ohne Migrationshintergrund mit Differenzen in der Wahrnehmung der Rahmenbedingungen zusammenhängt. Denn aus der bisherigen Forschung geht nicht nur hervor, dass insbesondere Jungen Pflegeberufe mit negativen Rahmenbedingungen assoziieren (vgl. Bomball et al., 2010, S. 54), sondern auch, dass Schüler ohne Migrationshintergrund seltener als Schüler mit Migrationshintergrund von einer guten Bezahlung, Aufstiegsmöglichkeiten und angenehmen Arbeitszeiten in der Altenpflege ausgehen und häufiger vermuten, dass die Arbeit anstrengend und schmutzig sei (vgl. El-Cherkeh & Fischer, 2010, S. 40). Zwar wurde der Zusammenhang zwischen einem Migrationshintergrund, den vermuteten Rahmenbedingungen und der Neigung zur Altenpflege nicht unter Kontrolle anderer Variablen untersucht, doch gehen die Autoren der Studie davon aus, dass die positivere Bewertung des Berufes durch Schüler mit Migrationshintergrund wesentlich zur Erklärung ihrer größeren Neigung zur Altenpflege beiträgt.

4.3.4 Die Relevanz der Realisierbarkeit

Da sich die meisten genannten Studien mit Gründen für die Wahl von Pflegeberufen und somit explizit mit Anreiz- bzw. Attraktionsfaktoren beschäftigen, ist es wenig überraschend, dass die Relevanz von Realisierbarkeitserwartungen im Zusammenhang mit der Wahl von Pflegeberufen bislang kaum untersucht wurde. Aufschlussreich sind hier jedoch erneut die Ergebnisse der Schülerbefragung von El-Cherkeh und Fischer (2010), die zeigen, dass Schüler ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz im Bereich der Altenpflege überwiegend (zu knapp 70 %) eher gut einschätzen (S. 36). Der Befund passt zu den Ergebnissen der Experteninterviews, die ebenfalls im Rahmen der genannten Studie durchgeführt wurden und die nahelegen, „dass die Ausbildung in der Altenpflege oftmals nicht als Wunschberuf, sondern erst dann gewählt wird, wenn Versuche, einen aus Sicht der Bewerber attraktiveren Beruf zu ergreifen, gescheitert sind“ (S. 3). Im Hinblick auf die nachfolgende empirische Untersuchung am Beispiel der Pflegeberufe ist es deshalb denkbar, dass die Erwartung einer mangelnden Realisierbarkeit nicht der zentrale Grund für den Ausschluss dieser Berufe ist. Gleichwohl könnte er zur Erklärung geschlechtsspezifischer Unterschiede in der Neigung zu Pflegeberufen beitragen, denn die Ergebnisse von El-Cherkeh und Fischer (2010) verdeutlichen, dass Mädchen häufiger von guten Zugangschancen ausgehen als Jungen (nach Migrationshintergrund zeigen sich hingegen nur geringfügige Unterschiede).

4.3.5 Die Relevanz der Urteilssicherheit

Die Bedeutung der Urteilssicherheit wird in einigen Studien zur Attraktivität und (Nicht-) Wahl von Pflegeberufen nur indirekt im Zusammenhang mit Berufskennntnissen und -erfahrungen thematisiert. Wie genau Berufskennntnisse und -erfahrungen mit der Neigung, einen Pflegeberuf zu wählen, zusammenhängen, bleibt jedoch unklar. Wenngleich Schüler Berufskennntnissen eine große Bedeutung beimessen und z. B. die Beratung durch Eltern und

Lehrer, das Absolvieren eines Praktikums im Gesundheitswesen sowie die Informationen durch ausbildende Praxiseinrichtungen als zentrale Berufswahlhilfen begreifen (vgl. Bomball et al., 2010, S. 4; Schache & Lau, 2011, S. 111), zeigt sich in der Studie von El-Cherkeh und Fischer (2010) kein Zusammenhang zwischen Erfahrungen im Pflegebereich und der Neigung, einen entsprechenden Beruf zu wählen. Dies gilt sowohl in Bezug auf „indirektere“ Erfahrungen mit der Pflege, etwa durch Pflegesituationen im häuslichen Bereich, als auch in Bezug auf aktive Erfahrungen durch Praktika (S. 42). Den Autoren der Studie zufolge ist dieser Befund „kontraintuitiv“, denn plausibel wäre aus ihrer Sicht eher die Vermutung, „dass gerade solche SchülerInnen, die sich eine Ausbildung im Bereich der Altenpflege prinzipiell eher vorstellen können, auch ein Praktikum in diesem Bereich machen“ (S. 43). Eine solche Schlussfolgerung sollte auf der Basis von Querschnittsdaten jedoch mit Vorsicht betrachtet werden. Denkbar ist, wie in Kapitel 3.1.3 diskutiert, schließlich auch, dass sich der mangelnde Zusammenhang zwischen Erfahrungen mit Pflegeberufen und der Neigung, sie zu wählen, dadurch begründet, dass praktische Erfahrungen und ein damit verbundener Zugewinn an Berufskenntnissen sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf die Neigung haben können (vgl. dazu auch Budde, Willems & Böhm, 2009).

Zur Relevanz der Urteilssicherheit in der Entstehung von Neigungen zu Pflegeberufen oder dem Ausschluss von Pflegeberufen lassen sich aus der bisherigen Forschung somit keine direkten Schlüsse ziehen.

Insgesamt bestätigen die Ergebnisse der empirischen Studien zur Wahl und zur Wahrnehmung von Pflegeberufen weitgehend die Relevanz der in den vorherigen Kapiteln extrahierten Einflussvariablen im Prozess der Berufsfindung. Sie unterstreichen, dass die Passung zwischen beruflichen Interessen und den Tätigkeiten eines Berufes (Tätigkeitspassung) einen wichtigen Einfluss auf die Entstehung einer Neigung hat. Wenngleich sich die Studien zumeist nicht explizit mit dem Ausschluss von Pflegeberufen beschäftigen, bekräftigen sie zudem die Annahme, dass außerdem die soziale Passung, die Rahmenbedingungspassung und die erwartete Realisierbarkeit eine wichtige Rolle in der Berufsfindung spielen und dass insbesondere eine mangelnde soziale Passung und die Erwartung belastender Rahmenbedingungen wichtige Gründe für den Ausschluss von Pflegeberufen darstellen.

► 5. Design der empirischen Untersuchung und Hypothesen

Die Beschäftigung mit theoretischen Erklärungsansätzen und bisherigen Forschungsergebnissen zur Berufsfindung (vgl. Kapitel 3 sowie Kapitel 4.3) unterstützt die Ausgangsüberlegung dieser Arbeit, dass es neben Attraktionsfaktoren auch Aversionsfaktoren in der Berufsfindung geben könnte. Im folgenden Teil der Arbeit soll geprüft werden, inwiefern sich empirische Hinweise dafür finden lassen, dass es Aversionsfaktoren in der Berufsfindung gibt, die einen intervenierenden Effekt auf die Wirkung von Attraktionsfaktoren haben. Konkret geht es hierbei um die potenziellen Aversionsfaktoren „mangelnde soziale Passung“, „mangelnde Rahmenbedingungsanpassung“, „mangelnde Realisierbarkeit“ und „mangelnde Urteilssicherheit“ (vgl. Kapitel 3.3) und die Frage, inwiefern das Vorhandensein dieser Faktoren den positiven Zusammenhang zwischen dem vermeintlichen Attraktionsfaktor „Tätigkeitsanpassung“ und der Neigung moderiert.¹⁷

Um dieser Frage nachzugehen, wurde mittels einer Schülerbefragung eine Datenerhebung durchgeführt. Im folgenden Kapitel 5.1 soll zunächst skizziert werden, wer die Zielgruppe der Befragung darstellt und wie bei der Stichprobenziehung vorgegangen wurde. Anschließend wird in Kapitel 5.2 das Erhebungsinstrument vorgestellt und erläutert, wie die zentralen, für diese Arbeit relevanten Variablen operationalisiert wurden. In Kapitel 5.3 wird dargestellt, wie die Daten erhoben und aufbereitet wurden. In Kapitel 5.4 werden schließlich die Hypothesen für den empirischen Teil der Arbeit vorgestellt.

5.1 Zielgruppe der Befragung und Stichprobenziehung

Die Zielgruppe der Befragung stellen Schüler der Jahrgangsstufen (Jgst.) neun und zehn an allgemeinbildenden weiterführenden Schulen in ausgewählten Regionen in NRW dar. Die Beschränkung auf ein Bundesland ist insofern sinnvoll, als dass die Vergleichbarkeit von Befragungsergebnissen aus unterschiedlichen Bundesländern durch die Existenz unterschiedlicher Schulformen, aber auch unterschiedlicher Berufsvorbereitungsmaßnahmen stark eingeschränkt wäre. So gibt es z. B. in Rheinland-Pfalz keine Hauptschulen mehr und in Bayern

17 Die Bezeichnung des Attraktionsfaktors und der vier Aversionsfaktoren wird im Folgenden zur leichteren Lesbarkeit des Textes i. d. R. nur dann in Anführungsstriche gesetzt, wenn sie – wie hier – unmittelbar auf die Begriffe „Attraktionsfaktor“ oder „Aversionsfaktor(-en)“ folgen.

wurden spezielle Berufsorientierungsklassen eingerichtet. Die Fokussierung auf Neunt- und Zehntklässler hat den Vorteil, eine relativ homogene Altersgruppe (i. d. R. 14- bis 16-Jährige) zu betrachten, die sich am Ende der Sekundarstufe I und in einer ähnlichen Entwicklungsstufe in der beruflichen Orientierung befindet (vgl. Kapitel 3.1.3 und Kapitel 3.2.1).

Befragt wurden jeweils *alle Schüler* der neunten und zehnten Jahrgangsstufen an verschiedenen Schulformen in ausgewählten Regionen. Es handelt sich somit um eine geschichtete Klumpenstichprobe, deren „Klumpen“ so gebildet wurden, dass sich möglichst große Varianz hinsichtlich zweier potenzieller Einflussgrößen in der Stichprobe findet.

Die erste Einflussgröße ist die soziale Herkunft, von welcher anzunehmen ist, dass sie sich auf die Ausprägung der Neigung, einen Pflegeberuf zu wählen, ebenso wie die Ausprägung der Attraktions- und Aversionsfaktoren auswirkt (vgl. Kapitel 3). Da die soziale Herkunft in Deutschland nach wie vor stark mit der Schulform korreliert (vgl. Solga & Dombrowski, 2009; Maaz, Neumann & Baumert, 2014), wurde die Befragung an den verschiedenen Schultypen des dreigliedrigen Schulsystems (Hauptschulen, Realschulen und Gymnasien) durchgeführt.

Die zweite Überlegung, die bei der Klumpenbildung für die Stichprobenziehung berücksichtigt wurde, ist, dass neben dem sozialen und schulischen Hintergrund der Befragten auch die Ausbildungsmarktlage vor Ort relevant ist, da diese die Einschätzung der Zugangschancen und damit der Realisierbarkeit von beruflichen Neigungen beeinflussen könnte. So ist zum Beispiel damit zu rechnen, dass Schüler in Regionen mit einem angespannten Ausbildungsmarkt ihre Erfolgswahrscheinlichkeiten in beliebten Berufen niedriger einschätzen als Schüler in Regionen mit einem entspannten Ausbildungsmarkt. Um möglichst vielfältige Ausbildungsmarktlagen zu berücksichtigen und so womöglich die Varianz in den wahrgenommenen Zugangschancen zu erhöhen, wurde für die Stichprobenziehung auf die vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) entwickelten Ausbildungsmarktkluster zurückgegriffen. In dieser Typisierung werden Ausbildungsmärkte so zusammengefasst, dass „[Arbeits-]Agenturbezirke eines Typs [...] Ähnlichkeiten in solchen Strukturmerkmalen auf[weisen], die einen Einfluss auf die Übergangsquote in Ausbildung haben“ (Kleinert & Kruppe, 2012, S. 2).

Die Typisierung beruht auf Daten der BA-Beschäftigtenstatistik, der Bevölkerungsstatistik, der Statistik der allgemeinbildenden Schulen des Statistischen Bundesamtes sowie der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (jeweils für das Ausbildungsjahr 2009/10). Zu beachten ist hierbei, dass es sich bei der Zielgröße der Typisierung um die Übergangsquote in eine „duale“, betriebliche Ausbildung (nach BBiG/HwO) handelt. Die Nutzung der Ausbildungsmarkttypen für eine Analyse, bei der es um die Attraktivität von Ausbildungsberufen außerhalb von BBiG/HwO geht, erscheint aus zweierlei Gründen dennoch angebracht: Zum einen lassen sich, wie in Kapitel 4.1 beschrieben, für „schulische“ Ausbildungsberufe keine Ausbildungsmärkte beschreiben. Zum anderen sind die Variablen, die in der IAB-Typisierung als die zentralsten Einflussfaktoren auf Übergangsquoten beschrieben werden (nämlich die Charakteristika der Ausbildungsbetriebe vor Ort und in

der Umgebung, die Arbeitslosenquote in der Region sowie die Jahrgangsstärke und die Abiturientenquote der Schulabgänger), auch für Übergänge in nicht-duale Ausbildungsberufe wichtig. Denn selbst wenn der Zugang in eine „schulische“ Ausbildung nicht in dem Maß von Angebot und Nachfrage bestimmt ist, wie dies bei einer „dualen“ Ausbildung der Fall ist, so ist dennoch davon auszugehen, dass die „duale“ und die „schulische“ Ausbildung (gerade im Falle der Pflegeausbildungen) aus Sicht vieler Ausbildungsinteressenten gleichwertige Ausbildungsalternativen bieten und die „schulische“ Ausbildung Ausweichmöglichkeiten bieten kann, falls der „duale“ Ausbildungsmarkt durch einen Mangel an Ausbildungsplatzangeboten gekennzeichnet ist. Auf diese Weise nimmt der „duale“ Ausbildungsmarkt auch Einfluss auf das Geschehen im „schulischen“ Ausbildungssystem, wie sich nicht zuletzt im Zuge der Ausbildungsmarktkrise in den 2000er-Jahren zeigte (vgl. BMBF, 2006, S. 99–102) (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2006, S. 99–102).

Bundesweit lassen sich zwölf Cluster ausmachen, auf NRW entfallen sechs (vgl. Abbildung 6). Um die unterschiedlichen Ausbildungsmarkttypen zu berücksichtigen, wurde für die Stichprobenziehung dieser Arbeit in einem ersten Schritt aus jedem Cluster eine Region ausgewählt. In einem zweiten Schritt wurden in jeder ausgewählten Region je eine Hauptschule, eine Realschule und ein Gymnasium für die Durchführung der Befragung akquiriert. Aus Gründen der Praktikabilität wurden hierbei gezielt Kontakte und Netzwerke genutzt und es wurde nach dem Schnellballprinzip vorgegangen. Abgesehen von einer Realschule, welche kurzfristig ihre Einwilligung zur Teilnahme an der Befragung zurückzog, nahmen alle auf diesem Wege akquirierten Schulen mit den Schülern der neunten und zehnten Jahrgangsstufen an der Befragung teil. Insgesamt wurden so rund 2.000 Schüler an 17 Schulen in sechs Regionen befragt.

Abbildung 6: Ausbildungsmarkttypen nach Arbeitsagenturbezirken in NRW



Großstädtische Bezirke mit günstigem Ausbildungsumfeld und geringer Konkurrenz

Städtische Bezirke mit starker großbetrieblicher Umgebung

Städtische Bezirke mit durchschnittlichen Bedingungen

Großstädtische Bezirke mit hoher Arbeitslosigkeit

Eher städtische Bezirke mit günstigem Ausbildungsumfeld und mittlerer Konkurrenz

Ländliche Bezirke mit sehr geringer großbetrieblicher Umgebung und hoher Konkurrenz

Quelle: eigene Darstellung basierend auf Kleinert & Kruppe (2012)

© GeoBasis-DE / BKG 2017 (Daten verändert); Visualisierung der Arbeitsagenturbezirke: BIBB, Arbeitsbereich 1.1, R.-O. Granath

5.2 Erhebungsinstrument und Operationalisierungen

Die zentralen Konstrukte, die für die empirische Untersuchung im Rahmen dieser Arbeit notwendig sind, sind die im theoretischen Teil der Arbeit herausgearbeiteten Attraktions- und Aversionsfaktoren – Tätigkeitsspassung, (mangelnde) Rahmenbedingungspassung, (mangelnde) soziale Passung, (mangelnde) Realisierbarkeit und (mangelnde) Urteilssicherheit – sowie die Neigung, in einem Pflegeberuf zu arbeiten. Die Konstrukte wurden soweit wie möglich mithilfe von etablierten Messinstrumenten oder in anderen Studien bereits eingesetzten Items (insbesondere der BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2010 und 2014 und dem Nationalen Bildungspanel) operationalisiert. Teilweise wurden diese Instrumente für den spezifischen Zweck der vorliegenden Arbeit leicht modifiziert. Für die Operationalisierung von Konstrukten, für die keine geeigneten Messinstrumente vorlagen (z. B. zur mangelnden Rahmenbedingungspassung bzw. zu Belastungsfaktoren), wurden eigene Items erarbeitet.

Hierfür wurde auf die bestehende Literatur zur Attraktivität von Pflegeberufen (vgl. Kapitel 4.3) zurückgegriffen und ergänzend ein Fokusgruppeninterview mit Schülern sowie zwei Expertengespräche mit Pflegewissenschaftlern, die zur Attraktivität von Pflegeberufen forschen, durchgeführt. Im Rahmen eines Pretests bei Neunt- und Zehntklässlern an unterschiedlichen Schulformen (N = 50) wurde die Verständlichkeit des Fragebogens sowie die Durchführbarkeit der Befragung im Rahmen der vorgesehenen Zeit (30 bis 45 Minuten) überprüft.

Bevor im Folgenden die Operationalisierungen der zentralen Konstrukte einzeln erläutert werden, soll zur Erleichterung des weiteren Verständnisses kurz auf das Erhebungsinstrument als Ganzes eingegangen und auf einige Besonderheiten verwiesen werden.

Der insgesamt vierseitige Fragebogen (vgl. Anhang I) beginnt mit einem Einführungstext zu den Hintergründen der Befragung. Um eine Beeinflussung der Befragten und mögliche Reaktanz zu vermeiden, wurde den Schülern hierin nicht mitgeteilt, dass das Interesse der Befragung den Gründen für den Ausschluss von Pflegeberufen gilt. Vielmehr wurden sie darüber informiert, dass es in der Befragung um ihre beruflichen Wünsche und ihre Vorstellungen von bestimmten Berufen geht. Um den Fragebogen für Schüler mit unterschiedlichen beruflichen Neigungen möglichst ansprechend zu gestalten, beginnt der Fragebogen mit einer offenen Frage nach dem eigenen Berufswunsch („Welchen Beruf möchtest du später am liebsten ausüben?“). Zudem wurden bei der daran anschließenden Frage nach der Neigung zu bestimmten Berufen – ebenso wie bei den späteren Fragen zur sozialen Passung – nicht nur die für diese Arbeit zentralen Pflegeberufe aufgeführt, sondern auch sieben weitere Berufe (Lehrer/-in, Erzieher/-in, Arzt/Ärztin, Kaufmann/-frau im Einzelhandel, Kfz-Mechatroniker/-in, Bäcker/-in, Friseur/-in). Der Auswahl dieser Berufe lag die Überlegung zugrunde, möglichst unterschiedliche Berufsbereiche, Anforderungsniveaus, Geschlechteranteile und „Attraktivitätsgrade“¹⁸ zu berücksichtigen, um den Fragebogen so möglichst vielseitig zu gestalten und die Schüler zur Teilnahme zu motivieren. Für die Auswertungen dieser Arbeit sind die Angaben zu den sieben weiteren Berufen jedoch nicht relevant.

Die Frage nach der Neigung zu den genannten Berufen wurde bewusst als zweite Frage (nach der offenen Frage nach dem Wunschberuf) gestellt, um möglichst spontane Antworten zu erhalten, die nicht durch Reflexionen zum Berufsfeld beeinflusst werden, welche womöglich durch weitere Fragen (z. B. nach dem Berufskonzept) stimuliert werden. Die Verwendung der offiziellen Berufsbezeichnungen bei den zu bewertenden Pflegeberufen („Altenpfleger/-in“, „Gesundheits- und Krankenpfleger/-in“ und „Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in“) mag hierbei zwar etwas sperrig wirken, ist vor dem Hintergrund der

18 Die Einschätzung unterschiedlicher „Attraktivitätsgrade“ bei den dualen Ausbildungsberufen basiert auf der Quote der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplatzangebote zum Zeitpunkt der Fragebogengestaltung (2014). So wurden die Berufe „Kfz-Mechatroniker/-in“ und „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“ aufgrund ihrer besonders niedrigen Anteile unbesetzter Ausbildungsplätze (2 % bzw. 7 %) als „eher attraktive“ duale Ausbildungsberufe ausgewählt, während die Berufe „Bäcker/-in“ und „Friseur/-in“ aufgrund ihrer besonders hohen Anteile unbesetzter Ausbildungsplätze (26 % bzw. 14 %) als „eher unattraktive“ duale Ausbildungsberufe ausgewählt wurden (vgl. Matthes et al., 2014).

Forschungsergebnisse zum Einfluss von Berufsbezeichnungen auf die Berufswahl jedoch zwingend erforderlich (vgl. Kapitel 3.2.2). Der mögliche Einwand, dass im allgemeinen Sprachgebrauch üblicherweise weiterhin die Bezeichnung „Krankenschwester“ genutzt wird und die „neuen“ Berufsbezeichnungen deshalb bei den Jugendlichen nicht bekannt sind, konnte durch den Pretest entkräftet werden.

Wenngleich die Befragten sowohl in Bezug auf die Neigung als auch in Bezug auf die erwartete soziale Passung, die Realisierbarkeit und die Urteilssicherheit Angaben zu allen drei Pflegeberufen machten, werden für die Auswertungen jeweils nur die Angaben zu *einem der Berufe* genutzt. Dies ist dadurch zu erklären, dass im Rahmen der Befragung unterschiedliche Fragebogenversionen eingesetzt wurden, in denen zur Erfassung der Tätigkeitspassung und der Rahmenbedingungspassung jeweils *einer der drei Pflegeberufe* fokussiert wurde.¹⁹ Auf diese Weise konnten beide Konstrukte ausführlich erfasst werden, ohne die Schüler mit einem zu langen Fragebogen mit Berufskonzepten zu allen drei Pflegeberufen zu überfordern. Konkret bedeutet dies, dass sowohl die Tätigkeits- als auch die Rahmenbedingungs- passung für jede Person *nur zu einem der drei Berufe* vorliegt und somit für die Bildung der zentralen Konstrukte stets nur die Angaben zu demjenigen Beruf herangezogen werden, zu dem auch die Tätigkeits- und Rahmenbedingungs- passung ermittelt wurde:

Für Personen mit der Fragebogenversion „Altenpflege“ werden in der Bildung aller Konstrukte nur die Angaben zum Beruf „Altenpfleger/-in“ genutzt, für Personen mit der Fragebogenversion „Gesundheits- und Krankenpflege“ nur die Angaben zum Beruf „Gesundheits- und Krankenpfleger/-in“ und für Personen mit der Fragebogenversion „Gesundheits- und Kinderkrankenpflege“ nur die Angaben zum Beruf „Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in“. Auf diese Weise gehen verschiedene Pflegeberufe in die Bildung der zentralen Variablen mit ein, sodass z. B. von der „Neigung, *in einem Pflegeberuf* zu arbeiten“ die Rede ist, die Konstrukte sich aber auf der Individualebene immer nur auf einen Beruf beziehen. Um welchen der drei Berufe es sich dabei handelt, ist für die Auswertungen nicht zentral, da es nicht darum geht, Differenzen zwischen verschiedenen Pflegeberufen zu untersuchen, sondern die Logik des Ausschlusses von Berufen im Allgemeinen. In der Darstellung der Ergebnisse werden relevante Unterschiede zwischen den drei Berufen dennoch benannt und die verschiedenen Fragebogenversionen werden im Gesamtmodell als Kontrollvariablen berücksichtigt.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, auf den bereits vor der Darstellung der einzelnen Operationalisierungen hingewiesen werden soll, ist, dass alle Einflussfaktoren zwar mithilfe von 5-stufigen Likert-Skalen erfasst wurden, die Aversionsfaktoren jedoch im Nachhinein dichotomisiert werden, d. h. als binäre (0-/1-skalierte) Variablen in die Auswertungen eingehen.

19 Vor dem Hintergrund der zum Befragungszeitpunkt aktuellen politischen Diskussion über die Einführung eines generalistischen Pflegeberufes (vgl. Kapitel 4.2.1) wurde bei der Befragung zusätzlich eine vierte Fragebogenversion eingesetzt, in der die Schüler über die Einführung eines generalistischen Pflegeberufes informiert wurden und anschließend ihr Berufskonzept zu diesem Beruf (statt zu einem der drei bisherigen Pflegeberufe) abgefragt wurde. Die Angaben sind jedoch ausschließlich für gesonderte Auswertungen relevant (vgl. Matthes, 2016) und fließen nicht in die Auswertungen dieser Arbeit mit ein.

Dies hat sowohl inhaltliche als auch methodische Gründe. Zum einen entspricht die Dichotomisierung der Aversionsfaktoren der Ausgangsüberlegung, dass das *Vorhandensein* eines Aversionsfaktors den Zusammenhang zwischen Attraktionsfaktor und Neigung stört, bzw. konkret, dass eine *mangelnde* Rahmenbedingungspassung, eine *mangelnde* soziale Passung, eine *mangelnde* Realisierbarkeit und eine *mangelnde* Urteilssicherheit den Zusammenhang zwischen der Tätigkeitspassung und der Neigung, einen bestimmten Beruf zu wählen, moderieren. Die Dichotomisierung entspricht somit der theoretischen Modellannahme, die zwischen *vorhandenen* und *nicht vorhandenen* Aversionsfaktoren unterscheidet, und ermöglicht so die empirische Prüfung der getroffenen Annahmen. Zum anderen ist die Transformation von Moderatorvariablen in Dummy-Variablen eine gängige Methode, um Interpretationsprobleme aufgrund der Nicht-Linearität in der Steigerung bestimmter Wertekombinationen bei der Verwendung der Ausgangsskalen zu vermeiden (vgl. Urban & Mayerl, 2008, S. 295f.).

Gleichwohl wird an dieser Stelle deutlich, dass die dichotome Trennung der Einflussfaktoren in „vorhanden“ und „nicht vorhanden“ klare Trennlinien suggeriert, die in der Realität wohl kaum zu finden sind. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die Frage, ab wann ein Aversionsfaktor als „vorhanden“ gilt, hochgradig subjektiv ist. Während z. B. eine Person einen bestimmten Beruf womöglich schon ausschließen würde, wenn sie ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz als *eher nicht so gut* einschätzt, wird der Beruf von einer anderen Person gegebenenfalls erst ausgeschlossen, wenn sie sich *gar keine* Chancen auf Erfolg ausrechnet. Eine zentrale Herausforderung bei der Operationalisierung der Aversionsfaktoren ist somit die Festlegung der Trennlinie, die markiert, wann ein Aversionsfaktor vorhanden und wann nicht vorhanden ist. In den im Folgenden vorgestellten Operationalisierungen wurde sie so gewählt, dass die Zuordnung insgesamt inhaltlich plausibel ist: Grundsätzlich werden hierbei die Ausprägungen „eher nicht gut“ und „gar nicht gut“ (z. B. in Hinblick auf Erwartungen bzgl. der Realisierbarkeit) als *vorhandene* Aversionsfaktoren gewertet, während mindestens teilweise gute Erwartungen („teils/teils“, „eher gut“ und „sehr gut“) bedeuten, dass die Aversionsfaktoren *nicht vorhanden* sind. Eine alternative Zuordnung, in der nur „gar nicht gute“ Erwartungen als vorhandener Aversionsfaktor gewertet werden, würde implizieren, dass „eher nicht gut“ zur Referenzgruppe zählen würde, d. h., auch bei eher nicht guten Erwartungen müsste der jeweilige Aversionsfaktor als „nicht vorhanden“ gelten – eine Annahme, die zumindest für die Gesamtstichprobe nicht sinnvoll erscheint. Im Zuge der Auswertungen zeigten sich bei der explorativen Nutzung einer entsprechenden Operationalisierungsvariation grundsätzlich jedoch ähnliche Ergebnisse wie die in Kapitel 6 vorgestellten.

5.2.1 Die abhängige Variable: Neigung, in einem Pflegeberuf zu arbeiten

Die im Fokus der folgenden Auswertungen stehende abhängige Variable ist die Neigung, in einem Pflegeberuf zu arbeiten (kurz: Neigung zu Pflegeberufen). Wichtig ist es, an dieser Stelle noch einmal zu verdeutlichen, dass im Rahmen des hier aufgestellten Modells zum Ausschluss von Berufen zwar – wie in Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie – von der Existenz *zweier unterschiedlicher Einflussfaktoren* (Attraktions- und Aversionsfaktoren) ausgegangen

wird, die Neigung jedoch als *eindimensionales Konstrukt* verstanden wird. Sie drückt aus, inwiefern sich Jugendliche vorstellen können, später in einem bestimmten Beruf zu arbeiten, d. h., inwiefern eine *Tendenz zum Einschluss oder Ausschluss* des Berufes in den Raum der vorstellbaren Berufsoptionen besteht (vgl. Kapitel 2.2.3). In Übereinstimmung mit der Frageformulierung in der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2014 wurde hierfür die Frage „Wie gut kannst du dir vorstellen, später einmal in den folgenden Berufen [Altenpfleger/-in, Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in] zu arbeiten?“ genutzt (vgl. BA & BIBB, 2014). Um auch *Tendenzen* des Ausschlusses und Einschlusses abbilden zu können, wurde als Beantwortungsraster eine 5-stufige Likert-Skala eingesetzt, die von „gar nicht gut“ bis „sehr gut“ reicht (vgl. Fragebogen in Anlage 1, Frage 2).

5.2.2 Tätigkeitsspassung

Bei der Operationalisierung der Tätigkeitsspassung stellt sich die Herausforderung, wie dieser Einflussfaktor unabhängig von anderen Einflussfaktoren gemessen werden kann. Als manifeste Variable (z. B. mithilfe der Frage „Wie gut passen die Tätigkeiten des Berufs X zu Deinen Interessen?“) kann sie nicht erhoben werden, da sie dann kaum noch trennbar von der Neigung und nicht unabhängig von anderen Einflussgrößen messbar wäre.

Die Passung zwischen beruflichen Interessen und vermuteten Tätigkeiten eines Berufes („Tätigkeitsspassung“) wurde deshalb in Anlehnung an die Befragungs- und Auswertungsmethode erfasst, die in der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2014 genutzt wurde und sich an der Erfassung von beruflichen Interessen in etablierten Testinstrumenten orientiert (vgl. BA & BIBB, 2014). Hierfür wurden die beruflichen Interessen einer Person (berufliches Selbstkonzept) und die vermuteten Tätigkeiten eines Berufes (Berufskonzept) separat in zwei getrennten Frageblöcken erhoben. Anschließend wurde mit einem Distanzmaß ein Index berechnet, der Auskunft über den Passungsgrad zwischen beruflichem Selbstkonzept und Berufskonzept (Tätigkeitsspassung) gibt. Entsprechend der inhaltlichen Annahmen zur Relevanz dieses Einflussfaktors handelt es sich hierbei um eine subjektive Passung, die auf der Selbst- und Berufswahrnehmung des Individuums beruht und von einer objektiven Passung abweichen kann (z. B. wenn ein Individuum aufgrund von Fehlinformationen das Tätigkeitsprofil eines Berufes falsch einschätzt).

Berufliche Interessen (berufliches Selbstkonzept)

Zur Erfassung der beruflichen Interessen (berufliches Selbstkonzept) wurde die Frage „Wie sehr interessieren dich die folgenden beruflichen Tätigkeiten?“ gestellt und für die Antwortoptionen auf die 2005 überarbeitete Version des 1992 entwickelten Allgemeinen Interessen-Struktur-Tests (AIST-R) von Bergmann und Eder (2005) zurückgegriffen, welche auf dem im theoretischen Teil dieser Arbeit beschriebenen RIASEC-Interessensmodell von Holland (1966, 1973, 1985, 1997) basiert (vgl. Kapitel 3.1.1). Der AIST-R „ist ein Interesseninventar (Interessenfragebogen) zur Erfassung schulisch-beruflicher Interessen ab dem

14. Lebensjahr“ (Bergmann & Eder, 2005, S. 11). Er enthält zu jeder der sechs von Holland beschriebenen Interessensdimensionen (praktisch-technisch, intellektuell-forschend, künstlerisch-sprachlich, sozial, unternehmerisch, konventionell) zehn Items. Da der vollständige (60 Items umfassende) AIST-R in Verbindung mit den anderen Fragen nicht realisierbar gewesen wäre, wurde nur die Sozialdimension, welche für das Beispiel der Pflegeberufe die wichtigste Dimension ist (vgl. Kapitel 4.3.1), vollständig erfasst.

Alle anderen Interessensbereiche wurden mithilfe einer Fragebogen-Kurzversion erfasst, die in dieser Form auch im Fragebogen der Nationalen Bildungspanelstudie (NEPS) verwendet wurde (vgl. NEPS, 2013, S. 112f.). Statt zehn Items werden hier nur drei Items pro Dimension verwendet. Zu beachten ist hierbei, dass die Items des im NEPS eingesetzten Interesseninventars nicht vollständig dem AIST-R entstammen. Sechs der insgesamt 18 Items (eins pro Dimension) sind der deutschsprachigen Version des „*Inventory of Children's Activities*“ (ICA-D) von Tracey und Ward (vgl. Maurice, 2006) entnommen. Michael Bayer vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LifBi) weist darauf hin, dass das auf diese Weise zusammengesetzte Inventar im Rahmen des Projekts „Bildungsprozesse, Kompetenzentwicklung und Selektionsentscheidungen im Vorschul- und Schulalter“ an der Universität Bamberg entwickelt und auf Grundlage von Skalenreliabilitäten und Trennschärfekoeffizienten von der ursprünglich 24 Items umfassenden Kurzvariante auf die im NEPS eingesetzte 18-Item-Variante gekürzt wurde (persönliche Kommunikation, 4. August 2014).

Bei der Verwendung der Items aus dem AIST-R in der eigenen Datenerhebung wurde eine weitere Modifikation vorgenommen: Bei dem Item „Hilfsbedürftige Kinder oder Erwachsene betreuen“ wurde die Formulierung „Kinder oder Erwachsene“ durch „Menschen“ ersetzt, da die gleiche Itematterie auch für die Erfassung des Berufskonzepts verwendet wird (s. unten) und die Unterscheidung von der Betreuung von Kindern und Erwachsenen bei den abgefragten Pflegeberufen (Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in vs. Gesundheits- und Krankenpfleger/-in) von Bedeutung ist. Wenngleich sich weitere Formulierungen auf der Ebene der Einzelitems kritisieren ließen (z. B. weil durch und-/oder-Formulierungen mehrere Sachverhalte abgefragt werden), wurde von weiteren Modifikationen des etablierten Messinstrumentes abgesehen. Dies gilt auch auf inhaltlicher Ebene, auf der diskutabel ist, ob einige Items der Sozial-Dimension aufgrund ihres expliziten Bezugs zu pflegerischen Tätigkeiten eine zu große Konfundierung von beruflichen Interessen und der Neigung, einen Pflegeberuf zu wählen, darstellen. Da gerade das Interesse an diesen Tätigkeiten jedoch ein zentraler Grund für die Neigung zur Wahl eines Pflegeberufes sein kann, wurde von einer Modifikation der Originalitems abgesehen.

Die vollständige Zusammenstellung der verwendeten Items zur Erfassung der beruflichen Interessen findet sich in Tabelle 6 (vgl. auch Fragebogen in Anlage 1, Frage 3).

Vermutete Tätigkeiten eines Berufes (Berufskonzept)

Die vermuteten Tätigkeiten eines Berufes (Berufskonzept) wurden mithilfe der Frage „Was vermutest du: Wie typisch sind die folgenden Tätigkeiten für den Beruf eines/einer ...?“

ermittelt. Als Beruf wurde hier der in der Fragebogenversion fokussierte Beruf eingesetzt. Die Items entsprechen den oben vorgestellten Items, die für die Erfassung des beruflichen Selbstkonzepts verwendet wurden (vgl. Tabelle 6). Als Skala wurde ebenfalls eine 5-stufige Likert-Skala genutzt, die von „gar nicht typisch“ bis zu „sehr typisch“ reicht (vgl. Fragebogen in Anlage 1, Frage 10).

Tabelle 6: Items zur Erfassung der beruflichen Interessen

Interessen-orientierung	Item
Realistic (praktisch-technisch)	Metall/Holz bearbeiten, etwas aus Metall/Holz herstellen
	Etwas nach einem Plan oder nach einer Skizze anfertigen
	Etwas aufbauen oder zusammensetzen
Investigative (intellektuell-forschend)	Etwas genau beobachten und analysieren
	In einem Versuchslabor Experimente durchführen
	Etwas durch ein Mikroskop betrachten
Artistic (künstlerisch-sprachlich)	Bilder zeichnen
	Etwas nach künstlerischen Gesichtspunkten gestalten
	Dichtung/Literatur lesen und interpretieren
Social (sozial)	Andere Personen betreuen oder pflegen
	Jemanden unterrichten oder erziehen
	Andere Menschen beraten
	Sich die Probleme anderer Menschen anhören
	Andere Menschen bedienen, für andere sorgen
	Sich für die Anliegen anderer einsetzen
	Kontakte knüpfen, mit Leuten ins Gespräch kommen
	Hilfsbedürftige Menschen betreuen
	Kranke oder Verletzte versorgen
	Sich in die Situation anderer Menschen hineindenken
Enterprising (unternehmerisch)	Mit anderen Menschen verhandeln
	Für eine Sache in der Öffentlichkeit auftreten
	Anderen sagen, was sie machen sollen
Conventional (konventionell)	Über etwas Aufzeichnungen und Listen führen
	Dinge zählen und sortieren
	Die Einhaltung von Richtlinien überwachen

Quellen: AIST-R, IILS (NEPS) mit geringfügigen Modifikationen; eigene Darstellung

Berechnung des Passungsgrades zwischen beruflichen Interessen und vermuteten Tätigkeiten eines Berufes („Tätigkeitspassung“)

Der Passungsgrad zwischen den beruflichen Tätigkeitsinteressen einer Person auf der einen Seite und den von ihr vermuteten Tätigkeiten eines Berufes auf der anderen Seite („Tätigkeitspassung“) wurde in Anlehnung an das Distanzmaß von Osgood & Suci ermittelt (vgl. Fisseni, 2004, S. 191) und entspricht damit in seiner Berechnung dem Passungsgrad, den z. B. Granato et al. (2016) in den Auswertungen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2014 nutzen. Zur Berechnung wurde für jedes der insgesamt 25 Items die Abweichung zwischen der Ausprägung des beruflichen Selbstkonzepts (Interessen) und des Berufskonzepts (vermutete Tätigkeiten des jeweiligen Berufs) ermittelt. Die quadrierten Abweichungen wurden über alle 25 Items hinweg aufsummiert. Für alle Fälle mit mindestens fünf gültigen Messwertpaaren wurde anschließend die Wurzel der Summe der quadrierten Abweichungen durch die Zahl der gültigen Messwertpaare dividiert und am rechnerisch maximal möglichen Abweichungsbetrag relativiert. In einem letzten Schritt wurde die daraus resultierende mittlere Distanz zwischen beruflichen Interessen und vermuteten Tätigkeiten eines Berufes von der Konstante 1 abgezogen, um ein Korrespondenzmaß zu erhalten, das einen Wertebereich von 0 bis 1 aufweist.

Der Passungsindikator nimmt somit einen umso höheren Wert (maximal 1) an, je stärker die beruflichen Interessen einer Person mit den von ihr vermuteten Tätigkeiten des jeweils fokussierten Berufes übereinstimmen. Ein hoher Wert kommt somit sowohl dann zustande, wenn sich eine Person für bestimmte Tätigkeiten (sehr) interessiert und gleichzeitig glaubt, dass sie (sehr) typisch sind, als auch, wenn sie sich für bestimmte Tätigkeiten (gar) nicht interessiert und glaubt, dass sie auch (gar) nicht typisch sind, oder wenn beide Angaben im Mittelfeld liegen. Umgekehrt nimmt der Passungsindikator einen umso niedrigeren Wert (minimal 0) an, je weniger die beruflichen Interessen zu den vermuteten Tätigkeiten des Berufes passen, d. h., wenn sich eine Person für bestimmte Tätigkeiten interessiert, diese aber nicht für typisch hält oder andersherum.

5.2.3 (Mangelnde) Rahmenbedingungspassung

Ebenso wie die Tätigkeitspassung wurde auch die Rahmenbedingungspassung mithilfe von zwei unterschiedlichen Frageblöcken – einem nach den eigenen beruflichen sowie privaten Zielvorstellungen (berufliches Selbstkonzept) und einem nach den vermuteten Rahmenbedingungen eines Berufes (Berufskonzept) – erfasst.

Da für die Prüfung der Rahmenbedingungspassung als *Aversionsfaktor* vor allem jene Aspekte relevant sind, die potenziell als *Belastungen* wahrgenommen werden (vgl. Kapitel 3.3), wurden die Jugendlichen zunächst gefragt, wie belastend sie bestimmte Dinge in ihrem späteren Beruf empfinden würden und wie typisch diese Dinge für den ihnen zur Bewertung vorgelegten Pflegeberuf sind (vgl. Fragebogen in Anlage 1, Frage 5 und Frage 10). Auch hier wurde zur Beantwortung eine 5-stufige Likert-Skala eingesetzt, die entsprechend der Frage-

formulierung von „gar nicht belastend“ bis „sehr belastend“ bzw. von „gar nicht typisch“ bis „sehr typisch“ reicht. Die genutzten Items greifen jene Belastungsfaktoren auf, die in den qualitativen Vorstudien (Fokusgruppeninterview und Expertengespräche, vgl. Kapitel 5.2) genannt wurden und die sich auch in den bisherigen empirischen Studien zur Attraktivität von Pflegeberufen wiederfinden (vgl. Kapitel 4.3.3). Insgesamt wurden sechs Items zur Erfassung von Belastungen eingesetzt.

Um einen Eindruck von der Struktur hinter den Items zu bekommen, wurde auf Grundlage der Angabe zum beruflichen Selbstkonzept („Wie belastend würdest du persönlich folgende Dinge in deinem späteren Beruf empfinden?“) eine kategoriale Hauptkomponentenanalyse gerechnet. Basierend auf dem Eigenwertkriterium lassen sich zwei Komponenten erkennen (vgl. Tabelle 7): allgemeine, d. h. in verschiedenen Berufen auffindbare Belastungen (z. B. körperliche Anstrengungen), und pflegespezifische Belastungen (z. B. verletzte Menschen und Blut sehen).

Tabelle 7: Items zur Erfassung des beruflichen Selbstkonzepts und Berufskonzepts in Bezug auf belastende Rahmenbedingungen und Komponentenladungen

	Allgemeine Belastungen	Pflegespezifische Belastungen
Körperliche Anstrengungen (z. B. schwer heben/viel stehen)	,570	,090
Nachtschichten	,842	,209
Wechselnde Arbeitszeiten (Schichtarbeit)	,841	,117
Mit den Problemen anderer Leute zu tun haben	,064	,679
Verletzte Menschen und Blut sehen	,153	,731
Mit unangenehmen Gerüchen oder körperlichen Ausscheidungen zu tun haben	,170	,673

Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015 (n = 1.434)

Erläuterung: Dargestellt werden die Items zur Erfassung von Belastungen und die rotierten Ergebnisse einer kategorialen Hauptkomponentenanalyse (Varimax-Rotation mit Kaiser-Normalisierung).

Ergänzend zu diesen sechs Items, die unmittelbar nach potenziellen Belastungen fragen, wurden berufliche Selbstkonzepte und Berufskonzepte zu weiteren Rahmenbedingungen abgefragt, die ebenfalls belastend sein könnten. Bei der Erfassung des beruflichen Selbstkonzepts wurde in diesem Fall jedoch nicht explizit nach Belastungen gefragt, sondern die Frageformulierungen „Wie wichtig ist es dir, dass dies auf deinen späteren Beruf zutrifft?“ genutzt, die die Befragten auf einer 5-stufigen Likert-Skala von „gar nicht wichtig“ bis „sehr wichtig“ beantworten konnten. Da für die Erfassung von beruflichen Zielvorstellungen und vermuteten Rahmenbedingungen keine gängigen Itembatterien zur Verfügung stehen, wurden eigene Items formuliert (vgl. Tabelle 8). Hierbei wurden jene Aspekte aufgegriffen, die sich in vorherigen empirischen Studien als relevant für die Berufswahl erwiesen haben, z. B. Fragen der Zukunftssicherung, der Entwicklungsmöglichkeiten oder der Vereinbarkeit von

Beruf und Freizeit (vgl. Buschbeck & Krewerth, 2004; Bomball et al., 2010; Hurrelmann et al., 2017). Die Ergebnisse einer weiteren kategorialen Hauptkomponentenanalyse auf Grundlage der Angaben zum beruflichen Selbstkonzept zeigen, dass sich mithilfe der Items drei verschiedene Orientierungen unterscheiden lassen: eine Selbstverwirklichungsorientierung, eine Karriere- und Sicherheitsorientierung und eine Freizeitorientierung.

Tabelle 8: Items zur Erfassung des beruflichen Selbstkonzepts und des Berufskonzepts in Bezug auf weitere Rahmenbedingungen und Komponentenladungen

	Selbstverwirklichungsorientierung	Karriere- und Sicherheitsorientierung	Freizeitorientierung
Eigene Ideen und Vorschläge einbringen	,684	,138	,123
Herausfordernde Aufgaben haben, bei denen ich beweisen muss, was ich kann	,630	,292	-,191
Meine Arbeitsaufgaben selber einteilen können	,501	,036	,438
Einen Beruf mit vielseitigen Einsatzmöglichkeiten haben	,650	-,026	,308
Eigene Fähigkeiten weiterentwickeln können	,735	,102	-,049
Einen sicheren (festen) Arbeitsplatz haben	,013	,567	,147
Viel Geld verdienen	-,021	,718	,228
Einen Beruf mit guten Arbeitsmarktchancen haben	,275	,685	,006
Beruflich aufsteigen können	,356	,676	-,024
Am Wochenende frei haben	-,110	,403	,601
Genug Zeit für Familie, Freunde und persönliche Interessen haben	,159	,092	,810

Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015 (n = 1.388)

Erläuterung: Dargestellt werden die Items zur Erfassung von weiteren Rahmenbedingungen und die rotierten Ergebnisse einer kategorialen Hauptkomponentenanalyse (Varimax-Rotation mit Kaiser-Normalisierung). Die dargestellten Itemformulierungen entsprechen wörtlich den Formulierungen zur Erfassung des Beruflichen Selbstkonzepts (BSK); die Items zur Erfassung des Berufskonzepts (BK) sind inhaltlich identisch, unterscheiden sich lediglich durch sprachliche Anpassungen in der Verwendung der Personal- und Possessivpronomen und der Verbalisierung der Items (vgl. Fragebogen in Anhang I).

Im Gegensatz zur Operationalisierung der Tätigkeitsspassung wird für die Rahmenbedingungsspassung *kein Passungsindikator* mithilfe eines Distanzmaßes berechnet. Denn: Bei der Tätigkeitsspassung ist es egal, ob ein geringer Wert des Passungsindikators dadurch entsteht, dass das berufliche Selbstkonzept stärker ausgeprägt ist als das Berufskonzept oder andersherum – eine geringe Tätigkeitsspassung liegt z. B. sowohl dann vor, wenn sich eine Person sehr für soziale Tätigkeiten interessiert, diese aber in einem bestimmten Beruf *nicht* für typisch hält, als auch, wenn die Person sich nicht für soziale Tätigkeiten interessiert, diese aber in einem bestimmten Beruf für typisch hält. Bei der Rahmenbedingungsspassung hingegen

ist es entscheidend, welcher der beiden Faktoren stärker ausgeprägt ist: Während eine hohe Distanz zwischen beruflichem Selbstkonzept und Berufskonzept, die auf einer stärkeren Ausprägung des beruflichen Selbstkonzepts beruht (z. B. „Viel Geld verdienen – sehr wichtig“ und „Viel Geld verdienen – gar nicht typisch“), als Belastungsfaktor zu interpretieren ist, trifft dies bei umgekehrten Verhältnissen (z. B. „Viel Geld verdienen – gar nicht wichtig“ und „Viel Geld verdienen – sehr typisch“) nicht zu. Zudem sollen, wie in Kapitel 5.2 erläutert, alle Aversionsfaktoren als binäre Faktoren gebildet werden. Aus diesem Grund werden Aversionsfaktoren durch inhaltlich begründete Merkmalskombinationen gebildet.

Der Aversionsfaktor „mangelnde Rahmenbedingungspassung“ (Erwartung belastender Rahmenbedingungen) ist demnach immer dann vorhanden, wenn eine bestimmte Rahmenbedingung (z. B. „viel Geld verdienen“) für (mindestens teilweise) wichtig aber für (eher oder gar) nicht typisch gehalten wird (vgl. Abbildung 7 links). Der Aversionsfaktor ist hingegen nicht vorhanden, wenn keine Belastungen feststellbar sind – entweder, weil eine bestimmte Rahmenbedingung (eher oder gar) nicht für wichtig erachtet wird (in dem Fall ist egal, für wie typisch der Befragte sie hält), oder weil sie zwar für (mindestens teilweise) wichtig, aber gleichzeitig auch für (mindestens teilweise) typisch gehalten wird.

Bei den Items, die mit der Frage „Wie belastend würdest du persönlich folgende Dinge in deinem späteren Beruf empfinden?“ erfasst wurden, ist die Logik die gleiche, die Zuordnung allerdings aufgrund der umgekehrten Skalierung anders: Hier ist der Aversionsfaktor „mangelnde Rahmenbedingungspassung“ vorhanden, wenn eine bestimmte Rahmenbedingung (z. B. körperliche Anstrengungen) für (eher oder sehr) belastend und gleichzeitig (mindestens teilweise) typisch gehalten wird (vgl. Abbildung 7 rechts). Der Aversionsfaktor ist hingegen nicht vorhanden, wenn eine bestimmte Rahmenbedingung höchstens als teilweise belastend (gar nicht, eher nicht oder teilweise belastend) wahrgenommen wird (in dem Fall ist egal, für wie typisch der Befragte sie hält), oder weil sie zwar für (eher oder sehr) belastend, aber gleichzeitig (eher oder gar) nicht für typisch gehalten wird.

Auf diese Weise wurden für alle genannten Items unter Berücksichtigung des beruflichen Selbstkonzepts und des Berufskonzepts Dummy-Variablen gebildet. Sie zeigen an, dass in Bezug auf eine bestimmte Rahmenbedingung (z. B. Verdienstmöglichkeiten, Nachtschichten) Belastungen zu erwarten sind, weil die Befragten den jeweiligen Aspekt für wichtig, aber untypisch bzw. für belastend und typisch halten.

Abbildung 7: Bildung der Aversionsfaktoren zur mangelnden Rahmenbedingungsanpassung

		BK: typisch				
		1	2	3	4	5
BSK: wichtig	1	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	0	0
	3	+	+	0	0	0
	4	+	+	0	0	0
	5	+	+	0	0	0

		BK: typisch				
		1	2	3	4	5
BSK: belastend	1	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	0	0
	3	0	0	0	0	0
	4	0	0	+	+	+
	5	0	0	+	+	+

Quelle: eigene Darstellung

Erläuterungen: Dargestellt werden die möglichen Merkmalskombinationen der Ausprägungen des Beruflichen Selbstkonzepts (BSK) und des Berufskonzepts (BK) in Bezug auf Rahmenbedingungen. Die Skala verläuft von 1 = gar nicht (typisch/belastend/wichtig), 5 = sehr (typisch/belastend/wichtig). Das Symbol „0“ bedeutet hierbei, dass der Aversionsfaktor *nicht vorhanden* ist, während das Symbol „+“ ausdrückt, dass der Aversionsfaktor *vorhanden* ist.

Die verschiedenen potenziell belastenden Rahmenbedingungen werden *nicht* miteinander verrechnet und zu einem Gesamtindikator zusammengefasst. Denn: Vor dem Hintergrund der theoretischen Annahmen zur Wirkung von Aversionsfaktoren ist davon auszugehen, dass jeder einzelne Aspekt den Ausschluss von Berufen begünstigen kann und einen intervenierenden Effekt auf den Zusammenhang zwischen Attraktionsfaktor und der Neigung zu bestimmten Berufen hat. Wenn z. B. eine Person, der es wichtig ist, viel Geld zu verdienen, davon ausgeht, dass die Verdienstmöglichkeiten in einem bestimmten Beruf nicht gut sind, so wird sie diesen Beruf den Modellannahmen zufolge auch dann ausschließen, wenn die vermuteten Entwicklungsmöglichkeiten in dem Beruf zu ihren Zielvorstellungen passen. Das theoretische Konstrukt „mangelnde Rahmenbedingungsanpassung“ wird somit im empirischen Teil der Arbeit durch insgesamt 17 Aversionsfaktoren, die sich auf Belastungen durch bestimmte Rahmenbedingungen beziehen, untersucht (vgl. Tabelle 9). Zur Verringerung der Komplexität findet im Verlauf der Ergebnisdarstellung eine Fokussierung auf jene Belastungsfaktoren statt, die sich in der empirischen Analyse als relevante Aversionsfaktoren im Kontext Pflege erweisen.

Tabelle 9: Überblick über die einzelnen Aversionsfaktoren zur mangelnden Rahmenbedingungspassung

Belastungen durch...	Belastungen durch unzureichende...
▶ Körperliche Anstrengungen ▶ Nachtschichten ▶ Schichtarbeit ▶ Konfrontation mit Problemen anderer Leute ▶ Konfrontation mit Verletzten/Blut ▶ Konfrontation mit Gerüchen/Ausscheidungen	▶ Gestaltungsmöglichkeiten ▶ Herausforderungen ▶ Autonomie ▶ Einsatzmöglichkeiten ▶ Entwicklungsmöglichkeiten ▶ Arbeitsplatzsicherheit ▶ Verdienstmöglichkeiten ▶ Arbeitsmarktchancen ▶ Aufstiegsmöglichkeiten ▶ Freizeit ▶ Vereinbarkeit mit Privatem

Quelle: eigene Darstellung

Erläuterungen: Dargestellt werden die im Folgenden verwendeten Kurzbezeichnungen der Belastungsfaktoren. Für die zugehörigen Itemformulierungen siehe Tabelle 7 („Belastungen durch...“) und Tabelle 8 („Belastungen durch unzureichende...“).

5.2.4 (Mangelnde) Soziale Passung

Wie im theoretischen Teil der Arbeit dargestellt, wird die soziale Passung in dieser Arbeit als Ausdruck von Anerkennungsbedürfnissen verstanden und über die erwartete Reaktion des sozialen Umfelds auf den Beruf operationalisiert. Die antizipierte Reaktion des sozialen Umfelds wurde in Anlehnung an die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010 (vgl. BA & BIBB, 2010) mithilfe der Frage „Was denkst du: Wie würdest du mit diesen Berufen bei deinen Freunden/deiner Familie ankommen?“ erfasst (vgl. Fragebogen in Anlage 1, Frage 16 und 17). Anders als bei der Bewerberbefragung wurde dabei die vermutete Reaktion der Freunde und der Familie getrennt erfasst. Eine solche getrennte Erfassung hat sich im Pretest als sinnvoll erwiesen: Die erwarteten Reaktionen der Freunde bei der Wahl eines Pflegeberufes fielen im Durchschnitt deutlich negativer aus als die der Familie.

Während bei den meisten anderen Fragen 5-stufige Likert-Skalen mit der Mittelkategorie „teils/teils“ verwendet wurden, wurde bei dieser Frage von der Verwendung dieser Mittelkategorie abgesehen. Auf diese Weise sollte vermieden werden, dass Schüler im Falle von der Erwartung unterschiedlicher Reaktionen von verschiedenen Familienmitgliedern bzw. verschiedenen Freunden verstärkt auf die Mittelkategorie zurückgreifen. Um zu forcieren, dass die Befragten eine generalisierte Aussage darüber treffen, ob sie (eher) mit negativen oder (eher) mit positiven Reaktionen ihrer Familie bzw. ihrer Freunde rechnen, wurden deshalb nur die Antwortkategorien „gar nicht gut“, „eher nicht gut“, „eher gut“ und „sehr gut“ vorgegeben. Die zusätzliche „weiß nicht“-Option bietet eine Alternative für jene, die keine Tendenz in den Reaktionen auf bestimmte Berufe seitens ihrer Familie bzw. ihrer Freunde antizipieren können.

Zur Bildung des dichotomen Aversionsfaktors „mangelnde soziale Passung“, wie er für das zu prüfende Modell zum Ausschluss von Berufen vorgesehen ist, wird eine Dummy-Variablen gebildet, die anzeigt, dass der Aversionsfaktor „mangelnde soziale Passung“ vorhanden ist, wenn der Befragte mit negativen Reaktionen („gar nicht gut“ oder „eher nicht gut“) seines sozialen Umfelds bei der Wahl eines Pflegeberufes rechnet (vgl. erneut Eberhard et al., 2015). Der Aversionsfaktor ist entsprechend nicht vorhanden, wenn der Befragte mit positiven Reaktionen rechnet oder die Reaktionen seines Umfelds nicht einschätzen kann.

5.2.5 (Mangelnde) Realisierbarkeit

Die Erwartung der Realisierbarkeit wurde über die wahrgenommenen Chancen, einen Ausbildungsplatz in den Pflegeberufen zu bekommen, erfasst („Wie gut schätzt du deine Chancen ein, einen Ausbildungsplatz in diesen Berufen zu bekommen, wenn du dich darauf bewerben würdest?“, vgl. Fragebogen in Anlage 1, Frage 7). Auch hier wurde eine 5-stufige Likert-Skala mit Ausprägungen von „gar nicht gut“ bis „sehr gut“ eingesetzt, aus der auch hier eine Dummy-Variable gebildet wurde. Der binär kodierte Aversionsfaktor „mangelnde Realisierbarkeit“ ist demnach vorhanden, wenn der Befragte davon ausgeht, (eher oder gar) keine guten Chancen auf einen Ausbildungsplatz in dem Pflegeberuf zu haben, der in seiner Fragebogenversion im Fokus stand. Wenn der Befragte hingegen annimmt, mindestens teilweise gute Chancen in dem entsprechenden Beruf zu haben, ist der Aversionsfaktor nicht vorhanden.

5.2.6 (Mangelnde) Urteilssicherheit

Die Urteilssicherheit bei der Bewertung von Pflegeberufen wurde durch die Frage „Wie gut kennst du die folgenden Pflegeausbildungen?“ ermittelt (vgl. Fragebogen in Anlage 1, Frage 6). Wie bei der Erfassung der Erwartung der Realisierbarkeit wurde zur Beantwortung eine 5-stufige Likert-Skala (von „gar nicht gut“ bis „sehr gut“) eingesetzt, aus der für die Konstruktion des Aversionsfaktors eine Dummy-Variable gebildet wurde. Der Aversionsfaktor „mangelnde Urteilssicherheit (Berufskenntnisse)“ ist demnach vorhanden, wenn der Befragte angibt, den in der jeweiligen Fragebogenversion fokussierten Pflegeberuf gar nicht oder eher nicht gut zu kennen; gibt der Befragte an, ihn mindestens teilweise zu kennen, gilt der Aversionsfaktor als nicht vorhanden.

5.2.7 Zusammenfassung: Operationalisierungen der Aversionsfaktoren

Da die Zuordnung der Merkmalsausprägungen zu den Kategorien „Aversionsfaktor nicht vorhanden“ und „Aversionsfaktor vorhanden“ aufgrund doppelter Verneinungen sprachlich teilweise etwas kompliziert ist (z. B. der Aversionsfaktor „mangelnde soziale Passung“ ist nicht vorhanden, wenn die antizipierte Reaktion des sozialen Umfelds nicht negativ ist), wird in Tabelle 10 die Operationalisierung der vier Aversionsfaktoren noch einmal zusammengefasst.

Tabelle 10: Operationalisierung der Aversionsfaktoren – Zusammenfassung

Aversionsfaktor		nicht vorhanden	vorhanden
Mangelnde soziale Passung			
Reaktion des sozialen Umfelds	Familie	nicht negativ (weiß nicht/eher gut/sehr gut)	negativ (eher nicht gut/gar nicht gut)
	Freunde		
Mangelnde Realisierbarkeit			
Chancen auf Ausbildungsplatz		(mind. teilweise) gut	eher nicht gut/gar nicht gut
Mangelnde Urteilssicherheit			
Berufskenntnisse		(mind. teilweise) gut	eher nicht gut/gar nicht gut
Mangelnde Rahmenbedingungsanpassung (Belastungsfaktoren)			
Belastungen durch...		(max. teilweise) belastend oder eher belastend/sehr belastend <i>und</i> gar nicht typisch/eher nicht typisch	eher belastend/ sehr belastend <i>und</i> (mind. teilweise) typisch
... körperliche Anstrengungen			
... Nachtschichten			
... Schichtarbeit			
... Konfrontation mit Problemen anderer Leute			
... Konfrontation mit Verletzten/Blut			
... Konfrontation mit Gerüchen/Ausscheidungen			
Belastungen durch unzureichende...		gar nicht wichtig/eher nicht wichtig oder (mind. teilweise) wichtig <i>und</i> (mind. teilweise) typisch	(mind. teilweise) wichtig <i>und</i> gar nicht typisch/ eher nicht typisch
... Gestaltungsmöglichkeiten			
... Herausforderungen			
... Autonomie			
... Einsatzmöglichkeiten			
... Entwicklungsmöglichkeiten			
... Arbeitsplatzsicherheit			
... Verdienstmöglichkeiten			
... Arbeitsmarktchancen			
... Aufstiegsmöglichkeiten			
... Freizeit			
... Vereinbarkeit mit Privatem			

Quelle: eigene Darstellung

5.2.8 Kontrollvariablen

Als Kontrollvariablen wurden folgende Variablen berücksichtigt: Die Schulform, die Jahrgangsstufe (als Proxy für das Alter), das Geschlecht, der soziale Status und der Migrationshintergrund der Befragten.

Durch die eigenständige Erhebung in den Schulen konnte die Schulform und die Jahrgangsstufe bei der Erhebung direkt vor Ort erfasst werden. Das Geschlecht gaben die Befragten selbst im Rahmen einer geschlossenen Frage an. Der soziale Status der Schüler wurde mithilfe von geschlossenen Angaben zu den höchsten Schul- und Berufsabschlüssen der Eltern erfasst (vgl. Fragebogen in Anlage 1, Frage 26 und 27). Für die Auswertungen wurde eine Dummy-Variable „Akademikerfamilie“ gebildet, deren Ausprägung 1 beträgt, wenn nach Angaben des Befragten mindestens ein Elternteil ein Studium abgeschlossen hat (und 0, wenn dies nicht der Fall ist). Der Migrationshintergrund der Befragten wurde mithilfe der Selbstauskünfte zum Geburtsland und zur Muttersprache (vgl. Fragebogen in Anlage 1, Frage 21 und 23) ermittelt: In Anlehnung an die Definition in Auswertungen der BA/BIBB-Bewerberbefragung werden Jugendliche, die in Deutschland geboren sind und ausschließlich Deutsch als Muttersprache gelernt haben, als Jugendliche *ohne Migrationshintergrund* definiert (vgl. Beicht, 2011). Bei allen anderen Jugendlichen wird von einem Migrationshintergrund ausgegangen. Auch diese Variable ist entsprechend als Dummy-Variable kodiert.

5.3 Datenerhebung und Datenaufbereitung

Die Datenerhebung fand im Januar und Februar 2015 und damit zum Ende des 1. bzw. zum Beginn des 2. Halbjahres im Schuljahr 2014/15 statt. Es handelte sich um eine *Paper & Pencil* Befragung, bei der die Schüler im Klassen- bzw. Kursverband die Fragebögen bearbeiteten. Die verschiedenen Fragebogenversionen (vgl. Kapitel 5.2) wurden in etwa gleicher Anzahl zufällig an die Schüler verteilt.

Die Eltern der befragten Schüler wurden vorher schriftlich über die Befragung informiert und konnten der Befragung ihrer Kinder widersprechen (vgl. Anhang II). Zusätzlich dokumentierten die Schüler selbst durch eine Unterschrift auf einer separaten Einwilligungserklärung ihr Einverständnis, an der Befragung teilzunehmen.

Es wurde dafür gesorgt, dass die Rahmenbedingungen in den verschiedenen Klassen möglichst identisch sind: Um „Interviewer-Effekte“ zu vermeiden, wurde die Befragung an den Schulen von der gleichen kleinen Personengruppe mit den gleichen Einführungsworten durchgeführt. Auffälligkeiten bei der Erhebung wurden dokumentiert und die entsprechenden Bögen bei der Dateneingabe auf Konsistenz geprüft.

Die Daten wurden eigenständig manuell erfasst. Der vollständige Datensatz wurde stichprobenartig auf Fehler überprüft und anschließend einer Verwertbarkeits- und Plausibilitätsprüfung unterzogen. Hierbei wurden alle Fälle aus dem Datensatz entfernt, in denen mehr als 80 Prozent aller Angaben fehlten oder in denen offensichtliche Antwortmuster (z. B. immer „stimme gar nicht zu“ angekreuzt) vorlagen ($n = 17$). Mithilfe der offenen Angaben zu

Wunschberufen, Praktikumserfahrungen, Elternberufen und abschließenden Anmerkungen wurden außerdem jene Personen identifiziert und ausgeschlossen, die die Beantwortung des Fragebogens offenbar nicht ernst genommen haben und deren Antworten unaufrichtig erschienen ($n = 34$).

Für die Plausibilitätsüberprüfung wurden insbesondere die Items zur Erfassung des Berufskonzepts genutzt: Dass Schüler die Beantwortung des Fragebogens nicht ernst genommen haben, wurde z. B. dann angenommen, wenn sie angaben, in den Pflegeberufen sei „Holz/Metall bearbeiten“ eine (eher oder sehr) typische, „andere Personen betreuen oder pflegen“ jedoch eine (eher oder sehr) untypische Tätigkeit. Die entsprechenden Fälle wurden, selbst wenn die Antworten an anderen Stellen womöglich aufrichtig waren, aus dem Datensatz entfernt.

Aufgrund der zentralen Relevanz der Variable „Ausschluss von Pflegeberufen“ wurden außerdem insgesamt neun Fälle ausgeschlossen, die zu dieser Variable keine Angaben machten. Die Fallzahl der für diese Arbeit auswertbaren Fälle liegt damit bei $N = 1.472$.

5.4 Hypothesen für den empirischen Teil der Arbeit

Dem theoretischen Modell zum Ausschluss von Berufen zufolge kann eine Neigung zu einem Beruf (Einschluss) nur dann entstehen, wenn Attraktionsfaktoren, aber keine Aversionsfaktoren vorhanden sind. Andersherum führt das Vorhandensein von Aversionsfaktoren dem Modell zufolge dazu, dass Berufe ausgeschlossen werden – und zwar auch dann, wenn gleichzeitig Attraktionsfaktoren vorhanden sind (vgl. Kapitel 2.4).

Im folgenden Teil der Arbeit soll geprüft werden, inwiefern die theoretisch hergeleiteten Einflussfaktoren „mangelnde Rahmenbedingungspassung“, „mangelnde soziale Passung“, „mangelnde Realisierbarkeit“ und „mangelnde Urteilssicherheit“ sowohl einen eigenständigen negativen Effekt auf die Neigung, einen Pflegeberuf zu wählen, als auch einen intervenierenden Effekt auf den Effekt der „Tätigkeitspassung“ auf die Neigung haben.

Wenngleich dem Modell zufolge idealtypisch davon auszugehen ist, dass die Anwesenheit eines Aversionsfaktors immer zum *Ausschluss* führt, **also der Attraktionsfaktor bei gleichzeitigem Vorhandensein eines Aversionsfaktors keinen Effekt** mehr hat, muss für den empirischen Teil der Arbeit von solch absoluten Annahmen abgewichen werden, da in der Praxis interindividuelle Unterschiede in der Wirkung von Aversionsfaktoren zu erwarten sind. Männer, die sich trotz negativer Reaktionen ihres sozialen Umfelds („mangelnde soziale Passung“) für die Wahl eines Pflegeberufes entscheiden (vgl. Kapitel 4.3), sind nur ein plakatives Beispiel hierfür. Empirisch ist somit davon auszugehen, dass das Vorhandensein eines Aversionsfaktors den positiven Effekt des Attraktionsfaktors auf die Neigung *abschwächt* und sich so die *Tendenz zum Ausschluss* erhöht.

Die zentralen Annahmen, die im Folgenden empirisch geprüft werden sollen, lassen sich in zwei Kontexthypothesen zu den Haupteffekten des Attraktionsfaktors und der Aversions-

faktoren (H1 und H2) sowie einer Hypothese zum intervenierenden Effekt von Aversionsfaktoren (H3) zusammenfassen:

Haupteffekt des Attraktionsfaktors

*H1: Je größer die **Tätigkeitspassung**, d. h. die Passung zwischen den beruflichen Interessen und den vermuteten Tätigkeiten eines Berufes, ausfällt, desto eher können Jugendliche sich vorstellen, später in einem solchen Beruf zu arbeiten (Tendenz zum Einschluss).*

Haupteffekte der Aversionsfaktoren

H2: Wenn Jugendliche in Bezug auf einen bestimmten Beruf von

- a) einer **mangelnden sozialen Passung** (negative Reaktionen des sozialen Umfelds),*
 - b) einer **mangelnden Rahmenbedingungspassung** (Belastungen durch Rahmenbedingungen),*
 - c) einer **mangelnden Realisierbarkeit** (mangelnde Chancen) oder*
 - d) einer **mangelnden Urteilssicherheit** (mangelnde Berufskenntnisse)*
- ausgehen, wird die Neigung, diesen Beruf zu wählen, signifikant abgeschwächt (Tendenz zum Ausschluss).*

Interaktionseffekte

H3: Der in H1 postulierte positive Zusammenhang zwischen der Tätigkeitspassung und der Neigung zu einem Beruf wird durch die in H2 genannten Aversionsfaktoren moderiert. Wenn ein Aversionsfaktor vorhanden ist, wird der Zusammenhang zwischen der Tätigkeitspassung und der Neigung zu einem Beruf signifikant abgeschwächt und so die Tendenz zum Ausschluss erhöht.

Da weder Herzbergs Zwei-Faktoren-Modell noch die dargestellte bisherige Berufswahlforschung Hinweise dafür liefert, wie die verschiedenen potenziellen Aversionsfaktoren zusammenwirken, wird dies im empirischen Teil der Arbeit auf explorativem Wege untersucht.

► 6. Ergebnisse der empirischen Untersuchung

Das folgende Kapitel stellt die Ergebnisse der empirischen Untersuchung vor. In Kapitel 6.1 wird zunächst kurz die Stichprobe beschrieben, bevor in Kapitel 6.2 deskriptive Befunde zur Ausprägung der abhängigen Variablen („Neigung zu Pflegeberufen“) und den unabhängigen Variablen (dem Attraktionsfaktor „Tätigkeitspassung“ sowie den Aversionsfaktoren „mangelnde Rahmenbedingungspassung“, „mangelnde soziale Passung“, „mangelnde Realisierbarkeit“ und „mangelnde Urteilssicherheit“) vorgestellt werden. In Kapitel 6.3 werden Zusammenhänge zwischen den zentralen Variablen beschrieben, die erste Hinweise auf die Bedeutung von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung geben. Zur Beantwortung der Frage, ob Aversionsfaktoren die Berufsfindung beeinflussen, indem sie einen intervenierenden Effekt auf die Wirkung von Attraktionsfaktoren haben, werden in Kapitel 6.4 die Ergebnisse linearer Regressionsmodelle mit Interaktionseffekten präsentiert. In Kapitel 6.5 werden die zentralen Befunde der empirischen Untersuchung unter Rückbezug auf die in Kapitel 5.4 aufgestellten Hypothesen kurz zusammengefasst.

6.1 Beschreibung der Stichprobe

Da die Befragung als Klassenzimmerbefragung durchgeführt wurde, in der jeweils alle Klassen der Jahrgangsstufen neun und zehn teilnahmen, sich die Klassen- und Stufengrößen an den verschiedenen Schulen jedoch stark unterschieden, verteilen sich die Befragten nicht zu gleichen Anteilen auf die drei Schulformen und die beiden Jahrgangsstufen. Etwas mehr als ein Drittel der Befragten (34,4 %) besucht ein Gymnasium, aber nur 22,6 Prozent eine Hauptschule. Die übrigen 43,0 Prozent besuchen eine Realschule. Die Mehrzahl der Befragten (56,7 %) war zum Befragungszeitpunkt in der neunten Klasse, 43,3 Prozent bereits in der zehnten Klasse bzw. an Gymnasien in der sogenannten „Einführungsphase“ (EF).

Die Stichprobe zeichnet sich insgesamt durch ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis aus: 51,1 Prozent der Befragten sind männlich, 48,9 Prozent sind weiblich. Lediglich unter den befragten Hauptschülern besteht ein leichter Männerüberhang (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Beschreibung der Stichprobe: Geschlecht, Migrationshintergrund und sozialer Hintergrund differenziert nach Schulform (in Prozent)

	Gymnasium	Realschule	Hauptschule	Gesamt	Statistische Kennwerte
Geschlecht					
männlich	49,0	49,4	57,8	51,1	Chi ² = 7,3 p < ,05
weiblich	51,0	50,6	42,2	48,9	CV = ,071 n = 1.455
Migrationshintergrund					
nicht vorhanden	72,7	59,6	40,0	59,7	Chi ² = 88,5 p < ,001
vorhanden	27,3	40,4	60,0	40,3	CV = ,247 n = 1.456
Sozialer Hintergrund					
keine Akademikerfamilie	43,3	78,4	92,5	69,0	Chi ² = 257,8 p < ,001
Akademikerfamilie	56,7	21,6	7,5	31,0	CV = ,427 n = 1.414

Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

Insgesamt haben 40,3 Prozent der befragten Schüler einen Migrationshintergrund und fast ein Drittel (31,0 %) stammt aus einer Familie, in der mindestens ein Elternteil Akademiker ist. Hierbei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Schulformen: Während an Gymnasien nur etwa jeder vierte Befragte (27,3 %) einen Migrationshintergrund aufweist, liegt der Anteil der Befragten mit Migrationshintergrund an Realschulen bei 40,4 Prozent und an Hauptschulen bei 60,0 Prozent (vgl. Tabelle 11). Gleichzeitig fällt der Anteil der Befragten aus Akademikerfamilien an Gymnasien am höchsten aus (56,7 %). An Realschulen geben nur rund 21,6 Prozent und an Hauptschulen sogar nur rund 7,5 Prozent der Befragten an, dass mindestens ein Elternteil einen akademischen Abschluss hat (vgl. Tabelle 11).

6.2 Deskriptive Befunde

Zum besseren Verständnis der für diese Arbeit zentralen Variablen sollen zunächst einige deskriptive Befunde vorgestellt werden. Hierbei wird erst die Ausprägung der abhängigen Variable „Neigung zu Pflegeberufen“ betrachtet (vgl. Kapitel 6.2.1). Anschließend werden die Ausprägungen der unabhängigen Variablen (Attraktions- und Aversionsfaktoren) dargestellt. Erläutert wird hierbei jeweils auch, inwiefern es strukturelle Unterschiede in der Ausprägung der Variablen in der Stichprobe gibt.

6.2.1 Ausprägung der abhängigen Variable (Neigung zu Pflegeberufen)

In Übereinstimmung mit den zuvor zitierten Forschungsbefunden, die auf die geringe Popularität von Pflegeberufen bei jungen Berufswählern hinweisen, zeigen die Ergebnisse der Schülerbefragung, dass die Mehrzahl der Befragten (69,9 %) sich gar nicht oder eher nicht gut vorstellen kann, später einmal in einem Pflegeberuf zu arbeiten.²⁰

In der Ausprägung der Neigung zu Pflegeberufen zeigen sich dabei signifikante Unterschiede in Abhängigkeit vom Geschlecht, der Schulform, der Jahrgangsstufe und dem Migrationshintergrund der Befragten: Männliche Befragte können sich Pflegeberufe seltener als potenzielle Berufsoptionen vorstellen als weibliche Befragte, Gymnasiasten seltener als Hauptschüler, Schüler der Jahrgangsstufe zehn seltener als Schüler der Jahrgangsstufe neun, Schüler ohne Migrationshintergrund etwas seltener als Schüler mit Migrationshintergrund. Keine signifikanten Unterschiede in der Neigung zu Pflegeberufen zeigen sich zwischen Schülern aus Akademikerfamilien und Schülern, deren Eltern keinen Studienabschluss besitzen (vgl. Tabelle 12).

Passend zu bisherigen Forschungsergebnissen verdeutlichen die Auswertungen des Weiteren, dass die verschiedenen Pflegeberufe unterschiedlich beliebt sind: Während sich insgesamt 78,1 Prozent der Befragten (eher oder gar) nicht vorstellen können, in der Altenpflege zu arbeiten, liegt der Anteil derer, die sich eine berufliche Tätigkeit als „Gesundheits- und Krankenpfleger/-in“ (eher oder gar) nicht vorstellen können, bei 68,7 Prozent und für den Beruf „Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in“ bei nur 62,7 Prozent.

20 Wie in Kapitel 5.2.1 dargestellt, wird hier die Neigung zu Pflegeberufen im Allgemeinen betrachtet, d. h., es wird mit einer abhängigen Variablen gearbeitet, für deren Bildung jeweils die Angaben zu dem Pflegeberuf berücksichtigt wurden, zu dem in der entsprechenden Fragebogenversion das Berufskonzept erfasst wurde.

Tabelle 12: Ausprägung der Neigung in Abhängigkeit zentraler Merkmale (in Prozent)

	Ausübung eines Pflegeberufes ist ...					Gesamt (n)	Statistische Kennwerte	
	gar nicht gut	eher nicht gut	teils/teils	eher gut	sehr gut			
	... vorstellbar							
Geschlecht								
männlich	55,5	27,3	13,2	2,8	1,2	744	Chi² = 148,8 p < ,001 CV = ,320	
weiblich	30,7	26,0	24,1	13,1	6,2	711		
Schulform								
Gymnasium	44,9	29,6	17,0	6,9	1,6	506	Chi² = 23,3 p < ,01 CV = ,089	
Realschule	45,0	24,6	18,8	7,0	4,6	633		
Hauptschule	37,8	25,5	19,8	11,4	5,4	333		
Jahrgangsstufe								
neun	40,1	27,3	19,8	9,6	3,2	835	Chi² = 14,7 p < ,01 CV = ,100	
zehn/Einführungsphase	47,6	25,6	16,6	5,8	4,4	637		
Migrationshintergrund								
nicht vorhanden	43,3	28,8	18,3	7,0	2,6	869	Chi² = 11,1 p < ,05 CV = ,087	
vorhanden	43,4	23,9	18,4	9,2	5,1	587		
Sozialer Hintergrund								
keine Akademikerfamilie	42,9	25,7	19,4	7,4	4,6	976	Chi² = 6,8 n. s.	
Akademikerfamilie	45,0	28,3	16,4	8,0	2,3	438		
Bewerteter Beruf								
Altenpfleger/-in	54,1	24,0	16,2	3,4	2,4	501	Chi² = 53,2 p < ,001 CV = ,134	
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	39,5	29,2	17,8	10,0	3,5	489		
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in	36,1	26,6	21,4	10,6	5,4	482		
Gesamt	43,3	26,6	18,4	7,9	3,7	1.472		

Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

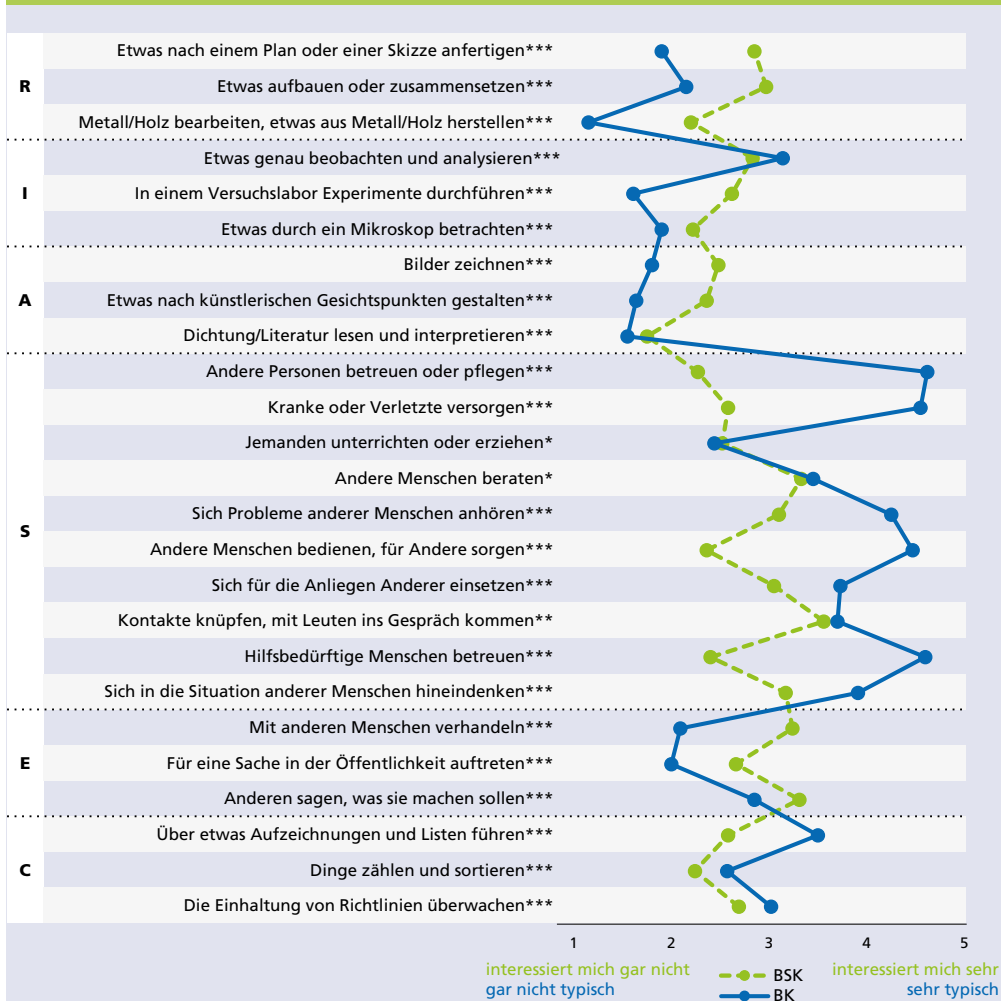
6.2.2 Ausprägung der unabhängigen Variablen (Attraktions- und Aversionsfaktoren)

Welche Tätigkeitsinteressen haben die Befragten und welche Vorstellungen haben sie von den Tätigkeiten in Pflegeberufen? Wie gut passen ihre tätigkeitsbezogenen beruflichen Selbstkonzepte zu ihren Berufskonzepten? Wie gut passen ihre weiteren beruflichen und privaten Zielvorstellungen zu ihrer Wahrnehmung der Rahmenbedingungen in Pflegeberufen? Inwieweit sind Aversionsfaktoren durch belastende Rahmenbedingungen, die Erwartung einer mangelnden sozialen Passung, einer mangelnden Realisierbarkeit oder einer mangelnden Urteilssicherheit vorhanden? Um diese Fragen zu beleuchten, werden im Folgenden die Ausprägungen des Attraktionsfaktors „Tätigkeitspassung“ und der Aversionsfaktoren „mangelnde Rahmenbedingungspassung“, „mangelnde soziale Passung“, „mangelnde Realisierbarkeit“ und „mangelnde Urteilssicherheit“ dargestellt.

Attraktionsfaktor „Tätigkeitspassung“

Betrachtet man die Ausprägung der Einzelitems, mit denen das berufliche Selbstkonzept (BSK) und das Berufskonzept (BK) zur Bildung des Indikators zur Tätigkeitspassung erfasst wurden, so fällt zunächst auf, dass es Differenzen zwischen den beruflichen Interessen der Befragten und ihren Vorstellungen der beruflichen Tätigkeiten in Pflegeberufen gibt. Die Abweichungen zwischen dem beruflichen Selbstkonzept und dem Berufskonzept unterscheiden sich jedoch stark zwischen den sechs verschiedenen Interessensbereichen. Während die beruflichen Interessen der Befragten und die Vorstellungen von den Tätigkeiten in den Pflegeberufen in Hinblick auf die C-Komponente des RIASEC-Modells („konventionelle“ Interessen und Tätigkeiten, wie „Listen führen“, „Dinge zählen und sortieren“ und „die Einhaltung von Richtlinien überwachen“, vgl. Kapitel 3.1) in der Gesamtstichprobe recht nah beieinander liegen, zeigen sich über alle Befragten hinweg deutliche Diskrepanzen zwischen den beruflichen Interessen und den vermuteten Tätigkeiten in Pflegeberufen in Bezug auf den Bereich „Soziales“. Insbesondere die pflegespezifischen Items dieses Bereichs werden erwartungsgemäß für eher oder sehr typisch gehalten, im Durchschnitt über alle Befragten hinweg jedoch nur als teilweise interessant bewertet (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Ausprägung des beruflichen Selbstkonzepts (BSK) und Berufskonzepts (BK) zur Bildung der Tätigkeitspassung – Mittelwerte



Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015 ($1.435 \leq n \leq 1.451$)

Erläuterungen: Die Items zur Erfassung des Beruflichen Selbstkonzepts (BSK) und des Berufskonzepts (BK) basieren auf dem RIASEC-Modell nach Holland (R = *realistic*, I = *investigative*, A = *artistic*, S = *social*, E = *enterprising*, C = *conventional*); *** $p < ,001$; ** $p < ,01$; * $p < ,05$ (zweiseitige Tests)

Da die beruflichen Selbstkonzepte und die Berufskonzepte der Befragten über alle Interessensbereiche hinweg insgesamt dennoch relativ nah beieinander liegen, erreicht der Passungsindikator (Distanzmaß zwischen den Angaben zum beruflichen Selbstkonzept und dem Berufskonzept mit dem Wertebereich 0-1, vgl. Kapitel 5.2.2) im Durchschnitt einen

relativ hohen Wert von $M = 0,79$ und hat damit eine linksschiefe Verteilung. Die Standardabweichung liegt bei $SD = 0,1$.

Im Ausmaß der Passung zwischen den eigenen beruflichen Interessen und den vermuteten Tätigkeiten in Pflegeberufen gibt es signifikante Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Befragten (vgl. Tabelle 13): Mit einem Wert von $M = 0,81$ liegt die durchschnittliche Tätigkeitsspassung der Mädchen deutlich über der der Jungen ($M = 0,76$).

Tabelle 13: Mittelwerte (M) und Standardabweichungen (SD) des Attraktionsfaktors „Tätigkeitsspassung“ in Abhängigkeit vom Geschlecht, der Schulform und dem sozialen Hintergrund der Befragten

	Tätigkeitsspassung		Statistische Kennwerte
	M	SD	
Geschlecht			
männlich	0,76	0,10	F = 103,7 p < ,001
weiblich	0,81	0,09	Eta² = ,068 n = 1.434
Schulform			
Gymnasium	0,78	0,09	F = 4,2 p < ,05
Realschule	0,79	0,10	Eta² = ,006
Hauptschule	0,80	0,11	n = 1.449
Jahrgangsstufe			
neun	0,79	0,10	F = 3,4 n. s.
zehn/Einführungsphase	0,78	0,10	n = 1.449
Migrationshintergrund			
nicht vorhanden	0,79	0,10	F = 1,5 n. s.
vorhanden	0,79	0,10	n = 1.433
Sozialer Hintergrund			
keine Akademikerfamilie	0,79	0,10	F = 4,1 p < ,05
Akademikerfamilie	0,78	0,10	Eta² = ,003 n = 1.393
Bewerteter Beruf			
Altenpfleger/-in	0,78	0,10	F = 0,3
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	0,79	0,10	n. s.
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in	0,79	0,10	n = 1.449
Gesamt	0,79	0,10	

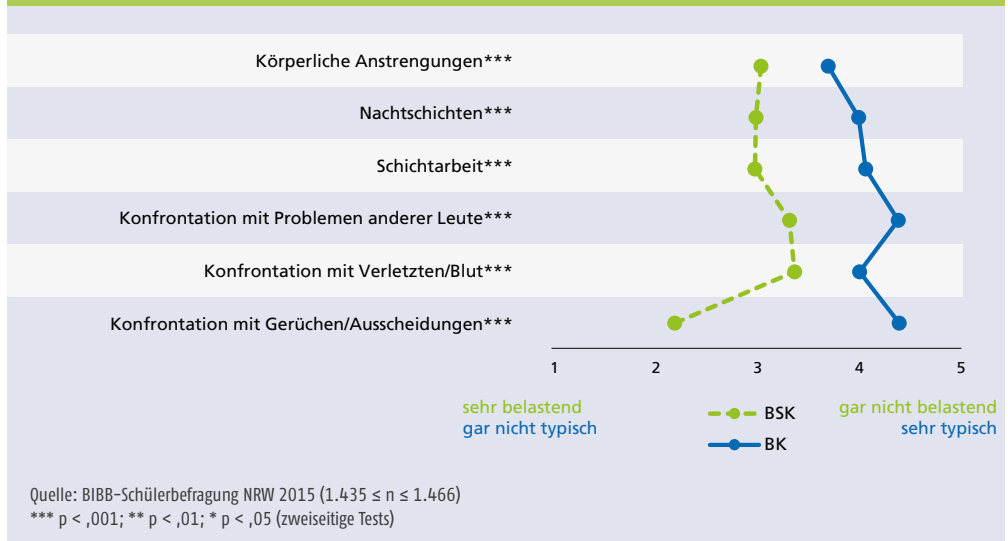
Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

Schwach signifikante, geringfügige Unterschiede in der Ausprägung der Tätigkeitspassung zeigen sich außerdem in Abhängigkeit von der Schulform (die befragten Hauptschüler zeichnen sich durch eine höhere Tätigkeitspassung aus als die befragten Realschüler und Gymnasiasten) und dem sozialen Hintergrund (Schüler aus Nicht-Akademikerfamilien haben eine geringfügig höhere Tätigkeitspassung als Schüler aus Akademikerfamilien). In Bezug auf weitere Merkmale der Stichprobe (Jahrgangsstufe und Migrationshintergrund) und den bewerteten Beruf liegen keine signifikanten Unterschiede vor.

Aversionsfaktor „mangelnde Rahmenbedingungspassung“ (Belastungen)

Wenngleich für den Aversionsfaktor „mangelnde Rahmenbedingungspassung“ kein Passungsindikator mittels Distanzmaß berechnet wird (vgl. Kapitel 5.2.3), lohnt sich auch hier zunächst ein Blick auf die durchschnittliche Ausprägung der Einzelitems, die sich mit potenziell belastenden Rahmenbedingungen von Berufen beschäftigen. Er verdeutlicht, dass alle Aspekte von den Befragten für eher typische Merkmale von Pflegeberufen gehalten werden; am stärksten trifft dies auf die Konfrontation mit Problemen anderer Leute und mit unangenehmen Gerüchen und körperlichen Ausscheidungen zu, am wenigsten auf körperliche Anstrengungen (vgl. „Berufskonzept“ in Abbildung 9). Die allgemeinen Belastungsfaktoren „körperliche Anstrengungen“, „Nachtschichten“ und „Schichtarbeit“ werden von den Befragten im Durchschnitt als „teilweise belastend“ bewertet.

Abbildung 9: Ausprägung des beruflichen Selbstkonzepts (BSK) und Berufskonzepts (BK) zu potenziell belastenden Rahmenbedingungen – Mittelwerte



Bei den pflegespezifischen Belastungen zeigen sich deutliche Unterschiede im beruflichen Selbstkonzept: Während die Konfrontation mit Problemen anderer Leute und mit Verletzten/Blut tendenziell für etwas weniger belastend gehalten wird, wird die Konfrontation mit unangenehmen Gerüchen oder körperlichen Ausscheidungen von den Befragten im Durchschnitt als eher belastend empfunden (vgl. „Berufliches Selbstkonzept“ in Abbildung 9). Insgesamt wird deutlich, dass das berufliche Selbstkonzept der Befragten im Durchschnitt von ihrem Berufskonzept der Pflegeberufe abweicht.

Betrachtet man ergänzend die durchschnittliche Ausprägung der weiteren abgefragten Rahmenbedingungen von Berufen, so wird deutlich, dass auch hier das berufliche Selbstkonzept vom Berufskonzept abweicht: Ein Großteil der abgefragten Rahmenbedingungen wird von den Jugendlichen für eher wichtig gehalten, gleichzeitig werden diese Merkmale aber nur als teilweise typisch für Berufe im Pflegesektor betrachtet. Besonders große Disparitäten zwischen dem beruflichen Selbstkonzept der Jugendlichen und dem Berufskonzept, das sie von Pflegeberufen haben, bestehen hinsichtlich Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie der Vereinbarkeit des Berufes mit dem Privatleben (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Ausprägung des beruflichen Selbstkonzepts (BSK) und Berufskonzepts (BK) zu weiteren potenziell belastenden Rahmenbedingungen – Mittelwerte



Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015 (1.424 ≤ n ≤ 1.471)

*** p < ,001; ** p < ,01; * p < ,05 (zweiseitige Tests)

Die beschriebenen Ausprägungen des beruflichen Selbstkonzepts und des Berufskonzepts in Bezug auf die Rahmenbedingungen spiegeln sich in den binären Aversionsfaktoren zur (mangelnden) Rahmenbedingungspassung wider (vgl. Tabelle 14): Der am häufigsten vorhandene Aversionsfaktor in Bezug auf die Rahmenbedingungspassung ist die Konfrontation mit unangenehmen Gerüchen und körperlichen Ausscheidungen. 64,6 Prozent der Befragten geben an, diesen Aspekt sowohl (eher/sehr) belastend als auch (mindestens teilweise) typisch für den bewerteten Pflegeberuf zu finden. Von rund einem Drittel der Befragten werden außerdem Schichtarbeit und Nachtschichten für sowohl belastend als auch typisch gehalten und bei etwa einem Viertel der Befragten ist von Belastungen durch körperliche Anstrengungen, die Konfrontation mit Problemen anderer Leute und mit Verletzten/Blut auszugehen. In Bezug auf die weiteren abgefragten Rahmenbedingungen erweisen sich vor allem unzureichende Verdienst- und Gestaltungsmöglichkeiten sowie mangelnde Freizeit als häufig vorhandene Aversionsfaktoren.

Tabelle 14: Ausprägung der Aversionsfaktoren zur mangelnden Rahmenbedingungspassung (in Prozent)

	Aversionsfaktoren zur mangelnden Rahmenbedingungspassung	
	vorhanden	nicht vorhanden
Belastungen durch ...		
Körperliche Anstrengungen	26,4	73,6
Nachtschichten	32,4	67,6
Schichtarbeit	32,7	67,3
Konfrontation mit Problemen anderer Leute	23,9	76,1
Konfrontation mit Verletzten/Blut	25,7	74,3
Konfrontation mit Gerüchen/Ausscheidungen	64,6	35,4
Belastungen durch unzureichende ...		
Gestaltungsmöglichkeiten	42,4	57,6
Herausforderungen	21,6	78,4
Autonomie	36,6	63,4
Einsatzmöglichkeiten	23,2	76,8
Entwicklungsmöglichkeiten	23,2	76,8
Arbeitsplatzsicherheit	9,7	90,3
Verdienstmöglichkeiten	45,8	54,2
Arbeitsmarktchancen	31,3	68,7
Aufstiegsmöglichkeiten	35,9	64,1
Freizeit	50,4	49,6
Vereinbarkeit mit Privatem	31,5	68,5

Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015 ($1.419 \leq n \leq 1.431$)

Auch in den Ausprägungen der Aversionsfaktoren zu Rahmenbedingungen zeigen sich einige signifikante Unterschiede in Abhängigkeit von den soziodemografischen Merkmalen der Befragten. Besonders relevant sind hier das Geschlecht, die Schulform, der soziale Hintergrund und der Migrationshintergrund (vgl. Tabelle A 1 bis A 5 in Anhang III).

Bei weiblichen Befragten sind die Belastungsfaktoren „körperliche Anstrengungen“, „Nachtschichten“ und „Konfrontation mit Verletzten“ häufiger vorhanden als bei männlichen Befragten. Dafür geben Frauen jedoch seltener an, dass die Konfrontation mit Problemen anderer Leute und mit unangenehmen Gerüchen belastend und typisch für den bewerteten Pflegeberuf sei. Bei männlichen Befragten ist außerdem häufiger als bei weiblichen Befragten von Belastungen aufgrund unzureichender Einsatz- und Verdienstmöglichkeiten auszugehen. Bezüglich der übrigen abgefragten Rahmenbedingungen unterscheidet sich die Passung zwischen Zielvorstellungen und den in Pflegeberufen erwarteten Bedingungen zwischen den Geschlechtern nicht.

Gymnasiasten gehen häufiger als Real- und Hauptschüler davon aus, dass Nachtschichten, Schichtarbeit und die Konfrontation mit unangenehmen Gerüchen und körperlichen Ausscheidungen sowohl belastend als auch typisch seien. In Bezug auf nahezu alle weiteren abgefragten Rahmenbedingungen wird deutlich, dass besonders bei Gymnasiasten Aversionsfaktoren vorhanden sind. Ihre Zielvorstellungen bezüglich Gestaltungs-, Einsatz-, Entwicklungs-, Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten ebenso wie bezüglich Herausforderungen, Autonomie und Arbeitsmarktchancen decken sich deutlich seltener mit ihrer Einschätzung dieser Aspekte in Pflegeberufen, als dies bei Real- und Hauptschülern der Fall ist. Aufgrund des starken Zusammenhangs zwischen Schulform und sozialem Hintergrund (vgl. Kapitel 6.1) verwundert es nicht, dass sich ähnliche Varianzen in Abhängigkeit des sozialen Hintergrundes zeigen. Bei Schülern aus Akademikerfamilien passen demnach die Zielvorstellungen seltener zu den erwarteten Rahmenbedingungen in Pflegeberufen als bei Schülern aus nicht akademischen Elternhäusern.

Unterscheidet man die Befragten in Abhängigkeit vom Vorliegen eines Migrationshintergrundes, zeigt sich, dass bei Personen mit Migrationshintergrund insgesamt seltener Aversionsfaktoren in Bezug auf Rahmenbedingungen vorhanden sind. Konkret ist bei ihnen seltener von Belastungen aufgrund der Konfrontation mit unangenehmen Gerüchen und körperlichen Ausscheidungen und aufgrund unzureichender Autonomie, Verdienstmöglichkeiten und Freizeit auszugehen.

Das Vorhandensein von Aversionsfaktoren, die sich auf die Rahmenbedingungen der Pflegeberufe beziehen, hängt schließlich auch von den bewerteten Berufen ab. Hierbei zeigt sich jedoch kein einheitliches Muster. In Bezug auf einige Rahmenbedingungen (Herausforderungen, Arbeitsmarktchancen, Einsatz-, Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten) sind Aversionsfaktoren am häufigsten in Bezug auf den Beruf „Altenpfleger/-in“ vorhanden. In Bezug auf andere Rahmenbedingungen (Autonomie, Vereinbarkeit mit Privatem) sind Aversionsfaktoren hingegen am seltensten in Bezug auf den Beruf „Altenpfleger/-in“ vorhanden.

Aversionsfaktor „mangelnde soziale Passung“ (negative Reaktion des sozialen Umfelds)

Um sich einer Antwort auf die Frage zu nähern, wie relevant für die Berufsfindung die vermuteten Reaktionen der *Familie* und die der *Freunde* sind, werden im Folgenden die Befunde zu beiden Fragen dargestellt (vgl. Tabelle 15). Es zeigt sich, dass die Reaktionen, die die Befragten bei der Wahl eines Pflegeberufes von der Familie antizipieren, insgesamt weniger negativ sind als die, die die Befragten von ihren Freunden erwarten: Insgesamt geben 31,9 Prozent der Befragten an, negative Reaktionen ihrer Familie bei der Wahl eines Pflegeberufes zu erwarten. Im Gegensatz dazu geht fast die Hälfte der Befragten (46,3 %) von negativen Reaktionen der Freunde bei der Wahl eines Pflegeberufes aus.

Insbesondere in Hinblick auf die erwartete Reaktion der Freunde, aber auch in Hinblick auf die erwartete Reaktion der Familie, zeigen sich dabei signifikante Unterschiede in Abhängigkeit vom Geschlecht: Männliche Befragte rechnen deutlich häufiger mit negativen Reaktionen ihres sozialen Umfelds auf die Wahl eines Pflegeberufes als weibliche Befragte. Schwach signifikante Unterschiede in der Ausprägung des Aversionsfaktors „mangelnde soziale Passung“ liegen auch in Abhängigkeit der Schulform vor: Realschüler und Gymnasiasten antizipieren häufiger negative Reaktionen ihres sozialen Umfelds auf die Wahl eines Pflegeberufes als Hauptschüler. Im Gegensatz zu den erwarteten Reaktionen der Freunde zeigen sich in Hinblick auf die erwarteten Reaktionen der Familie zudem Unterschiede in Abhängigkeit vom Migrationshintergrund: Schüler mit Migrationshintergrund gehen deutlich häufiger als Schüler ohne Migrationshintergrund davon aus, mit der Wahl eines Pflegeberufes (eher oder gar) nicht gut bei ihrer Familie anzukommen (38,7 % gegenüber 27,4 %).

Unterschiede in den erwarteten Reaktionen des sozialen Umfelds zeigen sich schließlich auch in Abhängigkeit des bewerteten Pflegeberufes: Am häufigsten werden negative Reaktionen bei der Wahl des Berufes „Altenpfleger/-in“ erwartet, am seltensten bei der Wahl des Berufes „Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in“.

Aversionsfaktor „mangelnde Realisierbarkeit“ (mangelnde Chancen)

Der Aversionsfaktor „mangelnde Realisierbarkeit“ ist bei nur etwas mehr als einem Viertel der Befragten (26,9 %) vorhanden, d. h., sie rechnen mit eher oder gar nicht guten Chancen auf einen Ausbildungsplatz in einem Pflegeberuf. Auch hier zeigen sich signifikante Unterschiede in Abhängigkeit von den soziodemografischen Merkmalen der Befragten (vgl. Tabelle 15): So gehen männliche Befragte häufiger von schlechten Zugangschancen aus als weibliche Befragte, Hauptschüler häufiger als Realschüler und Gymnasiasten und Schüler der Jahrgangsstufe neun häufiger als Schüler der Jahrgangsstufe zehn. Außerdem zeigt sich, dass Schüler mit Migrationshintergrund und Schüler aus Nicht-Akademikerfamilien ihre Zugangschancen schlechter einschätzen als Schüler ohne Migrationshintergrund und Schüler aus Akademikerfamilien. Die wahrgenommenen Zugangschancen zu den verschiedenen Pflegeberufen (Altenpfleger/-in, Gesundheits- und Krankenpfleger/-in und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in) unterscheiden sich hingegen nicht signifikant.

Aversionsfaktor „mangelnde Urteilssicherheit“ (mangelnde Berufskenntnisse)

Der Aversionsfaktor „mangelnde Urteilssicherheit“ (Berufskenntnisse) ist bei knapp der Hälfte aller Befragten (47,3 %) vorhanden. Signifikante Unterschiede in der Ausprägung dieses Faktors in Abhängigkeit von soziodemografischen Merkmalen zeigen sich hier nur beim Geschlecht der Befragten (vgl. Tabelle 15): Während 59,0 Prozent der männlichen Befragten angeben, den bewerteten Pflegeberuf nicht gut zu kennen, liegt der Anteil der weiblichen Befragten, der auf diese Weise mangelnde Berufskenntnisse bekundet, bei nur 35,5 Prozent.

Ergänzende Auswertungen auf Grundlage offener Angaben zu bereits absolvierten Praktika und zu den Berufen der Eltern verdeutlichen, dass der Aversionsfaktor vor allem dann *nicht* vorhanden ist, wenn die Befragten bereits Erfahrungen in dem Berufsbereich sammeln konnten. So meinen fast drei Viertel (72,8 %) derjenigen, die bereits ein Praktikum in einem Pflegeberuf absolviert hatten ($n = 103$), mindestens teilweise gute Berufskenntnisse zu haben. Bei denjenigen, die kein Praktikum in der Pflege absolviert hatten, liegt der Anteil bei nur 51,1 Prozent ($\text{Chi}^2 = 18,1$; $p < ,001$; $\text{CV} = ,111$). Auch Schüler, von denen mindestens ein Elternteil in einem Pflegeberuf arbeitet ($n = 100$), schätzen ihre Berufskenntnisse häufiger mindestens teilweise gut ein (68,0 %) als Schüler, deren Eltern nicht in der Pflege tätig sind (51,5 %) ($\text{Chi}^2 = 10,1$; $p < ,01$; $\text{CV} = ,083$).

Tabelle 15: Ausprägung der Aversionsfaktoren „mangelnde soziale Passung“, „mangelnde Realisierbarkeit“ und „mangelnde Urteilssicherheit“ differenziert nach zentralen Merkmalen (in Prozent)

	Mangelnde soziale Passung (Reaktion Freunde)		Mangelnde soziale Passung (Reaktion Familie)		Mangelnde Realisierbarkeit (Chancen)		Mangelnde Urteilssicherheit (Kenntnisse)	
	%	statistische Kennwerte	%	statistische Kennwerte	%	statistische Kennwerte	%	statistische Kennwerte
Geschlecht								
männlich	58,9	$\text{Chi}^2 = 97,0$ $p < ,001$ $\text{CV} = ,259$ $n = 1.447$	35,0	$\text{Chi}^2 = 6,4$ $p < ,05$ $\text{CV} = ,066$ $n = 1.448$	32,5	$\text{Chi}^2 = 25,5$ $p < ,001$ $\text{CV} = ,133$ $n = 1.451$	59,0	$\text{Chi}^2 = 80,1$ $p < ,001$ $\text{CV} = ,235$ $n = 1.453$
weiblich	33,1		28,8		20,7		35,5	
Schulform								
Gymnasium	46,2	$\text{Chi}^2 = 6,7$ $p < ,05$ $\text{CV} = ,068$ $n = 1.457$	33,9	$\text{Chi}^2 = 7,2$ $p < ,05$ $\text{CV} = ,070$ $n = 1.458$	19,8	$\text{Chi}^2 = 22,2$ $p < ,001$ $\text{CV} = ,123$ $n = 1.468$	50,5	$\text{Chi}^2 = 4,3$ $n. s.$ $n = 1.470$
Realschule	49,4		33,4		29,0		44,4	
Hauptschule	40,6		25,8		33,7		48,2	
Jahrgangsstufe								
neun	45,6	$\text{Chi}^2 = 0,4$ $n. s.$ $n = 1.457$	31,0	$\text{Chi}^2 = 0,8$ $n. s.$ $n = 1.458$	29,4	$\text{Chi}^2 = 5,9$ $p < ,05$ $\text{CV} = ,064$ $n = 1.468$	46,6	$\text{Chi}^2 = 0,4$ $n. s.$ $n = 1.470$
zehn/ Einführungsphase	47,3		33,1		23,7		48,3	

	Mangelnde soziale Passung (Reaktion Freunde)		Mangelnde soziale Passung (Reaktion Familie)		Mangelnde Realisierbarkeit (Chancen)		Mangelnde Urteilssicherheit (Kenntnisse)	
	%	statistische Kennwerte	%	statistische Kennwerte	%	statistische Kennwerte	%	statistische Kennwerte
Migrationshintergrund								
nicht vorhanden	45,7	Chi ² = 0,5 n. s.	27,4	Chi ² = 20,2 p < ,001 CV = ,118 n = 1.443	24,3	Chi ² = 7,3 p < ,01 CV = ,071 n = 1.452	48,0	Chi ² = 0,4 n. s.
vorhanden	47,5	n = 1.442	38,7	n = 1.443	30,8	n = 1.452	46,3	n = 1.454
Sozialer Hintergrund								
keine Akademikerfamilie	46,5	Chi ² = 0,1 n. s.	30,8	Chi ² = 2,6 n. s.	29,9	Chi ² = 12,8 p < ,001 CV = ,095 n = 1.411	46,5	Chi ² = 2,1 n. s.
Akademikerfamilie	45,9	n = 1.405	35,1	n = 1.405	20,8	n = 1.411	50,7	n = 1.412
Bewerteter Beruf								
Altenpfleger/-in	59,6		42,5		27,8		45,9	
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	42,7	Chi ² = 58,1 p < ,001 CV = ,200 n = 1.457	28,5	Chi ² = 40,7 p < ,001 CV = ,167 n = 1.458	25,7	Chi ² = 0,6 n. s. n = 1.468	48,5	Chi ² = 0,7 n. s. n = 1.470
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in	36,1		24,3		27,2		47,7	
Gesamt	46,3		31,9		26,9		47,3	

Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

6.3 Zusammenhänge zwischen den zentralen Variablen

Wie verhalten sich nun die zentralen Variablen zueinander? Gibt es bereits bei der Betrachtung bivariater Zusammenhänge Hinweise darauf, dass die hier fokussierten Variablen als Attraktions- oder Aversionsfaktoren wirken?

6.3.1 Zusammenhang zwischen der Neigung und der Tätigkeitspassung

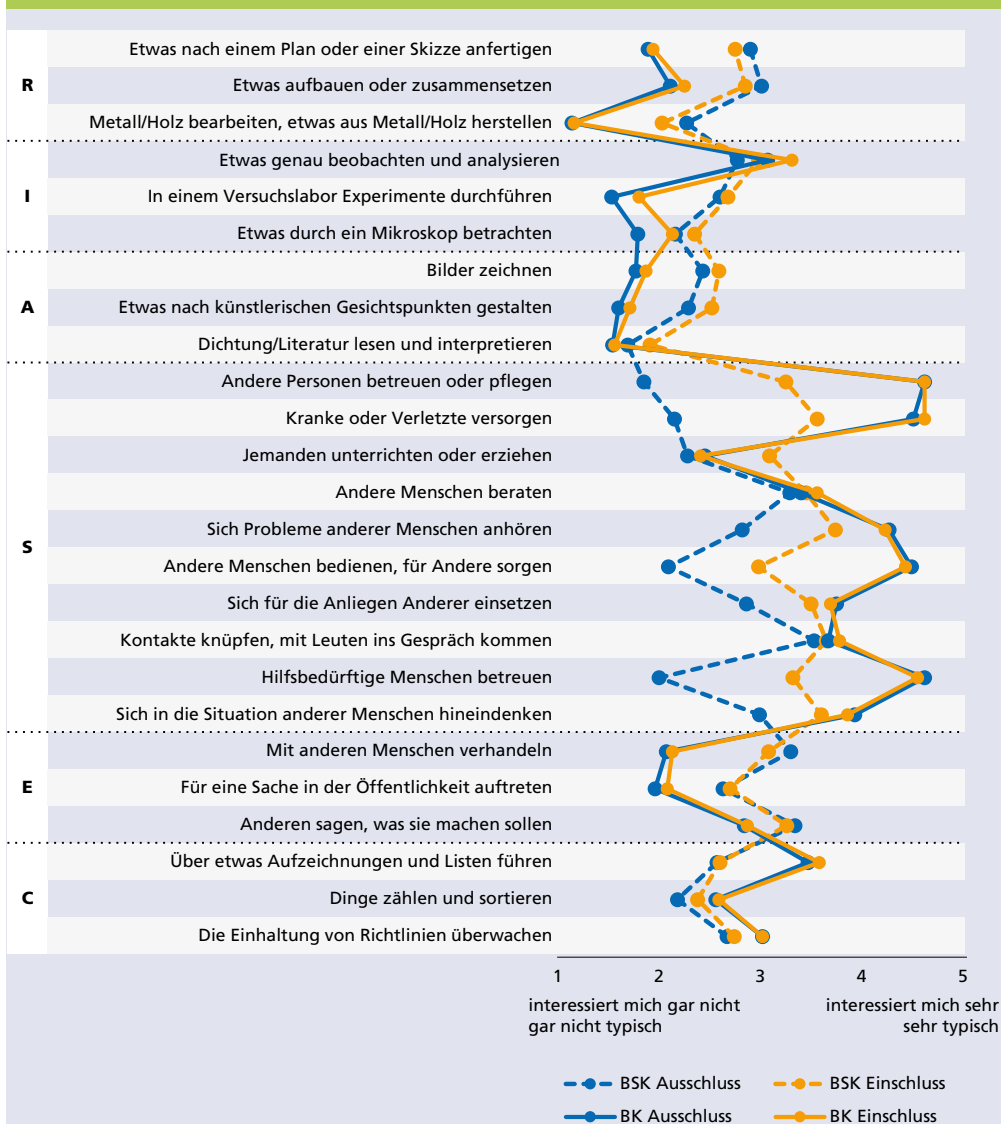
Um einen ersten Eindruck vom Zusammenhang zwischen der Neigung und der Tätigkeitspassung zu bekommen und zu klären, inwiefern Jugendliche mit größerer Tätigkeitspassung eher eine Neigung zu Pflegeberufen zeigen als Jugendliche mit geringerer Tätigkeitspassung, soll zunächst noch einmal ein differenzierter Blick auf die Ausprägung der einzelnen

Items des Indikators zur Tätigkeitsspassung gerichtet werden. Zur Vereinfachung der Darstellung wird hierfür in Abbildung 11 die Variable „Neigung zu Pflegeberufen“ dichotomisiert: Wenn die Befragten angeben, sich eine spätere Berufstätigkeit in der Pflege gar nicht gut oder eher nicht gut vorstellen zu können, gilt dies als Ausschluss (blaue Kurven). Können sie sich mindestens teilweise vorstellen, in dem Bereich zu arbeiten, gilt dies als Einschluss (orange Kurven). Auf diese Weise kann dargestellt werden, inwiefern sich die beruflichen Selbstkonzepte sowie die Berufskonzepte von Personen, die die Wahl eines Pflegeberufes ausschließen, und Personen, für die die Wahl eines Pflegeberufes grundsätzlich vorstellbar ist, unterscheiden.

Die sehr viel geringere Distanz zwischen den orangenen Kurven (Einschluss) als zwischen den blauen Kurven (Ausschluss) verbildlicht, dass Personen, die sich die Wahl eines Pflegeberufes grundsätzlich vorstellen können, eine deutlich höhere Tätigkeitsspassung aufweisen als Personen, die dieses Berufsfeld ausschließen (vgl. Abbildung 11). Die Abweichungen sind insbesondere auf Unterschiede im beruflichen Selbstkonzept zurückzuführen: Personen, die sich die Wahl eines Pflegeberufes vorstellen können, haben insbesondere ein deutlich stärker ausgeprägtes Interesse an sozialen Tätigkeiten als Personen, die die Wahl eines Pflegeberufes ausschließen. In ihren Vorstellungen bezüglich typischer Tätigkeiten in Pflegeberufen unterscheiden sich die beiden Gruppen hingegen kaum. Deutliche (höchst signifikante) Unterschiede im Berufskonzept zeigen sich einzig hinsichtlich der Bewertung des Tätigkeitsbereichs I (*investigative* – forschend). Schüler, die sich die Wahl eines Pflegeberufes vorstellen können, schätzen den investigativen Charakter von Pflegeberufen höher ein als Personen, die die Wahl eines Pflegeberufes ausschließen.

Die in Abbildung 11 auf Einzelitemebene verbildlichte größere Tätigkeitsspassung von Personen, die Pflegeberufe in ihr Feld der möglichen Berufswahloptionen einschließen, und Personen, die Pflegeberufe ausschließen, spiegelt sich in einem recht hohen Korrelationskoeffizienten zwischen der abhängigen Variable „Neigung zu Pflegeberufen“ und der Variable „Tätigkeitsspassung“ wider ($r = 0,4$).

Abbildung 11: Ausprägungen des beruflichen Selbstkonzepts (BSK) und Berufskonzepts (BK) zur Bildung der Tätigkeitspassung in Abhängigkeit von der Ausprägung der Neigung zu Pflegeberufen – Mittelwerte



Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015 ($1.435 \leq n \leq 1.469$)

Erläuterungen: Die Items zur Erfassung des Beruflichen Selbstkonzepts (BSK) und des Berufskonzepts (BK) basieren auf dem RIASEC-Modell nach Holland (R = *realistic*, I = *investigative*, A = *artistic*, S = *social*, E = *enterprising*, C = *conventional*); Ausschluss = Beruf ist „gar nicht gut“ oder „eher nicht gut“ vorstellbar; Einschluss = Beruf ist mindestens teilweise vorstellbar; Signifikanz siehe Tabelle A 6 und A 7

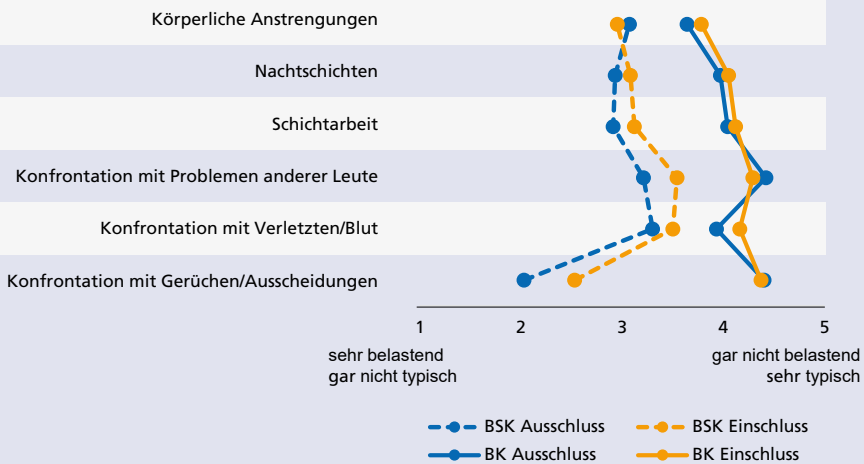
6.3.2 Zusammenhang zwischen der Neigung und den Aversionsfaktoren

Um einen ersten Eindruck davon zu bekommen, inwiefern das Vorhandensein von Aversionsfaktoren die Tendenz zum Ausschluss von Berufen erhöht, sollen im Folgenden die Zusammenhänge zwischen den Aversionsfaktoren und der Neigung dargestellt werden.

Mangelnde Rahmenbedingungspassung (Belastungsfaktoren)

Wie bei der Tätigkeitspassung lässt sich auch bei der Rahmenbedingungspassung zunächst betrachten, inwiefern sich die beruflichen Selbstkonzepte und Berufskonzepte in Bezug auf Rahmenbedingungen von Jugendlichen, die Pflegeberufe tendenziell ausschließen (gar nicht gut/eher nicht gut vorstellbar; blaue Kurve), und Jugendlichen, die sich die Wahl eines Pflegeberufes mindestens teilweise vorstellen können (Einschluss; orange Kurve), unterscheiden (vgl. Abbildung 12 und Abbildung 13).

Abbildung 12: Ausprägung des beruflichen Selbstkonzepts (BSK) und Berufskonzepts (BK) zu potenziell belastenden Rahmenbedingungen in Abhängigkeit von der Ausprägung der Neigung zu Pflegeberufen – Mittelwerte



Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015 ($1.435 \leq n \leq 1.466$)

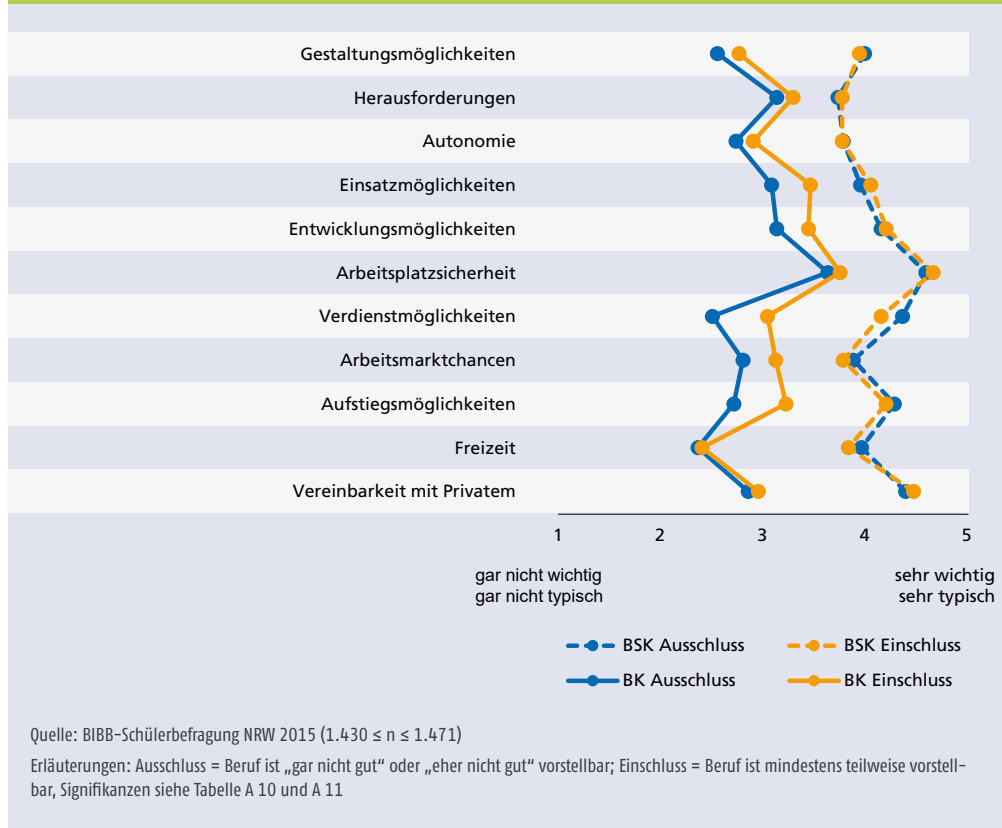
Erläuterungen: Ausschluss = Beruf ist „gar nicht gut“ oder „eher nicht gut“ vorstellbar; Einschluss = Beruf ist mindestens teilweise vorstellbar; Signifikanzen siehe Tabelle A 8 und A 9

Auch hier zeigt sich, dass die orangenen Kurvenverläufe näher aneinander liegen als die blauen, d. h., dass die Passung zwischen dem beruflichen Selbstkonzept und dem Berufskonzept bei Jugendlichen, die sich die Wahl eines Pflegeberufes vorstellen können, größer ist als bei Jugendlichen, die sich eine solche Berufswahl nicht vorstellen können.

Hierbei wird deutlich, dass sich Jugendliche, die sich die Wahl eines Pflegeberufes vorstellen können, und Jugendliche, die sich eine solche Wahl nicht vorstellen können, in Bezug auf die abgefragten Belastungsfaktoren weniger in ihren Einschätzungen der Berufe (Berufskonzepte) unterscheiden als in ihrer persönlichen Belastungstoleranz (berufliches Selbstkonzept). Abgesehen von körperlichen Belastungen, die von beiden Gruppen für nahezu gleich belastend wahrgenommen werden, halten die Befragten, die eine Neigung zu Pflegeberufen zeigen, alle anderen potenziell belastenden Faktoren (Nachtschichten, Schichtarbeit, psychische Belastungen, Konfrontation mit Verletzten und Blut sowie mit unangenehmen Gerüchen und körperlichen Ausscheidungen) für weniger belastend als die Befragten, für die die Wahl eines Pflegeberufes nicht in Frage kommt. Die Berufskonzepte unterscheiden sich zwischen beiden Gruppen in Hinblick auf die genannten Faktoren hingegen kaum – die vorgegebenen Items werden insgesamt für eher typisch gehalten. Signifikante Unterschiede in den Berufskonzepten zeigen sich hier lediglich in der Wahrnehmung von körperlichen Anstrengungen und der Konfrontation mit Verletzten und Blut – bemerkenswerterweise werden beide Aspekte von Personen, die die Wahl eines Pflegeberufes ausschließen, im Durchschnitt seltener für typisch gehalten als von Personen, die sich die Wahl eines Pflegeberufes vorstellen können.

Nahezu spiegelbildliche Befunde zeigen sich in Hinblick auf die weiteren abgefragten Rahmenbedingungen (vgl. Abbildung 13). Hier wird deutlich, dass sich die Wünsche, die die beiden Gruppen hinsichtlich der Rahmenbedingungen von Berufen haben (berufliches Selbstkonzept), kaum unterscheiden, es jedoch deutliche Differenzen in den Berufskonzepten gibt. Signifikante Unterschiede in der Ausprägung des beruflichen Selbstkonzepts liegen nur in Hinblick auf die Relevanz von Verdienstmöglichkeiten und freien Wochenenden vor: Jugendliche, die die Wahl eines Pflegeberufes ausschließen, finden es wichtiger, viel Geld zu verdienen und am Wochenende frei zu haben, als Jugendliche, die sich eine spätere Berufstätigkeit im Pflegebereich vorstellen können.

Abbildung 13: Ausprägung des beruflichen Selbstkonzepts (BSK) und Berufskonzepts (BK) zu weiteren potenziell belastenden Rahmenbedingungen in Abhängigkeit von der Ausprägung der Neigung zu Pflegeberufen – Mittelwerte



Die Berufskonzepte in Bezug auf die abgefragten Rahmenbedingungen unterscheiden sich dahingehend, dass Jugendliche, die die Wahl eines Pflegeberufes ausschließen, die Rahmenbedingungen in diesem Beruf deutlich schlechter einschätzen als Jugendliche, die sich eine entsprechende Berufswahl vorstellen können. Insbesondere gute Verdienst-, Aufstiegs-, Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Arbeitsmarktchancen werden von Jugendlichen, die Pflegeberufe ausschließen, deutlich seltener für typisch gehalten als von Jugendlichen, die sich Pflegeberufe als Berufswahloption vorstellen können.

Um den Zusammenhang zwischen den dichotomisierten Aversionsfaktoren zur mangelnden Rahmenbedingungspassung und der Neigung zu Pflegeberufen zu beleuchten, werden in Tabelle 16 und Tabelle 17 die Ausprägungen der Neigung in Abhängigkeit vom Vorhandensein oder Nichtvorhandensein der einzelnen Aversionsfaktoren dargestellt. Die unterschiedlichen Verteilungen und die jeweiligen Zusammenhangsmaße lassen erkennen,

dass nicht alle Belastungsfaktoren für den Ausschluss von Pflegeberufen relevant sind. Es zeigt sich z. B., dass sich die Ausprägung der Neigung nicht signifikant unterscheidet zwischen Personen, die Nachtschichten für belastend und für typisch in Pflegeberufen halten (Aversionsfaktor „Belastungen durch Nachtschichten“ vorhanden), und Personen, bei denen dieser Aversionsfaktor nicht vorhanden ist. In beiden Gruppen ist die Wahl eines Pflegeberufes für rund 70 Prozent der Befragten gar nicht oder eher nicht gut vorstellbar, was im Umkehrschluss bedeutet, dass sich auch bei jenen Personen mit vorhandenem Aversionsfaktor aufgrund von Belastungen durch Nachtschichten rund 30 Prozent dennoch vorstellen können, einen Pflegeberuf zu wählen.

Tabelle 16: Ausprägung der Neigung in Abhängigkeit von den Aversionsfaktoren zur mangelnden Rahmenbedingungsanpassung – Belastungen (in Prozent)

Belastung durch ...	Wahl eines Pflegeberufes ist...					Gesamt (n)	Statistische Kennwerte
	gar nicht gut	eher nicht gut	teils/teils	eher gut	sehr gut		
	... vorstellbar						
... körperliche Anstrengung							
nicht vorhanden	42,6	28,4	18,6	6,8	3,5	1.053	Chi² = 9,8 p < ,05 CV = ,083
vorhanden	43,1	23,0	18,5	11,1	4,2	378	
... Nachtschicht							
nicht vorhanden	41,1	27,4	18,5	8,9	4,0	965	Chi² = 5,6 n. S.
vorhanden	46,0	26,3	18,4	6,0	3,2	463	
... Schichtdienst							
nicht vorhanden	40,6	26,8	19,9	8,9	4,4	963	Chi² = 8,5 n. S.
vorhanden	46,5	27,4	17,1	6,4	2,6	467	
... Konfrontation mit Problemen anderer Leute							
nicht vorhanden	38,2	28,5	20,7	8,6	4,0	1.087	Chi² = 43,9 p < ,001 CV = ,175
vorhanden	58,2	21,3	11,7	6,1	2,6	342	
... Konfrontation mit Verletzten/Blut							
nicht vorhanden	42,5	25,8	19,3	8,0	4,4	1.060	Chi² = 8,1 n. S.
vorhanden	43,7	30,1	16,1	8,2	1,9	366	
... Konfrontation mit Gerüchen/Ausscheidungen							
nicht vorhanden	35,6	23,2	21,2	13,1	6,9	505	Chi² = 66,8 p < ,001 CV = ,216
vorhanden	46,9	29,1	17,2	5,0	1,8	922	

Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

Tabelle 17: Ausprägung der Neigung in Abhängigkeit von den Aversionsfaktoren zur mangelnden Rahmenbedingungspassung – weitere potenzielle Belastungen (in Prozent)

Belastung durch unzureichende ...	Wahl eines Pflegeberufes ist...					Gesamt (n)	Statistische Kennwerte
	gar nicht gut	eher nicht gut	teils/teils	eher gut	sehr gut		
	... vorstellbar						
... Gestaltungsmöglichkeiten							
nicht vorhanden	38,6	28,5	18,4	9,6	5,0	822	Chi² = 23,5 p < ,001 CV = ,128
vorhanden	48,8	24,4	18,5	6,1	2,1	606	
... Herausforderungen							
nicht vorhanden	40,9	28,2	19,0	7,8	4,1	1.126	Chi² = 9,8 p < ,05 CV = ,083
vorhanden	49,7	22,3	16,8	8,7	2,6	310	
... Autonomie							
nicht vorhanden	39,2	27,7	19,1	9,4	4,5	883	Chi² = 16,5 p < ,01 CV = ,109
vorhanden	47,9	26,1	18,1	5,3	2,6	509	
... Einsatzmöglichkeiten							
nicht vorhanden	38,3	28,2	19,3	9,6	4,6	1.098	Chi² = 50,7 p < ,001 CV = ,188
vorhanden	57,8	22,6	15,7	3,0	0,9	332	
... Entwicklungsmöglichkeiten							
nicht vorhanden	39,5	26,9	20,6	9,0	4,0	1.094	Chi² = 30,1 p < ,001 CV = ,145
vorhanden	53,8	26,9	12,1	4,2	3,0	331	
... Arbeitsplatzsicherheit							
nicht vorhanden	41,7	27,4	18,3	8,6	3,9	1.294	Chi² = 11,8 p < ,05 CV = ,091
vorhanden	54,0	22,3	18,7	2,9	2,2	139	
... Verdienstmöglichkeiten							
nicht vorhanden	32,3	27,8	21,9	11,7	6,3	772	Chi² = 111,4 p < ,001 CV = ,280
vorhanden	55,4	25,4	14,5	3,8	0,8	653	

Belastung durch unzureichende ...	Wahl eines Pflegeberufes ist...					Gesamt (n)	Statistische Kennwerte
	gar nicht gut	eher nicht gut	teils/teils	eher gut	sehr gut		
	... vorstellbar						
... Arbeitsmarktchancen							
nicht vorhanden	38,8	27,0	20,8	9,3	4,1	975	Chi² = 34,2 p < ,001 CV = ,155
vorhanden	53,3	26,1	13,5	4,9	2,2	445	
... Aufstiegschancen							
nicht vorhanden	35,4	28,6	20,9	10,2	4,9	915	Chi² = 67,8 p < ,001 CV = ,218
vorhanden	56,3	23,6	14,0	4,3	1,8	513	
... Freizeit							
nicht vorhanden	41,4	26,8	17,8	9,8	4,2	706	Chi² = 6,9 n. s.
vorhanden	44,0	26,7	19,5	6,4	3,2	718	
... Vereinbarkeit mit Privatem							
nicht vorhanden	41,4	27,0	18,3	9,3	4,1	972	Chi² = 7,5 n. s.
vorhanden	45,6	27,1	18,8	5,8	2,7	447	

Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

Ebenfalls keine signifikanten Unterschiede zeigen sich in der Ausprägung der Neigung, wenn nach der hier vorgenommenen Operationalisierung eigentlich von Belastungen durch Schichtdienst, die Konfrontation mit Verletzten, unzureichende Freizeit und unzureichende Vereinbarkeit mit Privatem ausgegangen werden kann. Ein zwar nur schwach signifikanter, aber in seiner Richtung unerwarteter Effekt zeigt sich außerdem in Hinblick auf Belastungen durch körperliche Anstrengungen: Befragte, die körperliche Anstrengungen für belastend und gleichzeitig für typisch für den bewerteten Pflegeberuf halten (Aversionsfaktor vorhanden), können sich die Wahl des jeweiligen Berufes etwas häufiger „eher gut“ und etwas seltener „eher nicht gut“ vorstellen, als Befragte, bei denen der Aversionsfaktor nicht vorhanden ist. Mögliche Gründe für diese teilweise unerwarteten Effekte bezüglich der mangelnden Rahmenbedingungspassung werden im abschließenden Kapitel 7 diskutiert.

Zunächst erscheint es an dieser Stelle sinnvoll, auf Grundlage der dargestellten Ergebnisse die Gesamtzahl der bislang verwendeten Aversionsfaktoren zur mangelnden Rahmen-

bedingungspassung für die weiteren Analysen zu reduzieren. Da die Einzelitems, die auf einer Dimension liegen (vgl. erneut Tabelle 7 und Tabelle 8 in Kapitel 5.2.3), miteinander korreliert sind, soll im Folgenden nur ein Item pro Dimension betrachtet werden. Ausgewählt wird hierbei jenes Item, das in den dargestellten bivariaten Analysen den stärksten Effekt hat (Grundlage: Cramers-V; vgl. Tabelle 16 und Tabelle 17): „Belastungen durch unangenehme Gerüche und körperliche Ausscheidungen“ (für die Dimension „Pflegespezifische Belastungen“), „Belastungen durch unzureichende Einsatzmöglichkeiten“ (für die Dimension „Selbstverwirklichungsorientierung“) und „Belastungen durch unzureichende Verdienstmöglichkeiten“ (für die Dimension „Karriere- und Sicherheitsorientierung“). Die Dimensionen „allgemeine Belastungen“ und „Freizeit“ werden demnach im Folgenden nicht weiter betrachtet, da sich auf bivariater Ebene keine Hinweise dafür zeigen, dass die abgefragten Items bzw. die operationalisierten Aversionsfaktoren relevante Einflussfaktoren im Ausschluss von Pflegeberufen darstellen.

Weitere Aversionsfaktoren

Wie verhält es sich mit den übrigen Aversionsfaktoren „mangelnde soziale Passung“, „mangelnde Realisierbarkeit“ und „mangelnde Urteilssicherheit“? Betrachtet man die Ausprägung der Neigung zu Pflegeberufen in Abhängigkeit von der sozialen Passung, so wird deutlich, dass die überwiegende Mehrheit der Personen (87,3 %), die mit negativen Reaktionen der Freunde bei der Wahl eines Pflegeberufes rechnet, die Wahl eines solchen tendenziell ausschließt (vgl. Anteile „gar nicht gut“ / „eher nicht gut“ vorstellbar in Tabelle 18). Gleiches gilt in Bezug auf die erwartete Reaktion der Familie. Sehr gut vorstellbar ist die Wahl eines Pflegeberufes für keinen Befragten, bei dem der Aversionsfaktor „mangelnde soziale Passung“ vorhanden ist. Für die meisten Befragten, die trotz erwarteten negativen Reaktionen des sozialen Umfelds die Wahl eines Pflegeberufes *nicht* ausschließen, ist eine solche Wahl nur teilweise vorstellbar. Ist der Aversionsfaktor „mangelnde soziale Passung“ hingegen nicht vorhanden, weil die Befragten nicht von negativen Reaktionen ihres sozialen Umfelds auf die Wahl eines Pflegeberufes ausgehen, ist die Wahl eines solchen Berufes deutlich häufiger vorstellbar.

Ähnliche Befunde zeigen sich bezüglich der Aversionsfaktoren „mangelnde Realisierbarkeit“ und „mangelnde Urteilssicherheit“. Auch hier bestehen signifikante Unterschiede in der Ausprägung der Neigung in Abhängigkeit davon, ob die Aversionsfaktoren vorhanden oder nicht vorhanden sind. 88,1 Prozent der Befragten, die davon ausgehen, dass ihre Zugangschancen zu dem jeweils beurteilten Pflegeberuf „gar nicht gut“ oder „eher nicht gut“ sind (Aversionsfaktor „mangelnde Realisierbarkeit“ vorhanden), und 85,8 Prozent der Befragten, die angeben, dass sie den jeweils beurteilten Pflegeberuf „gar nicht gut“ oder „eher nicht gut“ kennen (Aversionsfaktor „mangelnde Urteilssicherheit“ vorhanden), können sich nicht vorstellen, diesen Beruf später einmal auszuüben.

Tabelle 18: Ausprägung der Neigung in Abhängigkeit von den Aversionsfaktoren „mangelnde soziale Passung“, „mangelnde Realisierbarkeit“ und „mangelnde Urteilssicherheit“ (in Prozent)

Ausprägung der Aversionsfaktoren	Wahl eines Pflegeberufes ist...					Gesamt (n)	Statistische Kennwerte
	gar nicht gut	eher nicht gut	teils/teils	eher gut	sehr gut		
	... vorstellbar						
Mangelnde soziale Passung (Reaktion Freunde)							
nicht vorhanden	27,7	27,5	25,2	13,0	6,5	782	Chi² = 232,7 p < ,001 CV = ,400
vorhanden	61,5	25,8	10,5	1,8	0,4	675	
Mangelnde soziale Passung (Reaktion Familie)							
nicht vorhanden	34,0	27,9	22,6	10,3	5,2	993	Chi² = 134,3 p < ,001 CV = ,303
vorhanden	63,0	24,1	9,9	2,6	0,4	465	
Mangelnde Realisierbarkeit (Chancen)							
nicht vorhanden	34,9	28,1	21,7	10,5	4,7	1.073	Chi² = 130,7 p < ,001 CV = ,298
vorhanden	65,6	22,5	9,6	1,0	1,3	395	
Mangelnde Urteilssicherheit (Kenntnisse)							
nicht vorhanden	31,3	24,4	24,7	13,3	6,3	774	Chi² = 181,3 p < ,001 CV = ,351
vorhanden	56,8	29,0	11,4	2,0	0,9	696	

Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

6.3.3 Erste Befunde zum Zusammenwirken von Attraktions- und Aversionsfaktoren

Unter Rückbezug auf das theoretische Vierfelderschema zum Zusammenwirken von Attraktions- und Aversionsfaktoren (vgl. Tabelle 3 in Kapitel 2.4) soll im Folgenden zunächst auf deskriptivem Wege die Annahme geprüft werden, dass das Vorhandensein von Aversionsfaktoren unabhängig vom Vorhandensein von Attraktionsfaktoren zum Ausschluss von Berufen führt. Hierfür werden vier Teilstichproben gebildet, die sich in ihrer Ausprägung und dem Zusammenwirken des Attraktionsfaktors „Tätigkeitspassung“ und jeweils eines Aversionsfaktors unterscheiden.

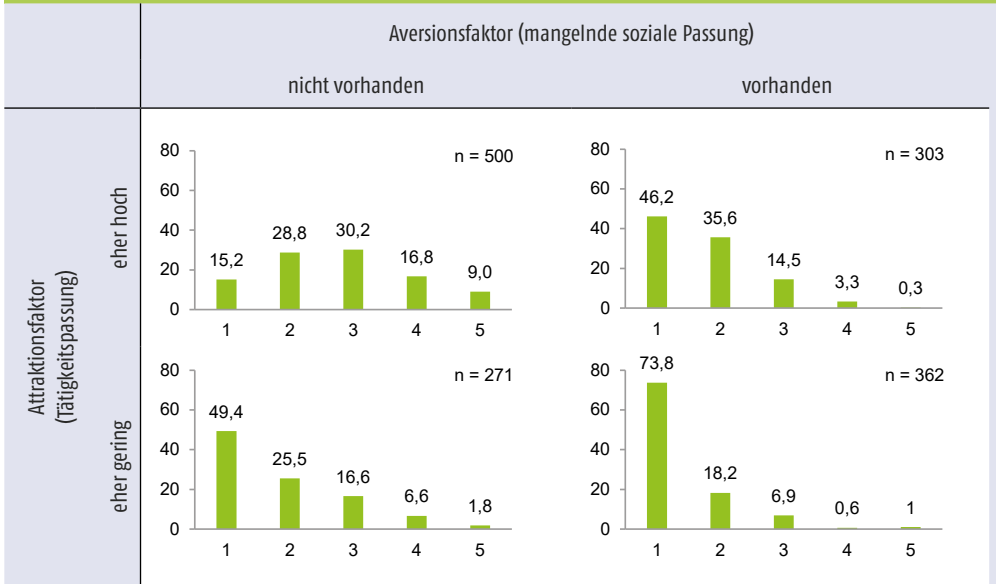
Eine zentrale Herausforderung hierbei ist, dass das theoretische Modell nicht nur einen binären Aversionsfaktor, sondern auch einen *binären* Attraktionsfaktor vorsieht. Um vier

idealtypische Teilstichproben zu identifizieren, die sich durch das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein von Attraktions- und Aversionsfaktoren unterscheiden, müsste somit auch in Bezug auf die Tätigkeitspassung festgelegt werden, wann diese als „vorhanden“ und wann als „nicht vorhanden“ gilt. Da sich eine solche Trennlinie nicht theoretisch begründen lässt, wird zunächst eine Trennung über den Mittelwert vorgenommen. Der Attraktionsfaktor Tätigkeitspassung ist demnach „eher hoch“ ausgeprägt, wenn er über der durchschnittlichen Ausprägung in der Gesamtstichprobe liegt, und „eher gering“ ausgeprägt, wenn er unter der durchschnittlichen Ausprägung in der Gesamtstichprobe oder genau im Durchschnitt liegt.

Neben der auf diese Weise dichotomisierten Tätigkeitspassung soll zur beispielhaften Überprüfung des Vierfelderschemas an dieser Stelle der Aversionsfaktor „mangelnde soziale Passung“ betrachtet werden. Entsprechend der in Kapitel 5.2.4 dargestellten Operationalisierung gilt der Aversionsfaktor als „vorhanden“, wenn negative Reaktionen seitens des sozialen Umfelds erwartet werden, und als „nicht vorhanden“, wenn keine negativen Reaktionen erwartet werden. Da die Ergebnisse der bivariaten Analysen erwarten lassen, dass vor allem die erwartete Reaktion der *Freunde* für den Ausschluss von Berufen von Bedeutung ist, wird hier und im Folgenden auf diese Variable zurückgegriffen.

Bildet man mithilfe dieser beiden Variablen vier Teilstichproben, so zeigt sich folgendes Bild: Bei den rund 500 Befragten, bei denen eine eher hohe Tätigkeitspassung vorliegt und der Aversionsfaktor „mangelnde soziale Passung“ nicht vorhanden ist, sind alle möglichen Ausprägungen der Neigung vorhanden. Etwas weniger als die Hälfte (44,0 %) der Befragten in dieser Gruppe kann sich gar nicht oder eher nicht gut vorstellen, später in einem Pflegeberuf zu arbeiten, die übrigen 56,0 Prozent können sich dies mindestens teilweise vorstellen (vgl. Abbildung 14, oben links). Bei jenen Befragten, bei denen der Aversionsfaktor „mangelnde soziale Passung“ hingegen *vorhanden* ist, kann sich eine deutliche Mehrheit die Wahl eines Pflegeberufes gar nicht oder eher nicht gut vorstellen – und zwar weitgehend unabhängig von der Ausprägung der Tätigkeitspassung. Ist sie eher gering, schließen 92,0 Prozent der Befragten die Wahl eines Pflegeberufes tendenziell eher aus (eher oder gar nicht gut vorstellbar); ist die Tätigkeitspassung eher hoch, ist dies immerhin noch bei 81,8 Prozent der Befragten der Fall (vgl. Abbildung 14, rechte Spalte).

Abbildung 14: Ausprägung der Neigung in Abhängigkeit vom (Nicht-)Vorhandensein des Aversionsfaktors „mangelnde soziale Passung“ und des Attraktionsfaktors „Tätigkeitspassung“ – Operationalisierung über Mittelwert (in Prozent)



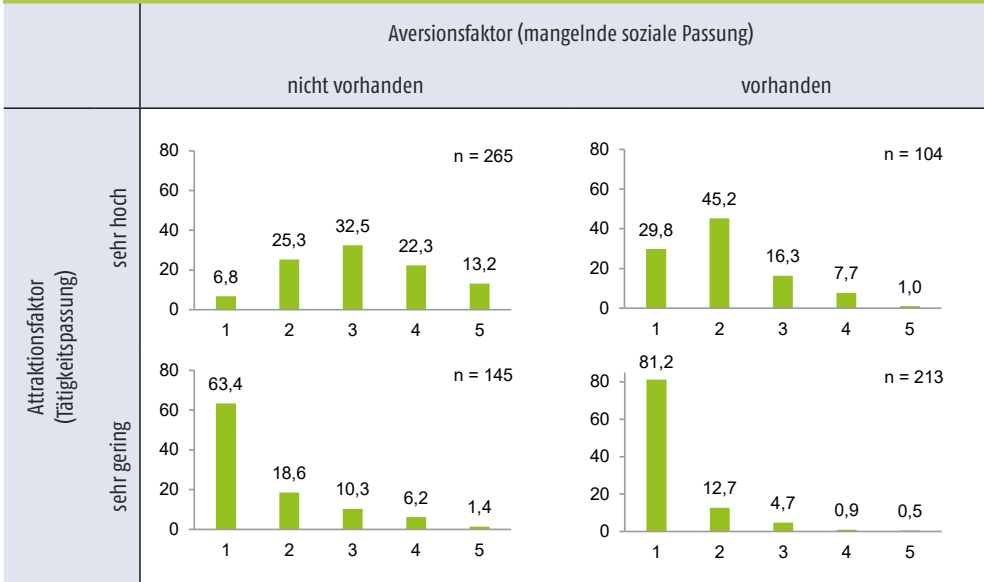
Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

Erläuterungen: Dargestellt wird Ausprägung der abhängigen Variablen „Neigung zu Pflegeberufen“ (1 = Pflegeberuf ist gar nicht gut vorstellbar; 5 = Pflegeberuf ist sehr gut vorstellbar) in vier Teilstichproben. Der Aversionsfaktor „mangelnde soziale Passung“ gilt als „vorhanden“, wenn die Befragten negative Reaktionen ihrer Freunde auf die Wahl eines Pflegeberufes antizipieren, und als „nicht vorhanden“, wenn sie keine negativen Reaktionen erwarten. Die Unterteilung des Attraktionsfaktors in eine „eher geringe Tätigkeitspassung“ und eine „eher hohe Tätigkeitspassung“ erfolgt über den Mittelwert, d. h., die Tätigkeitspassung gilt als „eher gering“, wenn sie unterdurchschnittlich oder maximal durchschnittlich ausgeprägt ist und als „eher hoch“, wenn sie überdurchschnittlich ausgeprägt ist.

Dieser Befund bekräftigt zunächst die Annahme, dass das Vorhandensein des Aversionsfaktors „mangelnde soziale Passung“, d. h. die Erwartung negativer Reaktionen des sozialen Umfelds auf die Wahl eines bestimmten Berufes, einen intervenierenden Effekt auf die Wirkung der Tätigkeitspassung hat und in den meisten Fällen ausreicht, um eine Tendenz zum Ausschluss des Berufes zu erzeugen. Betrachtet man jedoch weiter die Ausprägung der Neigung in der Gruppe der Befragten, bei denen die Tätigkeitspassung eher gering ist und gleichzeitig der Aversionsfaktor „mangelnde soziale Passung“ nicht vorhanden ist (vgl. Abbildung 14, unten links), so wird deutlich, dass auch hier eine deutliche Mehrheit der Befragten (74,9 %) die Wahl eines Pflegeberufes tendenziell ausschließt. Auch eine geringe Ausprägung der Tätigkeitspassung scheint somit einen Ausschluss zu begünstigen. Was dies für die konzeptionelle Trennung von Attraktions- und Aversionsfaktoren bedeutet, soll wiederum im Diskussionskapitel thematisiert werden (vgl. Kapitel 7).

Auch bei einem alternativen Zuschneiden der vier Teilstichproben, etwa durch eine Fokussierung auf „Extremgruppen“ in Bezug auf die Tätigkeitspassung, zeigen sich ähnliche Ergebnisse. Betrachtet man z. B. nur jene Befragten, deren Tätigkeitspassung im obersten Quartil liegt („sehr hohe Tätigkeitspassung“) und bei denen gleichzeitig der Aversionsfaktor „mangelnde soziale Passung“ vorhanden ist, zeigen 75,0 Prozent eine Tendenz zum Ausschluss (eher oder gar nicht gut vorstellbar). Auch hier ist diese Tendenz zum Ausschluss jedoch auch bei jenen Befragten zu sehen, deren Tätigkeitspassung im untersten Quartil liegt („sehr geringe Tätigkeitspassung“), und zwar sowohl, wenn der Aversionsfaktor „mangelnde soziale Passung“ vorhanden ist, als auch, wenn er nicht vorhanden ist (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Ausprägung der Neigung in Abhängigkeit vom (Nicht-) Vorhandensein des Aversionsfaktors „mangelnde soziale Passung“ und des Attraktionsfaktors „Tätigkeitspassung“ – Operationalisierung über Quartile (in Prozent)



Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

Erläuterungen: Dargestellt wird Ausprägung der abhängigen Variable „Neigung zu Pflegeberufen“ (1 = Pflegeberuf ist gar nicht gut vorstellbar; 5 = Pflegeberuf ist sehr gut vorstellbar) in vier Teilstichproben. Der Aversionsfaktor „mangelnde soziale Passung“ gilt als „vorhanden“, wenn die Befragten negative Reaktionen ihrer Freunde auf die Wahl eines Pflegeberufes antizipieren, und als „nicht vorhanden“, wenn sie keine negativen Reaktionen erwarten. Die Unterteilung des Attraktionsfaktors in eine „sehr geringe Tätigkeitspassung“ und eine „sehr hohe Tätigkeitspassung“ erfolgt über die Nutzung des untersten und obersten Quartils.

Die Ergebnisse, die sich bei Betrachtung der anderen Aversionsfaktoren zeigen, sehen ähnlich aus, wobei sich auch hier andeutet, dass eine mangelnde Rahmenbedingungsanpassung nicht in dem Maße ein Aversionsfaktor zu sein scheint, wie eine mangelnde soziale Passung, eine mangelnde Realisierbarkeit und eine mangelnde Urteilssicherheit (vgl. Abbildung A 1-A 5).

6.4 Multivariate Ergebnisse

Um zu prüfen, inwiefern Erwartungen einer mangelnden sozialen Passung, einer mangelnden Rahmenbedingungsanpassung, einer mangelnden Realisierbarkeit und einer mangelnden Urteilssicherheit einen intervenierenden Effekt auf den Zusammenhang zwischen Tätigkeitsanpassung und Neigung haben, werden im Folgenden lineare Regressionsmodelle mit Interaktionseffekten berechnet. In Kapitel 6.4.1 werden zunächst Einzelmodelle für alle potenziellen Aversionsfaktoren betrachtet. In Kapitel 6.4.2 wird anschließend ein Gesamtmodell präsentiert, das alle relevanten Aversionsfaktoren und Kontrollvariablen berücksichtigt.

6.4.1 Modelle zur Prüfung von Interaktionseffekten zwischen Attraktionsfaktor und einzelnen Aversionsfaktoren

Entsprechend der Annahme, dass Aversionsfaktoren den Effekt der Tätigkeitsanpassung auf die Neigung abschwächen, ist in den folgenden Regressionsmodellen die „Neigung zu Pflegeberufen“ stets die abhängige Variable, während als unabhängige Variablen die Tätigkeitsanpassung als Attraktionsfaktor sowie jeweils ein Aversionsfaktor und eine Moderatorvariable, d. h. eine multiplikative Verknüpfung aus Attraktions- und Aversionsfaktor, eingehen. Die Verwendung der Neigung als abhängige Variable trotz ihrer rechtsschiefen Verteilung (vgl. Kapitel 6.2) ist angesichts der relativ großen Stichprobe hinnehmbar. Zur Erleichterung der Interpretation der Modelle wurde die Tätigkeitsanpassung für alle folgenden Regressionsanalysen so standardisiert, dass der Mittelwert 0 und die Standardabweichung 1 ist.

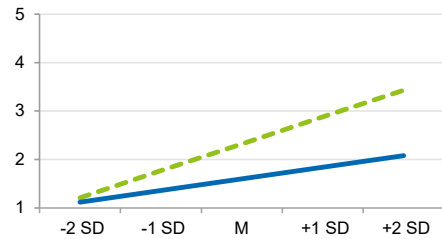
Betrachtet man zunächst das Modell, das eine mangelnde soziale Passung – operationalisiert über die Erwartung einer negativen Reaktion der *Freunde* – als Aversionsfaktor berücksichtigt (vgl. Tabelle 19, erstes Modell), so zeigen sich hoch signifikante Effekte, die den theoretischen Erwartungen entsprechen: Wenn der Aversionsfaktor „mangelnde soziale Passung“ nicht vorhanden ist, d. h. die Befragten nicht von negativen Reaktionen ihrer Freunde auf die Wahl eines Pflegeberufes ausgehen, liegt bei durchschnittlicher Tätigkeitsanpassung die Ausprägung der Neigung bei 2,322 (Konstante). Die Befragten können sich also „eher nicht gut“ vorstellen, später in einem solchen Beruf zu arbeiten. Erhöht sich die Tätigkeitsanpassung um eine Standardabweichung, so steigt die Neigung signifikant an, sodass die Wahl des bewerteten Berufes zumindest teilweise vorstellbar ist ($2,322 + 0,556 = 2,878$). Ist jedoch der Aversionsfaktor „mangelnde soziale Passung“ vorhanden, wird die Neigung signifikant abgeschwächt bzw. die Tendenz zum Ausschluss verstärkt. Die Ausprägung der Neigung liegt bei durchschnittlicher Tätigkeitsanpassung dann nur noch bei $2,322 - 0,721 = 1,601$. Zudem liegt ein signifikanter Interaktionseffekt vor, d. h., wenn der Aversionsfaktor „mangelnde soziale Passung“ vorhanden ist, ist der positive Effekt der Tätigkeitsanpassung auf die Neigung deutlich schwächer, als wenn der Aversionsfaktor nicht vorhanden ist. Grafisch zeigt sich dies deutlich in einer geringeren Steigung der blauen Linie (Aversionsfaktor vorhanden) gegenüber der Steigung der grünen Linie (Aversionsfaktor nicht vorhanden). Während bei überdurchschnittlich und weit überdurchschnittlich hohen Ausprägungen der Tätigkeitsanpassung

unter der Bedingung, dass keine negativen Reaktionen erwartet werden, eine Tendenz zum Einschluss entsteht, liegt die Ausprägung der abhängigen Variable auch bei einer weit überdurchschnittlich hohen Tätigkeitspassung im Bereich des Ausschlusses, wenn negative Reaktionen auf eine entsprechende Berufswahl erwartet werden.

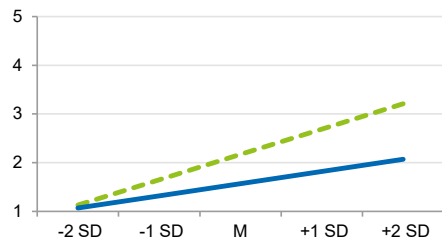
Führt man statt der mangelnden sozialen Passung die mangelnde Realisierbarkeit oder die mangelnde Urteilssicherheit als Aversionsfaktoren in das Modell ein, zeigen sich ähnliche Effekte (vgl. Tabelle 19, zweites und drittes Modell). Eine mangelnde Rahmenbedingungs-
passung hat hingegen deutlich schwächere Effekte und der Interaktionsterm im Modell für „Belastungen durch Konfrontation mit Gerüchen/Ausscheidungen“ ist nicht signifikant (vgl. Tabelle 20). Für die Diskussion über mögliche Gründe sei erneut auf Kapitel 7 verwiesen.

Tabelle 19: Einzelmodelle zur Prüfung von Interaktionseffekten (Abhängige Variable: Neigung zu Pflegeberufen) – Teil I**1. Aversionsfaktor „mangelnde soziale Passung“ (Negative Reaktion der Freunde)**

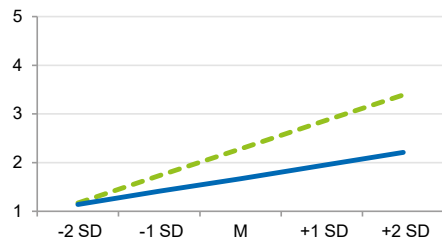
	B	Beta
Konstante	2,322 ***	
Attraktionsfaktor	,556 ***	,495
Aversionsfaktor	-,721 ***	-,320
IA Attraktionsfaktor × Aversionsfaktor	-,317 ***	-,193
$R^2_{adj} = ,299; n = 1.436$		

**2. Aversionsfaktor „mangelnde Realisierbarkeit“ (Mangelnde Chancen)**

	B	Beta
Konstante	2,107 ***	
Attraktionsfaktor	,521 ***	,462
Aversionsfaktor	-,598 ***	-,234
IA Attraktionsfaktor × Aversionsfaktor	-,269 ***	-,130
$R^2_{adj} = ,238; n = 1.445$		

**3. Aversionsfaktor „mangelnde Urteilssicherheit“ (Mangelnde Berufskennntnisse)**

	B	Beta
Konstante	2,282 ***	
Attraktionsfaktor	,555 ***	,493
Aversionsfaktor	-,608 ***	-,269
IA Attraktionsfaktor × Aversionsfaktor	-,286 ***	-,174
$R^2_{adj} = ,264; n = 1.447$		



*** $p < ,001$; ** $p < ,01$; * $p < ,05$ (einseitige Tests)

— Aversionsfaktor vorhanden

- - - Aversionsfaktor nicht vorhanden

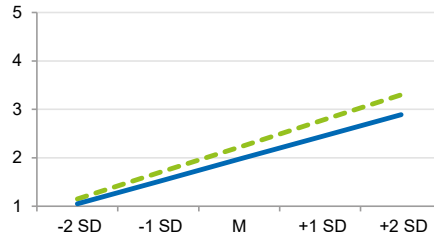
Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

Erläuterung: Als „Attraktionsfaktor“ wird in allen Modellen die „Tätigkeitspassung“ bezeichnet, welche als standardisierte Variable in das Regressionsmodell eingeht. Als Aversionsfaktor wird jeweils die in der Überschrift benannte Variable genutzt.

Tabelle 20: Einzelmodelle zur Prüfung von Interaktionseffekten (Abhängige Variable: Neigung zu Pflegeberufen) – Teil II

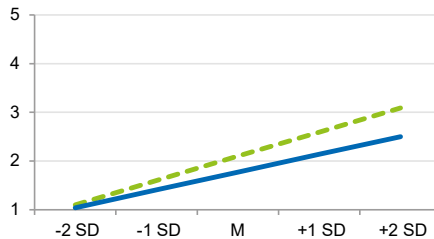
**1. Aversionsfaktor „mangelnde Rahmenbedingungsanpassung“
(Belastungen durch Konfrontation mit Gerüchen/Ausscheidungen)**

	B	Beta
Konstante	2,225 ***	
Attraktionsfaktor	,538 ***	,480
Aversionsfaktor	-,253 ***	-,090
IA Attraktionsfaktor × Aversionsfaktor	-,078	-,062
$R^2_{adj} = ,195; n = 1.426$		



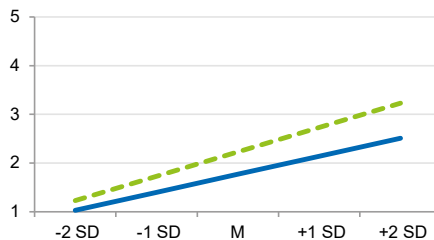
**2. Aversionsfaktor „mangelnde Rahmenbedingungsanpassung“
(Belastungen durch unzureichende Einsatzmöglichkeiten)**

	B	Beta
Konstante	2,098 ***	
Attraktionsfaktor	,497 ***	,440
Aversionsfaktor	-,324 ***	-,121
IA Attraktionsfaktor × Aversionsfaktor	-,132 *	-,056
$R^2_{adj} = ,200; n = 1.429$		



**3. Aversionsfaktor „mangelnde Rahmenbedingungsanpassung“
(Belastungen durch unzureichende Verdienstmöglichkeiten)**

	B	Beta
Konstante	2,229 ***	
Attraktionsfaktor	,502 ***	,444
Aversionsfaktor	-,458 ***	-,202
IA Attraktionsfaktor × Aversionsfaktor	-,132 **	-,076
$R^2_{adj} = ,227; n = 1.424$		



*** $p < ,001$; ** $p < ,01$; * $p < ,05$ (einseitige Tests)

— Aversionsfaktor vorhanden

- - - Aversionsfaktor nicht vorhanden

Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

Erläuterung: Als „Attraktionsfaktor“ wird in allen Modellen die „Tätigkeitsanpassung“ bezeichnet, welche als standardisierte Variable in das Regressionsmodell eingeht. Als Aversionsfaktor wird jeweils die in der Überschrift benannte Variable genutzt.

6.4.2 Gesamtmodell zur Prüfung von Interaktionseffekten

Nachdem für jeden theoretisch hergeleiteten Aversionsfaktor einzeln der intervenierende Effekt auf den Zusammenhang zwischen der Tätigkeitsspassung und der Neigung, einen Pflegeberuf zu wählen, untersucht wurde, soll abschließend betrachtet werden, welchen Einfluss die identifizierten Aversionsfaktoren *zusammen* auf die Neigung haben und ob ihre intervenierende Wirkung auch bei gleichzeitiger Berücksichtigung anderer Aversionsfaktoren erhalten bleibt. Hierfür wird eine mehrstufige Regressionsanalyse gerechnet, die mit einem Einzelmodell wie in Kapitel 6.4.1 beginnt und in die dann schrittweise je ein weiterer Aversionsfaktor inklusive Interaktionsterm aufgenommen wird. Berücksichtigt wird hierbei die im vorherigen Unterkapitel begründete reduzierte Auswahl der Aversionsfaktoren, für die in den Einzelmodellen signifikante Interaktionseffekte nachgewiesen werden konnten: Belastungen durch unzureichende Einsatzmöglichkeiten, Belastungen durch unzureichende Verdienstmöglichkeiten, eine mangelnde soziale Passung (erwartete Reaktion der Freunde), eine mangelnde Realisierbarkeit und eine mangelnde Urteilssicherheit. Im letzten Schritt werden als Kontrollvariablen außerdem jene soziodemografischen Merkmale berücksichtigt, bei denen sich auf deskriptiver Ebene signifikante Unterschiede in der Ausprägung der Neigung zeigen (vgl. erneut Tabelle 12 in Kapitel 6.2). Ebenfalls berücksichtigt wird hierbei, welchen Beruf die Befragten jeweils bewertet haben, um zu kontrollieren, ob es berufsspezifische Effekte auf die Neigung gibt.

Aufgrund der vielen Interaktionsterme, in die jeweils die Tätigkeitsspassung eingeht, ist es für die folgenden Berechnungen besonders wichtig zu prüfen, inwiefern Multikollinearitätsprobleme vorliegen. Hierfür wurde der *variance inflation factor* (VIF) betrachtet, für den häufig ein maximaler Grenzwert von 10, in strengerer Varianten auch von 5, empfohlen wird (vgl. StataCorp, 2015, S. 2162; Urban & Mayerl, 2008, S. 232). Da der VIF in den im folgenden vorgestellten Analysen selbst in Modell 6, in das alle betrachteten Variablen eingehen, maximal einen Wert von 3,5 erreicht, können schwerwiegende Multikollinearitätsprobleme ausgeschlossen werden.

Tabelle 21: Gesamtmodell zur Prüfung von Interaktionseffekten (Abhängige Variable: Neigung zu Pflegeberufen)

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4		Modell 5		Modell 6	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
Konstante	2,098 ***		2,256 ***		2,468 ***		2,580 ***		2,683 ***		2,376 ***	
Tätigkeitspassung (Attr.Fakt.)	,497 ***		,506 ***		,566 ***		,555 ***		,564 ***		,529 ***	
Belastungen durch unzureichende Einsatzmöglichkeiten (Avers.Fakt.)	-,324 ***		-,218 ***		-,141 *		-,144 **		-,135 *		-,128 *	
IA Attr.Fakt.×Avers.Fakt.	-,132 *		-,086		-,068		-,068		-,058		-,062	
Belastungen durch unzureichende Verdienstmöglichkeiten (Avers.Fakt.)			-,417 ***		-,325 ***		-,363 ***		-,336 ***		-,285 ***	
IA Attr.Fakt.×Avers.Fakt.			-,122 *		-,078		-,073		-,054		-,068	
„Mangelnde soziale Passung“ (Avers.Fakt.)					-,662 ***		-,593 ***		-,535 ***		-,435 ***	
IA Attr.Fakt.×Avers.Fakt.					-,298 ***		-,249 ***		-,208 ***		-,195 ***	
„Mangelnde Realisierbarkeit“ (Avers.Fakt.)							-,483 ***		-,388 ***		-,387 ***	
IA Attr.Fakt.×Avers.Fakt.							-,150 **		-,094 *		-,079	
„Mangelnde Urteils-sicherheit“ (Avers.Fakt.)									-,374 ***		-,344 ***	
IA Attr.Fakt.×Avers.Fakt.									-,165 ***		-,143 **	
Geschlecht (Ref.: männlich)											,273 ***	
Hauptschule (Ref.: Gymnasium)											,093	
Realschule (Ref.: Gymnasium)											,035	
Jgst. 9 (Ref.: Jgst. 10)											,100 *	
Migrationshintergrund (Ref.: nicht vorhanden)											,039	
Bewerteter Beruf: Altenpfleger/-in (Ref.: Gesundheits- und Krankenpfleger/-in)											-,173 **	
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in (Ref.: Gesundheits- und Krankenpfleger/-in)											,119 *	
R ² _{adj}	,200		,231		,327		,360		,386		,405	
n	1.429		1.415		1.404		1.402		1.402		1.378	

Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

Erläuterungen: Als Referenzkategorie wird bei allen Aversionsfaktoren „nicht vorhanden“ genutzt. Als Interaktionseffekt „IA Attr.Fakt.×Avers.Fakt.“ wird das Produkt aus der Tätigkeitspassung und dem jeweils zuvor aufgeführten Aversionsfaktor genutzt.

*** p < ,001; ** p < ,01; * p < ,05 (einseitige Tests)

Die Ergebnisse der Regressionsmodelle zeigen, dass auch bei gleichzeitiger Betrachtung mehrerer Aversionsfaktoren alle Einflussfaktoren in die erwartete Richtung weisen (vgl. Tabelle 21). Während die Tätigkeitspassung einen signifikant positiven Effekt auf die Neigung zu Pflegeberufen hat, haben die Aversionsfaktoren alle negative Haupteffekte, die auch bei gleichzeitiger Betrachtung aller genannten Aversionsfaktoren und unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen signifikant bleiben. Die Interaktionseffekte hingegen verlieren teilweise unter Kontrolle weiterer Aversionsfaktoren ihre Signifikanz: So zeigen die Veränderungen der Koeffizienten von Modell 1 zu Modell 2, dass der Moderationseffekt einer mangelnden Rahmenbedingungspassung durch „Belastungen durch unzureichende Einsatzmöglichkeiten“ bei gleichzeitiger Berücksichtigung des Aversionsfaktors „Belastungen durch unzureichende Verdienstmöglichkeiten“ deutlich abgeschwächt wird und nicht mehr statistisch signifikant ist. Der Moderationseffekt einer mangelnden Rahmenbedingungspassung durch „Belastungen durch unzureichende Verdienstmöglichkeiten“ ist in Modell 2 jedoch zunächst signifikant. Das heißt, dass die Neigung zu Pflegeberufen nicht nur signifikant durch erwartete Belastungen aufgrund unzureichender Einsatz- und Verdienstmöglichkeiten abgeschwächt wird (Haupteffekte), sondern dass die Erwartung von Belastungen durch unzureichende Verdienstmöglichkeiten auch den positiven Zusammenhang zwischen Tätigkeitspassung und Neigung abschwächt.

Nimmt man in Modell 3 den Aversionsfaktor „mangelnde soziale Passung“ inklusive Interaktionsterm hinzu, geht der moderierende Effekt von „Belastungen durch unzureichende Verdienstmöglichkeiten“ jedoch verloren. Der Aversionsfaktor „mangelnde soziale Passung“ trägt mit einem deutlichen negativen Effekt wesentlich zur Varianzaufklärung bei (R^2_{adj} steigt von 0,231 auf 0,327). Auch der entsprechende Moderationseffekt bleibt über alle Modelle hinweg hoch signifikant. Gleiches gilt auch für die Aversionsfaktoren „mangelnde Realisierbarkeit“ und „mangelnde Urteilssicherheit“, die jeweils signifikante negative Haupt- und Interaktionseffekte aufweisen (Modell 4 und 5). Die Annahme, dass Aversionsfaktoren den Zusammenhang zwischen dem Attraktionsfaktor „Tätigkeitspassung“ und der Neigung abschwächen (Hypothese 3), lässt sich somit auch bei gleichzeitiger Berücksichtigung aller hier untersuchten Aversionsfaktoren aufrechterhalten: Erwartet eine Person bei der Wahl eines Pflegeberufes negative Reaktionen ihrer Freunde, geht sie gleichzeitig davon aus, dass der Beruf nicht realisierbar ist, und gibt an, den Beruf nicht gut zu kennen, so schwächt jeder dieser Aversionsfaktoren die Neigung, einen entsprechenden Beruf zu wählen, sowie den Zusammenhang zwischen Tätigkeitspassung und Neigung signifikant ab.

Abgesehen von dem Moderationseffekt durch Erwartungen einer mangelnden Realisierbarkeit bleiben diese Effekte auch unter Hinzunahme der Kontrollvariablen erhalten (Modell 6). Hier zeigt sich zudem, dass auch bei Berücksichtigung der genannten Attraktions- und Aversionsfaktoren die Neigung zu Pflegeberufen bei weiblichen Befragten höher als bei männlichen Befragten und bei Schülern der Jahrgangsstufe neun höher als bei Schülern der Jahrgangsstufe zehn ausfällt. Außerdem finden sich signifikante Berufseffekte: Die Neigung, als Altenpfleger/-in zu arbeiten, fällt demnach deutlich geringer aus als die Neigung, als Ge-

sundheits- und Krankenpfleger/-in zu arbeiten; die Neigung zum Beruf Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in ist hingegen am stärksten ausgeprägt. Insgesamt kann durch die Gesamtheit der erklärenden Variablen 40,5 Prozent der Varianz in der Neigung zur Wahl von Pflegeberufen aufgeklärt werden ($R^2_{\text{adj}} = 0,405$).

6.5 Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse

Die Ergebnisse der empirischen Analyse bestätigen insgesamt die in Kapitel 5.4 aufgestellten Hypothesen. Die Haupteffekte entsprechen in vollem Umfang den Erwartungen: Je größer die Passung zwischen eigenen beruflichen Interessen und den vermuteten Tätigkeiten eines Pflegeberufes ausfällt, desto eher können Jugendliche sich vorstellen, später in einem solchen Beruf zu arbeiten (H1 bestätigt). Wenn Jugendliche jedoch bei der Wahl eines Pflegeberufes von negativen Reaktionen ihrer Freunde (mangelnde soziale Passung), Belastungen durch unzureichende Einsatz- oder Verdienstmöglichkeiten (mangelnde Rahmenbedingungs- oder schlechte Zugangschancen (mangelnde Realisierbarkeit) ausgehen, oder wenn sie ihre Berufskenntnisse als schlecht einschätzen (mangelnde Urteilssicherheit), so wird die Neigung, diesen Beruf zu wählen, signifikant abgeschwächt (H2 bestätigt). Dies gilt für alle genannten Aversionsfaktoren auch dann, wenn die Effekte der anderen betrachteten Aversionsfaktoren sowie weiterer Kontrollvariablen konstant gehalten werden.

Auch die Annahme, dass die genannten Aversionsfaktoren einen intervenierenden Effekt auf den Zusammenhang zwischen der Tätigkeitsspassung und der Neigung zu Pflegeberufen haben, lässt sich insgesamt bestätigen, wobei sich hierbei Unterschiede zwischen den verschiedenen Aversionsfaktoren zeigen (H3 teilweise bestätigt): Die Aversionsfaktoren „mangelnde soziale Passung“, „mangelnde Realisierbarkeit“ und „mangelnde Urteilssicherheit“ haben sowohl einzeln betrachtet als auch unter Kontrolle der anderen untersuchten Aversionsfaktoren einen signifikanten moderierenden Effekt. Sind sie vorhanden, wird der positive Effekt der Tätigkeitsspassung auf die Neigung abgeschwächt und so die Tendenz zum Ausschluss des Berufes erhöht. In Hinblick auf die mangelnde Rahmenbedingungs- oder schlechte Zugangschancen trifft dies nur teilweise zu. Sie wurde in dieser Arbeit über mehrere verschiedene Aversionsfaktoren operationalisiert, die sich jeweils auf eine bestimmte Rahmenbedingung, die potenziell belastend sein kann, beziehen (z. B. Konfrontation mit unangenehmen Gerüchen, unzureichende Verdienstmöglichkeiten). Die Ergebnisse der empirischen Untersuchung deuten darauf hin, dass diese Faktoren nur teilweise relevant für den Ausschluss von Pflegeberufen sind. Während z. B. Belastungen durch die Konfrontation mit unangenehmen Gerüchen und körperlichen Ausscheidungen keinen moderierenden Effekt auf den Zusammenhang zwischen der Tätigkeitsspassung und der Neigung zu Pflegeberufen haben, lassen sich erwartungskonforme, moderierende Effekte durch Belastungen durch unzureichende Einsatz- oder Verdienstmöglichkeiten feststellen. Diese Faktoren sind jedoch eng mit den erwarteten Reaktionen des sozialen Umfelds (soziale Passung) verbunden und haben unter Kontrolle der anderen Aversionsfaktoren keinen intervenierenden Effekt auf den Zusammenhang zwischen Tätigkeitsspassung und Neigung.

Insgesamt bekräftigen die Ergebnisse der empirischen Untersuchung somit die Annahme, dass es Aversionsfaktoren in der Berufsfindung gibt, welche einen wesentlichen Beitrag zur Erklärung des Ausschlusses von Berufen leisten.

► 7. Diskussion und Schlussfolgerungen

„Eigentlich hat mir mein Praktikum im Altenheim viel Spaß gemacht, aber ich würde den Beruf wegen des geringen Lohns und des schlechten Images nicht wählen“ (BIBB-Schülerbefragung NRW 2015, offene Anmerkung einer Gymnasiastin der Jahrgangsstufe 10).

Aussagen wie diese, mit der eine der befragten Schülerinnen die Beantwortung ihres Fragebogens beendet, dürften vielen Lehrern, Berufsberatern und sonstigen Akteuren aus dem Bereich der Berufsorientierung vertraut sein. Auch Personen, die nicht in direktem Kontakt mit jungen Menschen in der Berufsfindung stehen, wird die Sichtweise der jungen Frau vermutlich wenig überraschen – in den Medien stößt man schließlich immer wieder auf Praxisberichte, die Nachwuchsmangel und Besetzungsprobleme in bestimmten Branchen oder Berufen damit erklären, dass junge Menschen vor schlechten Verdienstmöglichkeiten, unsicheren Jobperspektiven oder körperlich anstrengender Arbeit zurückschrecken (vgl. z.B. Wirtschaftswoche, 2017; ZeitOnline, 2016). Wenngleich es an alltagspraktischen Erklärungsversuchen für die Nachwuchssorgen in bestimmten Berufe nicht mangelt, gibt es bislang kaum wissenschaftliche Studien, die sich mit der Frage beschäftigen, warum bestimmte Berufe *nicht* gewählt werden. Dies erscheint in Zeiten von zunehmenden Fachkräftengpässen und Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt jedoch dringend notwendig, denn bislang erweisen sich Berufsorientierungsmaßnahmen trotz ihrer Fundierung auf Erkenntnissen der Berufswahlforschung in Hinblick auf die Weitung des Berufswahlspektrums junger Menschen als wenig erfolgreich. Ziel der vorliegenden Arbeit war es, diesem Forschungsdesiderat zu begegnen und den Blick explizit auf die Gründe für die „Nicht-Wahl“ bzw. den Ausschluss von Berufen zu richten.

Ausgehend von der Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg et al. (1959) wurde hierfür ein theoretisches Modell vorgeschlagen, welches zwei unterschiedliche Arten von Einflussfaktoren in der Berufsfindung unterscheidet: Attraktions- und Aversionsfaktoren. Die zentrale Annahme dieses Modells ist es, dass Aversionsfaktoren nicht nur einen eigenständigen negativen Effekt auf die Neigung zu bestimmten Berufen haben, sondern auch einen intervenierenden Effekt auf die positive Wirkung von Attraktionsfaktoren (vgl. Tabelle 3 in Kapitel 2.4). Die Auseinandersetzung mit Theorien der Berufswahlforschung und bisherigen Forschungsergebnissen ebenso wie die eigene empirische Untersuchung zum Beispiel der Pflegeberufe liefern wichtige Anhaltspunkte, die diese Ausgangsüberlegung bekräftigen.

Die Formulierung „*eigentlich ... , aber ...*“ in der eingangs zitierten Aussage der Befragungsteilnehmerin spiegelt die Idee von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung wider: *Eigentlich* gibt es etwas, das den Beruf attraktiv macht, *aber* es scheint

gleichzeitig andere Faktoren zu geben, die Aversion hervorrufen (hier: „geringer Lohn“ und „schlechtes Image“) und die offenbar so gewichtig sind, dass der vorhandene Attraktionsfaktor (hier: Spaß an der Tätigkeit) nicht wirken kann, sodass der Beruf letztlich ausgeschlossen wird.

Die Gründe, die die zitierte Gymnasiastin für den Ausschluss des Altenpflegeberufes nennt, können zwei Gruppen von Aversionsfaktoren zugeordnet werden, die den Analysen dieser Arbeit zufolge beim Ausschluss von Berufen eine wichtige Rolle spielen: die Erwartung, dass die Rahmenbedingungen eines bestimmten Berufes (Vergütung, Arbeitszeiten etc.) nicht zu den eigenen Zielvorstellungen passen („mangelnde Rahmenbedingungspassung“), und die Befürchtung, dass eine bestimmte Berufswahl zu negativen Reaktionen im sozialen Umfeld führen könnte („mangelnde soziale Passung“). Die Ergebnisse der empirischen Untersuchung weisen darauf hin, dass beide Faktoren eng miteinander verbunden sind. Weitere Faktoren, die den Analysen dieser Arbeit zufolge den Zusammenhang zwischen der „Tätigkeitspassung“ (Attraktionsfaktor) und der Neigung zu bestimmten Berufen abschwächen können, sind die Erwartung einer „mangelnden Realisierbarkeit“ und einer „mangelnden Urteilssicherheit“: Gehen junge Menschen davon aus, dass ihre Zugangschancen zu einem bestimmten Beruf nicht gut sind, oder schätzen sie ihre Berufskenntnisse als nicht gut ein und sind somit in ihrem Urteil über den jeweiligen Beruf unsicher, so wirkt sich dies negativ auf die Neigung aus und kann zum Ausschluss von Berufen führen, auch wenn eigentlich eine Tätigkeitspassung besteht.

Für den Ausschluss von Berufen hat sich im Rahmen der Arbeit vor allem die Erwartung einer mangelnden sozialen Passung als zentraler Aversionsfaktor in der Berufsfindung herausgestellt: Weil Menschen ein Bedürfnis nach sozialer Anerkennung haben und Berufe in westlichen Industrienationen wie Deutschland eine „Visitenkartenfunktion“ besitzen, werden Berufe, deren Wahl eine unvorteilhafte Verortung im sozialen Raum vermuten lässt, in der Berufsfindung (zumeist unbewusst) eher ausgeschlossen – und zwar auch dann, wenn die Tätigkeiten des Berufes eigentlich zu den eigenen beruflichen Interessen passen, d. h. eine „Tätigkeitspassung“ vorhanden ist. Dieses zentrale Ergebnis der Arbeit trifft somit offenbar auch auf den Fall der zitierten Gymnasiastin zu.

Das in dieser Arbeit vorgestellte Modell zum Ausschluss von Berufen und die damit verbundene Unterscheidung von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung erweist sich damit insgesamt als sehr nützlich, um den Ausschluss von Berufen zu erklären und praktische Konsequenzen für Berufsorientierungsmaßnahmen zu diskutieren. Es wirft gleichwohl auch einige Fragen auf, die im Rahmen dieser Arbeit nicht abschließend beantwortet werden können und die auf weitere Forschungsbedarfe hinweisen. Dies betrifft zum einen die theoretische Abgrenzung von Attraktions- und Aversionsfaktoren und zum anderen die Operationalisierung dieser Faktoren. Bevor Schlussfolgerungen gezogen und einige Überlegungen zu den praktischen Konsequenzen der vorgestellten Befunde diskutiert werden, soll zunächst auf diese beiden Aspekte eingegangen werden.

7.1 Reflexion zur theoretischen Abgrenzung von Attraktions- und Aversionsfaktoren

Im ersten Teil der vorliegenden Arbeit wurde der Versuch unternommen, anhand zentraler Berufsfindungstheorien und bisheriger Forschungsbefunde Einflussfaktoren in der Berufsfindung zu identifizieren und diese den Kategorien „Attraktionsfaktoren“ und „Aversionsfaktoren“ zuzuordnen. Hierbei stellte sich heraus, dass die Zuordnung der identifizierten Einflussgrößen keineswegs eindeutig und universell gültig ist. Die im Rahmen dieser Arbeit vorgenommene Zuordnung bedeutet somit nicht, dass die Tätigkeitspassung der einzig denkbare Attraktionsfaktor ist und immer als solcher fungiert. Prinzipiell kann eine *mangelnde* Tätigkeitspassung ebenso ein Grund für den Ausschluss von Berufen und damit ein für bestimmte Personen relevanter *Aversionsfaktor* sein. Ebenso sind die soziale Passung, die Rahmenbedingungspassung, die Realisierbarkeit und die Urteilssicherheit nicht ausschließlich im Zusammenhang mit dem Ausschluss von Berufen von Bedeutung. Wenngleich ihre Abwesenheit zwar in der Regel Aversion hervorruft, bedeutet dies nicht, dass nicht auch z. B. eine *vorhandene* Rahmenbedingungspassung ein individuell relevanter *Attraktionsfaktor* sein kann.

Auch aus den Ergebnissen der empirischen Untersuchung dieser Arbeit (vgl. Kapitel 6) ließe sich prinzipiell eine entgegengesetzte Wirkrichtung der Faktoren interpretieren. Denn die erwartungskonforme empirische Feststellung von Interaktionseffekten – z. B. in Bezug auf den vermeintlichen Aversionsfaktor „mangelnde soziale Passung“ – lässt formal nicht nur die hier vorgenommene Schlussfolgerung zu, dass eine *mangelnde* soziale Passung den positiven Effekt der Tätigkeitspassung reduziert, sondern auch, dass eine *geringe* (bzw. *mangelnde*) Tätigkeitspassung den positiven Effekt einer *vorhandenen* sozialen Passung auf die Ausprägung der Neigung abschwächt.

Inhaltlich entspräche dies jedoch nicht den in Kapitel 3 dargestellten theoretischen Annahmen und bisherigen Forschungsergebnissen zur Wirkrichtung und zum Zusammenwirken unterschiedlicher Einflussfaktoren. Diese stellen die Grundlage für die in dieser Arbeit vorgenommene Einordnung der Einflussfaktoren als Attraktions- und Aversionsfaktoren dar. Vor dem Hintergrund der Ausgangsfrage, ob es in der Berufsfindung entsprechend des theoretischen Modells „störende Faktoren“ (Aversionsfaktoren) gibt, deren Vorhandensein dazu führt, dass bestimmte Berufe selbst dann ausgeschlossen werden, wenn gleichzeitig „motivierende Faktoren“ (Attraktionsfaktoren) vorhanden sind, war im Rahmen dieser Arbeit eine solche *inhaltlich begründete Zuordnung* von Einflussfaktoren als Attraktions- und Aversionsfaktoren sinnvoll. Für weiterführende Forschungsarbeiten könnte es jedoch nützlich sein, die in dieser Arbeit vorgenommene inhaltliche Zuordnung von Einflussfaktoren zu den Kategorien „Attraktionsfaktoren“ und „Aversionsfaktoren“ durch einen stärker formellen Ansatz zu erweitern.

Einen hilfreichen Ansatzpunkt hierfür bietet die Wert-Erwartungs-Theorie. In Kapitel 3.1.4 wurde diese Theorie bereits genutzt, um den Zusammenhang zwischen unterschiedli-

chen Einflussfaktoren herauszuarbeiten. An dieser Stelle wurde die Bedeutung der Wert- und Erwartungskomponenten thematisiert und der Zusammenhang zur Zwei-Faktoren-Theorie Herzbergs diskutiert. Berücksichtigt man ergänzend zu der Wert- und Erwartungskomponente auch die in der Theorie thematisierte Relevanz von Kosten und Investitionsrisiken, so lässt sich die Definition von Attraktions- und Aversionsfaktoren weiter präzisieren. Aversionsfaktoren können demnach als Merkmale und Phänomene verstanden werden, die die relativen Kosten bzw. Investitionsrisiken für die Wahl eines Berufes in eine solche Höhe zu treiben vermögen, dass der subjektive Wert (Nutzen) der Wahl die Kosten bzw. Investitionsrisiken grundsätzlich nicht mehr zu übersteigen vermag. Attraktionsfaktoren hingegen sind dann als Merkmale und Phänomene zu verstehen, die den subjektiven Wert einer bestimmten Berufswahl noch weiter zu steigern vermögen, ohne dass ihr Ausbleiben als Kostenfaktor erlebt wird. Sie spielen vor allem dann eine bedeutende Rolle, wenn es um die Auswahl zwischen verschiedenen Optionen geht, die allesamt als lohnend erscheinen, jedoch in einem unterschiedlichen Ausmaß.

Der Vorteil einer solchen Präzisierung liegt darin, dass die formelle Definition eine eindeutige bzw. allgemeingültige Zuordnung von Einflussfaktoren zu den Kategorien „Attraktionsfaktoren“ und „Aversionsfaktoren“ nicht nötig macht. Vielmehr ist sie offen gegenüber starker individueller Varianz, was als aversiv (Kosten) und was als anziehend (Nutzen) erlebt wird, d. h., welche Faktoren Aversionsfaktoren sind und wo der Schwellenwert liegt, der sie zu solchen macht. So ließe sich etwa das im Rahmen der Modellvorstellung bereits hervorgebrachte Beispiel der allergischen Anfälligkeit gegenüber Arbeitsstoffen als ein für bestimmte Personen relevanter Aversionsfaktor verstehen: Wenn z. B. eine starke Allergieanfälligkeit gegenüber Mehlstaub bei einer Wahl des Bäckerberufes zu lebensbedrohlichen Krankheitssymptomen führt, ist unmittelbar einleuchtend, dass die individuellen Kosten den Wert selbst dann deutlich übersteigen, wenn es sich aufgrund anderer Faktoren eigentlich um den „Traumberuf“ handelt. Wie sich solch individuell relevante Aversionsfaktoren empirisch erfassen und untersuchen lassen, gehört zu den zentralen Herausforderungen, die sich für weitere Forschungsarbeiten stellen. Einige Hinweise hierfür ergeben sich aus der folgenden Reflexion zu den in dieser Arbeit gewählten Operationalisierungen der Einflussfaktoren.

7.2 Reflexion zur Operationalisierung von Attraktions- und Aversionsfaktoren

Im Rahmen der empirischen Untersuchung von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung stellt sich die Frage, wie diese operationalisiert werden können. Vor dem Hintergrund der theoriegeleiteten Annahme, dass es zum Ausschluss von Berufen kommt, sobald Aversionsfaktoren *vorhanden* sind, wurde in dieser Arbeit mit dichotomisierten Aversionsfaktoren gearbeitet. In der gewählten Operationalisierung wurden „gar nicht gute“ und „eher nicht gute“ Reaktionen des sozialen Umfelds (soziale Passung), Chancen (Realisierbarkeit) und Kenntnisse (Urteilssicherheit) als vorhandene Aversionsfaktoren gewertet. In

Bezug auf die Aversionsfaktoren zur mangelnden Rahmenbedingungspassung (Belastungsfaktoren) wurde mit einer Merkmalskombination gearbeitet und angenommen, dass ein Aversionsfaktor vorhanden ist, wenn die Befragten eine bestimmte Rahmenbedingung als belastend und gleichzeitig typisch einstufen bzw. als wichtig und gleichzeitig untypisch.

Die Feststellung, dass die Interaktionseffekte in Bezug auf die Aversionsfaktoren zur mangelnden Rahmenbedingungspassung im Vergleich zu den anderen Aversionsfaktoren deutlich schwächer ausfallen und teilweise nicht signifikant sind, wirft die Frage auf, inwiefern dies durch die gewählte Form der Operationalisierung zu erklären ist. Denn: Insbesondere die Items, für die direkt das Ausmaß der Belastung abgefragt wurde (z. B. Probleme anderer Leute anhören), weisen eine große inhaltliche Nähe zu den Items auf, die zur Ermittlung der Tätigkeitsspassung (Attraktionsfaktor) eingesetzt wurden. Es ist somit inhaltlich plausibel, dass Personen, die bestimmte Aspekte des Pflegeberufes als belastend empfinden, auch eine geringere Tätigkeitsspassung aufweisen und es hier zu keinen Interaktionseffekten mehr kommt. Für weitere Forschungsvorhaben erscheint es deshalb wichtig, die Tätigkeits- und Rahmenbedingungspassungen möglichst trennscharf zu erfassen.

Geprüft werden sollte hierbei auch, wie valide mit der Frageformulierung nach dem Ausmaß der vermuteten Belastung („wie belastend würdest du folgende Dinge empfinden?“) Aversionsfaktoren erfassbar sind. Denn gerade im Kontext der Pflegeberufe ist denkbar, dass Belastungen zwar als solche erkannt, aber bei der Berufswahl in Kauf genommen werden. Inwiefern dies tatsächlich der Fall ist und die individuelle Belastungstoleranz und Kompromissbereitschaft auch im Zusammenhang mit anderen Berufsbereichen dazu führt, dass Faktoren zwar als belastend eingestuft, aber dennoch nicht ausgeschlossen werden, könnte überprüft werden, indem ergänzend erhoben wird, welche Faktoren für den Befragten absolute Ausschlusskriterien sind. Neben den im Rahmen dieser Untersuchung fokussierten Faktoren sollten hierbei auch weitere Aspekte, die für den Ausschluss von Berufen relevant sein könnten – z. B. der Arbeitsort, die Klientel sowie die Art und der Umfang der sozialen Interaktion (vgl. Ziegler et al., 2013) –, Berücksichtigung finden.

Ein weiterer Aspekt, der künftig noch näher untersucht werden sollte, ist die Bedeutung von Kontrast- und Ankereffekten, die bei Einschätzung der Neigung zu bestimmten Berufen wirksam werden könnten: Denn wenn eine Berufswahlalternative A aufgrund stark ausgeprägter Attraktionsfaktoren als deutlich attraktiver als die Alternative B erscheint, kann man sich womöglich nicht (mehr) vorstellen, B zu wählen (denn dies wäre unter diesen Rahmenbedingungen ein Verlust), obwohl Alternative B im Vergleich zum Ausbildungsverzicht immer noch mit einem Nettonutzen verbunden ist. Interessant wäre es somit, in künftigen Forschungsarbeiten nicht nur zu erfassen, wie gut sich die Befragten die Wahl bestimmter Berufe vorstellen können („Neigung“), sondern ergänzend auch zu erfragen, ob diese Berufe jemals in Betracht gezogen wurden.

7.3 Schlussfolgerungen und praktische Konsequenzen

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit leisten einen Beitrag dazu, die Hintergründe für die in der Einleitung beschriebene Passungsproblematik auf dem Ausbildungsmarkt besser zu verstehen. Die Tatsache, dass seit einigen Jahren stets viele junge Menschen bei ihrer Ausbildungsstellensuche leer ausgehen, obwohl es gleichzeitig zahlreiche unbesetzte Ausbildungsstellen gibt, hängt offenbar stark damit zusammen, dass die noch unbesetzten Ausbildungsplätze für die noch unversorgten Ausbildungsplatznachfrager keine akzeptable Alternative zu ihrem eigentlichen Berufswunsch sind. Eine wichtige Ursache hierfür liegt in der Anwesenheit von (individuell unterschiedlichen) Aversionsfaktoren, die die Wahl dieser Berufe so unattraktiv machen, dass sie selbst dann als akzeptable Berufswahlalternative ausgeschlossen werden, wenn eigentlich auch Attraktionsfaktoren vorhanden sind.

Welche Handlungsempfehlungen lassen sich aus diesem Befund ableiten? Ist es möglich, durch die Berücksichtigung von Aversionsfaktoren die „Nicht-Wahl“ bestimmter Berufe zu verhindern? Die vorliegende Arbeit verdeutlicht, dass vor allem die Antizipation negativer Reaktionen des sozialen Umfelds auf eine bestimmte Berufswahl dazu führt, dass der entsprechende Beruf ausgeschlossen wird. Da die erwartete Anerkennung eng mit den Rahmenbedingungen von Berufen verbunden ist, liegt ein erster Ansatzpunkt, um der „Nicht-Wahl“ von Berufen entgegenzuwirken, in der Verbesserung der Ausbildungs- und Rahmenbedingungen der betroffenen Berufe. Hierzu zählen u. a. die Ausbildungsvergütung und das Einkommen nach der Ausbildung sowie Arbeitszeiten und Aufstiegsmöglichkeiten. Wenn an diesen Stellschrauben angesetzt und auf diese Weise das Attraktivitätsgefälle zwischen verschiedenen Berufen reduziert wird, können langfristig stereotype Vorstellungen über Berufe verändert und negative Reaktionen verhindert werden. Solche Veränderungen benötigen jedoch Zeit und liegen teilweise – z. B. in Hinblick auf tarifgebundene Ausbildungsvergütungen – nicht in der Hand einzelner Betriebe. Auch die Arbeitszeiten sind in bestimmten Berufen, wie im Bäckerhandwerk oder in der Gastronomie, nur bedingt beeinflussbar. Da für Jugendliche jedoch nicht nur der Beruf, sondern auch der Betrieb eine wichtige Rolle bei der Ausbildungswahl spielt (vgl. Schank, 2011) und das Image des Betriebes vermutlich ebenso die Reaktionen des sozialen Umfelds beeinflusst, ist es wichtig, auch auf Betriebsebene für attraktive Rahmenbedingungen zu sorgen. Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016 zeigen, dass Betriebe für Jugendliche dann besonders attraktiv sind, wenn sie ein gutes Betriebsklima, gute Übernahmechancen nach der Ausbildung und einen sicheren Arbeitsplatz bieten (vgl. Gei & Eberhard, 2017).

Konkrete Ansatzpunkte für praktische Konsequenzen der vorliegenden Arbeit ergeben sich überdies für den Bereich der (schulischen) Berufsorientierung, auf den sich die folgenden Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen fokussieren.

Durch Reformvorhaben auf Bundes- und Landesebene sowie Investitionen in den Ausbau der Berufsorientierung durch die Wirtschaft hat sich in den vergangenen Jahren in der Gestaltung von Berufsorientierungsmaßnahmen bereits einiges verändert (vgl. Schröder

et al., 2015). Noch im Jahr 2002 kritisierte die Organisation für Wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit (OECD), dass sich die schulische Berufsorientierung in Deutschland „weitgehend auf ein Verständnis der Arbeitswelt“ beschränke und deutlich verbesserungswürdig sei (OECD, 2002, S. 2689). Berufsorientierungsmaßnahmen wurden seitdem u. a. durch eine Ausweitung von Praxiskontakten, die Einführung von Potenzialanalysen und Dokumentationsinstrumenten (z. B. dem Berufswahlpass) wesentlich ausgebaut und die Zusammenarbeit zwischen Schulen und Partnereinrichtungen wurde gestärkt (vgl. Schröder et al., 2015). In ihrer 2017 aktualisierten Rahmenvereinbarung zur Zusammenarbeit beschreiben Kultusministerkonferenz (KMK) und BA, dass das Kernziel der beruflichen Orientierung die Förderung der individuellen Kompetenzen zur Gestaltung des Übergangs sei, und fordern u. a. eine konsequente Einbeziehung von Eltern und Erziehungsberechtigten in den Prozess der beruflichen Orientierung ebenso wie die Verankerung der Berufsorientierung in den schulischen Curricula (vgl. KMK & BA, 2017).

Trotz dieser weitreichenden Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsorientierung wird eine Erweiterung des Berufswahlspektrums von jungen Menschen bislang nur selten erreicht. Insbesondere vor dem Hintergrund der anhaltenden Tendenz zu geschlechtstypischen Berufswahlen wird seitens der Forschung derzeit zunehmend betont, dass Berufsorientierungsmaßnahmen nicht nur auf die Herstellung einer Passung zwischen individuellen Voraussetzungen und beruflichen bzw. betrieblichen Umwelten abzielen sollten. Vielmehr bedürfe es einer stärkeren Individualisierung der Berufsorientierung (vgl. Kracke & Driesel-Lange, 2016) und einer Stärkung von *Reflexionsprozessen*, die es Schülern ermöglichen, „in ein reflexives Verhältnis zu sich selbst und ihren Erfahrungen, zu ihren jeweiligen Umwelten und zur Gesellschaft insgesamt einzutreten und diese Verhältnisse sowohl im Hinblick auf Beruflichkeit als auch Geschlechtlichkeit zu befragen und damit theoretisch wie praktisch als veränderbar/veränderlich zu begreifen“ (Faulstich-Wieland et al., 2017, S. 11; vgl. auch Faulstich-Wieland et al., 2016; Brüggemann et al., 2016).

Die Erkenntnisse der vorliegenden Arbeit bestärken diese Forderung nach Reflexionsprozessen in der Berufsorientierung – nicht nur in Bezug auf die Bedeutung des Geschlechts, sondern in Bezug auf die Logiken des Ausschlusses von Berufen im Allgemeinen. Jugendliche über Berufe zu informieren, sie praktische Erfahrungen sammeln zu lassen, ihnen bei der Erkundung ihrer Stärken und Interessen zur Seite zu stehen – all dies sind wichtige Ansatzpunkte zur beruflichen Orientierung, die nicht nur zu einer höheren Tätigkeitspassung in Bezug auf bestimmte Berufe beitragen, sondern auch Aversion durch eine „mangelnde Urteilsicherheit“ verhindern können. Wenn der Ausschluss bestimmter Berufe vor allem durch Aversionsfaktoren zu erklären ist, erscheint es jedoch gewinnbringend, im Rahmen von Berufsorientierungsmaßnahmen explizit auch den Blick darauf zu richten, welche Berufe Jugendliche in der Berufsfindung (oftmals unbewusst) bereits ausgeschlossen haben und was die Gründe dafür sind. Einen Ansatzpunkt hierfür können Instrumente zur Erkundung und Bewusstmachung bestehender Berufskonzepte darstellen, wie z. B. das sich derzeit in der Entwicklung befindliche Online-Tool „IbeA“ von Ziegler und Steinritz (2015a).

Das Ziel eines solchen Vorgehens sollte es gleichwohl nicht sein, Schüler in eine bestimmte Richtung lenken zu wollen, etwa in der Hoffnung, dass die Auseinandersetzung mit stereotypisierten Vorstellungen von bereits ausgeschlossenen Berufen dazu führt, dass diese anschließend doch in Betracht gezogen werden. Vielmehr könnte ein ergebnisoffenes Herangehen dazu führen, dass zunächst einmal überhaupt ein Bewusstsein dafür entsteht, dass es individuell unterschiedliche, aber jeweils subjektiv gewichtige Gründe dafür gibt, bestimmte Berufe auszuschließen, die es im Berufsfindungsprozess ebenso ernst zu nehmen gilt, wie die Gründe dafür, sich bestimmten Berufen zuzuwenden. Wenn womöglich sogar Berufswahltests nicht nur berücksichtigen, was Berufswähler besonders interessant finden und besonders gut können, sondern auch, was sie in jedem Fall vermeiden möchten, könnte dies nicht nur die Akzeptanz solcher Tests erhöhen, sondern auch dazu führen, dass junge Menschen sich ernst genommen fühlen und eine größere Bereitschaft für eine tiefergehende Auseinandersetzung mit den Logiken, die bei der Berufsfindung wirksam sind, zeigen.

Von zentraler Bedeutung dürfte es in diesem Zusammenhang sein, mit Heranwachsenden über die Relevanz universeller Anerkennungsbedürfnisse und Selbstdarstellungsstrategien zu sprechen und gemeinsam zu reflektieren, inwiefern diese den eigenen Berufsfindungsprozess beeinflussen. Hierbei könnte es gewinnbringend sein, offen die gesellschaftlich weit verbreitete Höherschätzung von intellektuellen gegenüber manuellen Tätigkeiten und die damit verbundene Vermutung zu thematisieren, dass Anerkennung vor allem jene Berufsinhaber erfahren, die als gebildet, intelligent und reich gelten (vgl. Eberhard et al., 2009, S. 11; Matthes, 2016). Inwiefern eine Berufswahl, die vor allem auf impliziten Statusbedürfnissen basiert, eine langfristig zufriedenstellende Berufswahl ist, ließe sich z. B. mit Eltern und ehemaligen Schülern, die bereits über Berufserfahrung verfügen, diskutieren. An vielen Schulen werden diese Personengruppen bereits jetzt im Rahmen von Berufsinformationsabenden in die schulische Berufsorientierung eingebunden. Solche Formate könnten intensiviert und verstärkt dafür genutzt werden, nicht nur auf der Sachebene Informationen über Berufe zu vermitteln, sondern sich gezielt mit individuellen Berufsfindungsprozessen auseinanderzusetzen.

Interessant wäre es hierbei, bewusst auch jene Berufsfindungswege zu berücksichtigen, die nicht gradlinig verlaufen sind, sondern bei denen z. B. auf einen Studienabbruch die Aufnahme einer Berufsausbildung folgte. Studienergebnisse deuten darauf hin, dass sich in den vergangenen Jahren „die Zahl der Studienanfänger mit geringer Affinität zu einer akademischen Ausbildung [...] erhöht hat“ und dass der Wunsch nach einer praktischen Tätigkeit zu den zentralen Gründen für einen Studienabbruch zählt (Heublein et al., 2017, S. 22). Welche weiteren Faktoren in solchen und anderen Umorientierungsprozessen relevant sind, welche Rolle die erwartete Reaktion des sozialen Umfelds hier spielt und inwiefern womöglich andere Formen der Anerkennung durch soziale Kontakte im Beruf von Bedeutung sind, könnten Fragen sein, deren Antworten jungen Menschen Impulse für eine reflektierte Entscheidung liefern können.

Aktiv hinterfragen ließe sich in einem diskursiven Reflexionsprozess über die Bedeutung von Anerkennungsbedürfnissen schließlich auch, inwiefern die in der Berufsfindung so wichtige *antizipierte Reaktion* des sozialen Umfelds auf eine bestimmte Berufswahl der *tatsächlichen Reaktion* entspricht. So ist denkbar, dass Personen, die sich Konventionen entgegenstellen und sich basierend auf ihren Interessen für die Wahl eines untypischen bzw. vermeintlich weniger prestigeträchtigen Berufes entscheiden, zumindest aus ihrem unmittelbaren Umfeld oftmals *eher positive* als *negative* Reaktionen erfahren. Anschaulich dargestellt werden entsprechende Fallbeispiele gelegentlich in den Medien, wenn z. B. in einem Artikel über die Wahl des Bestatterberufes ein junger Mann berichtet, dass er zunächst mit ablehnenden Reaktionen seines sozialen Umfelds rechnete, tatsächlich aber viele positive Reaktionen und „aufrichtige Bewunderung für einen schwierigen Job“ erfährt (Steinecke, 2006). Auch aus der Forschung zu geschlechtsuntypischen Berufswahlen ist bekannt, dass junge Männer und Frauen, die sich für geschlechtsuntypische Berufe entscheiden, häufig durch bestärkende Rückmeldungen aus ihrem Umfeld ermutigt wurden (Schwiter et al., 2014, S. 415).

Eine offene Thematisierung von Aversionsfaktoren, Anerkennungsbedürfnissen und der Bedeutung des vermuteten Prestiges von Berufen in der Berufswahl könnte somit Raum dafür schaffen, sich mit den Ursachen und möglichen Folgen dieser Einflüsse auf die Berufsfindung auseinanderzusetzen und auf dieser Grundlage eine reflektierte und zufriedenstellende Berufswahlentscheidung zu treffen. Ob und inwiefern das in dieser Arbeit beispielhaft fokussierte Feld der Pflegeberufe von einem solchen Vorgehen profitieren würde, lässt sich nicht abschließend beantworten. Studienergebnisse, die zeigen, dass Pflegefachkräfte ihre berufliche Tätigkeit oftmals in hohem Maße als sinnvoll erleben (vgl. Ensink, 2014) und dass Berufswechsel aufgrund der hohen intrinsischen Motivation vieler Pflegefachkräfte weit seltener als in anderen Berufsbereichen sind (vgl. Hall, 2012), weisen jedoch darauf hin, dass das Berufsfeld durchaus das Potenzial hat, für junge Menschen attraktiv zu sein. Damit diese Attraktionsfaktoren wirken können, wird eine intensivere Reflexion über die Logiken der Berufswahl allein vermutlich nicht ausreichen, sondern sie muss Hand in Hand gehen mit einer Verbesserung der Rahmenbedingungen des Berufsfelds.

► 8. Literaturverzeichnis

- Achatz, Juliane; Gartner, Hermann & Glück, Timea (2005). Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 57(3), 466–493.
- Afentakis, Anja & Maier, Tobias (2010). Projektionen des Personalbedarfs und -angebots in Pflegeberufen bis 2025. *Wirtschaft und Statistik*, 11, 990–1002.
- Albert, Mathias; Hurrelmann, Klaus & Quenzel, Gudrun (2015). *Jugend 2015: 17. Shell Jugendstudie. Eine pragmatische Generation im Aufbruch*. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag.
- Alexander, Karl & Eckland, Bruce K. (1975). Contextual Effects in the High School Attainment Process. *American Sociological Review*, 40(3), 402–416.
- Allianz für Aus- und Weiterbildung. (2014). *Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015-2018*. Abgerufen von https://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Redaktion/DE/Downloads/allianz-fuer-aus-und-weiterbildung.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- Armstrong, Patrick I. & Crombie, Gail (2000). Compromises in adolescents' occupational aspirations and expectations from grades 8 to 10. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 82–98.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung. (2016). *Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*. Bielefeld: W. Bertelsmann. Abgerufen von <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2016/pdf-bildungsbericht-2016/bildungsbericht-2016>
- Bandura, Albert; Barbaranelli, Claudio; Caprara, Gian V. & Pastorelli, Concetta (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child development*, 72(1), 187–206.
- Barrick, Murray R.; Mount, Michael K. & Gupta, Rashmi (2003). Meta-analysis of the relationship between the five-factor model of personality and Holland's occupational types. *Personnel psychology*, 56(1), 45–74.
- Bartjes, Heinz & Hammer, Eckart (2006). Männer und Altenpflege: Analysen und Ansätze für mehr Männer in der Pflege. In O. S. J. Kabel (Hrsg.), *Männer in „Frauenberufen“ der Pflege und Erziehung* (S. 135–160). Opladen: Budrich.
- Baumeister, Roy F. & Leary, Mark R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529.
- Baumert, Jürgen; Stanat, Petra & Watermann, Rainer (2006). Schulstruktur und die Entstehung differenzieller Lern- und Entwicklungsmilieus. In J. Baumert, P. Stanat & R. Water-

- mann (Hrsg.), *Herkunftsbedingte Disparitäten im Bildungswesen: Differenzielle Bildungsprozesse und Probleme der Verteilungsgerechtigkeit* (S. 95-188). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Beck, Ulrich; Brater, Michael & Daheim, Hansjürgen (1980). *Soziologie der Arbeit und der Berufe: Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Beck, Ulrich; Brater, Michael & Wegener, Bernd (1979a). *Berufswahl und Berufszuweisung: zur sozialen Verwandtschaft von Ausbildungsberufen*. Frankfurt am Main u. a.: Campus.
- Beck, Ulrich; Brater, Michael & Wegener, Bernd (1979b). Soziale Grenzen beruflicher Flexibilität. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung über Probleme der Berufswahl unter Bedingungen knapper Lehrstellen. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 12(4), 584–593.
- Beicht, Ursula (2011). Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Ausbildungsstellensuche geringere Erfolgsaussichten. *BIBB Report*, 16. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Abgerufen von https://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBBreport_16_11_final_de.pdf
- Beicht, Ursula (2015). Berufliche Orientierung junger Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Erfolgchancen beim Übergang in betriebliche Berufsausbildung. *Wissenschaftliche Diskussionspapiere*, 163. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Abgerufen von <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/7716>
- Beicht, Ursula (2018). Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2017: Schwächerer Anstieg in West- und Ostdeutschland. *Fachbeiträge im Internet*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Abgerufen von https://www.bibb.de/dokumente/pdf/fbi-22_barrierefrei.pdf
- Beicht, Ursula & Granato, Mona (2010). Ausbildungsplatzsuche: Geringere Chancen für junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. *BIBB Report*, 15. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Abgerufen von https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2010_15.pdf
- Beicht, Ursula & Ulrich, Joachim G. (2010). Bilanzierung oder Rechtfertigung? Was Urteile von Probanden zum Ausbildungsnutzen bedeuten. Eine akteurtheoretische Kritik evaluativer Berufsbildungsforschung. *Swiss Journal of Sociology*, 36(1), 161–185.
- Beierle, Sarah (2013). *Die Rolle von Peers, Neuen Medien und Online-Communitys bei der Berufsorientierung. Expertise*. München: Deutsches Jugendinstitut. Abgerufen von http://www.allianz-fuer-jugend.de/downloads/Peers_DJI_Expertise.pdf
- Beinke, Lothar (1999). *Berufswahl. Der Weg zur Berufstätigkeit*. Bad Honnef: K. H. Bock.
- Beinke, Lothar (2000). *Elterneinfluss auf die Berufswahl*. Bad Honnef: K. H. Bock.
- Beinke, Lothar (2002). Elternberufe – Berufswahl Jugendlicher: Besteht ein Zusammenhang? *Wirtschaft und Berufserziehung*, 32(11), 18–21.
- Beinke, Lothar (2004). *Berufsorientierung und peer-groups und die berufswahlspezifischen Formen der Lehrerrolle*. Bad Honnef: K. H. Bock.
- Beinke, Lothar (2006a). *Berufswahl und ihre Rahmenbedingungen: Entscheidungen im Netzwerk der Interessen*. Frankfurt am Main: Lang.

- Beinke, Lothar (2006b). Der Einfluss von Peer Groups auf das Berufswahlverhalten von Jugendlichen. Ergebnisse einer Studie aus dem Jahre 2004 einschl. Alleinerziehender und Lehrer. In N. Bley & M. Rullmann (Hrsg.), *Übergang Schule und Beruf: Aus der Praxis für die Praxis – Region Emscher-Lippe. Wissenswertes für Lehrkräfte und Eltern* (S. 249–265). Recklinghausen: Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation.
- Beinke, Lothar (2013). Das Betriebspraktikum als Instrument der Berufsorientierung. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (S. 262–270). Münster u. a.: Waxmann.
- Beinke, Lothar & Wascher, Uwe (1993). *Unterrichtsthema Berufswahl: Didaktik und Methodik*. Darmstadt: Winklers.
- Bergmann, Christian (2004). Berufswahl. In H. Schuler (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie (1. Band): Organisationspsychologie – Grundlagen und Personalpsychologie* (S. 343–387). Göttingen: Hogrefe.
- Bergmann, Christian & Eder, Ferdinand (2005). *AIST-R. Allgemeiner Interessen-Struktur-Test mit Umwelt-Struktur-Test (UST-R). Revision. Manual*. Göttingen: Hogrefe.
- Betz, Nancy E. & Hackett, Gail (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399–410.
- Bispinck, Reinhard; Dribbusch, Heiner; Öz, Fikret & Stoll, Evelyn (2013). Einkommens- und Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. *Arbeitspapier*, 21. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. Abgerufen von http://www.boeckler.de/pdf/ta_lohnspiegel_2013_21_pflegerufe.pdf
- Blau, Peter M.; Gustad, John W.; Jessor, Richard; Parnes, Herbert S. & Wilcock, Richard C. (1956). Occupational choice: A conceptual framework. *Industrial & Labor Relations Review*, 9(4), 531–543.
- Bogai, Dieter; Carstensen, Jeanette; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris; Hell, Stefan & Ludwig, Oliver (2015). *Viel Varianz: Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient*. Berlin: Der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange der Patientinnen und Patienten sowie Bevollmächtigter für Pflege, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Abgerufen von https://www.pflegebevollmaechtigter.de/files/upload/pdfs_allgemein/2015-01-27_Studie_zu_den_Entgelten_der_Pflegerufe.pdf
- Bomball, Jaqueline; Schwanke, Aylin; Stöver, Martina; Schmitt, Svenja & Görres, Stefan (2010). „Imagekampagne für Pflegeberufe auf der Grundlage empirisch gesicherter Daten“. Einstellungen von Schüler/innen zur möglichen Ergreifung eines Pflegeberufes. Ergebnisbericht. *IPP-Schriften*. Bremen: Universität Bremen, Institut für Public Health und Pflegeforschung. Abgerufen von http://www.ipp.uni-bremen.de/uploads/IPP-Schriften/ipp_schriften05.pdf
- Boos-Nünning, Ursula & Karakaşoğlu, Yasemin (2005). *Viele Welten leben: zur Lebenssituation von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund*. Münster u. a.: Waxmann.

- Boudon, Raymond (1974). *Education, opportunity, and social inequality: Changing prospects in western society*. New York: Wiley.
- Bourdieu, Pierre (1987). *Sozialer Sinn: Kritik der theoretischen Vernunft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Brändle, Tobias & Grundmann, Matthias (2013). Soziale Determinanten der Studien und Berufswahl: theoretische Konzepte und empirische Befunde. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (S. 58–72). Münster u. a.: Waxmann.
- Braun, Esther & Dörr, Andreas (2016). Das Berufsbild befindet sich bis heute in einem ständigen Wandel. Pflege einst und jetzt. Grundlegende und tiefgreifende Veränderungen im Laufe der Zeit. *Arbeitnehmer – Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes*, 64(3), 4–5.
- Bright, Jim E. H. & Pryor, Robert G. L. (2005). The chaos theory of careers: A user's guide. *The Career Development Quarterly*, 53(4), 291–305.
- Brooks, Rachel (2007). Friends, peers and higher education. *British Journal of Sociology of Education*, 28(6), 693–707.
- Brüggemann, Tim; Driesel-Lange, Katja; Weyer, Christian & Weyland, Ulrike (2016). Favourisieren Jugendliche Gesundheitsberufe? – Empirische Befunde und pädagogische Perspektiven zur Berufsorientierung. *bwp@ Spezial 12. Berufsorientierung im Lebenslauf – theoretische Standortbestimmung und empirische Analysen*, hrsg. v. Faulstich-Wieland, H., Rahn, S., Scholand, B., 1-16. Abgerufen von http://www.bwpat.de/spezial12/brueggemann_et_al_bwpat_spezial12.pdf
- Brüggemann, Tim & Rahn, Sylvia (2013). Zur Einführung: Der Übergang Schule-Beruf als gesellschaftliche Herausforderung. Entwicklung, rechtliche Verankerung und pädagogischer Auftrag der Berufsorientierung. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (S. 11–20). Münster u. a.: Waxmann.
- Buchmann, Marlis & Kriesi, Irene (2012). Geschlechtstypische Berufswahl: Begabungsschreibungen, Aspirationen und Institutionen. In R. Becker & H. Solga (Hrsg.), *Soziologische Bildungsforschung* (S. 256–280). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Budde, Jürgen; Willems, Katharina & Böhm, Maika (2009). „Ich finde das gehört einfach zum Leben dazu, anderen Leuten zu helfen“. Positionierungen junger Männer zu Berufsfeldern Sozialer Arbeit. In J. Budde & K. Willems (Hrsg.), *Bildung als sozialer Prozess. Heterogenitäten, Interaktionen, Ungleichheiten* (S. 193–210). Weinheim: Juventa.
- Bund-Länder-Arbeitsgruppe. (2012). *Weiterentwicklung der Pflegeberufe. Eckpunkte zur Vorbereitung des Entwurfs eines neuen Pflegeberufegesetzes*. Abgerufen von <https://www.bmfsfj.de/blob/77280/4dfe6afe4f76e0f29465b62548531fe8/eckpunkte-pflegeberufegesetz-data.pdf>
- Bundesagentur für Arbeit. (2017). Fachkräfteengpassanalyse. *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt*. Abgerufen von <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/BA-FK-Engpassanalyse-2017-12.pdf>

- Bundesagentur für Arbeit. (o. J.). *Berufsinformationen Altenpfleger/-in, Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in*. Abgerufen von <https://berufenet.arbeitsagentur.de>
- Bundesagentur für Arbeit & Bundesinstitut für Berufsbildung. (2010). *Befragung von Bewerberinnen und Bewerbern um Ausbildungsstellen*. Abgerufen von <https://www.bibb.de/de/4764.php>
- Bundesagentur für Arbeit & Bundesinstitut für Berufsbildung. (2014). *Befragung von Bewerberinnen und Bewerbern um Ausbildungsstellen*. Abgerufen von <https://www.bibb.de/de/35459.php>
- Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. (o. J.). *Girls'Day und Boys'Day*. Abgerufen von <http://www.bafza.de/aufgaben/girlsday-und-boysday.html>
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2014). *Arbeit in der Pflege – Arbeit am Limit? Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche. BIBB/BAuA-Faktenblatt 10*. Abgerufen von <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fakten/BIBB-BAuA-10.pdf>
- Bundesministerium des Innern. (2017). *Jedes Alter zählt. Für mehr Wohlstand und Lebensqualität aller Generationen. Eine demografiepolitische Bilanz der Bundesregierung am Ende der 18. Legislaturperiode*. Abgerufen von https://www.bundesregierung.de/Content/Infomaterial/BMI/demografiebilanz_8854252.html
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2006). *Berufsbildungsbericht 2006*. Abgerufen von https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2006.pdf
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2017). *Berufsbildungsbericht 2017*. Abgerufen von https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2017.pdf
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2005). *1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland*. Abgerufen von http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/w/files/gkompzpdf/gender_datenreport_2005.pdf
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2015). *Zwischenbericht zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege 2012-2015*. Abgerufen von <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zwischenbericht-zur-ausbildungs--und-qualifizierungsoffensive-altenpflege--2012-2015-/77260>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2017). *Weiterentwicklung der Pflegeberufe. Hintergrundmeldung*. Abgerufen von <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/aelteremenschen/altenpflegeausbildung/weiterentwicklung-pflegeberufe/weiterentwicklung-der-pflegeberufe/77264>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (o. J.). *Informationen zur Altenpflegeausbildung*. Abgerufen von <http://www.altenpflegeausbildung.net>
- Burstedde, Alexander & Risius, Paula (2017). *Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Regionale Fachkräftesituation und Mobilität*. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft. Abgerufen von https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Fachkraef-teengpaesse_Regionale_Fachkraeftesituation_und_Mobilitaet_KOFA-Studie_2017.pdf

- Busch, Anne (2013). Die Geschlechtersegregation beim Berufseinstieg – Berufswerte und ihr Erklärungsbeitrag für die geschlechtstypische Berufswahl. *Berliner Journal für Soziologie*, 23(2), 145–179.
- Buschbeck, Angela & Krewerth, Andreas (2004). Kriterien der Berufswahl und der Ausbildungsplatzsuche bei Jugendlichen. In A. Krewerth, T. Tschöpe, J. G. Ulrich & A. Witzki (Hrsg.), *Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse* (S. 75–87). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Bußhoff, Ludger (1984). *Berufswahl: Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung*. Stuttgart u. a.: Kohlhammer.
- Caston, Richard J. & Braoto, Rita (1985). The Worker-to-Job “Fit” Hypothesis. Some Further Evidence. *Work and Occupations*, 12, 269–284.
- Cheryan, Sapna & Plaut, Victoria C. (2010). Explaining underrepresentation: A theory of precluded interest. *Sex roles*, 63(7-8), 475–488.
- Davis, Shannon N. & Greenstein, Theodore N. (2009). Gender ideology: Components, predictors, and consequences. *Annual Review of Sociology*, 35, 87–105.
- Deschermeyer, Philipp (2017). Bevölkerungsentwicklung in den deutschen Bundesländern bis 2035. *Vierteljahrszeitschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, IW-Trends*, 44. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft. Abgerufen von https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/357919/IW-Trends_2017-03-04_Deschermeier.pdf
- Deutsche Gesellschaft für Gerontopsychiatrie und -psychotherapie e.V. (2015). *Neue Pflegeausbildung gefährdet die Pflege von Demenzkranken*. [Pressemeldung]. Abgerufen von http://www.dggpp.de/docs/presse/DGGPP_PM_180915.pdf
- Deutscher Berufsverband für Altenpflege e. V. (2014). *Stellungnahme zur Weiterentwicklung der Pflegeberufe*. Abgerufen von http://www.dbva.de/docs/stellungnahmen/2014_07_STN_Weiterentwicklung_Pflegeberufe.pdf
- Deutscher Bundestag. (2016). *Gesetz zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz – PflBRefG) vom 17. Juni 2017*. *Bundesgesetzblatt Jahrgang 2017 Teil 1 Nr. 49, ausgegeben zu Bonn am 24. Juli 2017*. Abgerufen von http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&jumpTo=bgbl117s2581.pdf
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag. (2017). *Ausbildung 2017. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung*. Berlin u. a.: Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. Abgerufen von <https://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildungspolitik/umfragen-und-prognosen/dihk-ausbildungs-umfrage>.
- Dimbath, Oliver (2003). *Entscheidungen in der individualisierten Gesellschaft. Eine empirische Untersuchung zur Berufswahl in der fortgeschrittenen Moderne*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Döbert, Rainer & Nunner-Winkler, Gertrud (1975). *Adoleszenzkrise und Identitätsbildung: psychische und soziale Aspekte des Jugendalters in modernen Gesellschaften*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Dombrowski, Rosine (2015). *Berufswünsche benachteiligter Jugendlicher: Die Konkretisierung der Berufsorientierung gegen Ende der Vollzeitschulpflicht*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Dresel, Markus; Schober, Barbara & Ziegler, Albert (2007). Golem und Pygmalion. Scheitert die Chancengleichheit von Mädchen im mathematisch-naturwissenschaftlichen technischen Bereich am geschlechterstereotypen Denken der Eltern? In P. H. Ludwig & H. Ludwig (Hrsg.), *Erwartungen in himmelblau und rosarot: Effekte, Determinanten und Konsequenzen von Geschlechterdifferenzen in der Schule* (S. 61–81). Weinheim: Juventa.
- Dryler, Helen (1998). Parental role models, gender and educational choice. *British Journal of Sociology*, 49(3), 375–398.
- Eberhard, Verena; Beicht, Ursula; Krewerth, Andreas & Ulrich, Joachim G. (2013). Perspektiven beim Übergang Schule-Berufsausbildung: Methodik und erste Ergebnisse aus der BIBB-Übergangsstudie 2011. *Wissenschaftliche Diskussionspapiere*, 142. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Abgerufen von <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7123>
- Eberhard, Verena; Krewerth, Andreas & Ulrich, Joachim G. (2010). Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die beruflichen Neigungen von Jugendlichen. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft* 24, 127–156.
- Eberhard, Verena; Matthes, Stephanie & Ulrich, Joachim G. (2015). The need for social approval and the choice of gender-typed occupations. In K. Hegna, L. Imdorf & L. Reisel (Hrsg.), *Gender Segregation in Vocational Education. Comparative Social Research* (Vol. 31, S. 205–235). Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited.
- Eberhard, Verena; Scholz, Selina & Ulrich, Joachim G. (2009). Image als Berufswahlkriterium. Bedeutung für Berufe mit Nachwuchsmangel. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 38(3), 9–13.
- Eberhard, Verena & Ulrich, Joachim G. (2017). Sind Jugendliche mit starker Marktposition anspruchsvoller bei der Betriebswahl? *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 46(4), 19–23.
- Eberhard, Verena & Ulrich, Joachim G. (2018). *Ausbildungsplatzchancen aus der Sicht von Lehrstellenbewerbern und ihre Korrespondenz zur tatsächlichen Ausbildungsmarktlage* (unveröffentlichtes Manuskript).
- Eccles, Jacquelynne S. (1983). Expectancies, values, and academic behaviors. In J. T. Spence (Hrsg.), *Achievement and achievement motives. Psychological and sociological approaches* (S. 75–146). San Francisco: W. H. Freeman and Company.
- Eccles, Jacquelynne S. (1987). Gender roles and women's achievement-related decisions. *Psychology of Women Quarterly*, 11(2), 135–172.
- Eccles, Jacquelynne S. (1994). Understanding Women's educational and occupational choices: Applying the Eccles et al. Model of Achievement-Related Choices. *Psychology of Women Quarterly*, 18(4), 585–609.
- Eccles, Jacquelynne S.; Barber, Bonnie & Jozefowicz, Debra (1999). Linking gender to educational, occupational, and recreational choices: Applying the Eccles et al. model of

- achievement-related choices. In W. B. Swann, J. H. Langlois & L. A. Gilbert (Hrsg.), *Sexism and stereotypes in modern society: The gender science of Janet Taylor Spence* (S. 153–192). Washington, DC: American Psychological Association.
- Eccles, Jacquelynne S. & Hoffman, Lois W. (1984). Sex roles, socialization, and occupational behavior. In H. W. Stevenson & A. E. Siegel (Hrsg.), *Child development research and social policy* (Vol. 1, S. 367–420). Chicago: University of Chicago Press.
- El-Cherkeh, Tanja & Fischer, Michael (2010). Berufsausbildung in der Altenpflege: Einstellungen und Potenziale bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund in Hamburg. *Policy Paper*, 3. Hamburg: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut. Abgerufen von http://www.hwwi.org/uploads/tx_wilpubdb/HWWI_Policy_Paper_3-17.pdf
- Emmanuelle, Vignoli (2009). Inter-relationships among attachment to mother and father, self-esteem, and career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 91–99.
- Engin, Gaby (2016). *Berufliche Aspirationen von Jugendlichen der gymnasialen Mittelstufe. Eingrenzung und Konstitution im Kontext von persönlicher Bindung, beruflicher Exploration und beruflicher Identität* (Dissertation). Technische Universität Darmstadt, Darmstadt. Abgerufen von <http://tuprints.ulb.tudarmstadt.de/id/eprint/5695>
- England, Paula & Li, Su (2006). Desegregation stalled: The changing gender composition of college majors, 1971-2002. *Gender & Society*, 20, 657–677.
- Ensink, Gabriele (2014). „Und trotzdem möchte ich nichts Anderes tun“: Die kognitive Repräsentation des Pflegeberufs bei Pflegefachkräften in der stationären Altenpflege (Dissertation). Universität Heidelberg, Heidelberg. Abgerufen von <http://www.ub.uni-heidelberg.de/archiv/17435>
- Ernst, Christian (1997). *Berufswahl und Ausbildungsbeginn in Ost- und Westdeutschland: Eine empirisch-vergleichende Analyse in Bonn und Leipzig*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Faulstich-Wieland, Hannelore (2004). Doing Gender: Konstruktivistische Beiträge. In E. Glaser, D. Klika & A. Prengel (Hrsg.), *Handbuch Gender und Erziehungswissenschaft* (S. 175–191). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Faulstich-Wieland, Hannelore (2017). „Rollenbilder sind sehr wirksam“. Interview. *Erziehung und Wissenschaft*, 4, 12–14.
- Faulstich-Wieland, Hannelore; Lucht, Anna T. & Wallraf, Birgid (2016). Berufsorientierung in praktischer Erprobung: Berufsfindungsaktionstage und Schülerfirmen als Möglichkeiten zur Erweiterung des Berufswahlspektrums? *bwp@Spezial 12. Berufsorientierung im Lebenslauf – theoretische Standortbestimmung und empirische Analysen*, hrsg. v. Faulstich-Wieland, H., Rahn, S., Scholand, B., 1–20. Abgerufen von <http://www.bwpat.de/ausgabe/spezial12/faulstich-wieland-et-al>
- Faulstich-Wieland, Hannelore; Scholand, Barbara; Beer, Tatjana; Carroccia, Vanessa & Lucht, Anna (2017). Von Geschlecht keine Spur? Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen. *Study Nr. 365*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Abgerufen von https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_365.pdf

- Festinger, Leon (1954). A theory of social comparison processes. *Human relations*, 7(2), 117–140.
- Fischer, Renate (2013). *Berufliche Identität als Dimension beruflicher Kompetenz: Entwicklungsverlauf und Einflussfaktoren in der Gesundheits- und Krankenpflege*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Fischer, Ute L. (2010). „Der Bäcker backt, der Maler malt, der Pfleger...“ – Soziologische Überlegungen zum Zusammenhang von Professionalität und Wertschätzung in der Kranken- und Altenpflege. *Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 19(4), 239–252.
- Fisseni, Hermann-Josef (2004). *Lehrbuch der psychologischen Diagnostik*. Göttingen: Hogrefe.
- Fobe, Karin & Minx, Bärbel (1996). *Berufswahlprozesse im persönlichen Lebenszusammenhang: Jugendliche in Ost und West an der Schwelle von der schulischen in die berufliche Ausbildung*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Focks, Petra (2000). Benachteiligungs- und Privilegierungsdimensionen im Jugendalter. In U. Bachor (Hrsg.), *Mädchen in sozialen Brennpunkten. Dokumentation des Fachforums im Rahmen des Aktionsprogramms „Entwicklung und Chancen junger Menschen in sozialen Brennpunkten“ des BMFSFJ* (S. 63–92). Berlin: Sozialpädagogisches Institut Berlin.
- Forschungsgruppe Weltanschauungen in Deutschland (2017). *Berufsprestige 2013–2016*. Abgerufen von <https://fowid.de/meldung/berufsprestige-2013-2016-node3302>
- Foutch, Haley; McHugh, Elizabeth R.; Bertoch, Sara C. & Reardon, Robert C. (2014). Creating and using a database on Holland's theory and practical tools. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 188–202.
- Fox, Lynn H. (1982). *The study of social process that inhibit or enhance the development of competence and interest in mathematics among highly able women. Final Report*. Washington: National Institute of Education.
- Frank, Carolin (2014). *Arbeitswelt als Kontext: Empirische Grundlagen der Gestaltung berufsorientierender Lehr- und Lernprozesse für Naturwissenschaft und Technik* (Dissertation). Technische Universität Dresden, Dresden. Abgerufen von <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:14-qucosa-147216>
- Franzen, Axel & Hangartner, Dominik (2005). Soziale Netzwerke und beruflicher Erfolg. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 57(3), 443–465.
- Frey, Dieter & Jonas, Eva (2002). Die Theorie der kognizierten Kontrolle. In D. Frey & M. Irle (Hrsg.), *Theorien der Sozialpsychologie (3. Band): Motivations-, Selbst- und Informationsverarbeitungstheorien* (S. 13–50). Bern u. a.: Huber.
- Frey, Hans-Peter & Haußer, Karl (1987). Entwicklungslinien sozialwissenschaftlicher Identitätsforschung. In H. P. Frey & K. Haußer (Hrsg.), *Identität: Entwicklungen psychologischer und soziologischer Forschung* (S. 3–26). Stuttgart: Enke.
- Freytag, Annette (2005). Auf den Spuren der Spurensucher: Forensische Wissenschaft auf Erfolgskurs. *tv diskurs. Verantwortung in audiovisuellen Medien*, 9(34), 68–71.

- Gaupp, Nora; Lex, Tilly & Mahl, Franciska (2013). Berufsorientierung und Übergangswege von Hauptschulabsolventinnen und -absolventen. Ergebnisse aus Längsschnittuntersuchungen des deutschen Jugendinstituts (DJI). In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (S. 134–144). Münster u. a.: Waxmann.
- Gehrau, Volker & vom Hofe, Hanna J. (2013). Medien und Berufsvorstellungen Jugendlicher. Eine Studie zur Darstellung von Berufen in Fernsehserien und deren Einfluss auf die Berufsvorstellungen Jugendlicher. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (S. 123–133). Münster u. a.: Waxmann.
- Gei, Julia & Eberhard, Verena (2017). Die Bedeutung des Betriebs bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle – Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017* (S. 260–265). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft. (2012). *Kampagne „Profis für die Kita“ gestartet*. Abgerufen von <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/kampagne-profis-fuer-die-kita-gestartet/>
- Gildemeister, Regine (2008). Soziale Konstruktion von Geschlecht: Doing gender. In S. M. Wilz (Hrsg.), *Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen* (S. 167–198). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gildemeister, Regine & Robert, Günther (1987). Probleme beruflicher Identität in professionalisierten Berufen. In H.-P. Frey & K. Haußer (Hrsg.), *Identität. Entwicklungen psychologischer u. soziologischer Forschung* (S. 71–87). Stuttgart: Enke.
- Ginzberg, Eli (1952). Toward a theory of occupational choice. *Personal and Guidance Journal*, 30(7), 491–494.
- Ginzberg, Eli; Ginsburg, Sol W.; Axelrad, Sidney & Herma, John L. (1951). *Occupational Choice: An approach to general theory*. New York: Columbia University Press.
- Goffman, Erving (1969). *Wir alle spielen Theater. Die Selbstdarstellung im Alltag*. München: Piper.
- Goffman, Erving (1994). *Interaktion und Geschlecht*. Frankfurt am Main u. a.: Campus.
- Görres, Stefan; Stöver, Martina; Bomball, Jacqueline & Adrian, Christin (2015). Imagekampagnen für Pflegeberufe auf der Grundlage empirisch gesicherter Daten. In P. Zängl (Hrsg.), *Zukunft der Pflege. 20 Jahre Norddeutsches Zentrum zur Weiterentwicklung der Pflege* (S. 147–157). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gottfredson, Linda S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545–579.
- Gottfredson, Linda S. (1996). Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise. In D. Brown & L. Brooks (Hrsg.), *Career Choice and Development* (Vol. 3, S. 179–232). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Gottfredson, Linda S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. In D. Brown (Hrsg.), *Career Choice and Development* (Vol. 4, S. 85–148). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gottfredson, Linda S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Hrsg.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (S. 71–100). Hoboken, NJ: Wiley.
- Granato, Mona (2013). Berufliche Orientierung und Berufsfindungsprozesse junger Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (S. 145–158). Münster u. a.: Waxmann.
- Granato, Mona; Matthes, Stephanie; Schnitzler, Annalisa; Ulrich, Joachim G. & Weiß, Ursula (2016). Warum nicht „Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk“ anstelle von „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“? Berufsorientierung von Jugendlichen am Beispiel zweier verwandter und dennoch unterschiedlich nachgefragter Berufe. *BIBB Report, 1*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Abgerufen von <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7890>
- Gutman, Leslie & Akerman, Rodie (2008). Determinants of aspirations. *Research Report 27*. London: Centre for Research on the Wider Benefits of Learning, Institute of Education.
- Hagemann-White, Carol (1998). Subjektbezogene Theorien zur Geschlechtersozialisation: Psychoanalytische Ansätze. In M. Horstkemper & P. Zimmermann (Hrsg.), *Zwischen Dramatisierung und Individualisierung. Geschlechtstypische Sozialisation im Kindesalter* (S. 17–46). Opladen: Leske + Budrich.
- Hall, Anja (2012). Kranken- und Altenpflege – was ist dran am Mythos vom Ausstiegs- und Sackgassenberuf? *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 6, 16–19.
- Handstanger, Stephan (2012). *Bildungswegentscheidung und Berufswahl von Jugendlichen – Wie kann das Interesse für Sozial- und Gesundheitsberufe gesteigert werden?* (Diplomarbeit). Linz: Johannes Kepler Universität.
- Hannover, Bettina & Kessels, Ursula (2004). Self-to-prototype matching as a strategy for making academic choices. Why high school students do not like math and science. *Learning and instruction*, 14(1), 51–67.
- Hartkopf, Emanuel (2013). Berufswahlreife und Berufswahlkompetenz – zwei Schlüsselbegriffe der Berufswahlforschung und der Berufsorientierungspraxis aus psychologischer und pädagogischer Perspektive. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (S. 42–57). Münster u. a.: Waxmann.
- Hartmann, Florian G.; Ramsauer, Kathrin & Tarnai, Christian (2015). Literatur zur Theorie von Holland im deutschsprachigen Raum. In C. Tarnai & F. G. Hartmann (Hrsg.), *Berufliche Interessen. Beiträge zur Theorie von J. L. Holland* (S. 223–246). Münster u. a.: Waxmann.
- Hartmann, Sarah K. (2015). *Determinanten der gender-sensiblen Einstellung zur Berufsfindung und deren Einfluss auf Wunschberufe – Eine Untersuchung an Schulen der Sekundarstufe 1*

- (Dissertation). Pädagogische Hochschule Karlsruhe, Karlsruhe. Abgerufen von <https://phka.bsz-bw.de/frontdoor/index/index/docId/27>
- Hartung, Paul J.; Porfeli, Erik J. & Vondracek, Fred W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 385–419.
- Hausmann, Ann-Christin & Kleinert, Corinna (2014). Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert. *IAB-Kurzbericht*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Abgerufen von <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0914.pdf>
- Hausser, Karl (1983). *Identitätsentwicklung*. New York: Harper & Row.
- Heckhausen, Jutta & Tomasik, Martin J. (2002). Get an apprenticeship before school is out: How German adolescents adjust vocational aspirations when getting close to a developmental deadline. *Journal of Vocational Behavior*, 60(2), 199–219.
- Heine, Christoph (2002). *HIS-Ergebnisspiegel 2002*. Hannover: Hochschul-Informations-System GmbH. Abgerufen von <http://www.dzhw.eu/pdf/23/ES2002.pdf>
- Heintz, Bettina; Nadai, Eva; Fischer, Regula & Ummel, Hannes (1997). *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt am Main u. a.: Campus.
- Heinz, Walter R. (1984). *Der Übergang von der Schule in den Beruf als Selbstsozialisation*. Bremen: Universität Bremen.
- Heinz, Walter R.; Krüger, Helga; Rettke, Ursula; Wachtveitl, Erich & Witzel, Andreas (1987). „Hauptsache eine Lehrstelle“. *Jugendliche vor den Hürden des Arbeitsmarktes*. Weinheim: Beltz.
- Helbig, Marcel & Leuze, Kathrin (2012). Ich will Feuerwehrmann werden! Wie Eltern, individuelle Leistungen und schulische Fördermaßnahmen geschlechts(un-)typische Berufsaspirationen prägen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 64(1), 91–122.
- Helmrich, Robert; Güntürk-Kuhl, Betül; Hall, Anja; Koscheck, Stefan; Leppelmeier, Ingrid; Maier, Tobias & Tiemann, Michael (2016). Attraktivität und Zukunftsaussichten in den Berufsfeldern Pflege und Erziehung. *Working Paper Forschungsförderung Nr. 011*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Abgerufen von https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_011_2016.pdf
- Helwig, Andrew A. (2001). A test of Gottfredson's theory using a ten-year longitudinal study. *Journal of Career Development*, 28(2), 77–95.
- Henderson, Susan; Hesketh, Beryl & Tiffin, Keith (1988). A test of Gottfredson's theory of circumscription. *Journal of Vocational Behavior*, 32(1), 37–48.
- Herzberg, Frederick (1966). *Work and nature of man*. New York: Crowell.
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard & Snyderman, Barbara (1959). *The motivation to work* (Vol. 2). New York: Wiley.
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard & Snyderman, Barbara (2010). *The motivation to work* (Vol. 12). New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.

- Herzog, Walter; Neuenschwander, Markus P. & Wannack, Evelyne (2006). *Berufswahlprozess. Wie sich Jugendliche auf ihren Beruf vorbereiten*. Bern: Haupt.
- Heublein, Ulrich; Ebert, Julia; Hutzsch, Christopher; Isleib, Sören; König, Richard; Richter, Johanna & Woisch, Andreas (2017). Motive und Ursachen des Studienabbruchs an baden-württembergischen Hochschulen und beruflicher Verbleib der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher. *DZHW Projektbericht 6*. Hannover: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Abgerufen von https://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/pdf/Studium_und_Lehre/Studie_Motive_und_Ursachen_des_Studienabbruchs_an_baden-wuerttembergischen_Hochschulen_Langversion.pdf
- Hirschi, Andreas (2008). Die Rolle der Berufswahlbereitschaft für eine erfolgreiche Berufswahl. In D. Läge & A. Hirschi (Hrsg.), *Berufliche Übergänge. Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung* (S. 155–172). Münster u. a.: LIT Verlag.
- Hirschi, Andreas (2013). Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (S. 27–41). Münster u. a.: Waxmann.
- Hirschi, Andreas; Niles, Spencer G. & Akos, Patrick (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34(1), 173–182.
- Hirschi, Andreas & Vondracek, Fred W. (2009). Adaptation of career goals to self and opportunities in early adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 120–128.
- Hitlin, Steven (2006). Parental influences on children's values and aspirations: Bridging two theories of social class and socialization. *Sociological Perspectives*, 49(1), 25–46.
- Holland, John L. (1973). *Making vocational choices. A theory of careers*. Englewood-Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, John L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood-Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, John L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3 ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holzki, Larissa (2017, 20. September). Biete Pflege, suche Prestige, Süddeutsche Zeitung. Abgerufen von <http://www.sueddeutsche.de/karriere/berufsbild-biete-pflege-suche-prestige-1.3671259>
- Hurrelmann, Klaus; Köcher, Renate & Sommer, Michael (2017). *Job von morgen! Schule von gestern. Ein Fehler im System? Die McDonald's Ausbildungsstudie 2017. Eine Repräsentativbefragung junger Menschen im Alter von 15 bis unter 25 Jahren*. München: McDonalds Deutschland Inc. Abgerufen von https://karriere.mcdonalds.de/docroot/jobboerse-mcd-career-blossom/assets/documents/McD_Ausbildungsstudie_2017.pdf
- Hurrelmann, Klaus & Quenzel, Gudrun (2012). *Lebensphase Jugend: eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Jugendforschung*. Weinheim: Beltz.

- Imdorf, Christian (2005). *Schulqualifikation und Berufsbildung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in Berufsausbildung strukturieren*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Imdorf, Christian; Hegna, Kristinn; Eberhard, Verena & Doray, Pierre (2015). Educational systems and gender segregation in education: A three-country comparison of Germany, Norway and Canada. In C. Imdorf, K. Hegna & L. Reisel (Hrsg.), *Gender Segregation in Vocational Education. Comparative Social Research* (S. 83–122). Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited.
- Joeres, Stefanie; Hanuschke, Ilona & Mischker, Andrea (2004). *Zukunftsorientierte Pflegeausbildung. Studie des Deutschen Evangelischen Krankenhausverbands e. V. (DEKV) zur Qualität der Ausbildung an evangelischen Pflegeschulen*. Berlin: Schlütersche.
- Jones, M. Gail; Howe, Ann & Rua, Melissa J. (2000). Gender differences in students' experiences, interests, and attitudes toward science and scientists. *Science education*, 84(2), 180–192.
- Jonsson, Jan O.; Grusky, David B.; Di Carlo, Matthew; Pollak, Reinhard & Brinton, Mary C. (2009). Microclass mobility: Social reproduction in four countries. *American Journal of Sociology*, 114(4), 977–1036.
- Jung, Eberhard (2000). Arbeits- und Berufsfindungskompetenz. In H. J. Schlösser (Hrsg.), *Berufsorientierung und Arbeitsmarkt* (S. 93–116). Bergisch Gladbach: Hobein.
- Kaak, Silvio; Driesel-Lange, Katja; Kracke, Bärbel & Hany, Ernst (2013). Diagnostik und Förderung der Berufswahlkompetenz Jugendlicher. *bwp@ Spezial 6. Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Workshop 14*, hrsg. v. Driesel-Lange, K., Dreer, B., 1–13. Abgerufen von http://www.bwpat.de/ht2013/ws14/kaak_et al_ws14-ht2013.pdf
- Kada, Olivia & Brunner, Eva (2009). Men who care. Eine Mixed Methods Studie über die Situation von Männern in der Altenpflege. *Zeitschrift für Gerontopsychologie & -psychiatrie*, 22(2-3), 101–110.
- Kahl, Otto (1981). *Berufliche Entscheidung und berufliche Laufbahn*. Alsbach: Leuchtturm-Verlag.
- Kahle, Jane B. & Lakes, Marsha K. (1983). The Myth of Equality in Science Classrooms. *Journal of Research in Science Teaching*, 20(2), 131–140.
- Kaiser, Nicole & Schels, Brigitte (2016). Vorbild Mutter – Vorbild Vater? Wann können wir eine soziale Vererbung der Berufswahl von Jungen und Mädchen beobachten? *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 36(1), 39–59.
- Keller, Biana K. & Whiston, Susan C. (2008). The role of parental influences on young adolescents' career development. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 198–217.
- Kenny, Maureen E. & Medvide, Mary B. (2013). Relational influences on career development. In S. D. Brown & R. W. Lent (Hrsg.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (S. 329–356). Hoboken, NJ: Wiley.

- Kenny, Maureen E.; Gualdrón, Leyla; Scanlon, David; Sparks, Elizabeth; Blustein, David L. & Jernigan, Maryam (2007). Urban adolescents' constructions of supports and barriers to educational and career attainment. *Journal of Counseling Psychology*, 54(3), 336–343.
- Kenny, Maureen E. & Rice, Kenneth G. (1995). Attachment to parents and adjustment in late adolescent college students: Current status, applications, and future considerations. *The Counseling Psychologist*, 23(3), 433–456.
- Kessels, Ursula & Hannover, Bettina (2007). How the image of maths and science affects the development of academic interests. In M. Prenzel (Hrsg.), *Studies on the educational quality of schools. The final report on the DFG Priority Programm* (S. 283–297). Münster: Waxmann.
- Keuneke, Susanne; Graß, Hildegard & Ritz-Timme, Stefanie (2010). „CSI-Effekt“ in der deutschen Rechtsmedizin. *Rechtsmedizin*, 20(5), 400–406.
- Klatt, Rüdiger; Ciesinger, Kurt-Georg; Cohnen, Henrik; Goesmann, Christina & Lisakowski, Annika (2011). Alten- und Krankenpflege im Spiegel der öffentlichen Wahrnehmung. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung zur Wertschätzung zweier Dienstleistungsberufe. In K.-G. Ciesinger, A. Fischbach, R. Klatt & H. Neuendorff (Hrsg.), *Berufe im Schatten: Wertschätzung von Dienstleistungsberufen; Entwicklung neuer Modelle und Konzepte einer praxisorientierten Unterstützung* (S. 31–52). Münster: LIT Verlag.
- Kleffner, Annette; Lappe, Lothar; Raab, Erich & Schober, Karen (1996). Fit für den Berufsstart? Berufswahl und Berufsberatung aus Schülersicht. *Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 3, 1–22.
- Kleinert, Corinna; Kohaut, Susanne; Brader, Doris & Lewerenz, Julia (2007). *Frauen an der Spitze: Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte*. Frankfurt am Main: Campus.
- Kleinert, Corinna & Kruppe, Thomas (2012). Neue Typisierung: Regionale Ausbildungsmärkte verändern sich. *IAB-Kurzbericht*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Sozialforschung. Abgerufen von <http://www.iab.de/389/section.aspx/Publikation/k121019302>
- Kohli, Martin (1975). Die berufliche Laufbahn. In E. Lange & G. Büschges (Hrsg.), *Aspekte der Berufswahl in der modernen Gesellschaft* (S. 129–168). Frankfurt am Main: Aspekte.
- Köller, Olaf; Daniels, Zoe; Schnabel, Kai U. & Baumert, Jürgen (2000). Kurswahl von Mädchen und Jungen: Zur Rolle von fachspezifischem Selbstkonzept und Interesse. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 14(1), 26–37.
- Köller, Olaf; Schnabel, Kai U. & Baumert, Jürgen (2001). Does interest matter? The relationship between academic interest and achievement in mathematics. *Journal of Research in Mathematics Education*, 32(5), 448–470.
- Konsortium Bildungsberichterstattung. (2006). *Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*. Bielefeld: W. Bertelsmann. Abgerufen von <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2016/pdf-bildungsbericht-2016/bildungsbericht-2016>

- Kracke, Bärbel (2004). Berufsbezogene Entwicklungsregulation im Jugendalter. In B. S. Wiese (Hrsg.), *Individuelle Steuerung beruflicher Entwicklung* (S. 35–60). Frankfurt am Main u. a.: Campus.
- Kracke, Bärbel & Driesel-Lange, Katja (2016). Gendersensibilität in der Berufsorientierung durch Individualisierung. In H. Faulstich-Wieland (Hrsg.), *Berufsorientierung und Geschlecht* (S. 164–185). Weinheim: Beltz.
- Kracke, Bärbel; Hany, Ernst; Driesel-Lange, Katja & Schindler, Nicola (2013). Studien- und Berufsorientierung von Jugendlichen mit Hochschulzugangsberechtigung. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (S. 159–168). Münster u. a.: Waxmann.
- Kracke, Bärbel; Olyai, Nadja & Wesiger, Jenny (2008). Stand der Berufswahl und Qualität des berufsbezogenen Explorationsverhaltens im Jugendalter. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 55(1), 51–60.
- Krekel, Elisabeth M. & Ulrich, Joachim G. (2009). *Jugendliche ohne Berufsabschluss: Handlungsempfehlungen für die berufliche Bildung: Kurzgutachten*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Krewerth, Andreas & Ulrich, Joachim G. (2004). Berufsbezeichnungen im Spiegel semantischer Differenziale. In A. Krewerth, T. Tschöpe, J. G. Ulrich & A. Witzki (Hrsg.), *Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse* (S. 88–114). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Krumboltz, John D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135–154.
- Krumboltz, John D.; Mitchell, Anita M. & Jones, G. Brian (1976). A social learning theory of career selection. *The Counseling Psychologist*, 6(1), 71–81.
- Kultusministerkonferenz & Bundesagentur für Arbeit. (2017). *Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung zwischen der Kultusministerkonferenz und der Bundesagentur für Arbeit (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 15.10.2004 i. d. F. vom 01.06.2017)*. Abgerufen von https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/PresseUndAktuelles/2017/2017-10-16_Rahmenvereinbarung_KMK-BA-Anl-ohne_Wasserzeichen.pdf
- Lehmann, Yvonne; Beutner, Katrin; Karge, Kathleen; Ayerle, Gertrud; Heinrich, Steffen; Behrens, Johann & Landenberger, Margarete (2014). Bestandsaufnahme der Ausbildung in den Gesundheitsfachberufen im europäischen Vergleich. *Berufsbildungsforschung Band 15*. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung. Abgerufen von https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsforschung_Band_15.pdf
- Lent, Robert W. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Hrsg.), *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work* (S. 101–127). Hoboken, NJ: Wiley.

- Lent, Robert W.; Brown, Steven D. & Hackett, Gail (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
- Lent, Robert W.; Brown, Steven D. & Hackett, Gail (1996). Career development from a social cognitive perspective. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Hrsg.), *Career Choice and Development* (S. 373–422). San Francisco: Jossey-Bass.
- Levy, Gary D.; Sadovsky, Adrienne L. & Troseth, Georgene L. (2000). Aspects of young children's perception of gender-typed occupations. *Sex Roles*, 42(11-12), 993–1006.
- Lindsay, Carl A.; Marks, Edmond & Gorlow, Leon (1967). The Herzberg Theory: a critique and reformulation. *Journal of Applied Psychology*, 51(4), 330–339.
- Linke-Winter, Margit & Pfeiffer, Helga (1999). Wird man zur Pflege geboren? Befragung von KrankenpflegeschülerInnen zur Berufswahl. *Pflegezeitschrift* 52(2), 130–134.
- Lohmüller, Lydia; Kroll, Stephan & Ulrich, Joachim G. (2016). Erstmalig mehr Ausbildungsinteressierte mit Studienberechtigung als mit Hauptschulabschluss. Wachsendes Interesse von Studienberechtigten an dualer Berufsausbildung. *Fachbeiträge im Internet*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Abgerufen von <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8154>
- Low, K. S. Douglas & Rounds, James (2007). Interest change and continuity from early adolescence to middle adulthood. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7(1), 23–36.
- Low, K. S. Douglas; Yoon, Mijung; Roberts, Brent W. & Rounds, James (2005). The stability of vocational interests from early adolescence to middle adulthood: A quantitative review of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 131(5), 713–737.
- Lytton, Hugh & Romney, David M. (1991). Parents' differential socialization of boys and girls: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 109(2), 267–296.
- Maaz, Kai; Neumann, Marko & Baumert, Jürgen (2014). *Herkunft und Bildungserfolg von der frühen Kindheit bis ins Erwachsenenalter: Forschungsstand und Interventionsmöglichkeiten aus interdisziplinärer Perspektive (Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Sonderheft Nr. 24)*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Maier, Tobias; Zika, Gerd; Wolter, Marc I.; Kalinowski, Michael & Helmrich, Robert (2014). Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung. Aktuelle Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030 unter Berücksichtigung von Lohnentwicklungen und beruflicher Flexibilität. *BIBB Report*, 23. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Abgerufen von https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a14_BIBBReport_2014_23.pdf
- Maier, Tobias; Zika, Gerd; Wolter, Marc I., Kalinowski, Michael & Neuber-Pohl, Caroline (2016). Die Bevölkerung wächst – Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten bleiben aber dennoch bestehen. BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2035 unter Berücksichtigung der Zuwanderung Geflüchteter. *BIBB Report*, 3. Bonn: Bundes-

- institut für Berufsbildung. Abgerufen von <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8147>
- Makarova, Elena; Aeschlimann, Belinda & Herzog, Walter (2016). „Ich tat es ihm gleich“ – Vorbilder junger Frauen mit naturwissenschaftlich-technischer Berufswahl. *bwp@ Spezial 12. Berufsorientierung im Lebenslauf – theoretische Standortbestimmung und empirische Analysen*, hrsg. v. Faulstich-Wieland, H., Rahn, S., Scholand, B., 1–19. Abgerufen von http://www.bwpat.de/spezial12/makarova_et al_bwpat_spezial12.pdf
- Mannheim, Bilha & Seger, Tally (1993). Mothers' occupational characteristics, family position, and sex role orientation as related to adolescents' work values. *Youth & Society*, 24(3), 276–298.
- Marini, Margaret M.; Fan, Pi-Ling; Finley, Erica & Beutel, Ann M. (1996). Gender and job values. *Sociology of Education*, 69(1), 49–65.
- Marsh, Herbert W. (1991). Failure of high-ability high schools to deliver academic benefits commensurate with their students' ability levels. *American Educational Research Journal*, 28(2), 445–480.
- Marsh, Herbert W. & Yeung, Alexander S. (1997). Coursework selection: Relations to academic selfconcept and achievement. *American Educational Research Journal*, 34(4), 691–720.
- Maslow, Abraham H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Matthes, Stephanie (2016). Attraktivitätssteigerung durch Reform der Pflegeberufe? Hinweise aus einer Schülerbefragung. *Fachbeiträge im Internet*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Abgerufen von <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8031>
- Matthes, Stephanie & Ulrich, Joachim G. (2014). Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 43(1), 5–7.
- Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim G.; Flemming, Simone & Granath, Ralf-Olaf (2017). Angebot und Nachfrage mit leichtem Plus, jedoch erneut mehr unbesetzte Plätze. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2017. *Fachbeiträge im Internet*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Abgerufen von <https://www.bibb.de/de/73113.php>
- Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim G.; Krekel, Elisabeth M. & Walden, Günter (2014). Wenn Angebot und Nachfrage immer seltener zusammenfinden. Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Analysen und Lösungsansätze. *Internet-Fachbeitrag*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Abgerufen von https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_passungsprobleme-ausbildungsmarkt.pdf
- Maurice, Jutta von (2006). *ICA-D. Deutschsprachige Version des Inventory of Children's Activities – Revised (ICA-R1, Tracey & Ward, 1998)* (unveröffentlichtes Forschungsinstrument). Bamberg: Otto-Friedrich-Universität.

- Mischler, Till (2017). *Die Attraktivität von Ausbildungsberufen im Handwerk. Eine empirische Studie zur beruflichen Orientierung von Jugendlichen*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Mögling, Tanja; Tillmann, Frank & Lex, Tilly (2012). *Umwege in die Ausbildung. Die Rolle von Ungelerntentätigkeit für eine späte Berufsqualifizierung. Wege aus der Ungelerntentätigkeit in Ausbildung und Ausbildungslosigkeit*. München, Halle: Deutsches Jugendinstitut.
- Müller, Monika & Blauch, Ingo (2014). Berufsorientierung im Netz. Wie rezipieren Jugendliche berufswahlrelevante Informationen im Internet? *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 27, 1–16. Abgerufen von http://www.bwpat.de/ausgabe27/muel-ler_blauch_bwpat27.pdf
- Mummendey, Hans D. & Bolten, Heinz-Gerd (1985). Die Impression-Management-Theorie. In D. Frey & M. Irle (Hrsg.), *Theorien der Sozialpsychologie (3. Band): Motivations- und Informationsverarbeitungstheorien* (S. 57–77). Bern u. a.: Huber.
- Nagy, Gabriel (2007). *Berufliche Interessen, kognitive und fachgebundene Kompetenzen: Ihre Bedeutung für die Studienfachwahl und die Bewährung im Studium* (Dissertation). Freie Universität Berlin, Berlin. Abgerufen von http://www.diss.fu-berlin.de/diss/receive/FUDISS_thesis_000000002714
- Nagy, Gabriel; Trautwein, Ulrich; Baumert, Jürgen; Köller, Olaf & Garrett, Jessica (2006). Gender and course selection in upper secondary education: Effects of academic self-concept and intrinsic value. *Educational Research and Evaluation*, 12(4), 323–345.
- Neuber-Pohl, Caroline (2017). Das Pflege- und Gesundheitspersonal wird knapper. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 46(1), 4–5.
- Neuberger, Oswald (1974). *Theorien der Arbeitszufriedenheit*. Stuttgart u. a.: Kohlhammer.
- Neuenschwander, Markus P. (2013). Elternarbeit in der Berufsorientierungsphase. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (S. 198–210). Münster u. a.: Waxmann.
- Niedenthal, Paula M.; Cantor, Nancy & Kihlstrom, John F. (1985). Prototype matching: a strategy for social decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(3), 575–584.
- Nissen, Ursula; Keddi, Barbara & Pfeil, Patricia (2013). *Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen: Erklärungsansätze und empirische Befunde*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Norman, Ralph D. & Bessemer, David W. (1968). Job Preferences and Preference Shifts as Functions of Job Information, Familiarity and Prestige Level. *Journal of Applied Psychology*, 52(4), 280–285.
- Nowak, Günter (2002). *Berufswahl. Theorie und Praxis bei LehrabsolventInnen*. Wien: MCS MyChoice Solutions GmbH. Abgerufen von http://www.mychoice.at/fileadmin/user_upload/Downloads/Berufswahl_YCS_Design.pdf
- Oechsle, Mechthild (2009a). Abitur und was dann? Orientierungen und Handlungsstrategien im Übergang von der Schule in Ausbildung und Studium. In M. Oechsle, H. Knauf, C.

- Maschetzke & E. Rosowski (Hrsg.), *Abitur und was dann? Berufsorientierung und Lebensplanung junger Frauen und Männer und der Einfluss von Schule und Eltern* (S. 55–128). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Oechsle, Mechthild (2009b). Berufsorientierungsprozesse unter Bedingungen entgrenzter Arbeit und entstandardisierter Lebensläufe – subjektives Handeln und institutionelle Einflüsse. In M. Oechsle, H. Knauf, C. Maschetzke & E. Rosowski (Hrsg.), *Abitur und was dann? Berufsorientierung und Lebensplanung junger Frauen und Männer und der Einfluss von Schule und Eltern* (S. 23–44). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Okamoto, Dina & England, Paula (1999). Is there a supply side to occupational sex segregation? *Sociological Perspectives*, 42(4), 557–582.
- Oram, Melanie (2007). *Der Studien- und Berufswahlprozess: Zur subjektiven Rekonstruktion einer biografischen Entscheidung*. Marburg: Tectum.
- Organisation for Economic Cooperation and Development. (2002). *OECD-Gutachten zur Berufsberatung – Deutschland (Länderbericht)*. Abgerufen von http://doku.iab.de/ibv/2002/ibv3802_2677.pdf
- Pardee, Ronald L. (1990). Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation. *Information Analyses (070) – Reports – General (140)*. Abgerufen von <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED316767.pdf>
- Parr, Judy M. & Townsend, Michael A. R. (2002). Environments, processes, and mechanisms in peer learning. *International Journal of Educational Research*, 37(5), 403–423.
- Parsons, Frank (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Payne, Joan (2003). Choice at the end of compulsory schooling: A research review. *Research Report 414*. Nottingham: Department for Education and Skills. Abgerufen von <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130402130516/https://www.education.gov.uk/publications/eOrderingDownload/RR414.pdf>
- Pfahl, Lisa (2004). *Stigma-Management im Job-Coaching. Berufsorientierungen benachteiligter Jugendlicher* (Diplomarbeit). Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin. Abgerufen von https://www.mpib-berlin.mpg.de/volltexte/institut/dok/full/nwg/NWG_dipl_pfahl.pdf
- Polavieja, Javier G. & Platt, Lucinda (2014). Nurse or mechanic? The role of parental socialization and children's personality in the formation of sex-typed occupational aspirations. *Social Forces*, 93(1), 31–61.
- Pollmann-Schult, Matthias (2009). Geschlechterunterschiede in den Arbeitswerten: Eine Analyse für die alten Bundesländer 1980-2000. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 42(2), 140–154.
- Prager, Jens U. & Wieland, Clemens (2005). *Jugend und Beruf: Repräsentativumfrage zur Selbstwahrnehmung der Jugend in Deutschland*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Prenzel, Manfred; Lankes, Eva-Maria & Minsal, Beate (2000). Interessenentwicklung in Kindergarten und Grundschule. Die ersten Jahre. In U. Schiefele & K.-P. Wild (Hrsg.),

- Interesse und Lernmotivation. Untersuchungen zu Entwicklung, Förderung und Motivation* (S. 1130). Münster: Waxmann.
- Rahn, Sylvia; Brüggemann, Tim & Hartkopf, Emanuel (2013a). Berufliche Orientierungsprozesse Jugendlicher in der Sekundarstufe I. Ergebnisse aus dem Berufsorientierungspanel (BOP). In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (S. 109–122). Münster u. a.: Waxmann.
- Rahn, Sylvia; Brüggemann, Tim & Hartkopf, Emanuel (2013b). Koch/Köchin, Hauswirtschaftlerin und Co. – „Ernährung und Hauswirtschaft“ im Berufswunschspektrum Jugendlicher. *Haushalt in Bildung & Forschung*, 2(1), 16–24.
- Rahn, Sylvia & Hartkopf, Emanuel (2016). Geschlechtsuntypische Berufswahlen. Beobachtungen aus dem Berufsorientierungspanel. In H. Faulstich-Wieland (Hrsg.), *Berufsorientierung und Geschlecht* (S. 115–132). Weinheim: Beltz.
- Rank, Birgit (1997). *Erwartungs-Wert-Theorien: Ein Theoriekonzept der Wirtschaftspsychologie und seine Anwendung auf eine berufsbiographische Entscheidung*. München u. a.: Hampp.
- Ratschinski, Günter (2008). Berufswahlkompetenz. In M. Koch & P. Straßer (Hrsg.), *In der Tat kompetent. Zum Verständnis von Kompetenz und Tätigkeit in der beruflichen Benachteiligtenförderung* (S. 73–90). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Ratschinski, Günter (2009). *Selbstkonzept und Berufswahl. Eine Überprüfung der Berufswahltheorie von Gottfredson an Sekundarschülern*. Münster u. a.: Waxmann.
- Ratschinski, Günter (2012). Berufswahlkompetenz. Versuch einer zeitgemäßen Operationalisierung der Berufswahlreife. In G. Ratschinski & A. Steuber (Hrsg.), *Ausbildungsreife: Kontroversen, Alternativen und Förderansätze* (S. 135–156). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ratschinski, Günter (2014). Berufswahlbereitschaft und -fähigkeit als Metakompetenz aus Identität, Adaptabilität und Resilienz. Eine neue Konzeptualisierung der Zielgröße von Berufsorientierungsmaßnahmen. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 27, 1–29. Abgerufen von http://www.bwpat.de/ausgabe27/ratschinski_bwpat27.pdf
- Ratschinski, Günter; Sommer, Jörn; Eckhardt, Christoph & Struck, Philipp (2017). *Evaluation des BMBFProgramms zur „Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten“. Endbericht*. Universität Hannover, QualiNetz, InterVal. Abgerufen von <https://www.berufsorientierungsprogramm.de/files/BOP-Abchlussbericht%20Evaluation%202017.pdf>
- Ratschinski, Günter & Struck, Philipp (2012). Entwicklungsdiagnostik der Berufswahlbereitschaft und -kompetenz. Konzeptüberprüfungen an Sekundarschülern in einer regionalen Längsschnittstudie. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 22, 1–18. Abgerufen von http://www.bwpat.de/ausgabe22/ratschinski_struck_bwpat22.pdf
- Ravenstein, Ernest G. (1885). The laws of migration. *Journal of the Statistical Society of London*, 48(2), 167–235.

- Reißig, Birgit; Gaupp, Nora & Lex, Tilly (2008). *Hauptschüler auf dem Weg von der Schule in die Arbeitswelt – Erste Ergebnisse einer Längsschnittstudie*. München: Deutsches Jugendinstitut.
- Remenyi, Andrew G. & Fraser, Barry J. (1977). Effects of Occupational Information on Occupational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 10(1), 56–68.
- Rheinberg, Falko (2006). Bezugsnormorientierung. In D. H. Rost (Hrsg.), *Handwörterbuch Pädagogische Psychologie* (S. 55–62). Weinheim: Beltz.
- Richter, Katja & Jahn, Robert W. (2015). Was willst Du denn da? – Entwicklung beruflicher Identität in geschlechtsunkonventionellen Berufen – eine Einzelfallstudie *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 29, 1–25. Abgerufen von http://www.bwpat.de/ausgabe29/richter_jahn_bwpat29.pdf
- Richter, Maria (2016). *Berufsorientierung von HauptschülerInnen. Zur Bedeutung von Eltern, Peers und ethnischer Herkunft*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rojewski, Jay W. (2012). Occupational Aspirations: Constructs, Meanings, and Application. In S. D. Brown & R. W. Lent (Hrsg.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. New York: Wiley.
- Rommels, Els; Overbeek, Geertjan; Scholte, Ron; Engels, Rutger & De Kemp, Raymond (2007). 'I'm not Interested in Computers': Gender-based occupational choices of adolescents. *Information, Community and Society*, 10(3), 299–319.
- Roopnarine, Jaipaul L. (1986). Mothers' and fathers' behaviors toward the toy play of their infant sons and daughters. *Sex Roles*, 14(1), 59–68.
- Rothermund, Klaus & Eder, Andreas (2011). Einleitung und Überblick. In K. Rothermund & A. Eder (Hrsg.), *Allgemeine Psychologie: Motivation und Emotion* (S. 11–19). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Röttger-Liepmann, Beate (2007). *Pflegebedürftigkeit im Alter. Aktuelle Befunde und Konsequenzen für künftige Versorgungsstrukturen*. Weinheim: Juventa.
- Rottinghaus, Patrick J.; Larson, Lisa M. & Borgen, Fred H. (2003). The relation of self-efficacy and interests: A meta-analysis of 60 samples. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 221–236.
- Sachau, Daniel A. (2007). Resurrecting the motivation-hygiene theory: Herzberg and the positive psychology movement. *Human Resource Development Review*, 6(4), 377–393.
- Salomone, Paul R. (1996). Tracing Super's theory of vocational development: A 40-year retrospective. *Journal of Career Development*, 22(3), 167–184.
- Sastre, María T. M. & Mullet, Etienne (1992). Occupational preferences of Spanish adolescents in relation to Gottfredson's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 40(3), 306–317.
- Schache, Stefanie & Lau, Dirk (2011). Berufswahlmotive und berufliche Perspektiven – Eine Analyse ausgewählter Gesundheitsberufe. In M. Bonse-Rohmann & H. Burchert (Hrsg.), *Neue Bildungskonzepte für das Gesundheitswesen* (S. 101–131). Bielefeld: W. Bertelsmann.

- Schaefer, Roland; Brönnner, Beate & Bitzigeio, Klaus-Peter (1990). Krankenpflege – ein Traum-beruf? 1. Teil: Anspruch und Wirklichkeit. *Die Schwester – Der Pfleger*, 29(6), 492–495.
- Schank, Christoph (2011). *Die Betriebswahl im dualen System der Berufsausbildung. Eine empirische Analyse aus mittelstandsökonomischer Perspektive*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Scharmann, Theodor (1956). *Arbeit und Beruf*. Tübingen: Mohr.
- Scheller, Percy; Spangenberg, Heike & Willich, Julia (2007). Veränderung von Ausbildungs- und Tätigkeitsmotiven Jugendlicher zwischen 1980 und 2002. In H. Kahlert & J. Mansel (Hrsg.), *Bildung und Berufsorientierung. Der Einfluss von Schule und informellen Kontexten auf die berufliche Identitätsentwicklung* (S. 119–142). Weinheim u. a.: Juventa.
- Schier, Friedel & Ulrich, Joachim G. (2014). Übergänge wohin? Auswirkungen sinkender Schulabgängerzahlen auf die Berufswahl und Akzeptanz von Ausbildungsangeboten. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 110(3), 358–373
- Schmude, Corinna (2010). *Entwicklung von Berufspräferenzen im Schulalter: Längsschnittliche Analyse der Entwicklung von Berufswünschen* (Habilitation). Humboldt-Universität zu Berlin, Berlin. Abgerufen von <http://edoc.hu-berlin.de/habilitationen/schmude-corinna-2010-01-27/PDF/schmude.pdf>
- Schröder, Rudolf; Stabbert, Rebecca; Faulborn, Beate; Gerjets, Insa; Grüner, Jonas & Witt-hoeft, Jonas (2015). *Reformen zur Berufsorientierung auf Bundes- und Landesebene im Zeitraum 2004–2015*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Abgerufen von https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_GP_ReformenBeruf_final_150622.pdf
- Schwiter, Karin; Hupka-Brunner, Sandra; Wehner, Nina; Huber, Evéline; Kanji, Shireen; Maihofer, Andrea & Bergman, Manfred M. (2014). Warum sind Pflegefachmänner und Elektrikerinnen nach wie vor selten? Geschlechtersegregation in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz. *Swiss Journal of Sociology*, 40(3), 401–428.
- Seifert, Karl H. (1977). Theorien der Berufswahl und der beruflichen Entwicklung. In K. H. Seifert, H.-H. Eckhardt & W. Jaide (Hrsg.), *Handbuch der Berufspsychologie* (S. 171–279). Göttingen: Hogrefe.
- Seifert, Karl H. (1987). Berufswahlreife. In Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), *Handbuch zur Berufswahlvorbereitung* (S. 186–198). Nürnberg: TransMedia.
- Seifert, Karl H. (1991). Studienwahl und Studienbewältigung. Ergebnisse der Laufbahnforschung bei Maturanten und Studenten. In M. Schilling & H. Turrini (Hrsg.), *Zur Entwicklung von akademischen Berufen, Studienmotivationen und Universitätsstudien. Untersuchungen, Überlegungen, Orientierungshilfen* (S. 86–110). Wien u. a.: Kaerntner.
- Semple, Sheila; Howieson, Cathy & Paris, Mary (2002). Young People's Transitions: Careers Support from Family and Friends. *CES Briefings*. Edinburgh: Centre for Educational Sociology, University of Edinburgh. Abgerufen von <http://www.ces.ed.ac.uk/PDF%20Files/Brief024.pdf>

- Setterlund, Marc B. & Niedenthal, Paula M. (1993). „Who am I? Why am I here?” Self-esteem, self-clarity, and prototype matching. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 769–780.
- Sewell, William H.; Haller, Archibald P. & Portes, Alejandro (2006). The Educational and Early Occupational Attainment Process: Replication and Revision. In D. B. Grusky (Hrsg.), *Social Stratification in Sociological Perspective: Class, Race, and Gender* (S. 410–421). Boulder, CO: Westview.
- Sewell, William H.; Haller, Archibald O. & Ohlendorf, George W. (1970). The Educational and Early Occupational Status Attainment Process: Replication and Revision. *American Sociological Review*, 35(6), 1014–1027.
- Sheu, Hung-Bin; Lent, Robert W.; Brown, Steven D.; Miller, Matthew J., Hennessy, Kelly D. & Duffy, Ryan D. (2010). Testing the choice model of social cognitive career theory across Holland themes: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 252–264.
- Solga, Heike (2004). Ausgrenzungsgefahren trotz Integration – Die Übergangsbioografien von Jugendlichen ohne Schulabschluss. In S. Hillmert & K. U. Mayer (Hrsg.), *Geboren 1964 und 1971. Neuere Untersuchungen zu Ausbildungs- und Berufschancen in Westdeutschland* (S. 39–63). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Solga, Heike & Dombrowski, Rosine (2009). Soziale Ungleichheit in schulischer und außerschulischer Bildung. Stand der Forschung und Forschungsbedarf. *Arbeitspapier*, 171. Düsseldorf: Hans-Böcker-Stiftung. Abgerufen von https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_171.pdf
- Solga, Heike & Pfahl, Lisa (2009). Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. In J. Milberg (Hrsg.), *Förderung des Nachwuchses in Technik und Naturwissenschaft* (S. 155–219). Berlin u. a.: Springer.
- Spokane, Arnold R. & Cruza-Guet, Maria C. (2005). Holland’s theory of vocational personalities in work environments. In S. D. Brown & R. W. Lent (Hrsg.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (S. 24–41). New York: Wiley.
- Stanko, Lucia (1997). Arbeit und Identität. In D. Kashnitz, G. Ropohl & A. Schmid (Hrsg.), *Handbuch zur Arbeitslehre* (S. 59–79). München, Wien: Oldenbourg.
- StataCorp. (2015). *Stata Base Reference Manual: Release 14. Statistical Software*. College Station, TX: StataCorp LP.
- Statistisches Bundesamt. (2015). *Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 13. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung*. Wiesbaden: Destatis. Abgerufen von https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/BevoelkerungDeutschland2060Presse5124204159004.pdf?__blob=publicationFile
- Statistisches Bundesamt. (2016a). *Alterung der Bevölkerung durch aktuell hohe Zuwanderung nicht umkehrbar*. [Pressemeldung]. Abgerufen von https://www.destatis.de/DE/Presse-Service/Presse/Pressemitteilungen/2016/01/PD16_021_12421.html

- Statistisches Bundesamt. (2016b). *Geburtenziffer 2015: Erstmals seit 33 Jahren bei 1,50 Kindern je Frau*. [Pressemeldung]. Abgerufen von https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/10/PD16_373_126pdf.pdf?__blob=publicationFile
- Statistisches Bundesamt. (2017). *Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 1: Allgemeinbildende Schulen. Schuljahr 2016/2017*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Abgerufen von <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Schulen/AllgemeinbildendeSchulen.html>
- Statistisches Bundesamt. (2018). *Informationssystem der Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Tabelle (gestaltbar): GPR, Gesundheitspersonal nach Geschlecht, Einrichtung und Beruf*. Abgerufen von www.gbe-bund.de
- Steinecke, Almut (2006, 12. Mai). Gestatten, Bestatter. Fönfrisur für eine Leiche, *Spiegel Online*. Abgerufen von <http://www.spiegel.de/lebenundlernen/schule/gestatten-bestatter-foenfrisur-fuer-eine-leiche-a-405140.html>
- Steiner, Christine (2005). *Bildungsentscheidungen als sozialer Prozess: eine Untersuchung in ostdeutschen Familien*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Steiner, Christine; Arnoldt, Bettina & Furthmüller, Peter (2017). Zwischen Bildung und Beratung. Akzentverschiebungen in der schulischen Berufsorientierung. In F. Sowa & R. Staples (Hrsg.), *Beratung und Vermittlung im Wohlfahrtsstaat* (S. 387–416). Baden-Baden: Nomos.
- Steinritz, Gaby; Kayser, Hans & Ziegler, Birgit (2012). Erfassung des beruflichen Aspirationsfelds Jugendlicher – IbeA, ein Diagnoseinstrument für Berufsorientierung und Forschung. *bwp@ Berufs-und Wirtschaftspädagogik – online*, 22, 1–16. Abgerufen von <http://www.bwpat.de/content/ausgabe/22/steinritz-et-al/index.html>
- Steinritz, Gaby; Lehmann-Grube, Sabine K. & Ziegler, Birgit (2016). Subjektive Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen. Konstituenten beruflicher Aspirationen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 60(2), 90-99.
- Super, Donald E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185–190.
- Super, Donald E. (1957). *The psychology of careers; an introduction to vocational development*. New York u. a.: Harper & Row.
- Tangri, Sandra S. (1972). Determinants of occupational role innovation among college women. *Journal of Social Issues*, 28(2), 177–199.
- Taskinen, Päivi (2010). *Naturwissenschaften als zukünftiges Berufsfeld für Schülerinnen und Schüler mit hoher naturwissenschaftlicher und mathematischer Kompetenz: Eine Untersuchung von Bedingungen für Berufserwartungen* (Dissertation). Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Kiel. Abgerufen von http://eldiss.uni-kiel.de/macau/receive/dissertation_diss_00005685
- Taskinen, Päivi; Asseburg, Regine & Walter, Oliver (2008). Wer möchte später einen naturwissenschaftsbezogenen oder technischen Beruf ergreifen? Kompetenzen, Selbstkon-

- zept und Motivationen als Prädiktoren der Berufserwartungen in PISA 2006. In M. Prenzel & J. Baumert (Hrsg.), *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Sonderheft 10/2008: Vertiefende Analysen zu PISA 2006* (S. 79–105).
- Taubert, Johanna (1992). *Pflege auf dem Weg zu einem neuen Selbstverständnis: Berufliche Entwicklung zwischen Diakonie und Patientenorientierung*. Frankfurt am Main: Mabuse.
- Tedeschi, James T.; Lindskold, Svenn & Rosenfeld, Paul (1985). *Introduction to social psychology*. St. Paul: West.
- Tomasik, Martin J. & Heckhausen, Jutta (2006). Sozialprestige von Ausbildungsberufen aus der Sicht von Realschüler/-innen. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 37(4), 259–273.
- Tracey, Terence J. G.; Robbins, Steven B. & Hofsess, Christy D. (2005). Stability and change in interests: A longitudinal study of adolescents from grades 8 through 12. *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 1–25.
- Trice, Ashton D. & Rush, Kimberley (1995). Sex-stereotyping in four-year-olds' occupational aspirations. *Perceptual and Motor Skills*, 81(2), 701–702.
- Tschöpe, Tanja & Witzki, Alexander (2004). Der Einfluss der Berufsbezeichnung auf die Berufswahl aus psychologischer Perspektive. In A. Krewerth, T. Tschöpe, J. G. Ulrich & A. Witzki (Hrsg.), *Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse* (S. 35–53). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Tyson, Carolyn; Darity, William & Castellino, Domini R. (2005). It's Not "a Black Thing": Understanding the Burden of Acting White and Other Dilemmas of High Achievement. *American Sociological Review*, 70(4), 582–605.
- Ulrich, Joachim G. (2018). Eine Reflexion zur Stellung des Handwerks aus spinozistischer Perspektive. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 114(2), 296–311.
- Ulrich, Joachim G. & Krewerth, Andreas (2004). Beeinflussen die bloßen Bezeichnungen von Berufen die Ausbildungswahl? Einige einleitende Bemerkungen. In A. Krewerth, T. Tschöpe, J. G. Ulrich & A. Witzki (Hrsg.), *Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse* (S. 7–15). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Universität Bamberg – Nationales Bildungspanel. (2013). *Startkohorte 4: Klasse 9 (SC4). Wellen 1 und 2. Erhebungsinstrumente (Feldversion)*. Abgerufen von https://www.nepsdata.de/Portals/0/NEPS/Datenzentrum/Forschungsdaten/SC4/Feldversionen/SC4_Q_w1-2_de.pdf
- Urban, Dieter & Mayerl, Jochen (2008). *Regressionsanalyse: Theorie, Technik und Anwendung* (3., überarbeitete und erweiterte Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Veit, Annegret C. (1996). Motive der Berufswahl und Erwartungen an den Beruf bei Auszubildenden in der Krankenpflege. *Pflege*, 9(1), 61–71.
- Voigt, Jana (2012). *Berufliche Orientierung zwischen Anspruch und Realität. Evaluation ausgewählter Orientierungsmaßnahmen und ihrer Wirkung* (Dissertation). Universitätsver-

- lag Chemnitz, Chemnitz. Abgerufen von http://www.qucosa.de/fileadmin/data/qucosa/documents/8650/Dissertation_Jana_Voigt.pdf
- Vroom, Victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- West, Candace & Zimmerman, Don H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125–151.
- Wigfield, Allan & Eccles, Jacquelynne S. (2000). Expectancy-value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 68–81.
- Wilkinson, Ian A. G. (2002). Introduction: peer influences on learning: where are they? *International Journal of Educational Research* 37(5), 395–401.
- Willich, Julia; Buck, Daniel; Heine, Christoph & Sommer, Dieter (2011). Studienanfänger im Wintersemester 2009/2010. Wege zum Studium, Studien- und Hochschulwahl, Situation bei Studienbeginn. *HIS: Forum Hochschule* 6. Hannover: Hochschul-Informationssystem GmbH. Abgerufen von http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201106.pdf
- Wirtschaftswoche (2017, 29. November). *Nachwuchsmangel im Baugewerbe: Junge Leute wollen nicht mehr schuften*. Abgerufen von <http://www.wiwo.de/unternehmen/dienstleister/nachwuchsmangel-im-baugewerbe-junge-leute-wollen-nicht-mehr-schuften/20645510.html>.
- Wolf, Frauke (2014, 22. Juli). Altenpflege Verband gegen neue Ausbildung, *Berliner Zeitung*.
- ZeitOnline (2016, 6. August). *Tausende Lehrstellen bleiben unbesetzt*. Abgerufen von <http://www.zeit.de/news/2016-08/06/ausbildung-tausende-lehrstellen-bleiben-unbesetzt-06114804>
- Zentralverband des Deutschen Handwerks (o. J.). *Imagekampagne des deutschen Handwerks*. Abgerufen von <https://www.zdh.de/service/imagekampagne-handwerk/>
- Ziegler, Birgit & Steinritz, Gaby (2015a). Entwicklung beruflicher Präferenzen und Interessen im Kinder- und Jugendalter. Mögliche Konsequenzen für Berufsorientierung an Schulen. *Berufsbildung. Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog*, 152, 5–7.
- Ziegler, Birgit & Steinritz, Gaby (2015b). „Mama, welche Schule muss ich besuchen, wenn ich Chef werden will?“. *bwp@ Berufs-und Wirtschaftspädagogik – online*, 29, 1–17. Abgerufen von <http://www.bwpat.de/ausgabe/29/ziegler-steinritz>
- Ziegler, Birgit; Steinritz, Gaby & Kayser, Hans (2013). Berufswahl und Interessen – zur Kongruenz von Berufswünschen und beruflichen Interessen im Jugendalter. In G. Niedermair (Hrsg.), *Facetten berufs- und betriebspädagogischer Forschung. Grundlagen – Herausforderungen – Perspektiven* (S. 303–327). Linz: Trauner.
- Zimmer, Barbara; Kuhlmei, Adelheid & Dräger, Dagmar (2012). Ein neuer Name für Pflegeberufe in Deutschland – Ein Diskussionsbeitrag zu Entwicklungen, Erwartungen und Anforderungen. *Pflegewissenschaft*, 12(6), 368–376.
- Zöllner, Maria (2015). (Vollzeit-)Schulische Ausbildungsgänge mit einem beruflichen Abschluss gemäß und außerhalb BBiG/HwO. Vertiefende Analysen der Entwicklungen in Deutschland. *Wissenschaftliche Diskussionspapiere*, 159. Bonn: Bundesinstitut für

Berufsbildung. Abgerufen von <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7661>

Zöller, Maria; Schmickler, Anja D., Steiner, Petra & Schröder, Jörg (2014). *Entwicklungsprojekt 4.1.302 „Ergänzendes Serviceangebot des BIBB in der Datenbank „Berufe: Berufliche Bildung in Gesundheitsfachberufen (außerhalb BBiG/HwO)““. Abschlussbericht.* Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Abgerufen von https://www2.bibb.de/bibb-tools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_41302.pdf

► Anhang I: Fragebogen der Schülerbefragung (Version I: Altenpfleger/-in)

Schülerbefragung zum Thema Berufe

Worum geht es?

In dem folgenden Fragebogen geht es um das Thema **Berufe**. Wir möchten von dir wissen, was dir an einem zukünftigen Beruf wichtig ist und was du über bestimmte Berufe denkst. Bitte wundere dich nicht, dass es hierbei viel um Berufe aus dem **Pflegebereich** geht. Das hat damit zu tun, dass hier in Zukunft besonders viele Arbeitskräfte gesucht werden. **Wir interessieren uns dafür, was du über diese Berufe denkst – ganz egal, ob sie für dich in Frage kommen oder nicht!**

Selbstverständlich Vertrauenssache!

Dein Name und deine Adresse werden nicht erfasst und sollen von dir auch an keiner Stelle notiert werden. Weder deine Lehrerinnen und Lehrer noch sonstiges Schulpersonal oder deine Eltern werden Einblick in deine Antworten erhalten. Die Angaben werden nur vom Projektteam im BIBB für ein Forschungsprojekt zum Thema Berufsorientierung verarbeitet und genutzt.

Wir stellen sicher, dass aus den Angaben **kein Rückschluss auf deine Person** möglich ist. Die datenschutzrechtlichen Bestimmungen werden dabei eingehalten.

Bitte bestätige uns mit der zusätzlich ausgeteilten Einwilligungserklärung, dass du damit einverstanden bist, an der Befragung teilzunehmen, und dass deine Angaben für das Forschungsprojekt zum Thema Berufsorientierung ausgewertet werden dürfen. Wenn du nicht mitmachen möchtest, gib' den Fragebogen bitte einfach leer wieder ab.

So wird es gemacht:

- ▶ Bitte lies dir jede Frage und die dazugehörigen Antwortmöglichkeiten in Ruhe durch.
- ▶ Bitte beantworte alle Fragen in der vorgegebenen Reihenfolge und lasse möglichst keine Fragen aus.
- ▶ Bitte benutze zur Beantwortung der Fragen einen Kugelschreiber, Füller oder Fineliner (keinen Bleistift oder Buntstift). Wenn du dich vertan hast und deine Antwort ändern möchtest, male das falsch angekreuzte Kästchen aus und kreuze das richtige Kästchen an!

Herzlichen Dank für deine Teilnahme!

Zunächst einmal haben wir einige Fragen, in denen es um deine beruflichen Interessen geht.

1. Welchen Beruf möchtest du später am liebsten ausüben? Falls du mehrere Wunschberufe hast, schreibe mehrere auf. Falls du es noch nicht weißt, lasse das Feld frei!



2. Wie gut kannst du dir vorstellen, später einmal selbst in den folgenden Berufen zu arbeiten?	gar nicht gut	eher nicht gut	teils/teils	eher gut	sehr gut
Altenpfleger/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Gesundheits- und <u>Kinder</u> krankenpfleger/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	☐	☐	☐	☐	☐
Lehrer/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Erzieher/-in	☐	☐	☐	☐	☐
KFZ-Mechatroniker/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Friseur/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Bäcker/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Arzt/Ärztin	☐	☐	☐	☐	☐

3. Wie sehr interessieren dich die folgenden beruflichen Tätigkeiten?	Das interessiert mich gar nicht	Das interessiert mich wenig	Das interessiert mich etwas	Das interessiert mich ziemlich	Das interessiert mich sehr
Andere Personen betreuen oder pflegen	☐	☐	☐	☐	☐
Etwas genau beobachten und analysieren	☐	☐	☐	☐	☐
Bilder zeichnen	☐	☐	☐	☐	☐
Jemanden unterrichten oder erziehen	☐	☐	☐	☐	☐
Mit anderen Menschen verhandeln	☐	☐	☐	☐	☐
Andere Menschen beraten	☐	☐	☐	☐	☐
Über etwas Aufzeichnungen und Listen führen	☐	☐	☐	☐	☐
Etwas nach einem Plan oder nach einer Skizze anfertigen	☐	☐	☐	☐	☐
Sich die Probleme anderer Menschen anhören	☐	☐	☐	☐	☐
In einem Versuchslabor Experimente durchführen	☐	☐	☐	☐	☐
Andere Menschen bedienen, für Andere sorgen	☐	☐	☐	☐	☐
Etwas nach künstlerischen Gesichtspunkten gestalten	☐	☐	☐	☐	☐
Für eine Sache in der Öffentlichkeit auftreten	☐	☐	☐	☐	☐
Sich für die Anliegen Anderer einsetzen	☐	☐	☐	☐	☐
Dinge zählen und sortieren	☐	☐	☐	☐	☐
Kontakte knüpfen, mit Leuten ins Gespräch kommen	☐	☐	☐	☐	☐
Etwas aufbauen oder zusammensetzen	☐	☐	☐	☐	☐
Etwas durch ein Mikroskop betrachten	☐	☐	☐	☐	☐
Hilfsbedürftige Menschen betreuen	☐	☐	☐	☐	☐
Dichtung/Literatur lesen und interpretieren	☐	☐	☐	☐	☐
Kranke oder Verletzte versorgen	☐	☐	☐	☐	☐
Anderen sagen, was sie machen sollen	☐	☐	☐	☐	☐
Die Einhaltung von Richtlinien überwachen	☐	☐	☐	☐	☐
Sich in die Situation anderer Menschen hineindenken	☐	☐	☐	☐	☐
Metall/Holz bearbeiten, etwas aus Metall/Holz herstellen	☐	☐	☐	☐	☐

4. Wie wichtig ist es dir, dass dies auf deinen späteren Beruf zutrifft?	gar nicht wichtig	eher nicht wichtig	teils/teils	eher wichtig	sehr wichtig
Viel im Team arbeiten	☐	☐	☐	☐	☐
Etwas Nützliches für die Allgemeinheit tun	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Arbeitsaufgaben selber einteilen können	☐	☐	☐	☐	☐
Genug Zeit für Familie, Freunde und persönliche Interessen haben	☐	☐	☐	☐	☐
Einen Beruf mit vielseitigen Einsatzmöglichkeiten haben	☐	☐	☐	☐	☐
Eigene Fähigkeiten weiterentwickeln können	☐	☐	☐	☐	☐
Einen sicheren (festen) Arbeitsplatz haben	☐	☐	☐	☐	☐
Viel Geld verdienen	☐	☐	☐	☐	☐
Viel Kontakt zu anderen Menschen haben	☐	☐	☐	☐	☐
Aufgaben haben, die wichtig für die Gesellschaft sind	☐	☐	☐	☐	☐
Eigene Ideen und Vorschläge einbringen können	☐	☐	☐	☐	☐
Am Wochenende frei haben	☐	☐	☐	☐	☐
Herausfordernde Aufgaben haben, bei denen ich beweisen muss, was ich kann	☐	☐	☐	☐	☐
Einen Beruf mit guten Arbeitsmarktchancen haben	☐	☐	☐	☐	☐
Beruflich aufsteigen können	☐	☐	☐	☐	☐

5. Wie belastend würdest du persönlich folgende Dinge in deinem späteren Beruf empfinden?	gar nicht belastend	eher nicht belastend	teils/teils	eher belastend	sehr belastend
Körperliche Anstrengungen (z.B. schwer heben / viel stehen)	☐	☐	☐	☐	☐
Mit den Problemen anderer Leute zu tun haben	☐	☐	☐	☐	☐
Verletzte Menschen und Blut sehen	☐	☐	☐	☐	☐
Mit unangenehmen Gerüchen oder körperlichen Ausscheidungen zu tun haben	☐	☐	☐	☐	☐
Nachtschichten machen zu müssen	☐	☐	☐	☐	☐
Wechselnde Arbeitszeiten (Schichtarbeit) zu haben	☐	☐	☐	☐	☐

In den nächsten Fragen geht es speziell um das Berufsfeld Pflege.

Bitte beantworte auch diese Fragen – egal, ob du dich für das Berufsfeld interessierst oder nicht!

6. Wie gut kennst du die folgenden Pflegeausbildungen?	gar nicht gut	eher nicht gut	teils/teils	eher gut	sehr gut
Altenpfleger/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Gesundheits- und <u>Kinder</u> krankenpfleger/-in	☐	☐	☐	☐	☐

7. Wie gut schätzt du deine Chancen ein, einen Ausbildungsplatz in diesen Berufen zu bekommen, wenn du dich darauf bewerben würdest?	gar nicht gut	eher nicht gut	teils/teils	eher gut	sehr gut
Altenpfleger/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Gesundheits- und <u>Kinder</u> krankenpfleger/-in	☐	☐	☐	☐	☐

8. Was glaubst du: Wie gut sind diese Pflegeausbildungen in deiner Familie/Verwandtschaft bekannt?	gar nicht gut	eher nicht gut	teils/teils	eher gut	sehr gut
Altenpfleger/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Gesundheits- und <u>Kinder</u> krankenpfleger/-in	☐	☐	☐	☐	☐

9. Was vermutest du: Wie typisch sind die folgenden Tätigkeiten für den Beruf eines Altenpflegers bzw. einer Altenpflegerin? <i>Einige Fragen werden dir wahrscheinlich leichter fallen als andere. Versuche trotzdem bei allen Tätigkeiten anzukreuzen, für wie typisch du sie hältst.</i>	Diese Tätigkeit ist für eine/-n Altenpfleger/-in...				
	gar nicht typisch	eher nicht typisch	teils/teils	eher typisch	sehr typisch
Andere Personen betreuen oder pflegen	☐	☐	☐	☐	☐
Etwas genau beobachten und analysieren	☐	☐	☐	☐	☐
Bilder zeichnen	☐	☐	☐	☐	☐
Jemanden unterrichten oder erziehen	☐	☐	☐	☐	☐
Mit anderen Menschen verhandeln	☐	☐	☐	☐	☐
Andere Menschen beraten	☐	☐	☐	☐	☐
Über etwas Aufzeichnungen und Listen führen	☐	☐	☐	☐	☐
Etwas nach einem Plan oder nach einer Skizze anfertigen	☐	☐	☐	☐	☐
Sich die Probleme anderer Menschen anhören	☐	☐	☐	☐	☐
In einem Versuchslabor Experimente durchführen	☐	☐	☐	☐	☐
Andere Menschen bedienen, für Andere sorgen	☐	☐	☐	☐	☐
Etwas nach künstlerischen Gesichtspunkten gestalten	☐	☐	☐	☐	☐
Für eine Sache in der Öffentlichkeit auftreten	☐	☐	☐	☐	☐
Sich für die Anliegen Anderer einsetzen	☐	☐	☐	☐	☐
Dinge zählen und sortieren	☐	☐	☐	☐	☐

... und wie typisch sind vermutlich diese Tätigkeiten für den Beruf eines Altenpflegers / einer Altenpflegerin?	Diese Tätigkeit ist für eine/-n Altenpfleger/-in...				
	gar nicht typisch	eher nicht typisch	teils/teils	eher typisch	sehr typisch
Kontakte knüpfen, mit Leuten ins Gespräch kommen	☐	☐	☐	☐	☐
Etwas aufbauen oder zusammensetzen	☐	☐	☐	☐	☐
Etwas durch ein Mikroskop betrachten	☐	☐	☐	☐	☐
Hilfsbedürftige Menschen betreuen	☐	☐	☐	☐	☐
Dichtung/Literatur lesen und interpretieren	☐	☐	☐	☐	☐
Kranke oder Verletzte versorgen	☐	☐	☐	☐	☐
Anderen sagen, was sie machen sollen	☐	☐	☐	☐	☐
Die Einhaltung von Richtlinien überwachen	☐	☐	☐	☐	☐
Sich in die Situation anderer Menschen hineindenken	☐	☐	☐	☐	☐
Metall/Holz bearbeiten, etwas aus Metall/Holz herstellen	☐	☐	☐	☐	☐

10. Was vermutest du: Wie typisch sind die folgenden Dinge für das Berufsleben eines Altenpflegers / einer Altenpflegerin?	gar nicht typisch	eher nicht typisch	teils/teils	eher typisch	sehr typisch
Viel im Team arbeiten	☐	☐	☐	☐	☐
Etwas Nützliches für die Allgemeinheit tun	☐	☐	☐	☐	☐
Körperliche Anstrengungen (z.B. schwer heben / viel stehen)	☐	☐	☐	☐	☐
Die Arbeitsaufgaben selber einteilen können	☐	☐	☐	☐	☐
Genug Zeit für Familie, Freunde und persönliche Interessen haben	☐	☐	☐	☐	☐
Beruf mit vielseitigen Einsatzmöglichkeiten	☐	☐	☐	☐	☐
Mit den Problemen anderer Leute zu tun haben	☐	☐	☐	☐	☐
Eigene Fähigkeiten weiterentwickeln können	☐	☐	☐	☐	☐
Einen sicheren (festen) Arbeitsplatz haben	☐	☐	☐	☐	☐
Viel Geld verdienen	☐	☐	☐	☐	☐
Verletzte Menschen und Blut sehen (müssen)	☐	☐	☐	☐	☐
Viel Kontakt zu anderen Menschen	☐	☐	☐	☐	☐
Aufgaben, die wichtig für die Gesellschaft sind	☐	☐	☐	☐	☐
Mit unangenehmen Gerüchen oder körperlichen Ausscheidungen zu tun haben	☐	☐	☐	☐	☐
Eigene Ideen und Vorschläge einbringen	☐	☐	☐	☐	☐
Am Wochenende frei haben	☐	☐	☐	☐	☐
Nachtschichten machen müssen	☐	☐	☐	☐	☐
Herausfordernde Aufgaben, bei denen man beweisen muss, was man kann	☐	☐	☐	☐	☐
Wechselnde Arbeitszeiten (Schichtarbeit)	☐	☐	☐	☐	☐
Beruf mit guten Arbeitsmarktchancen	☐	☐	☐	☐	☐
Beruflich aufsteigen können	☐	☐	☐	☐	☐

In den nächsten Fragen geht es wieder um dich und deine Erfahrungen und Vorstellungen.

11. Vor dem Hintergrund deiner bisherigen Erfahrungen: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf dich zu?	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	teils/teils	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
In schwierigen Situationen kann ich mich auf meine Fähigkeiten verlassen.	☐	☐	☐	☐	☐
Die meisten Probleme kann ich aus eigener Kraft gut meistern.	☐	☐	☐	☐	☐
Auch anstrengende und komplizierte Aufgaben kann ich in der Regel gut lösen.	☐	☐	☐	☐	☐

12. Welchen höchsten Schulabschluss möchtest du machen?
☐ Hauptschulabschluss
☐ Realschulabschluss (Mittlere Reife / Fachoberschulreife)
☐ Fachhochschulreife (Fachabitur)
☐ Allgemeine Hochschulreife (Abitur)

13. Bevor man wirklich in einem Beruf arbeiten kann, muss man eine Berufsausbildung machen und/oder studieren. Was möchtest du später machen? Bitte alles Zutreffende ankreuzen!
☐ Berufsausbildung (an einer Berufsschule kombiniert mit Praxisphasen oder Praktika im Betrieb)
☐ Studium (an einer Universität, Fachhochschule oder Akademie)
☐ Duales Studium: Zeitgleich eine Ausbildung UND ein Studium
☐ Keine der oben genannten Optionen
☐ Ich weiß noch nicht genau, was ich machen will

14. Hast du schon ein Praktikum/mehrere Praktika gemacht?

☐	Nein, noch nie
☐	Ja, ein Praktikum, und zwar in dem Beruf/Berufsbereich: ✎ _____
☐	Ja, mehrere Praktika, und zwar in den Berufen/Berufsbereichen: ✎ _____

15. Wie sehr hast du dich bisher mit deiner Berufswahl beschäftigt?*Bitte kreuze für jede Aussage an, ob sie zutrifft oder nicht zutrifft!*

	trifft nicht zu	trifft zu
Ich habe im Internet nach Informationen zu bestimmten Berufen gesucht.	☐	☐
Ich habe mit einem Berufsberater der Bundesagentur für Arbeit gesprochen.	☐	☐
Ich habe mit Lehrern und/oder Sozialpädagogen über meine Berufswahl gesprochen.	☐	☐
Ich habe einen Berufseinstiegsbegleiter (Mentor/Lotse).	☐	☐
Ich habe mit meinen Freunden schon oft über meine Berufswahl gesprochen.	☐	☐
Ich habe mit meinen Eltern schon oft über meine Berufswahl gesprochen.	☐	☐

16. Was denkst du: Wie gut würdest du mit diesen Berufen bei deinen Freunden ankommen?

	gar nicht gut	eher nicht gut	eher gut	sehr gut	weiß ich nicht
Altenpfleger/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	☐	☐	☐	☐	☐
Lehrer/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Erzieher/-in	☐	☐	☐	☐	☐
KFZ-Mechatroniker/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Friseur/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Bäcker/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Arzt/ Ärztin	☐	☐	☐	☐	☐

17. Und wie gut würdest du mit diesen Berufen vermutlich bei deiner Familie ankommen?

	gar nicht gut	eher nicht gut	eher gut	sehr gut	weiß ich nicht
Altenpfleger/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	☐	☐	☐	☐	☐
Lehrer/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Erzieher/-in	☐	☐	☐	☐	☐
KFZ-Mechatroniker/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Friseur/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Bäcker/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Arzt/ Ärztin	☐	☐	☐	☐	☐

18. Was schätzt du: Wie viel verdient man, wenn man ausgebildet ist, in den folgenden Berufen? <i>Gemeint ist das Geld, das man direkt auf das Konto überwiesen bekommt.</i>	unter 1.000€ im Monat	über 1.000€ im Monat	über 2.000€ im Monat	über 3.000€ im Monat	über 4.000€ im Monat
Altenpfleger/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Gesundheits- und <u>Kinder</u> krankenpfleger/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	☐	☐	☐	☐	☐
Lehrer/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Erzieher/-in	☐	☐	☐	☐	☐
KFZ-Mechatroniker/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Friseur/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Bäcker/-in	☐	☐	☐	☐	☐
Arzt/ Ärztin	☐	☐	☐	☐	☐

19. Was meinst du: Wie denken wohl die meisten Leute über eine/-n Altenpfleger/-in?

Kreuze an, in welche Richtung die meisten Leute eine solche Person deiner Meinung nach einordnen würden. Mithilfe der Kästchen kannst du Abstufungen machen!

Die meisten Leute denken wahrscheinlich, ein/-e Altenpfleger/-in ist...

	1	2	3	4	5	6	7	
gebildet	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	ungebildet
arm	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	reich
intelligent	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	dumm
egoistisch	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	selbstlos
körperlich fit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	körperlich schlaff
nicht ehrgeizig	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	ehrgeizig
angesehen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	nicht angesehen
einzelgängerisch	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	kontaktfreudig
fleißig	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	faul
geschickt	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	ungeschickt

Zum Schluss bitten wir dich um einige persönliche Angaben.

20. Bitte gib dein Geschlecht an.

- ☐ weiblich
- ☐ männlich

21. Bist du in Deutschland geboren?

- ☐ Ja -> weiter mit Frage 23
- ☐ Nein, sondern in:  _____ (Name des Landes)

22. Wie lange lebst du in Deutschland?

- ☐ weniger als 5 Jahre
- ☐ 5 bis unter 10 Jahre
- ☐ 10 bis unter 15 Jahre
- ☐ 15 Jahre und länger

23. Was ist/sind deine Muttersprache/-n?**24. Wie waren deine letzten Zeugnisnoten in Deutsch und Mathematik?**

Deutsch	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	6 ☐
Mathematik	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	6 ☐

25. Sind deine Eltern* berufstätig?

Mutter Nein ☐ Ja ☐ Beruf: 

Vater Nein ☐ Ja ☐ Beruf: 

26. Welche Schulabschlüsse haben deine Eltern* erworben?*Kreuze bitte für Mutter und Vater alles Zutreffende an!*

	Mutter	Vater
Keinen Abschluss	☐	☐
Hauptschulabschluss (Berufsbereife)	☐	☐
Realschulabschluss (Mittlere Reife)	☐	☐
Fachabitur oder Abitur	☐	☐
Abschluss im Ausland erworben	☐	☐
Ich weiß es nicht	☐	☐

27. Welchen Abschluss bzw. welche Abschlüsse haben deine Eltern* darüber hinaus noch erworben?*Kreuze bitte für Mutter und Vater alles Zutreffende an!*

	Mutter	Vater
Keinen weiteren Abschluss	☐	☐
Abgeschlossene Berufsausbildung (in einem Betrieb oder an einer Berufsschule)	☐	☐
Abgeschlossenes Studium	☐	☐
Einen anderen Abschluss	☐	☐
Ich weiß es nicht	☐	☐

* Falls du diese Angaben nur zur einem Elternteil machen kannst, lass' die Fragen zu dem anderen Elternteil einfach aus.

Falls du noch Anmerkungen hast, kannst du sie gerne hier aufschreiben!



Vielen Dank für deine Teilnahme!

► Anhang II: Elternbrief zur Schülerbefragung



An
die Eltern der Jahrgangsstufen 9 und 10

Bonn, Januar 2015

Sehr geehrte Eltern,

im Rahmen des Forschungsprojektes „Bildungsorientierungen und -entscheidungen Jugendlicher im Kontext konkurrierender Bildungsangebote“, das vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) und der Universität Bonn durchgeführt wird, werden zum Halbjahresende 2014/2015 an verschiedenen Schulen in NRW die 9. und 10. Jahrgangsstufen schriftlich befragt. Wir möchten Sie hiermit darüber informieren, dass auch in der Klasse Ihres Sohnes/Ihrer Tochter Fragebögen verteilt werden, die von den Schülern und Schülerinnen in ca. 30 Minuten ausgefüllt werden sollen. Mithilfe der Fragebögen sollen vor allem die beruflichen Interessen und Einstellungen zum Thema Ausbildung und Beruf der Jugendlichen ermittelt werden. Es handelt sich also nicht um Wissens-, sondern um Interessens- und Meinungsfragen.

Die Fragebögen werden ohne Angabe von Namen ausgefüllt und sind somit vollständig anonymisiert. Einzelne Angaben können nicht auf individuelle Schüler oder Schülerinnen zurückgeführt werden. Weder Lehrer/-innen noch sonstiges Schulpersonal erhalten Einsicht in die ausgefüllten Fragebögen. Da die Befragung mit dem Ziel verbunden ist, wichtige Erkenntnisse zur Verbesserung der beruflichen Orientierung Ihrer Kinder zu gewinnen, sollten möglichst alle Schüler und Schülerinnen der 9. und 10. Klassen an der Befragung teilnehmen. Die Teilnahme an der Befragung ist selbstverständlich freiwillig und Ihrem Sohn/Ihrer Tochter entstehen keine Nachteile, wenn er/sie nicht teilnehmen möchte.

Sollten Sie **nicht** damit einverstanden sein, dass Ihr Sohn/Ihre Tochter an der Befragung teilnimmt, geben Sie ihm/ihr bitte den unten stehenden Abschnitt ausgefüllt und unterschrieben bis zum **21.02.2015** mit in die Schule. Der/Die Klassenlehrer/-in wird den Abschnitt einsammeln. Ihr Sohn/Ihre Tochter wird dann keinen Fragebogen erhalten. Weitere Informationen zum Forschungsprojekt können Sie unter <http://www.bibb.de/de/8475.php> einsehen. Bei Fragen können Sie uns selbstverständlich jederzeit gerne telefonisch unter 0228 107 1692 oder per E-Mail unter stephanie.matthes@bibb.de kontaktieren.

Herzlichen Dank im Voraus für Ihre Mitarbeit!
Mit freundlichen Grüßen

Stephanie Matthes, M.A.
Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)
Wissenschaftliche Mitarbeiterin / Doktorandin

Prof. Dr. Jörg Blasius
Universität Bonn, Institut für Politische
Wissenschaft & Soziologie

Ich bin **nicht** damit einverstanden, dass mein Sohn/meine Tochter _____,
Schüler/-in der Klasse _____ den Fragebogen ausfüllt.

Unterschrift: _____

► Anhang III: Ergänzende Tabellen und Abbildungen

Tabellenverzeichnis

Tabelle A 1: Ausprägung der Aversionsfaktoren zur mangelnden Rahmenbedingungspassung (Belastungen) differenziert nach zentralen Merkmalen (in Prozent) – Teil I	211
Tabelle A 2: Ausprägung der Aversionsfaktoren zur mangelnden Rahmenbedingungspassung (Belastungen) differenziert nach zentralen Merkmalen (in Prozent) – Teil II	212
Tabelle A 3: Ausprägung der Aversionsfaktoren zur mangelnden Rahmenbedingungspassung (Belastungen) differenziert nach zentralen Merkmalen (in Prozent) – Teil III	213
Tabelle A 4: Ausprägung der Aversionsfaktoren zur mangelnden Rahmenbedingungspassung (Belastungen) differenziert nach zentralen Merkmalen (in Prozent) – Teil IV.	214
Tabelle A 5: Ausprägung der Aversionsfaktoren zur mangelnden Rahmenbedingungspassung (Belastungen) differenziert nach zentralen Merkmalen (in Prozent) – Teil V	215
Tabelle A 6: Kennwerte zu Abbildung 11 – Teil I	216
Tabelle A 7: Kennwerte zu Abbildung 11 – Teil II	217
Tabelle A 8: Kennwerte zu Abbildung 12 – Teil I	218
Tabelle A 9: Kennwerte zu Abbildung 12 – Teil II	218
Tabelle A 10: Kennwerte zu Abbildung 13 – Teil I	219
Tabelle A 11: Kennwerte zu Abbildung 13 – Teil II	220

Abbildungsverzeichnis

Abbildung A 1: Ausprägung der Neigung in Abhängigkeit vom (Nicht-)Vorhandensein des Aversionsfaktors „mangelnde Realisierbarkeit“ und des Attraktionsfaktors „Tätigkeitspassung“ (in Prozent)	222
Abbildung A 2: Ausprägung der Neigung in Abhängigkeit vom (Nicht-)Vorhandensein des Aversionsfaktors „mangelnde Urteilssicherheit“ und des Attraktionsfaktors „Tätigkeitspassung“ (in Prozent)	223
Abbildung A 3: Ausprägung der Neigung in Abhängigkeit vom (Nicht-)Vorhandensein des Aversionsfaktors „Belastungen durch Konfrontation mit Gerüchen/Ausscheidungen“ und des Attraktionsfaktors „Tätigkeitspassung“ (in Prozent).	224
Abbildung A 4: Ausprägung der Neigung in Abhängigkeit vom (Nicht-)Vorhandensein des Aversionsfaktors „Belastungen durch unzureichende Einsatzmöglichkeiten“ und des Attraktionsfaktors „Tätigkeitspassung“ (in Prozent).	225
Abbildung A 5: Ausprägung der Neigung in Abhängigkeit vom (Nicht-)Vorhandensein des Aversionsfaktors „Belastungen durch unzureichende Verdienstmöglichkeiten“ und des Attraktionsfaktors „Tätigkeitspassung“ (in Prozent).	226

Tabelle A 1: Ausprägung der Aversionsfaktoren zur mangelnden Rahmenbedingungspassung (Belastungen) differenziert nach zentralen Merkmalen (in Prozent) – Teil I

	Belastungen durch...					
	körperliche Anstrengungen		Nachtschichten		Schichtarbeit	
	%	statistische Kennwerte	%	statistische Kennwerte	%	statistische Kennwerte
Geschlecht						
männlich	21,2	Chi ² = 20,3 p < ,001 CV = ,120 n = 1.416	29,7	Chi ² = 5,2 p < ,05 CV = ,061 n = 1.415	32,4	Chi ² = 0,1 n. s. n = 1.416
weiblich	31,8		35,4		33,0	
Schulform						
Gymnasium	26,6	Chi ² = 5,1 n. s. n = 1.431	42,2	Chi ² = 33,7 p < ,001 CV = ,154 n = 1.428	40,6	Chi ² = 22,1 p < ,001 CV = ,124 n = 1.430
Realschule	24,0		27,5		28,5	
Hauptschule	30,9		26,5		28,2	
Jahrgangsstufe						
neun	26,9	Chi ² = 0,3 n. s. n = 1.431	32,2	Chi ² = 0,0 n. s. n = 1.428	33,0	Chi ² = 0,1 n. s. n = 1.430
zehn/Einführungsphase	25,8		32,7		32,2	
Migrationshintergrund						
nicht vorhanden	24,7	Chi ² = 3,2 n. s. n = 1.416	33,8	Chi ² = 1,9 n. s. n = 1.412	33,7	Chi ² = 1,0 n. s. n = 1.414
vorhanden	28,9		30,3		31,2	
Sozialer Hintergrund						
keine Akademikerfamilie	26,6	Chi ² = 0,5 n. s. n = 1.377	30,9	Chi ² = 5,3 p < ,05 CV = ,062 n = 1.375	30,1	Chi ² = 8,1 p < ,010 CV = ,077 n = 1.376
Akademikerfamilie	24,7		37,2		37,9	
Bewerteter Beruf						
Altenpfleger/-in	27,2		32,7		30,4	
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	27,8	Chi ² = 1,9 n. s. n = 1.431	31,9	Chi ² = 0,1 n. s. n = 1.428	37,4	Chi ² = 7,3 p < ,05 CV = ,071 n = 1.430
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in	24,1		32,7		30,1	
Gesamt	26,4	n = 1.431	32,4	n = 1.428	32,7	n = 1.430

Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

Tabelle A 2: Ausprägung der Aversionsfaktoren zur mangelnden Rahmenbedingungspassung (Belastungen) differenziert nach zentralen Merkmalen (in Prozent) – Teil II

	Belastungen durch...					
	Konfrontation mit Problemen anderer Leute		Konfrontation mit Verletzten/Blut		Konfrontation mit Gerüchen/Ausscheidungen	
	%	statistische Kennwerte	%	statistische Kennwerte	%	statistische Kennwerte
Geschlecht						
männlich	32,4	Chi ² = 60,6 p < ,001 CV = ,207 n = 1.415	22,8	Chi ² = 6,0 p < ,05 CV = ,065 n = 1.412	67,4	Chi ² = 4,4 p < ,05 CV = ,056 n = 1.413
weiblich	14,8		28,5		62,0	
Schulform						
Gymnasium	23,8	Chi ² = 8,7 p < ,05 CV = ,078 n = 1.429	25,5	Chi ² = 0,9 n. s. n = 1.426	72,1	Chi ² = 42,1 p < ,001 CV = ,172 n = 1.427
Realschule	21,1		26,7		66,0	
Hauptschule	29,8		23,9		49,8	
Jahrgangsstufe						
neun	22,4	Chi ² = 2,5 n. s. n = 1.429	26,5	Chi ² = 0,7 n. s. n = 1.426	63,0	Chi ² = 2,1 n. s. n = 1.427
zehn/Einführungsphase	26,0		24,5		66,7	
Migrationshintergrund						
nicht vorhanden	24,0	Chi ² = 0,1 n. s. n = 1.413	27,3	Chi ² = 2,7 n. s. n = 1.411	69,6	Chi ² = 22,6 p < ,001 CV = ,127 n = 1.411
vorhanden	23,5		23,4		57,2	
Sozialer Hintergrund						
keine Akademikerfamilie	24,5	Chi ² = 0,9 n. s. n = 1.376	26,9	Chi ² = 1,8 n. s. n = 1.374	65,8	Chi ² = 0,5 n. s. n = 1.374
Akademikerfamilie	22,2		23,5		63,9	
Bewerteter Beruf						
Altenpfleger/-in	25,2		25,5		65,8	
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	23,0	Chi ² = 0,7 n. s. n = 1.429	24,2	Chi ² = 1,2 n. s. n = 1.426	63,9	Chi ² = 0,4 n. s. n = 1.427
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in	23,7		27,3		64,1	
Gesamt	23,9	n = 1.429	25,7	n = 1.426	64,6	n = 1.427

Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

Tabelle A 3: Ausprägung der Aversionsfaktoren zur mangelnden Rahmenbedingungspassung (Belastungen) differenziert nach zentralen Merkmalen (in Prozent) – Teil III

	Belastungen durch unzureichende...							
	Gestaltungsmöglichkeiten		Herausforderungen		Autonomie		Einsatzmöglichkeiten	
	%	statistische Kennwerte	%	statistische Kennwerte	%	statistische Kennwerte	%	statistische Kennwerte
Geschlecht								
männlich	41,7	Chi ² = 0,3 n. s.	20,7	Chi ² = 0,3 n. s.	36,7	Chi ² = 0,0 n. s.	27,4	Chi ² = 14,7 p < ,001 CV = ,102
weiblich	43,3	n = 1.414	21,9	n = 1.422	36,2	n = 1.387	18,8	n = 1.411
Schulform								
Gymnasium	49,3	Chi ² = 34,4 p < ,001	24,9	Chi ² = 6,4 p < ,05	50,4	Chi ² = 82,9 p < ,001	30,8	Chi ² = 32,5 p < ,001
Realschule	43,8	CV = ,155	21,0	CV = ,067	34,1	CV = ,244	21,9	CV = ,151
Hauptschule	28,6	n = 1.428	17,5	n = 1.436	18,9	n = 1.392	13,7	n = 1.430
Jahrgangsstufe								
neun	41,5	Chi ² = 0,6 n. s.	22,1	Chi ² = 0,3 n. s.	36,2	Chi ² = 0,1 n. s.	21,6	Chi ² = 2,6 n. s.
zehn/Einführungsphase	43,6	n = 1.428	20,9	n = 1.436	37,0	n = 1.392	25,3	n = 1.430
Migrationshintergrund								
nicht vorhanden	43,9	Chi ² = 1,6 n. s.	18,6	Chi ² = 11,8 p < ,01	41,2	Chi ² = 21,8 p < ,001	24,3	Chi ² = 1,8 n. s.
vorhanden	40,5	n = 1.412	26,3	CV = ,091 n = 1.420	28,9	CV = ,126 n = 1.376	21,3	n = 1.414
Sozialer Hintergrund								
keine Akademikerfamilie	40,5	Chi ² = 4,3 p < ,05	19,9	Chi ² = 6,0 p < ,05	32,0	Chi ² = 30,1 p < ,001	21,4	Chi ² = 5,2 p < ,05
Akademikerfamilie	46,4	CV = ,056 n = 1.375	25,8	CV = ,066 n = 1.382	47,5	CV = ,080 n = 1.340	27,0	CV = ,061 n = 1.379
Bewerteter Beruf								
Altenpfleger/-in	43,4	Chi ² = 0,4 n. s. n = 1.428	26,1	Chi ² = 9,1 p < ,05	31,2	Chi ² = 8,9 p < ,05	28,2	Chi ² = 10,6 p < ,01
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	42,4		18,7	CV = ,080 n = 1.436	39,5	CV = ,080 n = 1.392	19,7	CV = ,086 n = 1.430
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in	41,5		19,8		39,2		21,7	
Gesamt	42,4	n = 1.428	21,6	n = 1.436	36,6	n = 1.392	23,2	n = 1.430

Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

Tabelle A 4: Ausprägung der Aversionsfaktoren zur mangelnden Rahmenbedingungspassung (Belastungen) differenziert nach zentralen Merkmalen (in Prozent) – Teil IV

	Belastungen durch unzureichende...							
	Weiterentwicklungsmöglichkeiten		Arbeitsplatzsicherheit		Verdienstmöglichkeiten		Arbeitsmarktchancen	
	%	statistische Kennwerte	%	statistische Kennwerte	%	statistische Kennwerte	%	statistische Kennwerte
Geschlecht								
männlich	21,8	Chi ² = 1,6 n. s. n = 1.411	10,2	Chi ² = 0,5 n. s. n = 1.419	49,3	Chi ² = 6,4 p < ,05 CV = ,067 n = 1.411	32,7	Chi ² = 1,1 n. s. n = 1.407
weiblich	24,6		9,0		42,6		30,1	
Schulform								
Gymnasium	29,8	Chi ² = 20,6 p < ,001 CV = ,120	10,3	Chi ² = 6,1 p < ,05 CV = ,065	66,5	Chi ² = 169,5 p < ,001 CV = ,345	39,1	Chi ² = 25,9 p < ,001 CV = ,135
Realschule	20,9		11,0		41,7		29,4	
Hauptschule	17,2	n = 1.425	6,1	n = 1.433	20,5	n = 1.425	22,5	n = 1.420
Jahrgangsstufe								
neun	21,8	Chi ² = 0,3 n. s. n = 1.414	10,2	Chi ² = 0,5 n. s. n = 1.433	44,5	Chi ² = 1,3 n. s. n = 1.425	32,4	Chi ² = 1,0 n. s. n = 1.420
zehn/Einführungsphase	25,1		9,1		47,6		30,0	
Migrationshintergrund								
nicht vorhanden	23,8	Chi ² = 0,2 n. s. n = 1.409	9,6	Chi ² = 0,1 n. s. n = 1.417	51,2	Chi ² = 23,5 p < ,001 CV = ,129 n = 1.409	30,8	Chi ² = 0,4 n. s. n = 1.405
vorhanden	22,7		10,2		38,1		32,4	
Sozialer Hintergrund								
keine Akademikerfamilie	21,2	Chi ² = 5,6 p < ,05 CV = ,064	9,4	Chi ² = 0,5 n. s. n = 1.381	39,2	Chi ² = 61,7 p < ,001 CV = ,212 n = 1.372	28,8	Chi ² = 6,5 p < ,05 CV = ,069 n = 1.367
Akademikerfamilie	27,0	n = 1.374	10,6		62,0		35,7	
Bewerteter Beruf								
Altenpfleger/-in	25,5		10,3		55,5		39,2	
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	21,3	Chi ² = 2,4 n. s. n = 1.425	8,1	Chi ² = 2,0 n. s. n = 1.433	42,5	Chi ² = 28,5 p < ,001 CV = ,141 n = 1.425	25,1	Chi ² = 23,3 p < ,001 CV = ,128 n = 1.420
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in	22,8		10,7		39,2		29,6	
Gesamt	23,2	n = 1.425	9,7	n = 1.433	45,8	n = 1.425	31,3	n = 1.420

Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

Tabelle A 5: Ausprägung der Aversionsfaktoren zur mangelnden Rahmenbedingungsanpassung (Belastungen) differenziert nach zentralen Merkmalen (in Prozent) – Teil V

	Belastungen durch unzureichende...					
	Aufstiegs- möglichkeiten		Freizeit		Vereinbarkeit mit Privatem	
	%	statistische Kennwerte	%	statistische Kennwerte	%	statistische Kennwerte
Geschlecht						
männlich	37,2	Chi ² = 0,8 n. s.	49,2	Chi ² = 1,3 n. s.	30,4	Chi ² = 0,8 n. s.
weiblich	34,9	n = 1.414	52,2	n = 1.410	32,5	n = 1.406
Schulform						
Gymnasium	47,9	Chi ² = 55,2 p < ,001	51,9	Chi ² = 22,3 p > ,001	32,5	Chi ² = 3,1 n. s.
Realschule	32,4	CV = ,197	55,0	CV = ,125	32,8	n. s.
Hauptschule	23,5	n = 1.428	38,8	n = 1.424	27,4	n = 1.419
Jahrgangsstufe						
neun	36,3	Chi ² = 0,1 n. s.	49,4	Chi ² = 0,8 n. s.	30,2	Chi ² = 1,6 n. s.
zehn/Einführungsphase	35,4	n = 1.428	51,8	n = 1.424	33,3	n = 1.419
Migrationshintergrund						
nicht vorhanden	37,4	Chi ² = 1,6 n. s.	54,0	Chi ² = 11,4 p < ,01	33,3	Chi ² = 3,5 n. s.
vorhanden	34,1	n = 1.412	44,8	CV = ,090 n = 1.408	28,6	n = 1.403
Sozialer Hintergrund						
keine Akademikerfamilie	33,8	Chi ² = 8,8 p < ,01	51,3	Chi ² = 0,2 n. s.	30,8	Chi ² = 0,2 n. s.
Akademikerfamilie	42,1	CV = ,080 n = 1.375	50,0	n = 1.371	32,1	n = 1.366
Bewerteter Beruf						
Altenpfleger/-in	47,4	Chi ² = 41,8' p < ,001	49,8	Chi ² = 3,2 n. s.	27,8	Chi ² = 6,4 p < ,05
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	30,9	CV = ,171 n = 1.428	53,6	n = 1.424	31,2	CV = ,067 n = 1.419
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in	29,3		47,9		35,6	
Gesamt	35,9	n = 1.428	50,4	n = 1.424	31,5	n = 1.419

Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

Tabelle A 6: Kennwerte zu Abbildung 11 – Teil I

		Berufliches Selbstkonzept (BSK)								
		Ausschluss			Einschluss			Statistische Kennwerte		
		M	SD	N	M	SD	N	F	Sig.	Eta ²
R	R1	2,90	1,267	1.027	2,75	1,314	441	4,552	,033	,003
	R2	3,01	1,252	1.024	2,85	1,291	439	5,234	,022	,004
	R3	2,27	1,396	1.028	2,03	1,294	441	9,244	,002	,006
I	I1	2,77	1,135	1.025	2,98	1,160	438	10,953	,001	,007
	I2	2,60	1,332	1.026	2,68	1,357	438	1,270	,260	
	I3	2,16	1,194	1.027	2,35	1,296	437	7,609	,006	,005
A	A1	2,43	1,346	1.028	2,59	1,393	436	4,040	,045	,003
	A2	2,29	1,330	1.026	2,52	1,335	438	9,037	,003	,006
	A3	1,69	1,041	1.022	1,91	1,154	437	13,099	,000	,009
S	S1	1,85	,950	1.027	3,25	1,117	441	603,579	,000	,292
	S2	2,15	1,135	1.027	3,56	1,157	437	466,262	,000	,242
	S3	2,28	1,124	1.023	3,09	1,253	429	146,377	,000	,092
	S4	3,29	1,142	1.027	3,45	1,106	438	6,314	,012	,004
	S5	2,82	1,334	1.028	3,74	1,186	440	157,686	,000	,097
	S6	2,09	1,084	1.026	2,98	1,096	440	206,430	,000	,124
	S7	2,86	1,188	1.019	3,50	1,171	436	90,728	,000	,059
	S8	3,53	1,152	1.027	3,65	1,149	441	3,216	,073	
	S9	2,00	1,060	1.019	3,32	1,160	439	448,030	,000	,235
	S10	2,99	1,276	1.025	3,60	1,163	438	73,527	,000	,048
E	E1	3,30	1,115	1.025	3,08	1,247	438	11,038	,001	,007
	E2	2,63	1,263	1.027	2,70	1,260	439	,920	,338	
	E3	3,34	1,243	1.022	3,26	1,173	437	1,144	,285	
C	C1	2,57	1,153	1.022	2,60	1,192	438	,139	,710	
	C2	2,18	1,155	1.024	2,38	1,307	437	7,947	,005	,005
	C3	2,67	1,204	1.016	2,74	1,180	437	1,181	,277	

Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

Erläuterungen: Die Items zur Erfassung des Beruflichen Selbstkonzepts (BSK) und des Berufskonzepts (BK) basieren auf dem RIASEC-Modell nach Holland (R = *realistic*, I = *investigative*, A = *artistic*, S = *social*, E = *enterprising*, C = *conventional*); für die Bezeichnungen der einzelnen Items vgl. Abbildung 11

Tabelle A 7: Kennwerte zu Abbildung 11 – Teil II

		Berufskonzept (BK)								
		Ausschluss			Einschluss			Statistische Kennwerte		
		M	SD	N	M	SD	N	F	Sig.	Eta ²
R	R1	1,89	1,068	1.009	1,94	1,064	440	,690	,406	
	R2	2,11	1,077	1.008	2,25	1,141	440	4,942	,026	,003
	R3	1,14	,495	1.006	1,16	,553	440	,442	,506	
I	I1	3,07	1,061	1.008	3,31	1,044	435	15,269	,000	,010
	I2	1,53	,883	1.008	1,80	1,052	439	24,898	,000	,017
	I3	1,79	1,067	1.004	2,13	1,155	436	29,394	,000	,020
A	A1	1,77	,936	1.006	1,87	1,013	434	3,416	,065	
	A2	1,60	,842	1.006	1,71	,961	440	4,150	,042	,003
	A3	1,54	,876	1.004	1,56	,904	435	,161	,688	
S	S1	4,62	,751	1.012	4,62	,701	439	,000	1,000	
	S2	4,51	,817	1.006	4,62	,723	439	5,952	,015	,004
	S3	2,45	1,143	1.003	2,41	1,164	434	,446	,504	
	S4	3,40	1,133	1.007	3,56	1,099	436	5,710	,017	,004
	S5	4,27	,905	1.009	4,23	,879	439	,611	,434	
	S6	4,49	,894	1.007	4,43	,824	440	1,307	,253	
	S7	3,75	1,115	1.005	3,69	1,184	438	,772	,380	
	S8	3,67	1,102	1.008	3,78	1,074	440	3,076	,080	
	S9	4,62	,800	1.002	4,55	,819	437	2,287	,131	
	S10	3,93	,983	1.004	3,86	1,029	437	1,200	,274	
E	E1	2,07	1,147	1.008	2,13	1,216	439	,580	,447	
	E2	1,96	1,035	1.007	2,08	1,117	435	4,052	,044	,003
	E3	2,84	1,102	1.001	2,87	1,048	434	,223	,637	
C	C1	3,47	1,196	1.006	3,58	1,142	437	2,650	,104	
	C2	2,56	1,206	1.010	2,59	1,162	438	,156	,693	,005
	C3	3,02	1,240	1.000	3,02	1,248	435	,010	,922	

Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

Erläuterungen: Die Items zur Erfassung des Beruflichen Selbstkonzepts (BSK) und des Berufskonzepts (BK) basieren auf dem RIASEC-Modell nach Holland (R = *realistic*, I = *investigative*, A = *artistic*, S = *social*, E = *enterprising*, C = *conventional*); für die Bezeichnungen der einzelnen Items vgl. Abbildung 11

Tabelle A 8: Kennwerte zu Abbildung 12 – Teil I

	Berufliches Selbstkonzept (BSK)								
	Ausschluss			Einschluss			Statistische Kennwerte		
	M	SD	N	M	SD	N	F	Sig.	Eta ²
Körperliche Anstrengungen	3,07	1,155	1.027	2,95	1,095	439	3,272	,071	
Nachschichten	2,93	1,295	1.023	3,08	1,256	436	4,198	,041	,003
Schichtarbeit	2,91	1,235	1.025	3,12	1,186	439	8,857	,003	,006
Konfrontation mit Problemen anderer Leute	3,21	1,175	1.024	3,54	1,150	435	25,403	,000	,017
Konfrontation mit Verletzten/Blut	3,30	1,405	1.020	3,50	1,409	436	6,321	,012	,004
Konfrontation mit Gerüchen/Ausscheidungen	2,03	1,253	1.023	2,53	1,257	434	47,857	,000	,032

Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

Tabelle A 9: Kennwerte zu Abbildung 12 – Teil II

	Berufskonzept (BK)								
	Ausschluss			Einschluss			Statistische Kennwerte		
	M	SD	N	M	SD	N	F	Sig.	Eta ²
Körperliche Anstrengungen	3,64	1,081	999	3,78	1,057	436	5,294	,022	,004
Nachschichten	3,97	1,076	1.001	4,05	1,034	438	1,542	,215	
Schichtarbeit	4,04	,985	997	4,12	1,002	438	2,291	,130	
Konfrontation mit Problemen anderer Leute	4,42	,814	1.001	4,29	,878	438	6,663	,010	,005
Konfrontation mit Verletzten/Blut	3,93	1,067	999	4,16	1,083	439	13,470	,000	,009
Konfrontation mit Gerüchen/Ausscheidungen	4,40	,827	1.002	4,37	,858	438	,501	,479	

Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

Tabelle A 10: Kennwerte zu Abbildung 13 – Teil I

	Berufliches Selbstkonzept (BSK)								
	Ausschluss			Einschluss			Statistische Kennwerte		
	M	SD	N	M	SD	N	F	Sig.	Eta ²
Gestaltungsmöglichkeiten	4,00	,922	1.024	3,95	,936	439	,983	,322	
Herausforderungen	3,74	,958	1.027	3,78	,941	439	,507	,477	
Autonomie	3,79	,983	997	3,78	,932	433	,010	,922	
Einsatzmöglichkeiten	3,96	,956	1.025	4,06	,881	439	3,586	,058	
Entwicklungsmöglichkeiten	4,16	,873	1.027	4,21	,857	437	,847	,358	
Arbeitsplatzsicherheit	4,60	,751	1.028	4,67	,640	440	2,993	,084	
Verdienstmöglichkeiten	4,37	,783	1.025	4,16	,847	438	20,143	,000	,014
Arbeitsmarktchancen	3,89	,975	1.026	3,79	,966	438	3,612	,058	
Aufstiegsmöglichkeiten	4,29	,893	1.026	4,21	,892	436	2,565	,109	
Freizeit	3,97	1,089	1.027	3,84	1,089	440	4,448	,035	,003
Vereinbarkeit mit Privatem	4,40	,841	1.019	4,48	,754	435	2,499	,114	

Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

Tabelle A 11: Kennwerte zu Abbildung 13 – Teil II

	Berufskonzept (BK)								
	Ausschluss			Einschluss			Statistische Kennwerte		
	M	SD	N	M	SD	N	F	Sig.	Eta ²
Gestaltungsmöglichkeiten	2,56	,968	1.000	2,77	,993	437	13,806	,000	,010
Herausforderungen	3,14	1,100	1.002	3,30	1,079	439	6,430	,011	,004
Autonomie	2,74	1,037	999	2,91	1,017	434	8,272	,004	,006
Einsatzmöglichkeiten	3,09	1,085	1.001	3,47	1,019	437	38,982	,000	,026
Entwicklungsmöglichkeiten	3,14	1,105	995	3,45	,981	438	25,733	,000	,018
Arbeitsplatzsicherheit	3,64	,982	1.002	3,76	,933	435	4,332	,038	,003
Verdienstmöglichkeiten	2,51	1,100	996	3,05	1,087	438	75,646	,000	,050
Arbeitsmarktchancen	2,81	1,159	994	3,13	1,102	430	24,562	,000	,017
Aufstiegsmöglichkeiten	2,72	1,116	998	3,23	1,142	439	62,843	,000	,042
Freizeit	2,37	1,046	991	2,41	1,029	437	,337	,562	
Vereinbarkeit mit Privatem	2,86	,926	999	2,96	,942	438	3,920	,048	,003

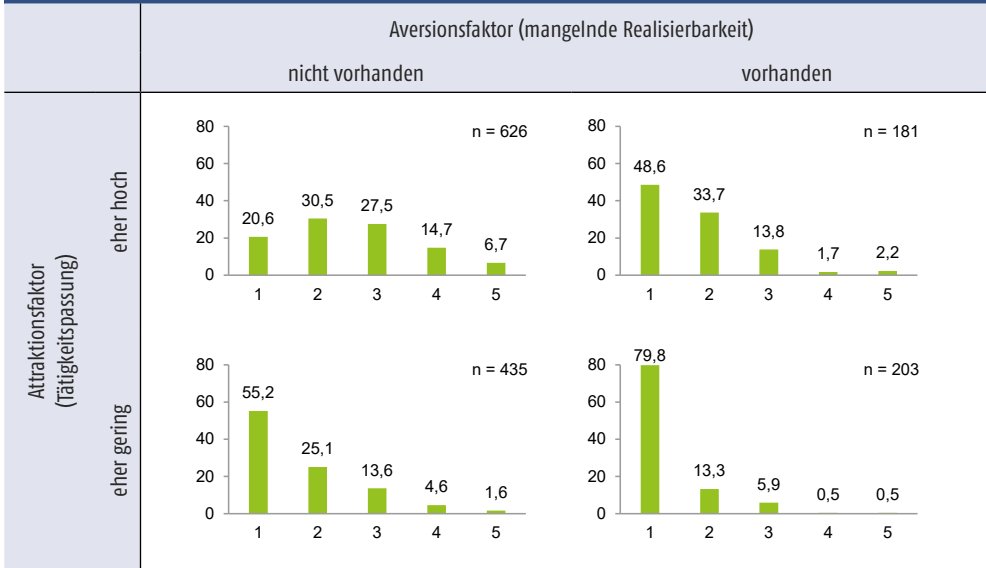
Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

Abbildung A 1-A 5: Vierfelderschema – Ergänzende Abbildungen zu Kapitel 6.3.3

Wie in Abbildung 14 und 15 in Kapitel 6.3.3 wird in den folgenden Abbildungen stets die Ausprägung der abhängigen Variablen „Neigung zu Pflegeberufen“ (1 = Pflegeberuf ist gar nicht gut vorstellbar; 5 = Pflegeberuf ist sehr gut vorstellbar) in vier Teilstichproben dargestellt. Für jeden Aversionsfaktor werden die beiden im Text erläuterten Varianten des Vierfelderschemas dargestellt: Die Unterteilung des Attraktionsfaktors „Tätigkeitspassung“ erfolgt zunächst über den Mittelwert (die Tätigkeitspassung gilt als „eher gering“, wenn sie unterdurchschnittlich oder maximal durchschnittlich ausgeprägt ist, und als „eher hoch“, wenn sie überdurchschnittlich ausgeprägt ist) und anschließend über die Nutzung des untersten und des obersten Quartils. Für die Operationalisierung der Aversionsfaktoren vergleiche Kapitel 5.2.

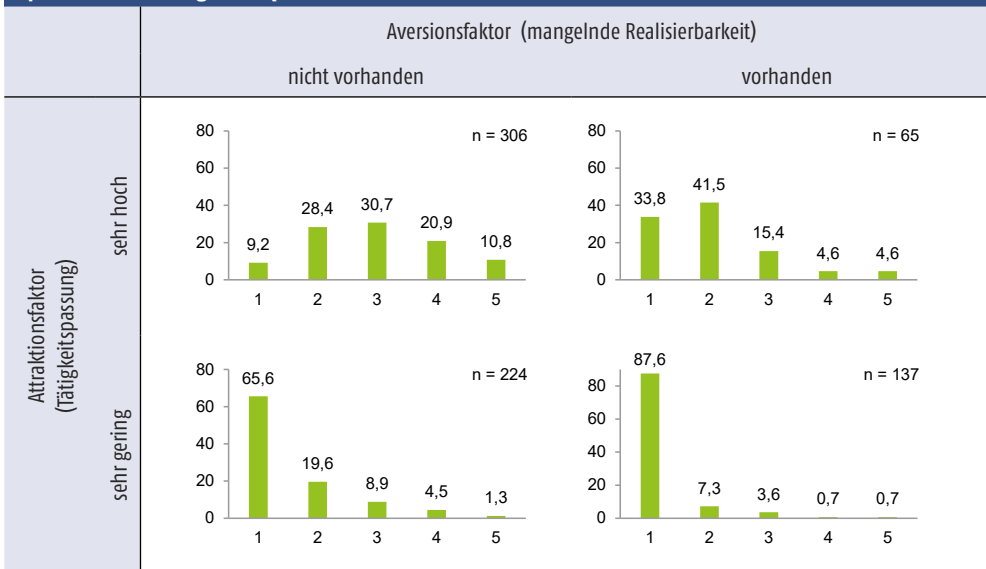
Abbildung A 1: Ausprägung der Neigung in Abhängigkeit vom (Nicht-)Vorhandensein des Aversionsfaktors „mangelnde Realisierbarkeit“ und des Attraktionsfaktors „Tätigkeitspassung“ (in Prozent)

Operationalisierung über Mittelwert



Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

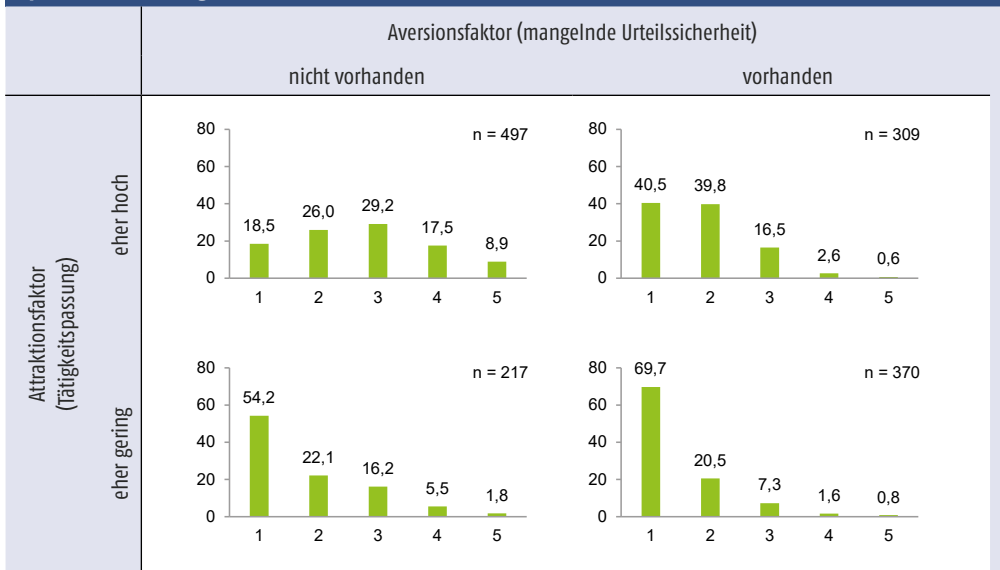
Operationalisierung über Quartile



Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

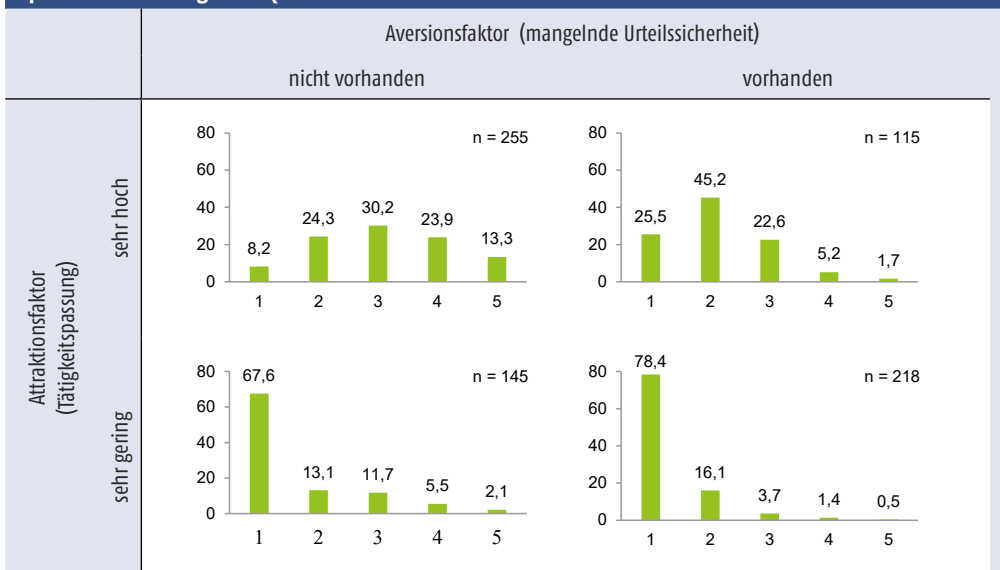
Abbildung A 2: Ausprägung der Neigung in Abhängigkeit vom (Nicht-)Vorhandensein des Aversionsfaktors „mangelnde Urteilssicherheit“ und des Attraktionsfaktors „Tätigkeitspassung“ (in Prozent)

Operationalisierung über Mittelwert



Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

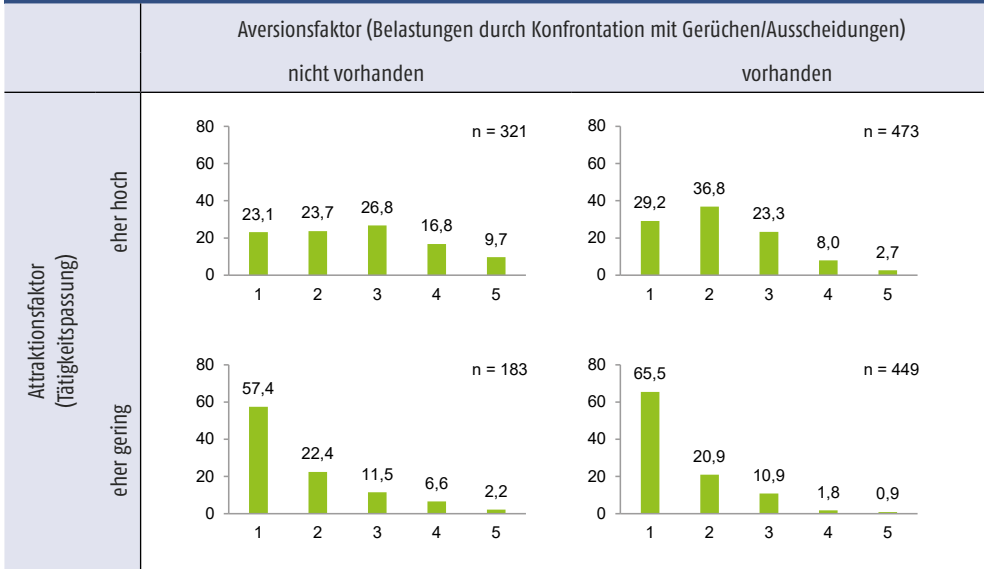
Operationalisierung über Quartile



Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

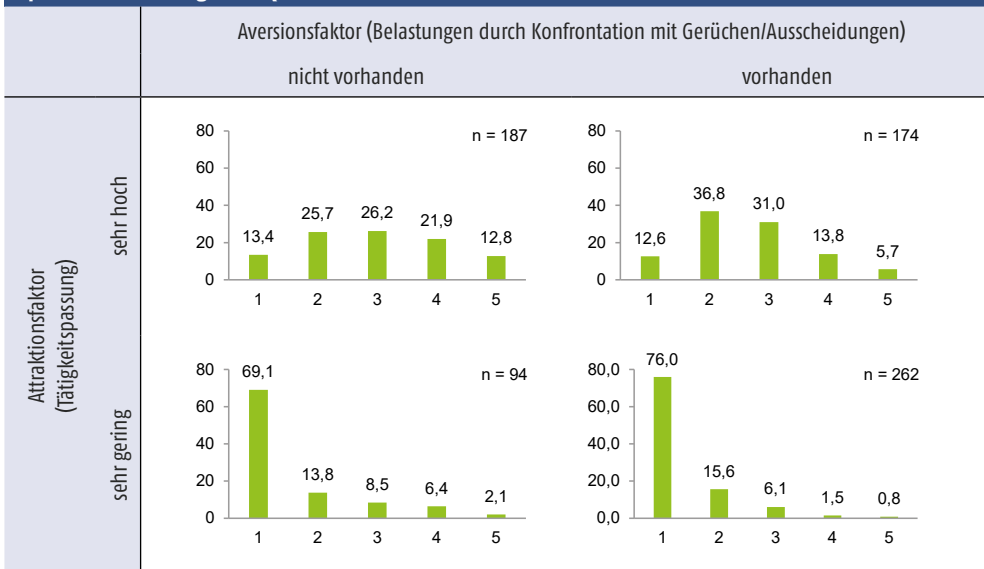
Abbildung A 3: Ausprägung der Neigung in Abhängigkeit vom (Nicht-)Vorhandensein des Aversionsfaktors „Belastungen durch Konfrontation mit Gerüchen/Ausscheidungen“ und des Attraktionsfaktors „Tätigkeitspassung“ (in Prozent)

Operationalisierung über Mittelwert



Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

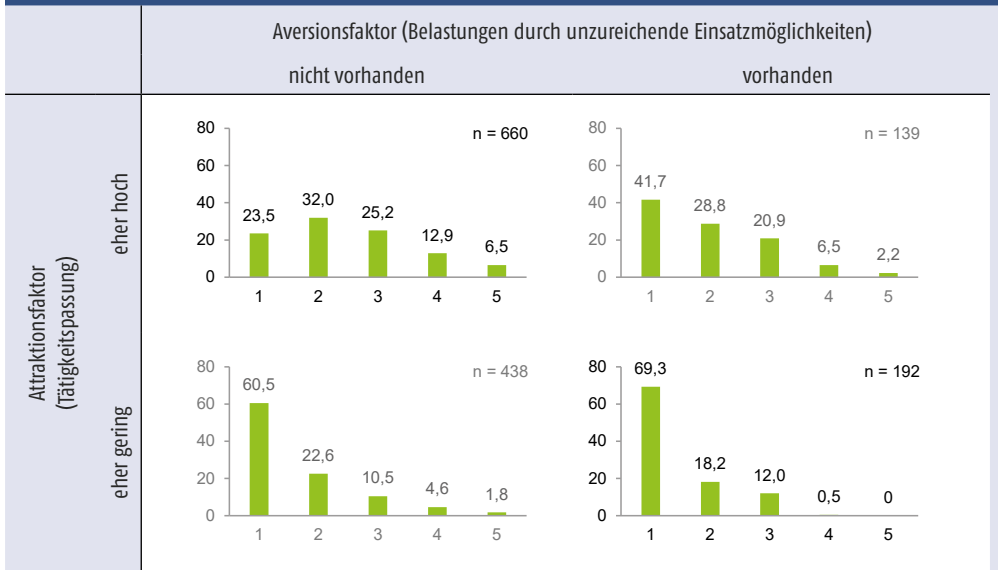
Operationalisierung über Quartile



Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

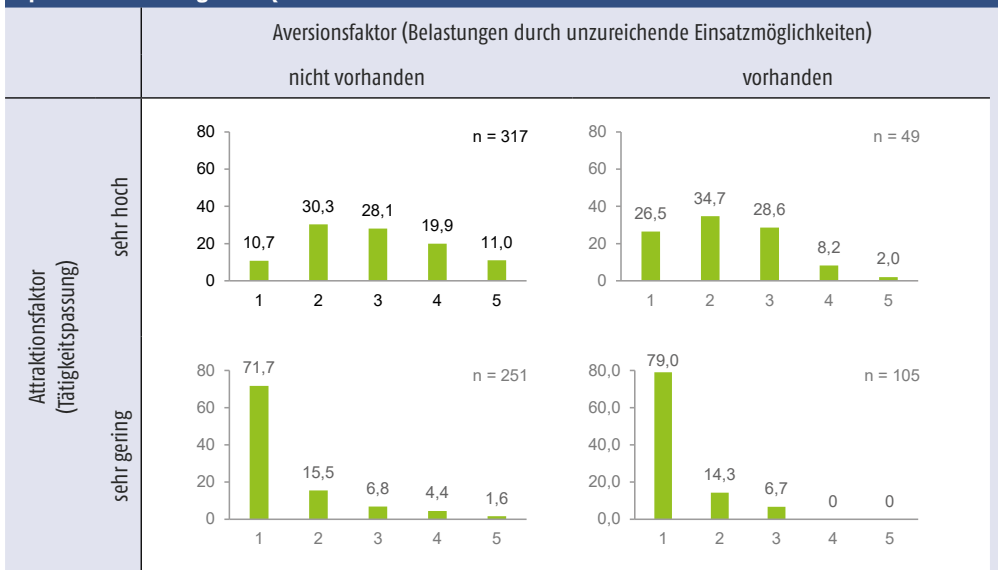
Abbildung A 4: Ausprägung der Neigung in Abhängigkeit vom (Nicht-)Vorhandensein des Aversionsfaktors „Belastungen durch unzureichende Einsatzmöglichkeiten“ und des Attraktionsfaktors „Tätigkeitspassung“ (in Prozent)

Operationalisierung über Mittelwert



Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

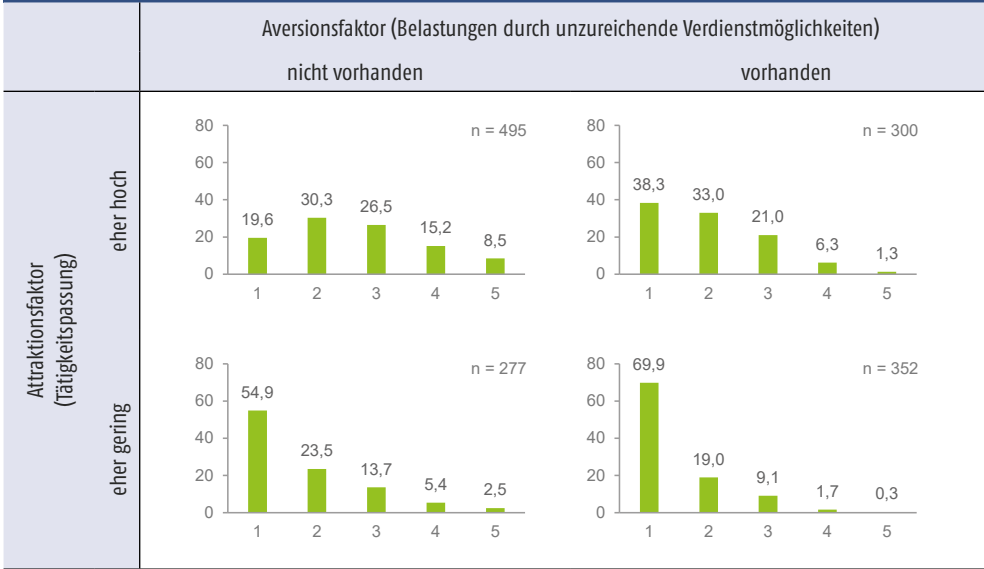
Operationalisierung über Quartile



Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

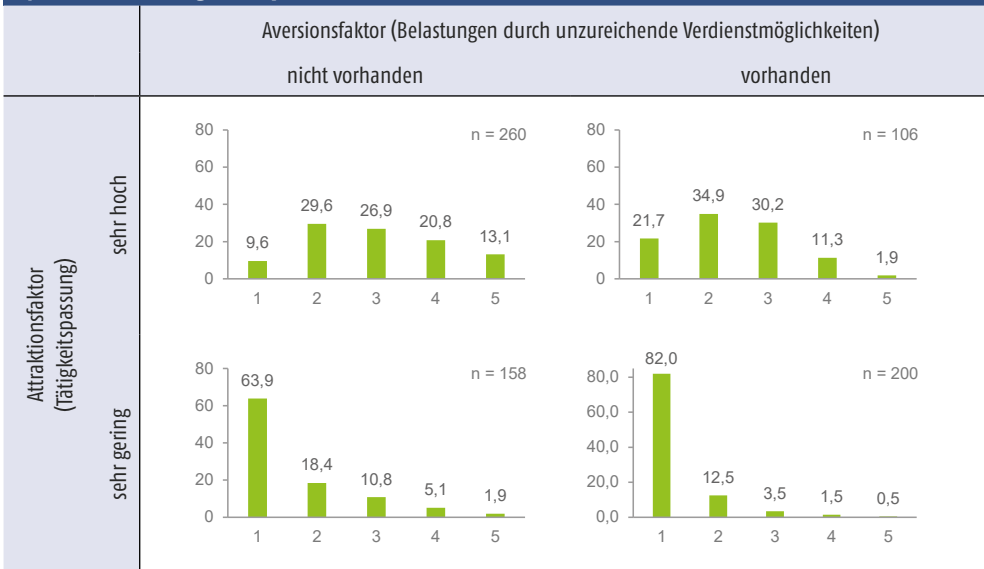
Abbildung A 5: Ausprägung der Neigung in Abhängigkeit vom (Nicht-)Vorhandensein des Aversionsfaktors „Belastungen durch unzureichende Verdienstmöglichkeiten“ und des Attraktionsfaktors „Tätigkeitspassung“ (in Prozent)

Operationalisierung über Mittelwert



Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

Operationalisierung über Quartile



Quelle: BIBB-Schülerbefragung NRW 2015

► Abstract

Why do some occupations have difficulty in attracting young people whilst others do not? This is a question which is taking on an ever greater degree of urgency against the background of growing matching problems on the training market and increasing shortages of skilled workers in some occupations. Previous career choice theories have, however, been unable to produce a conclusive response. Starting from the assumption that “non-choice” of occupations is informed by types of logic that are different to those dictating choice of occupation, the author’s dissertation presents a theoretical model that draws a distinction between attraction and aversion factors as young people arrive at a decision regarding their occupational future. Evaluations of a pupil survey conducted in the nursing professions serves as a basis for illustrating that aversion factors are of crucial significance in explaining the “non-choice” of occupations.



Warum leiden manche Berufe unter Nachwuchsproblemen und andere nicht? Vor dem Hintergrund wachsender Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt und zunehmender Fachkräfteengpässe in bestimmten Berufen stellt sich diese Frage mit wachsender Dringlichkeit. Bisherige Berufswahltheorien können diese Frage allerdings nicht abschließend beantworten. Aufbauend auf der Vermutung, dass die „Nicht-Wahl“ von Berufen anderen Logiken folgt als die Wahl von Berufen, stellt die Autorin in ihrer Dissertation ein theoretisches Modell vor, das Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung unterscheidet. Basierend auf Auswertungen einer Schülerbefragung wird am Beispiel der Pflegeberufe aufgezeigt, dass Aversionsfaktoren von zentraler Bedeutung in der Erklärung der „Nicht-Wahl“ von Berufen sind.

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (0228) 107-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de



ISBN 978-3-8474-2307-2