



universität  
wien

# DIPLOMARBEIT

---

## Geschlechtsrollenorientierung als Dimension der Lehrberufswahl

Daniela Bäk

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften  
(Mag<sup>a</sup>. rer. soc. oec.)

Wien, Juni 2009

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 121

Studienrichtung lt. Studienblatt: Soziologie: Rechts-, Sozial- und Wirtschafts-  
wissenschaftliche Studienrichtung

Diplomarbeitsbetreuer: Ao. Univ.-Prof. Dr. Franz Kolland



## Abstract

In der vorliegenden Diplomarbeit wird versucht die Geschlechtsrollenorientierung bei Lehrberufen aufzuzeigen und Erklärungsfaktoren für diese, basierend auf Berufswahltheorien, zu finden. Dieser Forschungsanspruch ergibt sich daraus, dass noch immer stark traditionell weiblich bzw. männlich behaftete Lehrberufe existieren. Die Zuschreibung von männlich und weiblich betrifft ebenso die höheren Bildungswege, jedoch bieten diese mehr Aussichten und sind verbunden mit besseren sozioökonomischen Voraussetzungen, besonders bezogen auf Frauen. Aus diesem Grunde wurden für die Untersuchung Lehrberufe für die Betrachtung der Geschlechtsrollenorientierung herangezogen.

Für die Untersuchung des Grades der Trennung zwischen den Geschlechtern in der dualen Ausbildung werden sozial statistische Sekundärdaten eingesetzt, die sich auf die heimischen Ausbildungsgegebenheiten und Entwicklung der Lehrberufe beziehen.

Hinsichtlich der Suche nach einer Erklärung der geschlechtsrollenorientierten Berufswahl wird mit Hilfe bestehender Datensätze überprüft, inwieweit die Geschlechtsrollenorientierung bei Berufen durch die Prägung des familiären Umfeldes, durch Unterschiede in der Wertorientierung zwischen Mädchen und Burschen bzw. durch das Ausmaß der Akzeptanz von Geschlechtsrollenstereotypen beeinflusst wird.

Für die Analyse der Hypothesen wird der Datensatz, der im Zuge der Feldstudie zum 4. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich (BLJÖ) 2003 entstanden ist und der ISSP 2002 „Family and Changing Gender Roles III“ herangezogen.

Für die Untersuchung wurden jeweils jene Befragten ausgewählt, deren höchste abgeschlossene Bildung eine Lehre ist, dies ergibt hinsichtlich des BLJÖ-Datensatzes 273 Fälle und bezüglich des ISSP, bei diesem dazu nur die österreichischen Befragten in die Auswertung miteinbezogen werden, eine Anzahl von 752 Befragten.

Ergebnisse konnten dahingehenden erhoben werden, dass Mädchen und Burschen unterschiedliche Wertorientierung hinsichtlich Karriere und Familie

haben. Mädchen sind familienorientierter und entscheiden sich demzufolge für Frauenberufe, da sie davon ausgehen, dass diese mit einer Familie kompatibler sind. Hingegen sind Burschen karriereorientierter und entscheiden sich, auf Grund der besseren Aufstiegsmöglichkeiten, für Männerberufe.

Hinsichtlich der Prägung des familiären Umfeldes wurde unter anderem der Einfluss der Erwerbstätigkeit der Mutter betrachtet. Hierbei konnte die Tendenz festgestellt werden, dass die Erwerbstätigkeit der Mutter ein Rollenmodell bietet, welches sich auf die Berufswahl der Kinder dahingehend auswirkt, dass diese weniger zu geschlechtsrollenorientierten Berufswahlen neigen.

Die Untersuchung des Einflusses der Akzeptanz von Geschlechterrollen ergab, dass je mehr geschlechtsstereotype Bilder akzeptiert werden, desto eher sind vor allem Männer in Berufen tätig, die von den Angehörigen ihres Geschlechts dominiert werden. Ein Beispiel für Geschlechtsrollenstereotypen wäre, dass Frauen sich um den Haushalt und die Kinder kümmern und Männer das Geld verdienen.

Abschließend werden alternative Ansätze für weitere Analysen zur Thematik der geschlechtsrollenorientierten Berufswahl diskutiert.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG .....</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>PROBLEMSTELLUNG UND AUFBAU .....</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>SOZIOLOGISCHE RELEVANZ DER UNTERSUCHUNG .....</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>WAS IST ÜBERHAUPT EIN BERUF?.....</b>	<b>14</b>
4.1	Lehre - Lehrling .....	20
4.2	Berufswahl .....	23
4.3	Frauen- und Männerberufe .....	25
4.4	Geschlechtsrollenorientierte Berufswahl.....	31
<b>5</b>	<b>THEORETISCHER RAHMEN .....</b>	<b>31</b>
5.1	Berufswahltheorien .....	31
5.2	Überblick der verschiedenen theoretischen Zugänge.....	32
5.2.1	Berufswahl als Ausdruck der individuellen Eignungen und Fähigkeiten .....	32
5.2.2	Berufswahl als gesellschaftlicher Zuweisungsprozess .....	34
5.2.3	Berufswahl als geschlechtsrollenorientiertes Verhalten .....	36
<b>6</b>	<b>VORSTELLUNG DES DUALEN AUSBILDUNGSSYSTEMS IN ÖSTERREICH.....</b>	<b>45</b>
<b>7</b>	<b>ENTWICKLUNG DER DUALEN AUSBILDUNG IN ÖSTERREICH.....</b>	<b>47</b>
7.1	Abnahme der Lehrlingszahlen .....	47
7.2	Entwicklung der Lehrlinge nach Berufssparten .....	50
7.3	Konzentration der Lehrlinge auf einzelne Berufe .....	52
7.4	Entwicklung der häufigsten Lehrberufe in Österreich .....	53
7.5	Veränderung der Berufsbezeichnungen .....	57
7.6	Verteilung der Lehrlinge auf Frauen- und Männerberufe .....	58
<b>8</b>	<b>BETRACHTUNG DER SEGREGATION BEI LEHRBERUFEN IN FINNLAND .....</b>	<b>65</b>
<b>9</b>	<b>SUCHE NACH FAKTOREN FÜR DIE GESCHLECHTSROLLENORIENTIERUNG BEI LEHRBERUFEN .....</b>	<b>69</b>
9.1	Beschreibung der verwendeten Daten .....	69
9.2	Ausschlaggebende Kriterien für die Berufswahl .....	72
9.2.1	Fazit.....	77
9.3	Einfluss der Akzeptanz von Geschlechterrollenstereotypen .....	78
9.3.1	Fazit.....	83

9.4	Einfluss von Wertorientierungen.....	83
9.4.1	Fazit.....	89
9.5	Familiärer Einfluss .....	90
9.5.1	Einfluss des Erwerbsstatus des Haushaltsvorstandes der Familie .....	90
9.5.1.1	Fazit.....	94
9.5.2	Einfluss der Erwerbstätigkeit der Mutter .....	94
9.5.2.1	Fazit.....	102
<b>10</b>	<b>RESÜMEE.....</b>	<b>103</b>
<b>11</b>	<b>LITERATUR.....</b>	<b>108</b>
11.1	Literarische Quellen .....	108
11.2	Internetquellen.....	111
11.3	Übermittelte Quellen.....	113
<b>12</b>	<b>ANHANG .....</b>	<b>114</b>
12.1	zu Punkt 7.2: Entwicklung der Berufssparten.....	114
12.2	zu Punkt 8: Berechnung des Sex-Ratio Index für deutsche und finnische Lehrberufe .....	116
12.3	zu Punkt 9.1: Informationen zur Struktur der Stichprobe zum Lage der Jugend- Datensatz.....	117
12.4	zu Punkt 9.2: Kreuzung des Mehrfachantworten-Sets .....	118
12.5	zu Punkt 9.3: Kreuztabelle zur Einteilung von Frauen-/Männerberufen (BLJÖ) und Signifikanztests .....	121
12.6	zu Punkt 9.4: Signifikanztests .....	122
12.7	zu Punkt 9.5.1: Signifikanztests .....	123
12.8	zu Punkt 9.5.2: Kreuztabelle zur Einteilung Frauen-/Männerberufen (ISSP) und Signifikanztests.....	124
	<b>TABELLENVERZEICHNIS .....</b>	<b>130</b>
	<b>ABBILDUNGSVERZEICHNIS .....</b>	<b>131</b>
	<b>LEBENS LAUF .....</b>	<b>133</b>

Auf geschlechtsspezifische Bezeichnungen und Formulierungen wurde in der Arbeit auf Grund der besseren Lesbarkeit verzichtet, deshalb gelten diese in der Regel sinngemäß für beide Geschlechter.

Summen, die in den Tabellen ausgewiesen werden, können aufgrund von vorgenommenen Rundungen vom Sollwert (z.B. 100 %) geringfügig abweichen.



# 1 Einleitung

Am 6. Oktober 2008 wurde bereits zum dreizehnten Mal, durch die Initiative der Beratungsstelle Sprungbrett für Mädchen die „amaZone“ verliehen. Diese Auszeichnung geht an Betriebe, die sich vorbildhaft für die Ausbildung von Mädchen in handwerklichen und technischen Lehrberufen engagieren. Erstmals wurden Unternehmen in drei Kategorien ausgezeichnet: Klein- und Mittelbetriebe, Großbetriebe und neu - öffentliche bzw. öffentlichkeitsnahe Unternehmen nehmen an dem Wettbewerb um den besten Mädchen-Lehrplatz teil. Der Anstoß für die Veranstaltung einer solchen Preisverleihung ist, dass die Lehrlingsausbildung handwerklicher und technischer Berufe in Österreich traditionell männlich behaftet ist. Der Anteil von Mädchen und jungen Frauen unter den Lehrlingen liegt seit den 1970er Jahren bei etwa einem Drittel, in handwerklichen und technischen Berufen, liegt der Frauenanteil bei wenigen Prozenten.<sup>1</sup>

Desweiteren wird Mädchen, die vor der Berufswahl stehen, im neuen Lehrberufslexikon „Mut zur Technik“ gemacht. Es wird darauf eingegangen, dass 50 % der weiblichen Lehrlinge sich nur für drei Lehrberufe (Einzelhandelskauffrau, Stylistin und Bürokauffrau) entscheiden. Unter den anderen „Top Ten“ sind ebenfalls ausschließlich traditionelle Frauenberufe.

Technische Berufe werden dadurch beworben, dass diese heutzutage keinen großen körperlichen Anstrengungen mehr unterliegen, wie dies früher der Fall war, da vieles mit Computern oder Maschinen bewältigt wird, dazu sind sie oft besser bezahlt und bieten viele Aufstiegschancen.

Da Mädchen mögliche spätere Aufgaben als Hausfrau und Mutter in ihren Berufswahlprozess miteinschließen, wählen sie oft immer noch traditionelle Frauenberufe. Sie stellen individuelle Interessen, Neigungen und Fähigkeiten zurück, um den Erwartungen der Eltern oder des gesellschaftlichen Umfeldes gerecht zu werden, da sie davon ausgehen, dass diese sogenannten traditionellen Frauenberufe leichter mit einer „Hausfrauenrolle“ kompatibel sind. Dabei würden gerade Berufe im technischen Bereich aufgrund der vielfältige-

---

<sup>1</sup> vgl. Sprungbrett für Mädchen 2008.

ren Berufsmöglichkeiten und der besseren Bezahlung eine höhere persönliche Flexibilität ermöglichen.<sup>2</sup>

Doch nicht nur Mädchen sind auf wenige traditionelle Lehrberufe verteilt, die Lehrlingsstatistik zeigt, dass auch Burschen überwiegend in wenigen klassischen Männerberufen zu finden sind.

Warum entscheiden sich in der heutigen Zeit noch immer so viele junge Frauen und Männer für traditionell weiblich bzw. männlich behaftete Berufe? Ist es das Interesse für das Berufsfeld, ist es der familiäre Einfluss, sind es traditionell geprägte Wertorientierungen oder der Grad der Akzeptanz von Geschlechtsrollenstereotypen die mit einem Berufsbild bzw. Lebensentwurf verknüpft sind? Diese Fragen sollen in der vorliegenden Arbeit geklärt werden.

## 2 Problemstellung und Aufbau

Die Fragestellung und Thematik der Arbeit bezieht sich auf die geschlechtsrollenorientierten Lehrberufe. Es wird analysiert, wie stark geschlechtsrollenorientiert Lehrberufe in Österreich wirklich sind, darüber hinaus soll ein Ländervergleich mit Finnland durchgeführt werden, um feststellen zu können, ob ein anderes System der Berufsausbildung ebenso geschlechtsspezifisch ist. Finnland wurde deshalb für den Vergleich herangezogen, da das finnische Schulsystem laut verschiedener PISA-Studien der Spitzenreiter in Sachen Bildung ist.<sup>3</sup>

Weiter wird nach Faktoren gesucht, die die Geschlechtsrollenorientierung bei Lehrberufen begünstigen können.

Durch das geschilderte Phänomen der geschlechtsrollenorientierten Lehrberufswahl leitet sich nun die Forschungsfrage folgendermaßen ab: „Welche Faktoren können eine geschlechtsrollenorientierte Lehrberufswahl beeinflussen?“

---

<sup>2</sup> vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA); Wirtschaftskammer Österreich (WKO) 2008: 17.

<sup>3</sup> vgl. Lackenbauer 1999: S. 78.

Für die Untersuchung werden empirische Sekundärdaten, die sich auf die heimische Ausbildungsgegebenheiten und Entwicklung der Lehrberufe beziehen, bearbeitet. Bereits vorhandene Theorien und Studien zur Berufswahl werden für die Aufstellung von Hypothesen herangezogen.

Für die Überprüfung der Hypothesen wird einerseits der Datensatz, der im Zuge der Feldstudie zum 4. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich aus dem Jahr 2003 im Auftrag vom Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generation und Konsumentenschutz<sup>4</sup> entstanden ist und andererseits wird der ISSP (International Social Survey Program) 2002 „Family and Changing Gender Roles III“ für die Untersuchung herangezogen.

Nach Darstellung der soziologischen Relevanz der Arbeit, sowie deren Schlüsselbegriffe, wird der theoretische Rahmen mit den daraus abgeleiteten Hypothesen präsentiert und das duale Ausbildungssystem vorgestellt. Diese Kapitel können als Ausgangsbasis für die anschließenden betrachtet werden.

Im Kapitel „Entwicklung der dualen Ausbildung in Österreich“ wird unter anderem untersucht, wie geschlechtsrollenorientiert die gewählten Lehrberufe wirklich sind. Das geschieht durch eine Analyse statistischer Daten der letzten Jahrzehnte. Von weiterem Interesse ist, wie sich die Anteile zu anderen Ausbildungsvarianten entwickelt haben, wie die Verteilung der Lehrberufe zwischen den Geschlechtern und deren Konzentration bei einzelnen Lehrberufen ist, ob sich Berufsbezeichnungen verändert haben und gibt es Lehrberufe die heutzutage kaum noch vorhanden sind.

Im letzten Abschnitt der Arbeit wird nach Faktoren gesucht, die die geschlechtsrollenorientierte Wahl eines Lehrberufes bedingen können.

### 3 Soziologische Relevanz der Untersuchung

Vorweg erst einmal ein paar statistische Daten, die die Wichtigkeit der Lehrausbildung in Österreich verdeutlichen sollen.

---

<sup>4</sup> Die Befugnisse der Jugendforschung/politik liegen nun beim Bundesministerium für Gesundheit, Jugend und Familie.

Nach Absolvierung der Schulpflicht ist die Lehrlingsausbildung, bei Betrachtung des Inputs (Schüler in der 10. Schulstufe) mit 39 % der beschulten Jugendlichen und auch bei Betrachtung des Outputs (abgeschlossene Ausbildungen), die mit Abstand stärkste Ausbildungsrouten in Österreich.<sup>5</sup>

Die Zahl der Lehrlinge belief sich Ende 2007 auf 129.823. Davon sind 34 % weibliche Lehrlinge.<sup>6</sup> Der Anteil der weiblichen Lehrlinge ist seit den 70er Jahren weitgehend konstant geblieben.<sup>7</sup> Da jedoch der Anteil der weiblichen Lehrlinge in etwa nur ein Drittel darstellt, sieht man, dass dieser Ausbildungszweig eindeutig männlich dominiert ist. Die duale Ausbildung ist durch eine der stärksten Geschlechtssegregationen innerhalb der möglichen Ausbildungswege charakterisiert.<sup>8</sup>

Die weiblichen Lehrlinge sind sehr stark auf einzelne Lehrberufe konzentriert. 2007 befinden sich rund 70 % aller weiblichen Lehrlinge österreichweit in zehn Lehrberufen. Bei den männlichen Lehrlingen ist die Konzentration auf die zehn häufigsten Lehrberufe geringer. Es verteilen sich 45 % der männlichen Lehrlinge auf zehn Berufe.

Betrachtet man die drei häufigsten Lehrberufe bei Mädchen im Jahr 2007, so sind diese noch immer dieselben wie im Jahr 1982, nur die Reihenfolge hat sich verschoben. Dennoch lässt sich eine Veränderung feststellen. Der Anteil der weiblichen Lehrlinge in diesen drei Lehrberufen ist von 64 % im Jahr 1982 auf 50 % 2007 gesunken.<sup>9</sup>

Zwischen 1982 und 2007 liegen 25 Jahre, in denen wir Bildungsoffensiven, Regierungswechsel, pädagogische Paradigmenwechsel und eine Vielzahl von Studien, Maßnahmen, Initiativen und politischen Kampagnen zum Themenbereich Berufswahl oder geschlechtsspezifische Teilung am Arbeitsmarkt erlebt haben.<sup>10</sup>

Auch die sogenannten höheren Bildungswege sind von der Zuschreibung „männlich“ und „weiblich“ betroffen und stark segmentiert. Doch sind diese durchlässiger und haben so gepaart mit sozioökonomischen Bedingungen häu-

---

<sup>5</sup> Schneeberger; Nowak 2007: 6.

<sup>6</sup> WKO 2007: Lehrlingsstatistik.

<sup>7</sup> Schneeberger; Nowak 2007: 6.

<sup>8</sup> vgl. Klaus 2004: 10.

<sup>9</sup> vgl. WKO 1982 und 2007: Lehrlingsstatistik.

<sup>10</sup> vgl. Klaus 2004: 8.

fig geringere negative Auswirkungen für die besonders weiblichen Betroffenen.<sup>11</sup>

Die Besonderheit der beruflichen Ausbildung in Österreich liegt daran, dass es neben dem dualen Ausbildungssystem (= parallele Ausbildung in Betrieb und Berufsschule) auch zwei schulische Berufsausbildungsvarianten gibt: Berufsbildende Mittlere Schulen (BMS) und Berufsbildende Höhere Schulen (BHS). Bei der Lehrlingsausbildung liegt die politische Zuständigkeit beim Wirtschaftsministerium, während die Zuständigkeit für die Berufsschulen beim Bildungsministerium liegt.<sup>12</sup> Dieses hat ebenso die Zuständigkeit für die BMS und BHS.<sup>13</sup> Die Lehrlingsausbildung ist von den drei Berufsbildungsvarianten zahlenmäßig die stärkste Ausbildungsrouten. Ein anhaltendes und langfristiges Wachstum, im relativen Anteil an den beschulten Jugendlichen, weist jedoch nur die BHS auf.<sup>14</sup> Die BHS ist auch die einzige berufsausbildende Variante, mit deren Abschluss man die Berechtigung erwirbt, an einer Hochschule zu studieren. Hier könnte sich die Frage stellen, ob in der Zukunft die BHS-Variante die Lehrlingsausbildung einmal ablösen wird, wenn diese als einzige ein Wachstum aufweist.

Wenn man andere europäische Länder betrachtet, ist die Lehrlingsausbildung sehr differenziert gestaltet. In einigen Ländern hat sie sich schon lange bewährt, in anderen hingegen gibt es diese noch nicht allzu lange (beispielsweise in Estland) und in manchen überhaupt nicht. Ein weiterer Unterschied zwischen den Ländern besteht darin, dass zum Beispiel die Lehrlingsausbildung in manchen Staaten zur Sekundarstufe II gehört (z.B. Finnland) und in anderen einen separaten Ausbildungsweg für diejenigen bietet, die ihre Ausbildung nicht in der Sekundarstufe II fortsetzen wollen (z.B. Zypern). Ebenfalls fällt die Ausbildungsdauer unterschiedlich aus, diese reicht von sechs Monaten (z.B. Spanien) bis zwei Jahre (z.B. Zypern) oder länger (in Deutschland und Österreich). Am häufigsten werden Lehrlinge im Rahmen eines Vertrages in Praxis und Theorie ausgebildet. In manchen Staaten erhält man durch die

---

<sup>11</sup> vgl. Klaus 2004: 11.

<sup>12</sup> Zu erwähnen wäre hier, dass das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK) mit 1. März 2007 aufgelöst wurde. Die Agenden dieses Ressorts werden nun vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) und vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BWF) übernommen. <http://www.bmbwk.gv.at/> [Zugriff 09.08.2008.].

<sup>13</sup> Schneeberger 2007: 91f.

<sup>14</sup> ebd.: 94.

Ausbildung nur eine Anlernqualifikation („semi-skilled certificate“), in anderen eine volle Berufsqualifikation und in einigen Ländern erhält man sogar die Befähigung, um an einer Hochschule zu studieren.<sup>15</sup>

Vielleicht wäre eine Lehrlingsausbildung, die auch eine Qualifikation für eine Hochschule beinhaltet, ebenfalls eine erstrebenswerte Zukunft für die Berufsausbildung in Österreich, da die BHS wachsenden Zustrom aufweist.

Weitere soziologische Relevanz für diese Untersuchung ergibt sich dadurch, dass die Wahl eines Lehrberufes die Problematik aufweist, dass diese unter eingeschränkten Bedingungen stattfindet. Der Lehrstellensuchende kann sich nicht aus einer fiktiven Liste aller Lehrberufe, für oder gegen einen dieser Berufe entscheiden. Die Wahl eines Ausbildungsplatzes ist eingeschränkt, es können Umstände auftreten, die die Verwirklichung eines Berufswunsches verhindern können. In der Realität ist es meist so, dass beispielsweise nicht genügend Lehrstellen vorhanden sind, kein Ausbildungsplatz in der Nähe des Wohnortes ist und es zu Finanzierungsschwierigkeiten kommen kann.<sup>16</sup>

Schon die Berufsorientierungsphase ist für Jugendliche eine große Herausforderung. Sie stehen vor dem Problem, sich für den „passenden Beruf“ entscheiden zu müssen und somit eine Entscheidung für ihr weiteres Leben zu treffen. Gerade am Beginn der Berufsorientierungsphase scheint sich für die Jugendlichen eine ungeahnte Vielfalt an Wahlmöglichkeiten anzubieten. Viele von ihnen müssen aber erkennen, dass strukturelle Voraussetzungen, wie beispielsweise ein immer enger werdender Arbeitsmarkt, ihre Wahlmöglichkeiten determinieren.<sup>17</sup>

## 4 Was ist überhaupt ein Beruf?

Zum besseren Verständnis der vorliegenden Untersuchung soll an dieser Stelle darauf eingegangen werden, was unter dem Begriff Beruf verstanden wird, wie sich dieser entwickelt hat und wo sein Ursprung liegt. Die für die Arbeit

---

<sup>15</sup> vgl. Tessaring 2007: 65.

<sup>16</sup> Ebner 1992: 20.

<sup>17</sup> Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSK) 2003: 182.

bedeutenden Begriffe, wie Lehre, Berufswahl, Frauen- und Männerberufe, die mit dem Berufsbegriff verbunden sind, werden im weiteren Verlauf dieses Kapitels erklärt.

Sprachgeschichtlich geht der Begriff des Berufes, wie der der Arbeit, auf Martin Luther (1483-1546) zurück. Dieser hat das Wort „Beruf“ in seiner Bibelübersetzung als „Berufung“ durch Gott für das lateinische Wort „vocatio“ gebraucht und schließlich für den Stand und das Amt des Menschen in der Gesellschaft verwendet. Doch erst nach 1900 wurde der Begriff „Beruf“ in den allgemeinen Sprachgebrauch aufgenommen. Wissenschaftlich definiert wurde der Begriff durch Max Weber (1864-1920). Der Berufsbegriff nach Weber beschreibt, die durch Spezifizierung und durch eine typische Kombination abgehobene Leistung einer Person, die Basis einer kontinuierlichen Versorgungschance ist.<sup>18</sup>

Erstens wird dabei deutlich, dass ein Beruf einen qualifizierten Bildungsprozess erfordert und damit funktional zwischen Arbeit und Bildung steht. Zweitens bestimmt er durch die mit der Ausübung verbundenen materiellen und immateriellen Belohnungen (Einkommenserwerb) den sozialökonomischen Status des einzelnen und seiner Familie im Hinblick auf Bedürfnisbefriedigung. Drittens wirkt dadurch ein Beruf soziologisch schichtbildend innerhalb der Gesellschaft.<sup>19</sup>

Ein Beruf ist somit eine auf produktive Aufgaben bezogene soziale Form von Fähigkeiten, Fertigkeiten, fachlichen Tätigkeiten und Leistungen. Ein Beruf geht aus gesellschaftlichen Bildungsprozessen hervor, wie beispielsweise einer Lehre, die nachstehend definiert wird.

Berufe werden mehr oder weniger dauerhaft zur Erfüllung gesellschaftlicher Funktionen von Menschen übernommen oder diesen zugewiesen. In modernen Gesellschaften kommt der Erwerb von Geldeinkommen hinzu. Die Inhaber eines Berufes werden durch diesen gesellschaftlich eingebunden. Weiteres werden sie sozialen Normen unterworfen und in wichtigen persönlichen Aspekten geprägt.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> vgl. Bontrup, Pulte 2001: 63.

<sup>19</sup> vgl. ebd.

<sup>20</sup> vgl. Schäfers; Kopp 2006: 32f.

Die gesellschaftliche Verteilung der Berufe, auch Berufsstruktur genannt, bildet eine Basis sozialer Ordnung und Ungleichheit. Diese soziale Ordnung wird auf der Grundlage einer fortschreitenden, gesellschaftlichen Differenzierung von Funktionen aufgebaut, darunter wird die Arbeitsteilung verstanden. Soziologisch gesehen ist ein Beruf eine bestimmte Art der Vermittlung zwischen Individuum und Gesellschaft.<sup>21</sup>

Weiter grenzt sich der Beruf von anderen Begriffen, die menschliche Arbeit beschreiben ab. Beispielsweise wird der Begriff „Job“ als Arbeit verstanden, die nicht auf Dauer angelegt ist und mit der auch keine näheren persönlichen Identifikationen verbunden sind. Ähnlich ist dies bei „Tätigkeit“ oder „Erwerbstätigkeit“, hier fehlt in der Regel ebenso der persönliche Bezug.<sup>22</sup>

Doch wie haben sich Berufe herausgebildet und entwickelt? Max Webers idealtypisch historische Betrachtung des soziokulturellen Vermittlungsgliedes Beruf zeigt, dass dieses in unterschiedlichen Formen auftrat und dabei sozialstrukturell wie auch subjektbezogen eine stark wandelnde soziale Funktion erfüllt hat. Bis zur griechischen und römischen Antike lassen sich in Europa Berufe als soziokulturelle Fähigkeits- und Tätigkeitsformen zurückverfolgen. Doch eine größere Bedeutung erlangten sie bei uns erst im ständischen Ideal der spätmittelalterlichen Handwerke und Zünfte und in den sich zeitgleich ausbildenden klassischen Professionen, wie beispielsweise Arzt, Priester, Offizier. Zu dieser Zeit war die Ergreifung eines Berufes stark religiös fundiert, nahezu in der Art einer göttlichen Berufung des Menschen zu bestimmten Tätigkeiten. Die Protestantismus-These von Max Weber verschärft dies auf folgende Weise: Die protestantische Lehre der göttlichen Vorbestimmung der individuellen Prädestination führt dazu, dass die Menschen versuchen würden, über ein andauerndes berufliches Bemühen Gewissheit darüber zu erlangen, ob man von Gott auserwählt sei.<sup>23</sup> Weber merkt in seinem Werk „Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus“ an, dass schon in dem deutschen Wort „Beruf“ eine religiöse Vorstellung mitklingt. Das Wort in seinem heutigen Sinn, wie schon einleitend erwähnt wurde, stammt aus der lutherischen Bibelüber-

---

<sup>21</sup> vgl. Schäfers; Kopp 2006: 33.

<sup>22</sup> vgl. Bontrup, Pulte 2001: 63.

<sup>23</sup> vgl. Schäfers; Kopp 2006: 33.

setzung, hier sei jedoch zu bedenken, dass dies aus dem Geist des Übersetzers und nicht aus dem Geist des Originals entstanden ist.<sup>24</sup>

Doch nicht nur die Wortbedeutung war neu, sondern auch der Gedanke. Zwar haben schon Ansätze der weltlichen Arbeitswelt, die diesem Berufsbegriff zugrunde liegen, im Mittelalter existiert, doch neu war die Pflichterfüllung innerhalb der weltlichen Berufe, die als höchster Inhalt galt. Diese Vorstellung der religiösen Bedeutung der weltlichen Arbeit führte zu Erzeugung des Berufsbegriffs. Hier handelt es sich ausschließlich um die Erfüllung der innerweltlichen Pflichten, wie sie sich aus der Lebensstellung des einzelnen ergeben und dadurch zu dessen „Beruf“ wird.<sup>25</sup>

Einerseits konnte durch Berufe die Reproduktion einer noch wenig dynamischen und traditionellen Sozialordnung gewährleistet werden, andererseits bilden sie durch ihre religiös basierte normative Legitimierung von handfestem Erwerbsstreben und weltlicher produktiver Tätigkeit, sowie die Sicherung zuverlässiger Standards, eine zentrale Grundlage des aus Renaissance und Barock hervorgehenden Übergangs zum Start der kapitalistischen Arbeits-, Wirtschafts- und Technikgesellschaft. Die fachbezogenen Wissens- und Normbestände, wie auch große Teile des sonstigen Wissens- und Wertehorizonts wurden durch die Berufe strikt fixiert, so dass Lebensberufe gebildet wurden. Demzufolge wurde durch sie die gesamte soziale Lage konstruiert.<sup>26</sup>

Mit der Industrialisierung verschwanden zwar nicht die traditionellen Berufe und Professionen, aber die neuen großbetrieblichen Produktionsweisen verlangten höhere Fähigkeits- und Tätigkeitsmuster. Zudem entwickelte sich mit der Aufklärung eine Veränderung des Verständnisses von Berufen in Richtung einer gänzlich weltlichen und ökonomisch geprägten Funktionsorientierung. Weiter entstehen zusätzlich mit dem industriellen Proletariat gänzlich neue Erwerbsformen und Lebensstile. Diese basieren auf eine frei von Ständen gesetzte Struktur. Jedoch bilden sich zugleich neue beruflich spezialisierte Formen von Fähigkeiten und Funktionen, wie die Elitegruppen unter den Arbeitern, (z.B. Meister, Vorarbeiter), die ersten Verwaltungsfunktionen (z.B. Industriebeamte, Angestellte) sowie neue Technikberufe mit höherer Fachbildung. Daneben existieren noch die zentralen Elemente des klassischen Berufs-

---

<sup>24</sup> vgl. Weber 1996: 34f.

<sup>25</sup> vgl. ebd.: 38f.

<sup>26</sup> vgl. Schäfers; Kopp 2006: 33f.

systems, vor allem Handwerk, Handel, Landwirtschaft, Medizin und Kultur sowie Berufe der staatlichen bzw. spätfeudalen Administration.<sup>27</sup>

Sozialstrukturell schlägt sich dieser bis ins 20. Jahrhundert reichende Übergang in einem Nebeneinander von traditionellen Berufs- und Professionsstrukturen, einer wachsenden neuen Schicht von gewissermaßen Berufslosen, aber gleichzeitig auf hoch spezialisierten Funktionen eingesetzten Massenarbeitskräften und ersten industriellen Berufen mit niedriger Qualifikation. Neben den beharrlichen feudalständischen Arbeitsteilungsstrukturen kam vermehrt eine soziale Differenzierung durch fachliche Spezialisierung auf. Dadurch wurden Individuen nicht gleich durch Stand oder Herkunft ein sozialer Ort zugewiesen, sondern sie definierten sich vermehrt durch die Funktionserfordernisse frühkapitalistischer Arbeitsmärkte und Betriebsformen. Doch nach wie vor wurde dadurch ein ziemlich starres Ungleichheitsgefüge konstruiert. Nach und nach entstand dann daraus ein primär ökonomisch-technisch bedingtes Arbeitsteilungsgefüge mit ersten Formen öffentlich getragener systematischer Qualifizierung und sozialrechtlicher Regulierung. Auch hier gibt es eine „Berufung“ doch nicht durch eine göttliche Instanz, sondern durch die Gesellschaft produzierten normativen und institutionellen abgesicherten Funktionserfordernissen. Berufliches Handeln wird verstärkt fach- und betriebsfunktional fundiert, steht aber noch immer unter dem Anspruch nicht in Frage stellbarer Normbefolgung, die sich nicht nur auf die fachliche Seite der Arbeit, sondern auch auf allgemeine Verhaltenserwartung, sogenannte Arbeitstugenden, wie Disziplin, Ordnung, Gehorsam, Fleiß, Pünktlichkeit, Sauberkeit usw. bezieht. Immer mehr geht es auch darum Tätigkeiten und gezielte Ausbildungen zu finden, die angesichts der ständig steigenden Leistungserwartung bewältigt werden können bzw. sogar sozialen Aufstieg ermöglichen. Trotz dieser Änderungen lassen sich durch eingeschlagene Berufswege selbst über mehrere Generationen Lebenslagen kaum umformen.<sup>28</sup>

Im ersten Drittel des 20. Jahrhunderts entwickelte sich durch einen zweiten Industrialisierungsschub der fordistische Hochkapitalismus. Dieser setzt mit den Veränderungen im Berufssystem fort, fügt dem jedoch wichtige Erneuerungen hinzu. Handwerk, klassische Professionen und das Bauerntum bestehen in einem sozialstrukturell verringerten Umfang noch immer. Auch die prole-

---

<sup>27</sup> vgl. Schäfers; Kopp 2006: 34.

<sup>28</sup> vgl. ebd.: 34f.

tarische Arbeiterschaft ist weiter von Wichtigkeit, jedoch stagniert diese in ihrer Bedeutung und ihrem Umfang. Von Bedeutung gewinnen immer mehr strikt auf Funktion und Fachleistung ausgerichtete industrielle Berufe. Diese haben ihren Ursprung in den stark steigenden Erfordernissen der Betriebe, aber auch in einem zunehmenden öffentlich geregelten und massiv expandierenden Ausbildungssystem. Damit ist das Berufssystem ein soziostruktureller Ausdruck eines systematisch entwickelten und gesellschaftlich bzw. staatlich fundierten sowie hoch standardisierten Muster von Fähigkeitskombinationen.<sup>29</sup>

Durch Berufe wird noch immer eine starre Sozialstruktur geprägt, doch nun als Konsequenz eines öffentlich kontrollierten Funktions- und Verteilungssystems. Bildungs- und Sozialpolitik sowie subjektive Bildungsentscheidungen und Karrierebemühungen ermöglichen für viele berufsbasierte soziale Mobilität und damit eine tendenzielle Demokratisierung des Berufssystems, wie es zuvor nicht denkbar gewesen wäre.<sup>30</sup>

Für die Individuen sind Berufe nun das Fundament für ihre personale und soziale Identität sowie für ihre Lebenslage und -wege und damit für soziale Ungleichheit. Nicht mehr traditionelle Berufszuweisung, sondern immer mehr individualisierte und rechtlich abgesicherte mehr oder weniger „freie“ Berufswahl bestimmt die Arbeitsverteilung. Dabei gelten immer kurzzyklische schwankende Nachfragekonjunkturen auf den Arbeitsmärkten als wichtiges Korrektiv. Immer mehr gewinnen auch individuelle und motivationsstiftende Neigungen für die Berufsbasis und -entwicklung an Wichtigkeit und nicht mehr die individuelle Eignung. Der in den 1970er Jahren diagnostizierte Wertewandel mit wachsenden Ansprüchen an persönliche Zufriedenheit und Entfaltung im Beruf verstärkt diesen Trend.<sup>31</sup>

Seit den 1980er Jahren wandelt sich jedoch wieder die Berufsstruktur in Richtung mehr Flexibilisierung und Entgrenzung. Die bisherigen Arbeits- und Betriebsverhältnisse geraten demzufolge auf vielen Ebenen vermehrt in einen Konflikt mit dem bisher vorherrschenden Berufsmodell. Diese Entwicklung lässt sich durch drei Ebenen beschreiben:<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> vgl. Schäfers; Kopp 2006: 35f.

<sup>30</sup> vgl. ebd.: 35.

<sup>31</sup> vgl. ebd.: 36f.

<sup>32</sup> vgl. ebd.

1. Vieles deutet darauf hin, dass sich die Bedeutung beruflicher Strukturen für die erforderlichen Tätig- und Fähigkeiten verringert. Dies bezieht sich beispielsweise auf das immer schnellere Veralten von fachlichen Kenntnissen und Fähigkeiten und entwertet berufsfachliche Komponenten zunehmend. Dadurch entsteht die Tendenz zu immer weiter fortschreitender Spezialisierung, die mit einer Entwicklung zu breiteren fachlichen Strukturen einhergeht. Die individuellen Berufsbiographien sind nicht mehr durch Dauerhaftigkeit geprägt, sondern es kommt zwangsmäßig immer häufiger zu beruflichen Umorientierungen.<sup>33</sup>
2. Für die sozioökonomische Sicherung der Menschen zeigt sich zunehmend eine geringere Bedeutung von traditioneller Berufstätigkeit. Dies resultiert aus der zunehmenden Trennung von Beruf und Erwerbsverlauf, damit lösen sich die starren Bindungen an einen festen Lebensberuf langsam auf.<sup>34</sup>
3. Drittens gibt es Tendenz für die Abnahme der Relevanz des Berufes für die allgemeine Sozial- und Lebenslage für die Mitglieder der Gesellschaft. Dabei ist die Tendenz gemeint, dass für die Gestaltung des Alltages der Beruf für den Mensch an Bedeutung verliert. Außerberufliche Beziehungsgruppen vermitteln immer mehr Lebensstile. Freizeitformen oder Konsumpraktiken lösen zunehmend berufsspezifisch geprägte Momente ab. Dadurch erfahren die erlernten bzw. ausgeübten Berufe eine Abnahme ihrer Wichtigkeit für die generelle soziale Lage und damit die gesellschaftliche Integration und Vorortung von Menschen.<sup>35</sup>

## 4.1 Lehre - Lehrling

Eine Lehre ist ein gesellschaftlicher Bildungsprozess bei dem ein Beruf erlernt wird. In einer Lehrausbildung werden die benötigten Kenntnisse und Fertigkeiten erworben, die für die Ausübung eines Berufes erforderlich sind. Die Lehre in Österreich meint die betriebliche und außerbetriebliche Ausbildung

---

<sup>33</sup> vgl. Schäfers; Kopp 2006: 36f.

<sup>34</sup> vgl. ebd.: 37.

<sup>35</sup> vgl. ebd.

nach dem Berufsausbildungsgesetz.<sup>36</sup> Jemand, der sich in einer solchen Ausbildung befindet wird als Lehrling bezeichnet.

Bis ins Mittelalter der handwerklichen Zunftgemeinschaften bzw. Meisterlehren reichen die Anfänge der betrieblichen Berufsausbildung zurück.<sup>37</sup> Die mittelalterliche Meisterlehre war als Ausbildung und Erziehung im sozialen Zunftgefüge ein Mittel zur quantitativen und qualitativen Nachwuchssteuerung. Die quantitative Steuerung bestand in einer zahlenmäßigen Limitierung zulässiger Lehrverhältnisse durch die Zunft und diente der Kontrolle der potentiellen Konkurrenz durch ein Konstanthalten der Versorgung des städtischen Marktes mit Dienstleistungsanbietern. Die qualitative Steuerung bestand in einer beruflichen Sozialisation des Nachwuchses, die durch das Autoritätsgefälle zwischen Meister und Lehrling gekennzeichnet war und die Vermittlung „zünftiger“ Tugenden (z.B. Ehrbarkeit, Zuverlässigkeit, Fleiß) zum Ziel hatte. Das Aufbauprinzip der Meisterlehre war die dreistufige Schrittfolge „Lehrling - Geselle - Meister“ bzw. „Lehrling - Gehilfe - Kaufmann“, die sich bis in unsere Zeit hinein erhalten hat. Die Ausbildung in der Meisterlehre war bis in das 18. Jahrhundert durch eine häufig mehr als zehnjährige Existenzunsicherheit des Lehrlings (durch die Abhängigkeit vom Meister) und Gesellen (durch die mehrjährige Wanderschaft) charakterisiert. Dazu führte der große Anteil an ausbildungsfremden Tätigkeiten und das berufstheoretisch kaum reflektierte Imitatio-Prinzip (Anweisung und Beschäftigung) dazu, dass man von einer Krise der Berufserziehung im 18. Jahrhundert sprechen kann. Weiter konnte durch die Meisterlehre die Anforderungsentwicklung im Qualifikationsbereich nicht mehr bewältigt werden. Das berufliche Wissen und Können wurde bis zu dieser Zeit überwiegend von Generation zu Generation weitergegeben, damit blieb der Umfang der Qualifikationen überschaubar. Doch das geforderte berufliche Wissen und Können stieg dermaßen hoch an, dass Praxis alleine bald nicht mehr ausreichend war. Dadurch musste schulisches Lernen hinzukommen. Folglich zerbrach im 18. Jahrhundert das System der mittelalterlichen Meisterlehre.<sup>38</sup> Zu dieser Zeit wurden bereits eine Fülle

---

<sup>36</sup> vgl. Meyers großes Taschen Lexikon 1981 Bd. 3: 181.

<sup>37</sup> vgl. Bontrup, Pulte 2001: 69.

<sup>38</sup> vgl. Arnold 1982: 7f.

beruflicher Schulen gegründet, die das Ziel hatten, die Mängel der bisherigen Berufsausbildung zu überwinden.<sup>39</sup>

Daraus wird ersichtlich, dass die historische Entwicklung der Lehre durch den sozialen Wandel der europäischen Gesellschaften stark geprägt ist. Dieser äußert sich seit Beginn der Neuzeit in Prozessen zunehmender Dynamisierung und Veränderungen der Alltagswelt und Lebensbedingungen. Betrachtet man die Geschichte der Berufsausbildung seit dem Mittelalter, so wird diese durch eine Wechselbeziehung charakterisiert. Diese Beziehung nimmt ihren Anfang in der mittelalterlichen Meisterlehre und den parallel existierenden allgemeinbildenden „Lateinschulen“ und setzt sich in der zunehmenden unter anderem auch schulischen Institutionalisierung beruflicher Bildung fort. Aufgrund des in Verruf geratenen berufs- und wirtschaftspädagogischen Motivs durch Fehlentwicklungen im Rahmen der Industrieschulbewegung, bei dieser zahlreich Kinder als Arbeitskräfte ausgebeutet wurden, kam die Integration der beruflichen Bildung in das Bildungssystem zum Erliegen. Dies geschah vor allem durch die Kritik des Neuhumanismus<sup>40</sup> und dessen bildungstheoretischen Ansprüchen, wie „Allgemeinbildung“ und „Individualismus“. Diese Unterbrechung der Wechselbeziehung hatte die Konsequenz, dass das allgemeine Schulwesen vom beruflichen Schul- und Ausbildungswesen getrennt wurde. Die Berufsschulen standen nun außerhalb des pädagogischen Bereiches. Seit der Wende zum 20. Jahrhundert bemühten sich viele Berufspädagogen diese neuhumanistische Bewegung zu beenden, um eine Gleichrangigkeit der beruflichen Bildung zu erreichen. Doch diese Zielsetzung konnte trotz unanfechtbarer Fortschritte bis heute nicht erfüllt werden.<sup>41</sup>

Das heutige Ausbildungssystem wurde essentiell durch die, im Anschluss an die Gewerbeordnung von 1859<sup>42</sup> stattfindenden Strukturveränderungen, geprägt. Dazu finden sich noch, speziell in den Bereichen des Handwerks, Elemente der mittelalterlichen Meisterlehre, wenn auch in moderner Form.

<sup>39</sup> vgl. Arnold 1982: 9.

<sup>40</sup> Neuhumanismus bezeichnet die Wiedererweckung der humanistischen Bewegungen ab 1750. und die damit verbundene Hinwendung zum klassischen Altertum. Angebahnt wurde der er durch die Pflege des altsprachlichen Unterrichts und der klassischen Philologie (Gesner, Heyne, Ernesti, Wolf) und getragen von den Schriftstellern und Dichtern der deutschen Klassik (Winckelmann, Herder, Humboldt, Goethe, Schiller) (vgl. Brockhaus 1998 Bd. 10: 66).

<sup>41</sup> vgl. Arnold 1982: 5ff.

<sup>42</sup> Bei Arnold wird die Gewerbeordnung des Norddeutschen Bundes aus dem Jahr 1869 aufgeführt, doch in Österreich fand die Gewerbeordnung bereits 1859 statt (vgl. Arnold 1982: 7; vgl. Aschoff: Die Retro-Bibliothek).

Der schulische Bereich des heutigen dualen Systems der Berufsbildung ist das Resultat eines sich über mehrere Jahrhunderte erstreckenden Prozesses, der allmählichen Verschulung beruflicher Bildungsprozesse in der Entwicklung der Sonntagsschule<sup>43</sup> zur Fortbildungsschule.<sup>44</sup> Den Begriff des „dualen Systems“ verwendet man seit dem Jahr 1964. Darunter versteht man einen wechselseitigen, beziehungsweise sich ergänzenden Bezug zwischen einer schulischen Ausbildung einerseits und einer betrieblichen Ausbildung andererseits.<sup>45</sup> Die Organisation der dualen Ausbildung in Österreich wird im Kapitel 6 dargestellt.

## 4.2 Berufswahl

Die Berufswahl kann als längerfristiger Prozess mit verschiedenen kennzeichnenden Abschnitten betrachtet werden. Im Laufe dieses Prozesses kommt es zu einem wiederkehrenden Wechselspiel zwischen Entscheidungen für einen gewissen Beruf, zur Beschaffung weiterer Informationen und zur Berichtigung und Umkehr längst getroffener Entscheidungen. Schlussendlich kann der Entscheidungsdruck nicht mehr aufgeschoben werden und es muss eine endgültige Wahl getroffen werden. Hausegger und ihre Kollegen teilen die Abschnitte des Entscheidungsprozesses auf der Grundlage ihrer Erhebungsergebnisse, in Anlehnung an das Berufswahlphasenmodell von Ginzberg u.a., die Berufswahl in drei Phasen ein:<sup>46</sup>

1. *Phase der Phantasiewahl (spielerische Auseinandersetzung mit Tätigkeitsfeldern - Kleinkindalter bis ca. 11 Jahre):*

Hier werden im Besonderen die Berufe im nahen Umfeld beobachtet.

Die Berufswünsche in dieser Phase können wieder verworfen werden, wenn negative Gesichtspunkte des Berufes wahrgenommen werden.<sup>47</sup>

---

<sup>43</sup> Die Sonntagsschulen entstanden im 16. Jahrhundert und waren zunächst religiös ausgerichtet, dienten jedoch später durch Vermittlung von Lesen und Schreiben der allgemeinen Volksbildung. Im 19. Jahrhundert mit der Durchsetzung des Volksschulbesuches wandelte sich die Aufgabenstellung der Sonntagsschule in Richtung der Wiederholung, Ergänzung und Vertiefung der Volksschulinhalte. Im weiteren Verlauf entwickelte sie sich mehr und mehr zur allgemeinen Fortbildungsschule (Arnold 1982: 8f).

<sup>44</sup> vgl. Arnold 1982: 7.

<sup>45</sup> vgl. ebd.: 148f.

<sup>46</sup> vgl. Hausegger; Lechner; Reiter; Schrems 1993: 77.

<sup>47</sup> vgl. Hausegger; Schrems 1993: 33.

Weiteres ist nach Ginzberg u.a. diese Periode geprägt durch den fehlenden Realitätsbezug der beruflichen Wunschvorstellungen. Dazu sind Überlegungen zu den eigenen persönlichen Voraussetzungen nicht vorhanden.<sup>48</sup>

## 2. Phase der Exploration (von 11 bis ~ 14 Jahre):

Das Interesse an einem Beruf kann in dieser Phase als zentrales Kriterium betrachtet werden. Hier werden Berufswünsche schnell gefasst und genauso rasch wieder verworfen bzw. geändert.<sup>49</sup> Da das Informationsniveau noch nicht vollständig ist, kann keine endgültige Festlegung getroffen werden.<sup>50</sup>

## 3. Phase der Kristallisation (ab 15 Jahren):

Bei dieser Phase werden reale Möglichkeiten und die zu erwarteten Belastungen der Ausbildung in die Berufswahl miteinbezogen. Weiter kommen Zugangsbedingungen und -voraussetzungen des Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarktes zum Tragen.<sup>51</sup>

Das letzte Stadium kann auch als "Übergangsphase" betrachtet werden, in der der Übertritt von der Schule in die Berufstätigkeit erfolgt und damit die wichtigsten Laufbahnentscheidungen fallen.<sup>52</sup>

Nach der stark interessen geleiteten Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Berufsoptionen in den vorhergehenden Phasen, sehen sich nun die Jugendlichen angesichts des nahenden Schulabschlusses gezwungen, einen definitiven Berufswunsch zu entwickeln, der auch realisiert werden soll. Charakterisierend in dieser Kristallisationsphase ist, dass die inhaltlichen Überlegungen zu einem Beruf zunehmend zurückgedrängt werden und immer mehr die konkreten Realisierungschancen in den Vordergrund treten. Das deutlich wahrnehmbare Eigeninteresse an einem Beruf aus der Explorationsphase tritt somit deutlich in den Hintergrund.<sup>53</sup>

---

<sup>48</sup> vgl. Nowak 2002: 13.

<sup>49</sup> vgl. Hausegger; Schrems 1993: 33.

<sup>50</sup> vgl. Nowak 2002: 13.

<sup>51</sup> vgl. Hausegger; Schrems 1993: 33.

<sup>52</sup> vgl. Nowak 2002: 13.

<sup>53</sup> vgl. Hausegger; Lechner; Reiter, Schrems 1993: 81f.

Weiter ist in dieser Phase oft der Entscheidungsdruck bereits so präsent, dass für weitere Erprobungs- und Reflexionsschritte häufig nur wenig Zeit bleibt.<sup>54</sup>

Die vorliegende Arbeit wird sich auf die Kristallisationsphase beziehen, das heißt die Entscheidungsphase, die direkt vor dem anschließenden Lehrantritt steht.

### 4.3 Frauen- und Männerberufe

Ab wann ein Beruf frauen- bzw. männerdominiert ist, wird in der Literatur unterschiedlich beschrieben. Es gibt dafür keine allgemein gültige Einteilung. Bevor eine Einordnung getroffen werden kann, muss zuvor auf den Begriff der Segregation (= Trennung, Absonderung) eingegangen werden.<sup>55</sup>

Das Phänomen der Segregation beschreibt eine auf den Raum bezogene ungleichmäßige Verteilung von Bevölkerungsgruppen basierend u.a. auf religiösen, ethnischen oder sozialen Gründen. Beispielsweise führte die Ansiedlung von Industrien im 19. und 20. Jahrhundert dazu, dass in den Städten, ringförmig um die älteren Stadtkerne herum, Arbeitersiedlungen in der Nähe der neuen Betriebe entstanden sind. Preisgefälle zwischen einzelnen Wohnquartieren und damit verbundene Ausstattungsunterschiede in den angebotenen Wohnungen und Häusern haben zur Entwicklung schichtspezifisch segregierter Wohngebiete geführt.<sup>56</sup>

Segregation kann freiwillig angestrebt werden oder durch diskriminierende Maßnahmen (u.a. Einschränkungen von Wahlrechten, Abschiebung in Ghettos) erzwungen werden. Insbesondere wurde der Ausdruck der Segregation durch die Rassentrennung in den USA geprägt.<sup>57</sup>

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Segregation am Arbeitsmarkt. Arbeitsmarktsegregation beschreibt den Umstand der Trennung von bestimmten Gruppen von Arbeitskräften am Arbeitsmarkt. Die anfänglichen Analysen zur Arbeitsmarktsegregation befassten sich mit der Rassentrennung auf den Arbeitsmärkten. Ende der 1960er Jahre wurde das Konzept der Segregation

---

<sup>54</sup> vgl. Hausegger; Lechner; Reiter, Schrems 1993: 81f.

<sup>55</sup> vgl. Kreimer 1999: 27.

<sup>56</sup> vgl. Endruweit; Trommsdorff 2002: 470.

<sup>57</sup> vgl. Brockhaus 1998 Bd. 12: 441.

auf die Geschlechtertrennung übertragen.<sup>58</sup> In diesem Zusammenhang bedeutet Segregation, die Teilung des Arbeitsmarktes in männlich und weiblich. Frauen und Männer sind in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern, Berufen und Branchen (horizontale Segregation) sowie auf unterschiedlichen Hierarchieebenen (vertikale Segregation) beschäftigt.<sup>59</sup>

Das Frauen in Frauenbereichen arbeiten und Männer in Männerbereichen, sprich horizontale Differenzierung, wäre an sich nicht problematisch, sondern könnte lediglich die entsprechenden Präferenzen widerspiegeln. Die Schwierigkeit bei dieser Teilung ergibt sich dadurch, dass diese eine vertikale hierarchische Dimension hat. Somit beinhaltet horizontale Segregation immer auch vertikale Differenzierungen. Dies sieht man beispielsweise bei Frauenberufen am niedrigeren Lohnniveau.<sup>60</sup>

Segregation lässt sich nicht eindeutig auf eine Dimension reduzieren. Sie spielt sich auf unterschiedlichen Ebenen ab, wie zum Beispiel Ausbildung, Berufe, Wirtschaftssektoren, Firmentypen und Art des Arbeitgebers, die im Endeffekt alle miteinander verbunden sind. Kreimer gibt an, dass Segregation im Grunde ein Merkmal von Arbeitsplätzen ist. Diese Dimension ist datenmäßig jedoch schwer zu erfassen. In den meisten empirischen Studien zu diesem Thema wird die berufliche Ebene für die Untersuchung ausgewählt. Gründe dafür sind beispielsweise, dass die Differenzen durch Berufskategorien besser erfassbar sind als durch die reine Branchenzuordnung, da Branchen sehr heterogen sein können. Wahrscheinlich wird der Arbeitsmarkt auch mehr durch die individuellen Berufsentscheidungen geprägt als durch Branchenentscheidungen.<sup>61</sup>

Es können verschiedene konzeptionelle Ansätze zur Messung und damit Bestimmung von Segregation unterschieden werden. Hier gibt es zwei Aspekte: Auf der einen Seite gibt es den Aspekt der Konzentration, damit bezeichnet man, wie Frauen im Vergleich zu Männern über verschiedene Bereiche verteilt sind bzw. inwieweit Frauen gegenüber Männern auf einen kleineren Bereich beschränkt sind. Auf der anderen Seite wird mit Segregation der Aspekt der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der Berufs- oder Branchenstruktur erörtert. Die Grundlage aller Messkonzepte sind der Frauenanteil in spezif-

---

<sup>58</sup> vgl. Kreimer 1999: 27.

<sup>59</sup> vgl. Leitner 2001: 1.

<sup>60</sup> vgl. Kreimer 1999: 21.

<sup>61</sup> vgl. ebd.: 19.

ischen Bereichen (Segregationsaspekt) und der Frauenanteil in Relation zur Anzahl aller berufstätigen Frauen (Konzentrationsaspekt).<sup>62</sup>

Mit einer einzigen Maßzahl versuchen Segregationsindizes die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktteilung zu messen. Aufgrund der zweifachen Dimension von Segregation ist dies jedoch fraglich. Dies äußert sich auch in der Diskussion um den „richtigen“ Index. Der Dissimilaritätsindex und der Sex-Ratio-Index sind die am häufigsten verwendeten Indizes. Die Messung der Segregation mittels solcher Maßzahlen wird besonders für internationale Vergleiche oder für längere Zeitvergleiche herangezogen. Aufgrund des unterschiedlichen wirtschaftlichen Niveaus vieler Länder, werden jedoch mittlerweile internationale Vergleiche auf Basis von Segregationsindizes kritisch betrachtet. Zeitvergleiche innerhalb einzelner Länder sind durch die sich veränderten Klassifikationen der Berufe oder Branchen ebenfalls schwierig zu interpretieren. Eine Alternative zu den Indizes, die nur eine Maßzahl abbilden, ist die Differenzierung der Berufe nach ihrer jeweiligen Geschlechterdominanz.<sup>63</sup> Zunächst soll jedoch der Dissimilaritätsindex (DI) betrachtet werden. Die Formel für den Index sieht folgendermaßen aus:<sup>64</sup>

$$DI = \frac{1}{2} * \sum_{i=1}^N \left| \left( \frac{F_i}{F} - \frac{M_i}{M} \right) \right| * 100$$

$F_i$ = Anzahl der Frauen in den jeweiligen Beruf ( $i=1\dots n$ ).  
 $M_i$ = Anzahl der Männer in den jeweiligen Beruf ( $i=1\dots n$ ).  
 $F$ = Anzahl beschäftigter Frauen insgesamt  
 $M$ = Anzahl beschäftigter Männer insgesamt

Dieser Index gibt an, wie viel Prozent der Männer oder Frauen ihren Beruf wechseln müssten, um zu einer für beide Geschlechter proportional gleichmäßigen Verteilung über alle Berufe zu kommen. Der Index bewegt sich dabei zwischen 0 (keine Segregation) und 100 (maximale Segregation, volle Trennung der Geschlechter). Wenn beispielsweise ein Index einen Wert von 50 annimmt, bedeutet dies, dass 50 % der Frauen oder Männer ihren Beruf ändern müssten, um zu einer proportionalen Verteilung zu kommen.<sup>65</sup> In der folgen-

<sup>62</sup> vgl. Kreimer 1999. 21f.

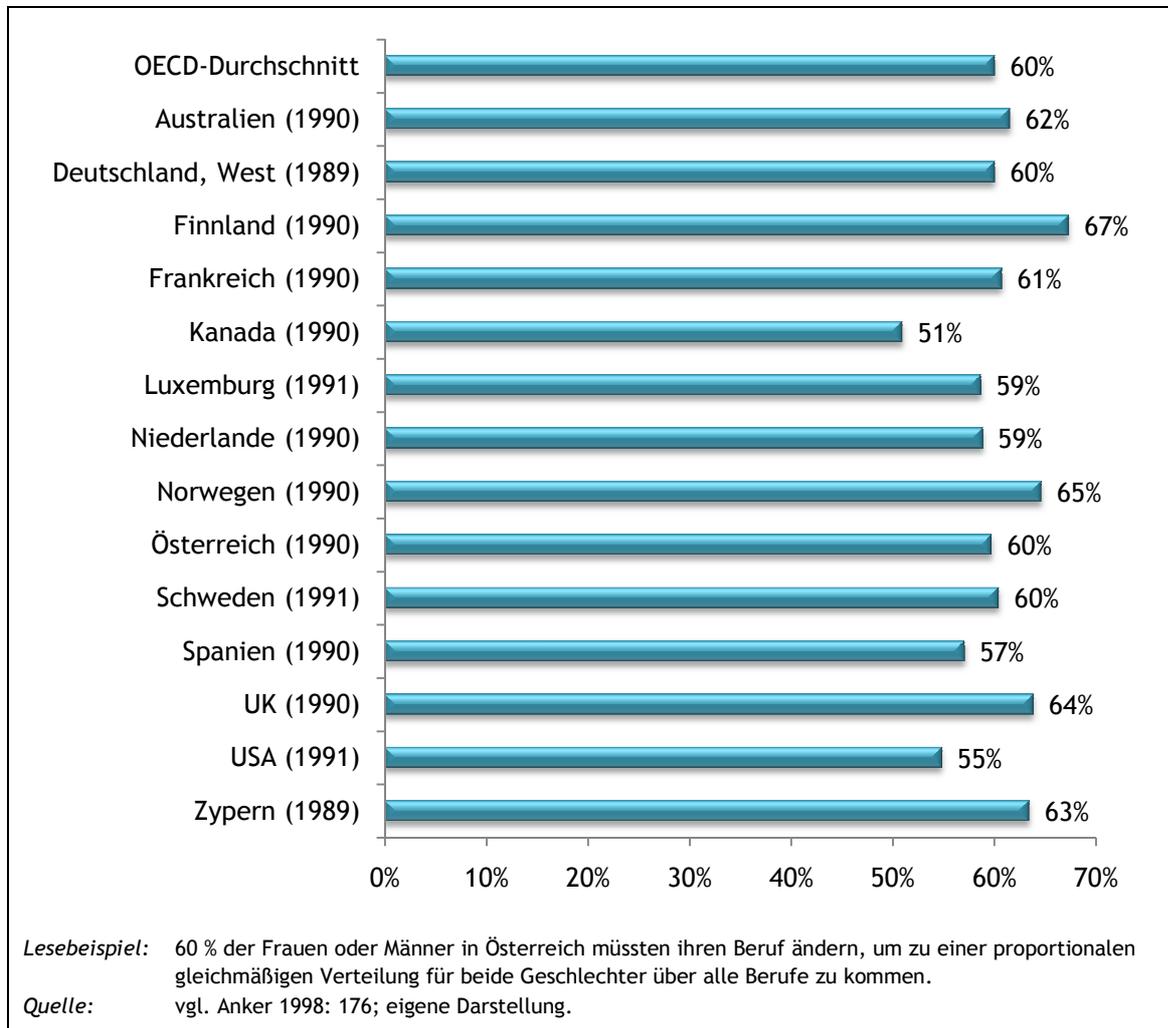
<sup>63</sup> vgl. ebd.: 23.

<sup>64</sup> vgl. ebd.: 24.

<sup>65</sup> vgl. ebd.: 24f.

den Grafik sind mehrere Dissimilaritätsindizes ausgewählter OECD<sup>66</sup>-Staaten dargestellt.

Abbildung 1: Dissimilaritätsindizes ausgewählter OECD-Staaten inkl. OECD-Durchschnitt



Nach den Berechnungen von Anker liegt Österreich im OECD-Durchschnitt. Die höchsten Segregationen weisen Finnland (67 %) und Norwegen (65 %) auf, während sich die niedrigste Arbeitsmarktsegregation mit 51 % in Kanada finden lässt. Die Grafik zeigt folglich, dass Segregation am Arbeitsmarkt nicht nur ein österreichisches Phänomen ist.

Nun zur Darstellung des Sex-Ratio-Index (SR). Dieser ermöglicht einen Vergleich des Geschlechterverhältnisses innerhalb der Berufe mit dem Geschlech-

<sup>66</sup> OECD ist die englische Abkürzung für Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung). Die OECD ist eine Organisation der westlichen Industrieländer mit beratender Funktion zur Koordinierung der Wirtschafts-/ Währungspolitik, der Entwicklungshilfe und Außenwirtschaftspolitik ihrer Mitgliedstaaten. Die Gründung der Organisation fand 1960/61 durch das Pariser Übereinkommen statt. In Paris ist auch der Sitz der Organisation (vgl. Brockhaus 1998 Bd. 10: 211). Die OECD besteht aus 30 Mitgliedstaaten, die 59 Prozent der Weltwirtschaft, 75 Prozent des Welthandels und 18 Prozent der Weltbevölkerung repräsentiert (vgl. Bundeskanzleramt Österreich).

terverhältnis im gesamten Arbeitskräftepotential. Dabei wird die Differenz der Überrepräsentation der Frauen in Frauenberufen und der Unterrepräsentation der Frauen in Männerberufen berechnet. Bei Gleichverteilung der Geschlechter entsprechend ihrer Anteile an der Gesamtbeschäftigung wäre der Wert des Segregationsindex 0. Die Formel für den Index sieht wie folgt aus:<sup>67</sup>

$$SR = \left( \frac{\frac{F_f}{F} * 100}{\frac{T_f}{T} * 100} \right) - \left( \frac{\frac{F_m}{F} * 100}{\frac{T_m}{T} * 100} \right)$$

$F_f$ = Frauen in Berufen mit  
Frauenanteil > Durchschnitt  
 $T_f$ = Beschäftigte in Frauenberufen  
 $F$ = beschäftigte Frauen

$F_m$ = Frauen in Berufen mit  
Männeranteil > Durchschnitt  
 $T_m$ = Beschäftigte in Männerberufen  
 $T$ = Beschäftigte insgesamt

Nachstehend wird ein Beispiel der Berechnung des Index anhand der Lehrberufsstatistik aus dem Jahr 1982 und 2007 dargestellt:

$$SR_{1982} = \left( \frac{\frac{57.394}{59.455} * 100}{\frac{66.575}{183.413} * 100} \right) - \left( \frac{\frac{2.099}{59.455} * 100}{\frac{104.110}{183.413} * 100} \right) = 2,60$$

Quelle: vgl. Pohnitzer 1983: S. A1-A37; Eigene Berechnung.

$$SR_{2007} = \left( \frac{\frac{35.477}{43.933} * 100}{\frac{45.729}{129.823} * 100} \right) - \left( \frac{\frac{3.797}{43.933} * 100}{\frac{71565}{129.823} * 100} \right) = 2,14$$

Quelle: vgl. WKO 2007: Lehrlingsstatistik; Eigene Berechnung.

Im Vergleich der beiden Jahre lässt sich erkennen, dass der Sex-Ratio-Index 2007 geringer ist, dies zeigt, dass mehr weibliche und männliche Lehrlinge in den gleichen Lehrberufen ausgebildet wurden, als dies noch 1982 der Fall war. Interessant scheint jedoch, dass der Sex-Ratio-Index der Lehrberufe im Vergleich zu dem Index der gesamten Berufe am Arbeitsmarkt höher ist. Die Lehrberufe wären infolgedessen stärker segregiert. Leitner misst beispielsweise anhand der Volkszählung von 1981 einen Sex-Ratio-Index von 1,37 und mit den Mikrozensus von 1998 einen Index von 1,14 für den gesamten österreichischen Arbeitsmarkt.<sup>68</sup> Kreimer führt an, dass für das Jahr 1901 ein Wert von 2,49 gemessen wurde.<sup>69</sup> Damit wäre das Geschlechterverhältnis innerhalb

<sup>67</sup> vgl. Kreimer 1999: 24.

<sup>68</sup> vgl. Leitner 2001: 4.

<sup>69</sup> vgl. Kreimer 1999: 24.

der Lehrberufe eher mit der Berufssegregation zu Beginn des 20. Jahrhundert vergleichbar, als mit unserer heutigen Situation am Arbeitsmarkt.

Nun zur Differenzierung der Berufe nach ihrer jeweiligen Geschlechterdominanz. Für eine detaillierte Analyse der Segregation ist es notwendig, Berufe zu interpretierbaren Gruppen zusammenzufassen. Dazu müssen Trennlinien bestimmt werden, ab wann beispielsweise ein Beruf ein segregierter Frauenberuf ist. Wo diese Trennlinien gesetzt werden, wird in der Literatur unterschiedlich definiert und folgt keiner wirklich „logischen“ Einteilung. Nach Kreimer erfolgt für die Untersuchung die Einteilung der Berufe nach dem Frauenanteil in 5 Kategorien. Die Trennung in die einzelnen Gruppen ergibt sich aus der Höhe der Abweichung des Frauenanteils in den einzelnen Berufen vom durchschnittlichen Frauenanteil.<sup>70</sup> In der folgenden Tabelle ist die Einteilung von Frauen- und Männerberufen nach Kreimer abgebildet:

Tabelle 1: Einteilung von Frauen- und Männerberufen nach Kreimer

Berufstypen			Frauenanteil im Beruf
Gruppe I	„Frauenberufe“: Berufe mit überdurchschnittlichem Frauenanteil	Ia: stark segregierte Frauenberufe	80 % und mehr
		Ib: segregierte Frauenberufe	50 % bis 79,9 %
Gruppe II	„integrierte Berufe“: Berufe mit durchschnittlichem Frauenanteil	II: integrierte Berufe	30 % bis 49,9 %
Gruppe III	„Männerberufe“: Berufe mit unterdurchschnittlichen Frauenanteil	IIIa: segregierte Männerberufe	10 % bis 29,9 %
		IIIb stark segregierte Männerberufe	unter 10 %

Quelle: Kreimer 1999: 27.

Bei der Einteilung ist auffällig, dass die fünf verschiedenen Gruppierungen nicht die gleiche Größe haben. Beispielsweise ist ein Beruf ab einen Frauenanteil von 80 % ein stark segregierter Frauenberuf, hingegen ist ein Beruf erst mit einem über neunzig prozentigen Männeranteil ein stark segregierter Männerberuf. Dies ergibt sich daraus, dass Kreimer von einem durchschnittlichen Frauenanteil von 30 % ausgeht. In der weiteren Untersuchung soll diese Einteilung für die österreichischen Lehrberufe herangezogen werden, vor allem hinsichtlich des Sex-

<sup>70</sup> vgl. Kreimer 1999: 24.

Ratio-Index, womit man die Berechnungen der Arbeit besser mit denen von Kreimer und Leitner vergleichen kann.

#### 4.4 Geschlechtsrollenorientierte Berufswahl

Die geschlechtsrollenorientierte Berufswahl soll in dieser Arbeit zum Ausdruck bringen, dass sich Mädchen und Burschen für Lehrberufe entscheiden, die von den Angehörigen ihres Geschlechts dominiert werden.

Dies ist jedoch nicht in dem Sinne gemeint, dass sich Burschen und Mädchen absichtlich für einen Frauen- oder Männerberuf entscheiden, dies soll nur das Vorkommen der geschlechtsrollenorientierten Wahl beschreiben.

## 5 Theoretischer Rahmen

### 5.1 Berufswahltheorien

Die Theorien zur Berufswahl sind stark fachübergreifend. Besonders beschäftigen sich damit die Disziplinen der Pädagogik, Psychologie, Ökonomie und Soziologie, wie nachfolgend näher beschrieben wird.

Die Untersuchungen des Berufswahlprozesses werden in der sozialwissenschaftlichen Berufswahlforschung durch zwei extreme Standpunkte bestimmt. Auf der einen Seite wird die Berufswahl als Prozess begriffen, der das Individuum in ein Gesellschaftssystem eingliedert, mit dem ihm zugewiesenen Beruf. Unter dieser Betrachtung würden exogene Einflussfaktoren fallen, wie beispielsweise die Familie, Milieu usw. Diese Ansicht der Berufszuweisung lässt sich in von der Soziologie und Ökonomie entwickelten theoretischen Ansätzen finden. Auf der anderen Seite versteht die psychologische Berufsforschung den Berufswahlprozess als selbständiges Handeln des Individuums. Der Wahlvorgang des Berufes ist dabei abhängig von bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen wie Eignung, Neigung und Fähigkeiten.<sup>71</sup> Diese individuellen Eigenschaften können als endogene Einflussfaktoren betrachtet werden. Somit lassen sich die beiden

---

<sup>71</sup> vgl. Selk 1984: 10.

Standpunkte der Berufswahltheorien in exogene und endogene Einflussfaktoren unterteilen.

Weiter werden für diese Untersuchung vier Unterteilungen für theoretische Ansätze der Berufswahl getroffen: (1.) Berufswahl als Ausdruck der individuellen Eignungen und Fähigkeiten; (2.) Berufswahl als gesellschaftlicher Zuweisungsprozess und (3.) Berufswahl als geschlechtsrollenorientiertes Verhalten. Darüber hinaus gibt es Herangehensweisen, die diesen drei Konzepten ähneln oder mehrere Facetten kombinieren.<sup>72</sup> Im Folgenden sollen nun einige der theoretischen Zugänge zum Gegenstand der Berufswahl geschildert werden.

## 5.2 Überblick der verschiedenen theoretischen Zugänge

### 5.2.1 Berufswahl als Ausdruck der individuellen Eignungen und Fähigkeiten

Bestimmte Persönlichkeitsmerkmale als Begründung für die Berufswahl heranzuziehen hat eine lange Tradition. Unter der Bezeichnung „Berufswahltheorien“ wurden in den 1950er und 60er Jahren die Erklärungsansätze der Berufswahl zusammengefasst. Vor allem wurde der Versuch unternommen, psychologische und zum Teil pädagogische Konzepte für die Erklärung heranzuziehen (beispielsweise Lazarsfeld 1931, Fürstenberg 1967).<sup>73</sup>

Die Idee bei diesem Konzept ist, dass jedes Individuum über berufsrelevante Eigenschaften und Fähigkeiten verfügt, die einer „Eignung“ für bestimmte berufliche Tätigkeiten entsprechen. Dies kommt besonders zum Tragen, wenn die individuellen Merkmale und Fähigkeiten mit einer „Berufsneigung“ in Verbindung treten. Das Ergreifen eines Berufes, der die Entfaltung der Persönlichkeit erlaubt, gilt demnach als ideale Wahl. Ähnlich begründet dies Super mit seiner Selbstkonzepttheorie<sup>74</sup>. Den Begriff des „Selbstkonzeptes“ führt er 1953 in die Berufspsychologie ein. Super bevorzugt im Vergleich zu anderen Theoretikern, die sich mit diesem Bereich beschäftigen, den Prozesscharakter

---

<sup>72</sup> vgl. Selk 1984: 10.

<sup>73</sup> vgl. Steiner 2004: 59.

<sup>74</sup> vgl. ebd.: 59f.

der Berufswahl.<sup>75</sup> Das Selbstkonzept wird hierbei als verhältnismäßig stabile Vorstellung betrachtet, die ein Individuum von sich hat.<sup>76</sup> Dadurch kann es sich durch einen Prozess der beruflichen Reifung weiterentwickeln.<sup>77</sup>

Noch deutlicher wird dies in den entwicklungspsychologischen Ansätzen. In diesen wird zwischen Persönlichkeitsentwicklung und den beruflichen Vorstellungen eine Art Resonanzverlauf angenommen. Dieser Verlauf ist charakterisiert durch eine entwicklungsgebundene Sequenz. Diese Sequenz hat ihren Beginn mit der Herausbildung der Geschlechtsidentität im frühen Kindheitsalter. Danach schließt sich der Entwicklung eine soziale Identität an und schlussendlich kommt es zur Ausbildung einer personellen Identität. Berufliche Vorstellungen werden daher als erstes aus der Geschlechterperspektive, dann nach dem sozialen Ansehen und schließlich durch persönliche Eigenschaften entwickelt. Eine rationale Berufswahl ist daher nur möglich, wenn der Wählende bereits seine personelle Identität entwickelt hat.<sup>78</sup>

*Hier soll als Hypothese abgeleitet werden, dass das persönliche Interesse die Berufswahl beeinflusst. (H<sub>1</sub>)*

Die hier vorgestellten Herangehensweisen sind hauptsächlich psychologischer Natur und betrachten die Berufswahl als Entscheidung durch die Selbstbeobachtung. Diese Theorien unterstellen dabei, dass die subjektiv wahrgenommenen Anforderungen der diversen Berufe, hinsichtlich ihrer individuell übereinstimmenden Eigenschaften, geprüft werden, um in der weiteren Folge dahingehenden selektiert zu werden, dass zwischen dem gewählten Beruf, individueller Bedürfnislage und Selbstkonzept ein Maximum an Übereinstimmung hergestellt wird. Bei den psychologischen Theorien wird somit „Eigenleistung“ des Individuums im Berufswahlprozess übermäßig betont.<sup>79</sup> Doch inwieweit kann eine Person eine derartige Eigenleistung, die zu einer optimalen Übereinstimmung seines Berufes mit seinen Bedürfnissen und seinem Selbstkonzept, erbringen, sind es nicht auch Einflüsse von außen, die auf den Berufswahlprozess einwirken?

---

<sup>75</sup> vgl. Nowak 2002: 13.

<sup>76</sup> vgl. Steiner 2004: 60.

<sup>77</sup> vgl. Nowak 2002: 13.

<sup>78</sup> vgl. Steiner 2004: 60.

<sup>79</sup> vgl. Selk 1984: 66.

Im Gegensatz zu den psychologischen Berufswahlansätzen, stehen die soziologischen Konzepte. Diese nehmen die externe Beeinflussung des Berufswahlprozesses auf. Sie stellen, soziale Beziehungen besonders durch die Identität her, die diese wahren und ebenso bedrohen können.<sup>80</sup>

### 5.2.2 Berufswahl als gesellschaftlicher Zuweisungsprozess

Hier handelt es sich um soziologische Ansätze, bei denen sich Berufswahl durch eine starke Konzentration auf die einschränkende oder fördernde Beeinflussung der Klassen- bzw. Schichtzugehörigkeit auszeichnet. Diese Konzentration ist vor allem durch die Diskussionen über die Chancenungleichheit im Bildungssystem in den 1960er und 70er aufgekommen. Es wurde vormals angenommen, dass durch groß angelegte bildungspolitische Reformen die Ungleichheit in der Bildungsbeteiligung und somit auch in der Gesellschaft minimiert werden könnte, so Dahrendorf in „Bildung ist Bürgerrecht“ 1965. Doch empirische Untersuchungen haben darauf hingewiesen, dass die Bildungsbeteiligung ungeachtet von ausgedehnten Teilnahmemöglichkeiten weiterhin von der sozialen Herkunft massiv abhängig ist (u.a. Bertram 1981, Ditton 1992, Shavit/Blossfeld 1993).<sup>81</sup>

Die Wahl eines Berufes hängt von bestimmten sozialen Herkunftsmilieus ab (Beck, Brater, Wegener; 1979). Für die Angehörigen eines Milieus liegt ein ganz bestimmter Kreis von Berufen nahe, die eher ergriffen werden als andere. Berufe unterscheiden sich bezüglich des geforderten materiellen, zeitlichen und gewollten Ausbildungsaufwandes, der nötig ist um diese auszuführen. Andererseits können sie hinsichtlich ihrer verschiedenen Vorkenntnisse und allgemeiner Verhaltensorientierungen bzw. Fähigkeiten unterschieden werden.<sup>82</sup> Es wird der Beruf mit den Aufwendungen ausgewählt, die dem Herkunftsmilieu am nächsten kommt. Dies kann auch als milieukonform beschrieben werden.<sup>83</sup>

Bei den Ansätzen der „Berufswahl“ als Zuweisungsprozess wird zu meist auch davon ausgegangen, dass keine Wahl im eigentlichen Sinn getroffen wird, son-

---

<sup>80</sup> vgl. Steiner 2004: 60.

<sup>81</sup> vgl. ebd.: 61.

<sup>82</sup> vgl. Selk 1984: 15f.

<sup>83</sup> vgl. ebd.

dern eine Zuweisung stattfindet. Diesen Ansatz vertrat schon Daheim (1970). Der bei der Berufszuweisung wirksame Allokationsmechanismus<sup>84</sup> stellt das durch die Familie repräsentierte soziale Milieu dar.<sup>85</sup> Deshalb werden herkunfts- bzw. milieuhabhängige Ansätze des Öfteren mit „Berufswahl als Allokationsprozess“ bezeichnet.

Die Wahl des Berufes hängt nicht von der Rationalität des Individuums ab. Die Berufswahl wird beeinflusst durch soziokulturelle und sozioökonomische Rahmenbedingungen. Beispielsweise bestimmt der Status der Familie oder die Situation am Ausbildungsstellen- bzw. Arbeitsmarkt die berufliche Entscheidung.<sup>86</sup> Selk schreibt weiter, dass der Ausgangspunkt dieser Theorien die Gesellschaft ist. Das Individuum wird in diese hineingeboren und sein Handeln wird durch sie bestimmt. Die Berufswahl bekommt somit den Charakter eines „stummen Zwanges“, der dem Individuum praktisch keine Wahl gestattet.<sup>87</sup>

Beck u.a. greifen ebenfalls die „Opportunitäten des Arbeitsmarktes“ auf. Sie machen den Weg vom Berufswunsch in die Berufswirklichkeit abhängig von der sozialen Kontrolle durch das Milieu und den Möglichkeiten, die der Arbeitsmarkt bietet.<sup>88</sup>

In der Studie „Hauptsache eine Lehrstelle“ aus dem Jahr 1985 wird von einer mehrphasigen „Optionslogik der Berufsfindung“ ausgegangen. Ausgehend von der Orientierung am beschränkten Lehrstellenangebot, entsteht eine Minimierung beruflicher Interessen bis hin zur Anerkennung der gefundenen Ausbildung. Die Optionslogik kann somit als Sozialisation für den Beruf begriffen werden.<sup>89</sup>

Beck u.a. werfen weiter die Identitätsproblematik bei Jugendlichen auf. Es wird in entwicklungspsychologischen Forschungen davon ausgegangen, dass Teenager in der Frühadolescenz (ca. 13-15 Jahre) vor allem über eine Rollenidentität als Familienmitglied verfügen, dieser Rollenidentität fehlt die

---

<sup>84</sup> Allokation ist die Verteilung von Kapital, Produktionsmitteln und Material

<sup>85</sup> vgl. Steiner 2004: 62.

<sup>86</sup> vgl. Ebner 1992: 21.

<sup>87</sup> vgl. Selk 1984: 13f.

<sup>88</sup> vgl. Steiner 2004: 64.

<sup>89</sup> vgl. ebd.: 64.

prinzipiengeleitete Ich-Identität.<sup>90</sup> Deshalb kann die Herkunft einen starken Einfluss auf die Berufswahl ausüben.

Als denkbare Faktoren der Beeinflussung gelten bei diesen Ansätzen die familiäre Ausstattung an materiellen Mitteln.<sup>91</sup>

Für diesen theoretischen Ansatz kann in der vorliegenden Studie keine Hypothese abgeleitet werden, da dies anhand der verwendeten Datensätze nicht auswertbar ist. Weiter bietet dieser Ansatz für eine geschlechtsrollenorientierte Berufswahl keine Anhaltspunkte. Nach Selk wird hier der subjektiven Interpretation der gesellschaftlichen und ökonomischen Strukturen kein Raum gegeben, beispielsweise warum technische Berufe bei Mädchen nicht so beliebt sind, wie bei Burschen. Die Bedingungen der Gesellschaft und die ökonomischen Verhältnisse sind bei diesem Ansatz überbetont. Es kann zwar nicht geleugnet werden, dass gesellschaftliche Strukturen einen essentiellen Einfluss auf die Berufswahl haben, doch können Berufswahlchancen in einem gegebenen ökonomischen und gesellschaftlichen Rahmen soweit interpretiert, dass sich ihre Bedeutung für die Geschlechter unterschiedlich darstellt, wie beispielsweise die Teilung der Arbeitswelt in Männer- und Frauenberufe zeigt.<sup>92</sup>

In den zwei bisherigen geschilderten Theorieansätzen wurde noch kein expliziter theoretischer Rahmen für die geschlechtsrollenorientierte Berufswahl charakterisiert. Im Weiteren wird die Festlegung eines theoretischen Rahmens zur Erklärung der geschlechtsrollenorientierten Lehrberufswahl dargestellt.

### 5.2.3 Berufswahl als geschlechtsrollenorientiertes Verhalten

Der Großteil der Studien, die sich mit der Entstehung von geschlechtsspezifischem Verhalten beschäftigen, hat den Ausgangspunkt, dass nicht das biologische Geschlecht für die unterschiedlichen Verhaltensmerkmale von Frauen und Männern verantwortlich ist. Vielmehr werden Geschlechterrollen

---

<sup>90</sup> vgl. Steiner 2004: 63.

<sup>91</sup> vgl. ebd.: 65.

<sup>92</sup> vgl. Selk 1984: 13f.

aufgrund von unterschiedlichen Lernmechanismen durch soziale Prozesse entwickelt.<sup>93</sup>

Die Erklärung der Ursachen und Bedingungen geschlechtsrollenorientierter Berufswahlen kann nicht nur auf einen rein soziologischen oder bloßen psychologischen Ansatz beschränkt werden. Beispielsweise übernimmt Selk das Laufbahnkonzept von Kohli um geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten zu erklären, da bei diesem Laufbahnkonzept objektive Laufbahnnormen, d.h. unabhängig vom Individuum, sowie deren subjektive Interpretation berücksichtigt werden. Unter objektiven Laufbahnnormen wird eine Fülle von rechtlichen wie institutionellen Barrieren verstanden, die Frauen und Männern die Wahl bzw. Ausübung bestimmter Berufe entweder überhaupt nicht oder nur unter beschränkten Umständen gewähren. Diese Laufbahnregelungen stellen zugleich eine normative Grenze der weiblichen bzw. männlichen Geschlechterrolle dar. Dadurch kann die Geschlechterrolle als eine durch die Gesellschaft bestimmte objektive Laufbahn begriffen werden, die unter anderen maßgebende Regelungen den Berufswahlprozess steuert.<sup>94</sup>

Auf der anderen Seite kann die Geschlechterrolle als eine von der Gesellschaft vermittelte, doch von der Person mehr oder weniger anerkannte individuelle Laufbahn verstanden werden. Die Geschlechterrolle wird durch den Verlauf des Sozialisationsprozesses vom Individuum entwickelt und beeinflusst somit die Berufswahl. Das Interpretationsmuster, das die objektive Laufbahnnorm für das Subjekt gestaltet, wird durch die persönliche Ausprägung der Anerkennung der Geschlechterrolle bestimmt.<sup>95</sup> Selk konkretisiert nun daraufhin das allgemeine Modell der Laufbahnkonzepte folgendermaßen:<sup>96</sup>

---

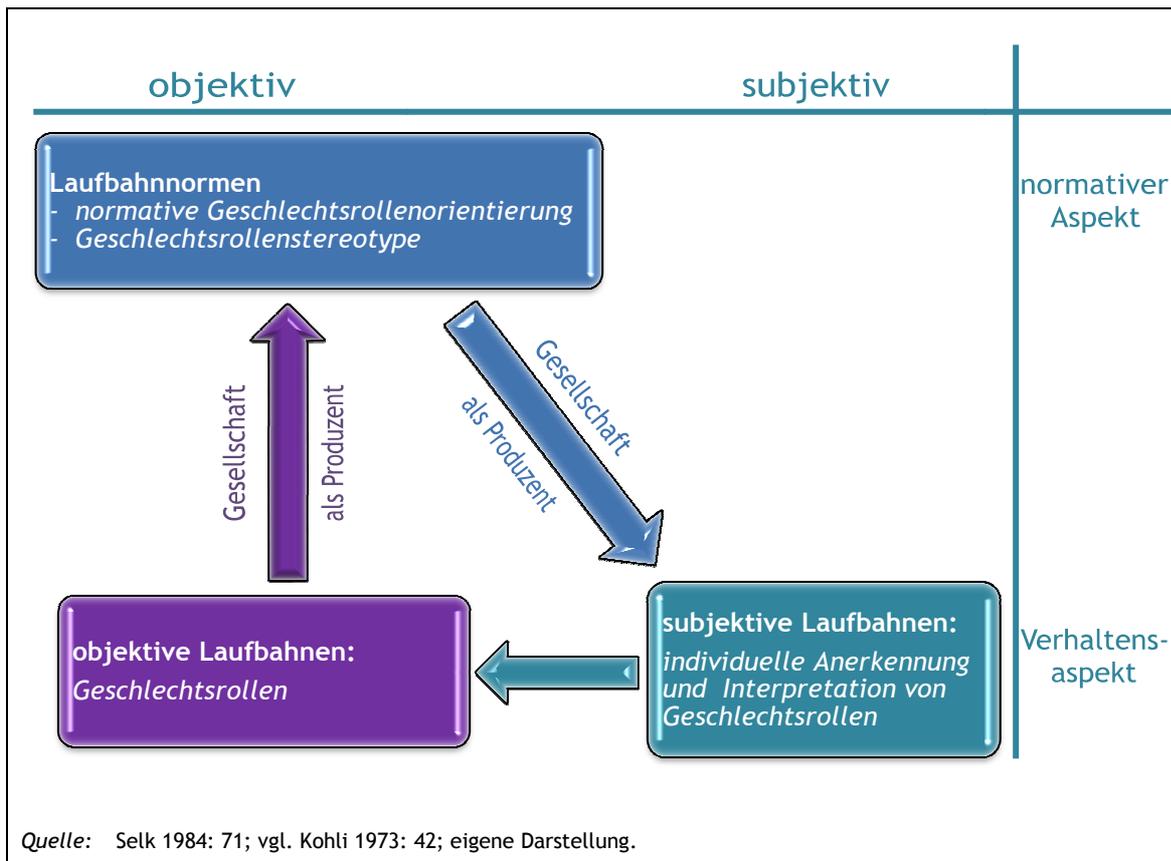
<sup>93</sup> vgl. Selk 1984: 84.

<sup>94</sup> vgl. ebd.: 70f.

<sup>95</sup> vgl. ebd.: 69f.

<sup>96</sup> vgl. ebd.: 70f.

Abbildung 2: Konkretisierung des Laufbahnmodells von Kohli zur geschlechtsspezifischen Berufswahl



In diesem Modell wird dargestellt, dass die normative Geschlechterrollenorientierung von der Gesellschaft produziert wird, indem der Einzelne die Geschlechterrollen, die ihm durch die Gesellschaft vermittelt werden, persönlich interpretiert und anerkennt. Je nachdem wie sich sein Verhalten nach diesen richtet, trägt er zur Reproduktion oder Umgestaltung der Geschlechterrollen bei.<sup>97</sup> Weiter ist die subjektive Interpretationsleistung abhängig vom Grad der Identifikation mit der Geschlechterrolle, das bedeutet, je stärker sich eine Person mit seiner Geschlechterrolle identifiziert, um so eher wird sie den objektiven Laufbahnnormen folgen, je schwächer die Identifikation, desto mehr Interpretationsleistung wird durch die Person erforderlich.<sup>98</sup> Daher soll an dieser Stelle folgende Hypothese abgeleitet werden:

*Je mehr Geschlechterrollenstereotype akzeptiert werden, desto eher wählen Mädchen und Burschen, einen von ihrem Geschlecht dominierten Beruf. (H<sub>2</sub>)*

<sup>97</sup> vgl. Kohli 1973: 41.

<sup>98</sup> vgl. Selk 1984: 106.

Dieses Modell bietet zunächst einen Begründungsrahmen für die unterschiedliche Berufswahl der Geschlechter, bei dem die zentrale Variable des Berufswahlprozess die Geschlechterrolle ist. Doch dies ist noch nicht ausreichend, da die normativen Ausgestaltungen von männlichen und weiblichen Geschlechtsrollen darin nicht inbegriffen sind. Weitere Aufgabe ist es nun, die Differenzen weiblicher und männlicher Geschlechtsrollen und deren Erwerb im Sozialisationsverlauf aufzuzeigen.<sup>99</sup>

Hier stellt sich die Frage, inwieweit Stereotype von Männlichkeit und Weiblichkeit die Entwicklung des Individuums bestimmen und wie stark diese als Bestandteile des Selbstkonzeptes Handlungen motivieren, wie beispielsweise die Wahl eines bestimmten Berufes. Stereotype werden vor allem aus dem Bedürfnis der sozialen Anerkennung heraus in einem gewissen Grad zur Definition des Selbst verwendet. Die Typisierungsschemata von weiblich und männlich können nicht einfach als Vorurteile abgetan werden, sie sind vorerst für soziales Handeln grundlegend. Der Handelnde benötigt die Merkmale, die diesen Schemata enthalten sind, zur Identifizierung des Anderen und seiner selbst, um überhaupt handeln zu können. Folgendes Beispiel kann diesen Ablauf näher erklären: Wenn die gesellschaftliche Definition von Weiblichkeit die Merkmale Attraktivität und Fürsorglichkeit betont und diese als Bestandteile des ideal Selbst verwendet werden, so steht das Selbstkonzept im Widerspruch zu rational technischen Berufsleistungen. Folglich würde dieser Geschlechtsrollenstereotyp eine Barriere für die berufliche Laufbahn von Frauen darstellen. Wenn hingegen die gesellschaftliche Definition von Männlichkeit mit den Merkmalen Sachlichkeit und Objektivität gekennzeichnet ist, dann würde dies eher fördernd für die berufliche Laufbahn wirken. Das heißt einerseits verhelfen Stereotype dem Individuum zu Entscheidungen, andererseits können sie auch einschränkend wirken.<sup>100</sup>

Im Sinne vom Kohli können Geschlechterrollen als objektive Laufbahn verstanden werden, deren normative Muster die Bedeutung von Berufswahl und Berufstätigkeit geschlechtsspezifisch regeln. Folglich enthalten männliche und weibliche Geschlechtsrollen unterschiedliche normative Muster, mit denen die geschlechtsspezifische Bedeutung von Berufstätigkeit geregelt wird. Einige

---

<sup>99</sup> vgl. Selk 1984: 71.

<sup>100</sup> vgl. ebd.: 80ff.

Beispiele, die wesentliche normative Muster der Geschlechtsrolle regeln, werden im Folgenden aufgezählt:<sup>101</sup>

Für die männliche Geschlechtsrolle:

- Leistungen im universellen Rahmen, d.h. Leistung ist nicht auf Personen bezogen, sondern auf die Erfüllung von Funktionen;
- instrumentelles Handeln, d.h., das Handeln ist personenunabhängig an Zweck-Mittel-Relation orientiert;
- Objektivität, d.h. Bewertung von Situationen und Verhalten sind weitgehend unabhängig von persönlichen Beziehungen.

Für die weibliche Geschlechtsrolle:

- Leistung im partikularistischen Rahmen, d.h. Leistung ist auf Personen hin orientiert und nicht auf Funktionen;
- Sozialorientierung, d.h. Zentrierung des Handelns auf soziale Beziehungen;
- Expressivität, d.h. Ausrichtung des Handelns auf emotionalen Ausgleich innerhalb sozialer Gruppen, im engeren Sinn in der Familie.

In Anlehnung an Kohli ergeben sich nun für die objektiven Laufbahnnormen für die Geschlechtsgruppen folgende idealtypische Handlungsmuster: Männer gelten eher als universell, gefühlsneutral, sach- und leistungsorientiert sowie kontextunabhängig und würden daher eher tendenziell den Anforderungen des Berufssystems entsprechen. Frauen gelten eher als partikular, personenbezogen, gefühlsbetont sowie sozialorientiert, jene Kompetenzen tendieren daher eher für den Handlungsbereich, der im Familienleben gefordert wird.<sup>102</sup>

Im Weiteren wird nun auf den Erwerb von Geschlechterrollen im Sozialisationsverlauf eingegangen. In der Studie von Hausegger und Schrems (1993) kommen die ersten und wichtigsten Vorbilder der Geschlechterrollen in der Gesellschaft im familiären Umfeld vor. Hier wird direkt veranschaulicht, wie Arbeitsteilung zwischen den Familienmitgliedern ausgeübt wird. Die Kinder erlangen das Wissen über Anforderungen und Auswirkungen von Berufen

---

<sup>101</sup> vgl. Selk 1984: 104f.

<sup>102</sup> vgl. ebd.: 105f.

hauptsächlich in der Familie. Die Eltern nehmen dabei eine wichtige Rolle bei der Berufswahl ein, als Vorbilder, wie auch bei der Mitsprache. Die Jugendlichen erfahren über die Berufe ihrer Eltern, Geschwister, sonstigen Verwandten und Bekannten, ob ein Beruf zum Beispiel viel oder wenig Zeit beansprucht, wie viel man in bestimmten Berufen verdient oder über das psychische und physische Anforderungsprofil. Ebenfalls bekommen sie Kenntnis darüber, wie ein Beruf bewertet wird und ob sie einen „besseren“ auswählen sollten.<sup>103</sup>

Weiteres ist die Familie der Ort, in der geschlechtsspezifische Arbeitsteilung erlebt wird. Auf der einen Seite passiert dies durch die häufigen geschlechtsspezifischen Gegensätze der Berufe von Frauen und Männern. Auf der anderen Seite, durch die Verteilung der Hausarbeit, denn diese wird in der Regel auch dann vom weiblichen Elternteil erledigt, wenn beide einer beruflichen Tätigkeit nachgehen.<sup>104</sup> Geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten kann somit aus den funktionalen Trennungen von männlichen und weiblichen Aufgabenbereichen erklärt werden.<sup>105</sup>

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung erzeugt einen grundlegenden Unterschied zwischen Mädchen und Burschen bei der Berufswahl. Mädchen schließen mit wenigen Ausnahmen bereits bei der Berufswahl eine mögliche spätere Aufgabe als Hausfrau und Mutter in ihren Berufswahlprozess mit ein.<sup>106</sup> Daher wählen sie möglicherweise noch immer sehr oft traditionelle Frauenberufe. Sie stellen individuelle Interessen, Neigungen und Fähigkeiten zurück, um den Erwartungen der Eltern oder des gesellschaftlichen Umfeldes gerecht zu werden, da sie davon ausgehen, dass diese sogenannten traditionellen Frauenberufe leichter mit „einer Hausfrauenrolle“ kompatibel sind. Dabei würden gerade Berufe im technischen Bereich, in denen Frauen nicht stark vertreten sind, aufgrund der breiteren Berufsmöglichkeiten und der höheren Bezahlung eine größere persönliche Flexibilität hinsichtlich der Familie ermöglichen.<sup>107</sup>

---

<sup>103</sup> vgl. Hausegger; Schrems 1993: 34f.

<sup>104</sup> vgl. ebd.

<sup>105</sup> vgl. Selk 1984: 76.

<sup>106</sup> vgl. Hausegger; Schrems 1993: 32.

<sup>107</sup> vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA); Wirtschaftskammer Österreich (WKO) 2008: 17.

Sie betrachten die Planung einer Familie, mit wenigen Ausnahmen, als einen weiteren Schwerpunkt in ihrer Lebensplanung. Dadurch entsteht eine doppel-seitige Orientierung, in der die jungen Frauen, in eine zwiespältige Entscheidungssituation kommen, da sie schon früh mit der späteren Frauen- bzw. Mutterrolle konfrontiert werden. Burschen können sich eher ausnahmslos auf die Berufswahl konzentrieren.<sup>108</sup> Infolgedessen werden hier die nachstehenden Hypothesen konstruiert:

- *Burschen sind karriereorientierter als Mädchen. Diese Orientierung führt dazu, dass sie sich für Männerberufe entscheiden, da diese mehr Aufstiegsmöglichkeiten bieten. (H<sub>3</sub>)*
- *Mädchen sind familienorientierter als Burschen. Sie wählen deshalb eher Frauenberufe, weil sie davon ausgehen, dass diese mit einer Familie eher kompatibel sind. (H<sub>4</sub>).*

Weitere Unterschiede zeigen Buchinger und Gödl in ihrer Studie „Un/erhörte Wünsche“ auf. Sie konnten durch ihre Untersuchung feststellen, dass Mädchen an sich selbst den Anspruch stellen, dass sie bereits den gewünschten Beruf können müssen, bevor sie diesen erlernt haben. Das alleinige Interesse an einem Beruf, ist dem Anschein nach, für sie nicht ausreichend, um einen Beruf zu wählen. Dies ist besonders für traditionell männerdominierte Berufe von Bedeutung. Es scheint so, als ob die Ergreifung eines nicht-traditionellen Frauenberufes, eine Grenzüberschreitung darstellt. Damit entscheiden sich Mädchen für Berufe, die sie sich zwar nicht unbedingt wünschen, jedoch sich eher zutrauen. Mädchen erwarten somit schon etwas zu können, bevor sie mit der Ausbildung beginnen. Durch diese Wahl kommen Mädchen ihrem Bedürfnis nach Sicherheit nach. Burschen gehen viel unbelasteter bzw. gelassener an die Berufswahl heran und im Gegensatz zu Mädchen scheint, dass das reine Interesse an einem Beruf, für dessen Ergreifung ausreicht. Weiter kommen Buchinger und Gödl zu dem Schluss, dass den Berufswunschennungen der Mädchen keine klaren Berufsbilder zugrunde liegen. Die Mehrheit der Mädchen, die an der Untersuchung von Buchinger und Gödl teilnahm verfügte über keine oder nur zerstreute Informationen über die Anforderungen ihrer Wunschberufe. Zu meist wurden diese Wünsche auch nicht auf ihre reale Um-

---

<sup>108</sup> vgl. Hausegger; Schrems 1993: 32.

setzbarkeit überprüft. So kommt es, dass sich Mädchen aus Sachzwängen heraus für einen Beruf entscheiden müssen, ohne zu wissen, was sie nach Abschluss der Berufsausbildung eigentlich wirklich von Beruf sind. Damit hängt nach Buchinger und Gödl auch zusammen, dass Karrieremöglichkeiten bei Mädchen nur eine geringe Rolle im Berufsfindungsprozess darstellen.<sup>109</sup>

Demnach treffen vor allem Frauen die Beschränkungen, die sich aus der individuellen Anerkennung von Geschlechterrollen im Hinblick auf die Berufswahl ereignen. Bestimmte Bereiche des Berufssystems sind für sie nur schwer zugänglich oder sogar verschlossen, da sie durch die Wahl eines „untypischen Berufes“ in ihrer geschlechtlichen Grundidentität bedroht sehen. Die Bedrohung wird durch die Entscheidung für einen weiblich charakterisierten Beruf aufgehoben, da die Merkmale eines solchen Berufes auch in der kulturell definierten Frauenrolle enthalten sind.<sup>110</sup> Dies kann wahrscheinlich auch auf die Berufswahl bei Männern umgelegt werden.

Interessant scheint weiter, dass Tölke 1989 in ihrer Studie „Lebensverläufe von Frauen“, feststellt, dass Töchter, wie auch die Söhne erwerbstätiger Mütter, weniger stereotype geschlechtsspezifische Einstellungen zeigen, als Kinder von nicht erwerbstätigen Müttern. Ebenso neigen Töchter erwerbstätiger Mütter bei der Berufswahl nicht so stark zu typischen Frauenberufen.<sup>111</sup> Die Erwerbsarbeit der Mutter hat die Funktion eines Rollenvorbildes und damit eine Sozialisationswirkung. Die berufliche Stellung des Vaters steht hingegen als Indikator für die soziale Herkunft und die Ressourcen, die dem jeweiligen Berufswählenden zur Verfügung stehen.<sup>112</sup>

In der Literatur wird nur die Tatsache der Erwerbstätigkeit der Mutter herangezogen, jedoch wird die Art der Erwerbstätigkeit bzw. der Erwerbsstatus ebenso eine wichtige Rolle spielen. Auf Grund der hier geschilderten Annahmen wurden drei Hypothesen gebildet:

- *Der Erwerbsstatus des Familienhaushaltsvorstandes beeinflusst die geschlechtsrollenorientierte Berufswahl bei Mädchen und Burschen. (H<sub>5</sub>)*

<sup>109</sup> vgl. Buchinger; Gödl 1993: 50f.

<sup>110</sup> vgl. Selk: 81.

<sup>111</sup> vgl. Schlüter 1999: 26.

<sup>112</sup> vgl. Tölke 1989: 250.

- *Mädchen und Burschen, deren Mütter erwerbstätig sind, neigen weniger zu geschlechtsrollenorientierten Berufen. (H<sub>6</sub>)*
- *Mädchen und Burschen deren Mütter nicht berufstätig sind, neigen eher zu geschlechtsstereotypen Denkweisen. (H<sub>7</sub>)*

Selk verwendet für seine Untersuchung von Geschlecht und Berufswahl ähnliche Hypothesen. Er unterteilt seine ausgesuchten Variablen einerseits nach Persönlichkeitsstruktur, andererseits nach familiären Einflussfaktoren. Zur Messung der Persönlichkeitsstruktur zieht er folgende Variablen heran: Ausprägung des Selbstkonzeptes, Akzeptanz von Geschlechterrollenstereotypen sowie normative Muster der Geschlechtsrolle und die Ausprägung beruflicher Wertorientierung. Die Variablen des familiären Einflusses sehen wie folgt aus: elterliche Erziehungsstile, differentielle Sozialisationspraktiken und Identifikationsmuster im Elternhaus als familiäre Sozialisationsbedingungen sowie den Elternberuf als Einflussfaktor.<sup>113</sup>

Auf Grund dessen soll eine Einteilung zur besseren Übersicht, für die unter diesem Ansatz aufgestellten Hypothesen, erfolgen:

1. Einfluss der Akzeptanz von Geschlechterrollenstereotypen: H<sub>2</sub>
2. Einfluss von Wertorientierungen: H<sub>3</sub> und H<sub>4</sub>
3. Familiärer Einfluss: H<sub>5</sub>, H<sub>6</sub> und H<sub>7</sub>

Fraglich ist bei diesem Ansatz, jedoch ob in der Gesellschaft wirklich solche eindeutigen Rollenvorschriften, -merkmale und -normen für rollenorientiertes Handeln existieren, so dass das Individuum instrumentelle und bildhafte Rollen unterscheiden kann. Weiter kann hier nicht geklärt werden, in welchem Ausmaß Personen Geschlechterrollen wirklich anerkennen und sich damit identifizieren und wie dadurch die Berufswahl beeinflusst wird.<sup>114</sup> Inwieweit diese Theorien bzw. die dazu gebildeten Hypothesen, die geschlechtsrollenorientierte Berufswahl erklären können, wird sich erst im methodischen Teil der Arbeit klären.

---

<sup>113</sup> vgl. Selk: 114.

<sup>114</sup> vgl. ebd.: 77.

## 6 Vorstellung des dualen Ausbildungssystems in Österreich

Eine Lehre kann nach der Beendigung der Pflichtschulzeit (9. Schulstufe) begonnen werden. Die Lehrlinge sind daher mindestens 15 Jahre alt.<sup>115</sup> Die Ausbildung vollzieht sich sowohl im Lehrbetrieb als auch in der Berufsschule, deshalb „Duales System“. Auf der einen Seite haben die Lehrlinge einen Lehrvertrag, der auf Grund des Arbeitsrechtes ein Ausbildungsverhältnis darstellt. Auf der anderen Seite legt die Schulpflicht die Position des Lehrlings fest.<sup>116</sup>

In etwa 40 % aller Jugendlichen vom 15. bis zum 19. Lebensjahr erlernen in einer dualen Lehrlingsausbildung die Ausübung eines Berufes. Es gibt ungefähr 40.000 Lehrbetriebe in denen fast 130.000 Lehrlinge ausgebildet werden. Dabei sind die Klein- und Mittelbetriebe in Gewerbe und Handwerk, Handel, Tourismus und Freizeitwirtschaft, die ca. 80 % aller Lehrlinge ausbilden, die bedeutsamsten Träger der Lehrlingsausbildung. Auch die Industriebetriebe wie die Nichtkammerbetriebe<sup>117</sup> leisten einen ebenso essentiellen Beitrag zur Berufsausbildung der Jugendlichen.<sup>118</sup>

Laut Lehrberufslexikon gibt es rund 270 Lehrberufe, aus denen theoretisch gewählt werden kann.<sup>119</sup> Die häufigsten Lehrberufe bei weiblichen Lehrlingen sind: Einzelhandelskauffrau, Friseurin und Perückenmacherin (Stylistin), Bürokauffrau und Köchin/Restaurantfach-frau; bei männlichen Lehrlingen: Kraftfahrzeugtechniker, Elektroinstallationstechniker, Tischler, Einzelhandelskaufmann sowie Maurer (siehe auch Tabelle 2 und Tabelle 3).<sup>120</sup>

Nun zur Erklärung der Berufsschule. Diese ist eine verpflichtende Schule, die von allen Lehrlingen besucht werden muss. Mit dem Eintritt in ein Lehrverhältnis fängt die Berufsschulpflicht an und dauert bis zu dessen Ende bzw. bis zum erfolgreichen Ablegen der Lehrabschlussprüfung. Die Berufsschule gibt es in drei verschiedenen Varianten: (1.) Sie wird das ganze Jahr parallel (Schul-

---

<sup>115</sup> vgl. Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) 2008: 48.

<sup>116</sup> vgl. ebd.: 47.

<sup>117</sup> Mit Nichtkammerbetriebe werden Betriebe bezeichnet, die nicht der Kammer der gewerblichen Wirtschaft zugehörig sind (z.B. Rechtsanwälte, Magistrate etc.). Dazu unterteilt man die Nichtkammerbetriebe seit 1998 in die zuvor erklärten Nichtkammerbetriebe und in Nichtkammerbetriebe nach §§ 29 und 30, dies sind Anstalten nach dem Jugendgerichtsgesetz, Fürsorgeerziehungsheime sowie selbständige Ausbildungseinrichtungen. vgl. Schneeberger; Nowak 2008: 22.

<sup>118</sup> vgl. BMUKK 2008: 47.

<sup>119</sup> vgl. BMWA; WKÖ 2008: 9.

<sup>120</sup> BMUKK 2008: 47.

ferien ausgenommen) an mindestens einem Tag pro Woche, zur Ausbildung im Lehrbetrieb besucht; (2.) sie findet „lehrgangsmäßig“ in Form eines acht- bis zehnwöchigen Lehrganges pro Schuljahr statt und (3.) gibt es die Variante der saisonmäßigen Berufsschule mit einem auf eine bestimmte Jahreszeit zusammengezogenen Unterricht.

In den Berufsschulen erlernen die Lehrlinge begleitend zur praktischen Ausbildung in den Betrieben die theoretischen Grundlagen des Lehrberufes. Es ist somit die Ergänzung und Förderung der betrieblichen Ausbildung und eine Erweiterung der Allgemeinbildung.<sup>121</sup>

Die Dauer einer Lehre und damit ebenso die der Berufsschulpflicht für diverse Lehrberufe kann zwei bis vier Jahre ausmachen. Die häufigste Ausbildungsdauer beträgt jedoch drei Jahre.<sup>122</sup> Weiter kann man bei verwandten Berufen das Angebot einer Doppellehre in Anspruch nehmen, dies wird auch häufig genutzt. Eine Doppellehre kann beispielsweise bei Koch/Kellner, Bäcker/ /Konditor, Kfz-Mechaniker/Karosser in Anspruch genommen werden.<sup>123</sup>

Nach der Lehrabschlussprüfung kann die Möglichkeit ergriffen werden, über Vorbereitungs- und Aufbaulehrgänge bzw. über Schulen für Berufstätige, Qualifikationen zur tertiären Ausbildung zu erlangen. Beispielsweise kann man seit 1997 die speziell für Lehrabschließende geschaffene Berufsreifeprüfung ablegen. Damit erlangt man die allgemeine Hochschulreife. Weitere Qualifizierungsmöglichkeiten kann man durch Werkmeisterschulen, Meisterschulen bzw. durch die Ablegung von Meister- und Befähigungsnachweisprüfungen erlangen, diese eröffnen den Zugang zur Ausübung von Gewerben.<sup>124</sup>

Die Finanzierung der dualen Ausbildung ist ebenso zweigespalten. Auf der einen Seite wird die Ausbildung im Betrieb von diesem selbst bzw. von der österreichischen Wirtschaft finanziert. Die Wirtschaft setzt etwa 430 Millionen Euro Nettokosten für die Lehrlingsausbildung ein. Dies ergibt sich hauptsächlich aus den Zahlungen der Lehrlingsentschädigungen. Diese erhält jeder Lehrling für seine Arbeit im Lehrbetrieb. Auf der anderen Seite obliegt die

---

<sup>121</sup> vgl. BMUKK 2008: 47f.

<sup>122</sup> vgl. ebd.: 47.

<sup>123</sup> vgl. Ivancsits 1996: 13f.

<sup>124</sup> vgl. BMUKK 2008: 47f.

Finanzierung der Berufsschule der öffentlichen Hand. Weiteres gibt es für Unternehmen finanzielle Anreize aus öffentlichen Mitteln für die Schaffung zusätzlicher Lehrstellen, da das Angebot an Lehrstellen in den letzten Jahren gesunken ist.<sup>125</sup>

## 7 Entwicklung der dualen Ausbildung in Österreich

In diesem Kapitel soll anhand statistischer Daten die Entwicklung der dualen Ausbildung seit den letzten drei Jahrzehnten dargestellt werden.

### 7.1 Abnahme der Lehrlingszahlen

Die Gesamtlehrlingszahl hat sich in den letzten 25 Jahren von 183.413 auf 129.823 verringert, dies bedeutet eine Minimierung der Lehrlingszahlen um rund ein Drittel.<sup>126</sup> Der Wandel, der hier geschildert wird, hat einerseits seinen Ursprung in der demographischen Entwicklung, andererseits sind die Zahlen abhängig von der Bildungsexpansion.

Die Lehrlingszahlen sind abhängig von der Bevölkerungsentwicklung, siehe dazu die nachstehende Bevölkerungspyramide. Diese veranschaulicht die Altersstruktur der österreichischen Bevölkerung.

Eine Bevölkerungspyramide kann darüber Aufschluss geben, ob sich eine Bevölkerung im Wachstum oder im Schrumpfen befindet. Zumeist wird die Altersstruktur in einem Häufigkeitspolygon dargestellt, für welche sich die Begriffe Alters- oder Bevölkerungspyramide eingebürgert haben. Doch streng genommen ist für Österreich diese Bezeichnung falsch gewählt, da nur eine wachsende Bevölkerung eine Pyramidenform annimmt. Das Häufigkeitspolygon der österreichischen Altersstruktur hat jedoch eine Urnenform, die für eine schrumpfende Bevölkerung steht.<sup>127</sup>

---

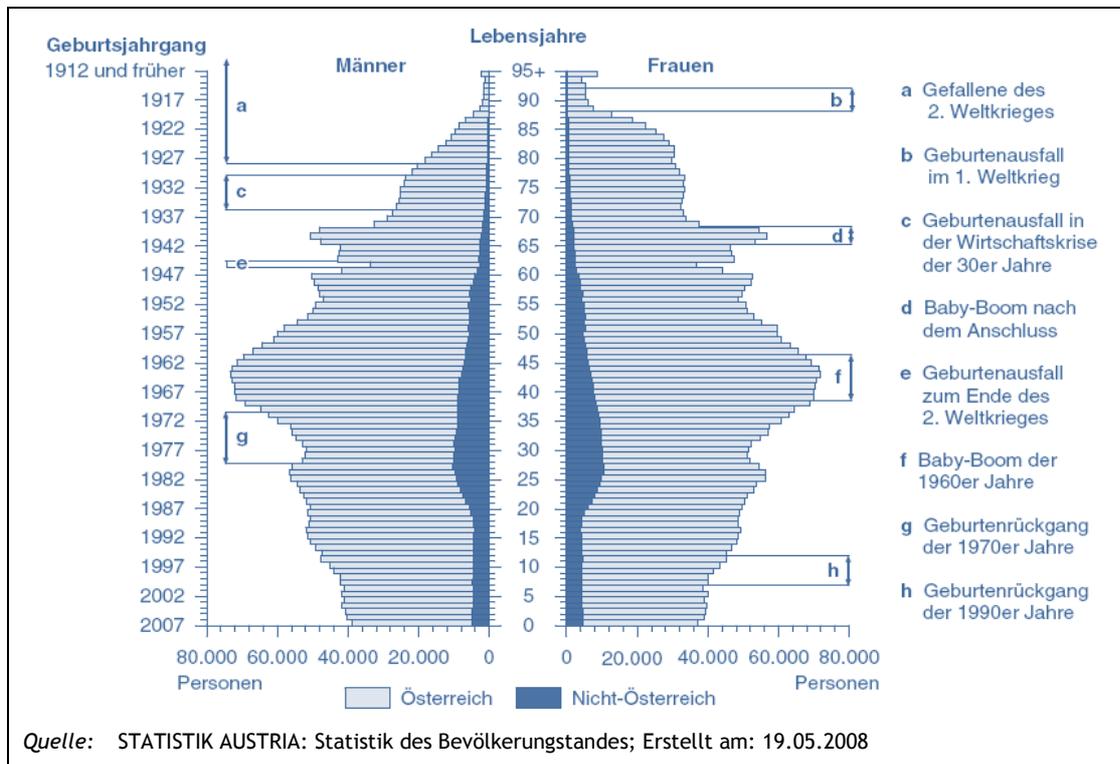
<sup>125</sup> vgl. BMUKK 2008: 48.

<sup>126</sup> vgl. Pohnitzer 1983. WKÖ 2007: Lehrlingsstatistik; eigene Berechnungen.

<sup>127</sup> vgl. Fuchs-Heinritz; Lautmann; Rammstedt; Wienold 1995: 33.

Diese Form des Häufigkeitspolygons erweckt den Anschein einer ungünstigen Bevölkerungssituation. Dies muss aber keineswegs der Fall sein, nur aus den Veränderungen der demographischen Bedingungen ergibt sich keine Problematik.

**Abbildung 3: Bevölkerungspyramide am 01.01.2008 nach Staatsangehörigkeit für Österreich**

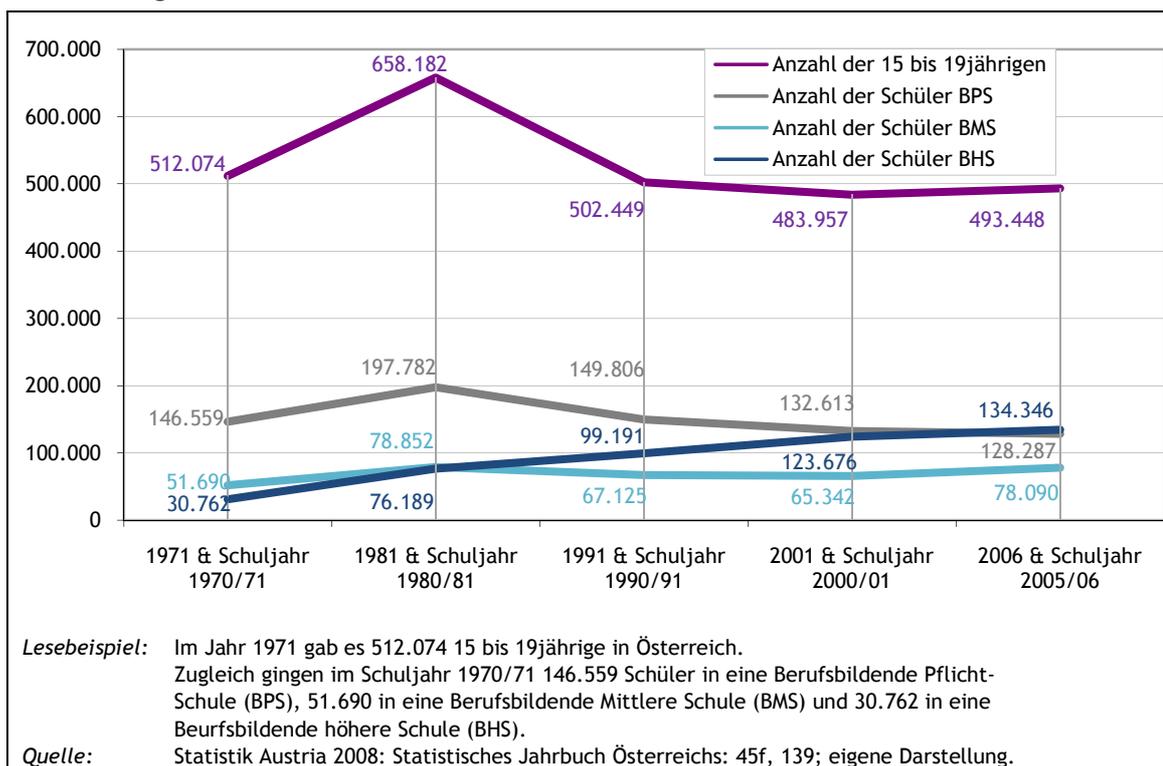


Für die Lehrlingszahlen ergibt sich dadurch folgendes Bild: Die Personen, die sich 1982 in einer Lehre befanden sind in den 1960er Jahren geboren und fallen somit noch teilweise in die Baby-Boom-Generation. Ab den 1970er gibt es einen bis heute kontinuierlichen Geburtenrückgang. Dieser betrifft die Zahlen im Jahr 2007, da die Lehrlinge in diesem Jahr in den 1990er Jahren geboren worden sind. Dieser Geburtenrückgang beeinflusst somit die Lehrlingszahlen.

In Abbildung 4 wird des Weiteren die Entwicklung der Bevölkerung, genauer gesagt, die Entwicklung der Anzahl der 15 bis 19jährigen mit den verschiedenen Berufsausbildungsrouten im Zeitverlauf verglichen. Anhand dieser Grafik kann man erkennen, dass die Anzahl der Schüler, die eine Berufsbildende Pflichtschule (BPS) besuchen, mit dem Verlauf der 15 bis 19jährigen, weitgehend übereinstimmt. Dies trifft ebenso auf die Entwicklung der Anzahl der Schüler in den Berufsbildenden Mittleren Schulen (BMS) zu. Ausgenommen ist

hier nur die Berufsbildende Höhere Schule (BHS). Wie schon in Kapitel 3 erwähnt wurde, weist nur die BHS ein anhaltendes und langfristiges Wachstum im relativen Anteil an den beschulten Jugendlichen auf. Damit kommen wir zum zweiten Faktor, der beeinflussend auf die Anzahl der Lehrlinge wirkt: die Bildungsexpansion.

**Abbildung 4: Vergleich der 15 bis 19jährigen mit den Schülern der verschiedenen Berufsausbildungsrouten in Österreich**

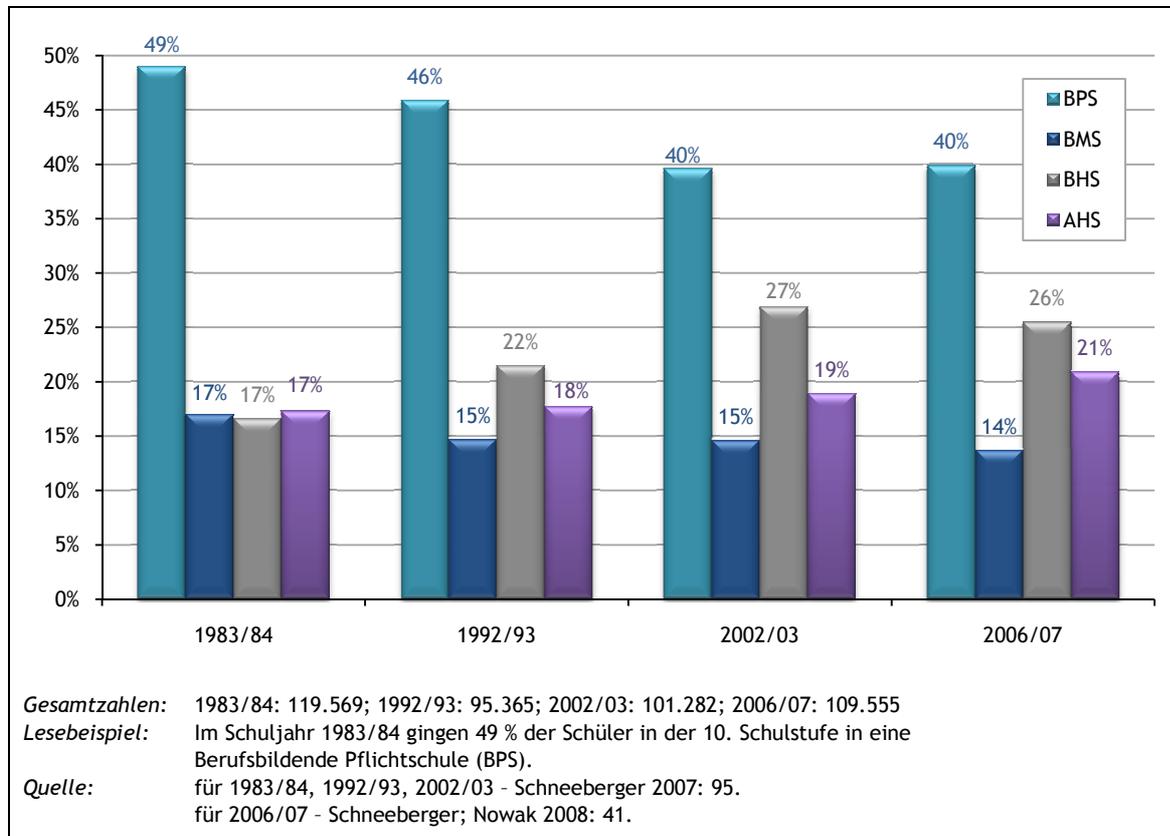


Der Trend in Österreich geht dahin, dass Mädchen und Buben sich vermehrt für einen weiteren Schulbesuch in der Sekundarstufe II (z.B. AHS, BHS usw.) entscheiden. Dies soll anhand der folgenden Abbildung 5 veranschaulicht werden.

Die Grafik zeigt, dass beispielsweise im Schuljahr 1983/84 fast die Hälfte der Schülerinnen und Schüler der 10. Schulstufe eine Berufsbildende Pflichtschule (BPS) besuchten. Andererseits besuchten je rund 17 % der restlichen Jugendlichen entweder eine BMS, BHS oder AHS. 23 Jahre später im Schuljahr 2006/07 zeigt sich ein verändertes Bild: Der Anteil, derer die eine Berufsschule besuchen ist um 10 Prozentpunkte gesunken. Ebenso ist der Besuch einer Berufsbildenden Mittleren Schule auf 14 % gesunken. Rund ein Viertel der Schüler und Schülerinnen in der 10. Schulstufe besuchen bereits eine Berufsbildende Höhere Schule und in eine Allgemeinbildende höhere Schule gehen

21 %. Dies verdeutlicht, dass es in Österreich eine Tendenz zu höheren Bildungsabschlüssen gibt.<sup>128</sup>

Abbildung 5: Verteilung der Schüler und Schülerinnen in der 10. Schulstufe in Prozent



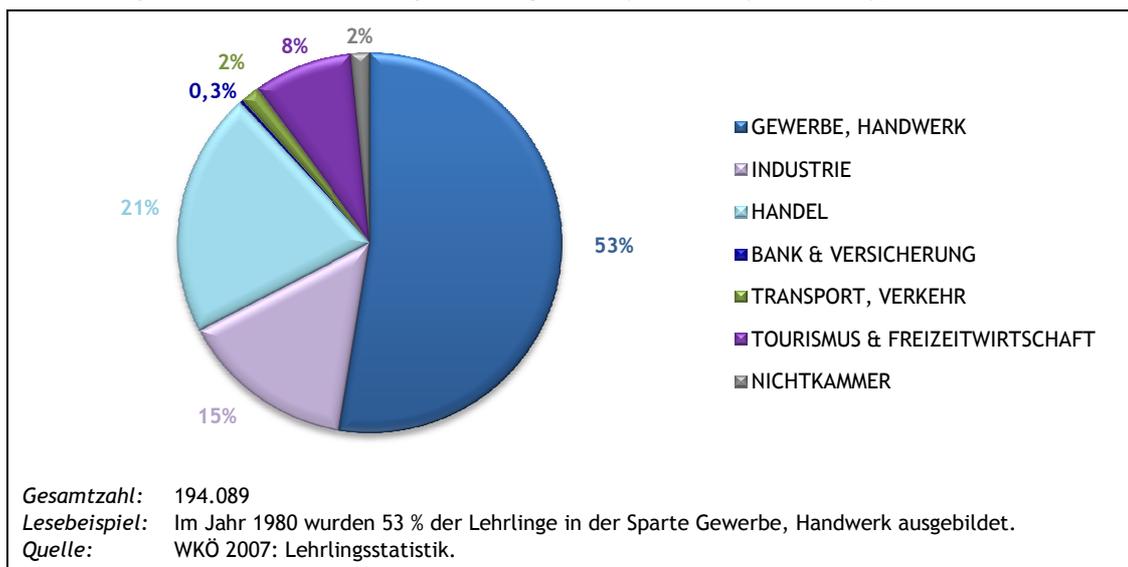
## 7.2 Entwicklung der Lehrlinge nach Berufssparten

Zu Beginn soll ein Blick auf die Entwicklung der Lehrlingsquoten nach Berufssparten geworfen werden. Das folgende Kreisdiagramm zeigt die Verteilung der Lehrlinge im Jahr 1980 auf die einzelnen Sparten nach der Kammer-systematik.<sup>129</sup>

<sup>128</sup> vgl. Statistik Austria 2008: 45f, 139.

<sup>129</sup> Unter Einteilung nach Kammer-systematik wird die Einordnung der Lehrberufe nach den Sektionen der Wirtschaftskammern verstanden. Die Sektionen wären Gewerbe, Handwerk, Industrie; Handel; Bank und Versicherung; Transport, Verkehr, Tourismus und Freizeitwirtschaft, Information und Consulting. Die Wirtschaftskammern sind eine, mit dem Recht auf Begutachtung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen ausgestattete, Interessenvertretungen der Wirtschaftstreibenden. Sie haben schon seit 1849 eine verpflichtende Mitgliedschaft. Fast alle Zweige der gewerblichen Wirtschaft gehören den österreichischen Wirtschaftskammern alle an. Die Kammern haben einen eigenen Wirkungsbereich (gegenüber dem Staat Weisungsfreiheit, nur Rechtsaufsicht des Wirtschaftsministeriums). Sie vertreten die Interessen der Wirtschaft gegenüber dem Staat und den anderen Gruppen der Erwerbstätigen. Die Kammern, Fachverbände und Fachgruppen sind kollektivvertragsfähig. Im übertragenen Wirkungs-

Abbildung 6: Anteil der Lehrlinge nach Sparten (Kammersystematik), 1980



Die Grafik zeigt, dass über 50 % der Lehrlinge im Jahr 1980 in der Sparte „Gewerbe und Handwerk“ ausgebildet wurden. Die zweitstärkste Ausbildungssparte ist der Handel mit einem Anteil von rund 20 % aller Lehrlinge. Die drittgrößte Sparte ist die Industrie mit 15 %. Der geringste Anteil entfällt auf jene Sparte der „Banken und Versicherungen“.<sup>130</sup>

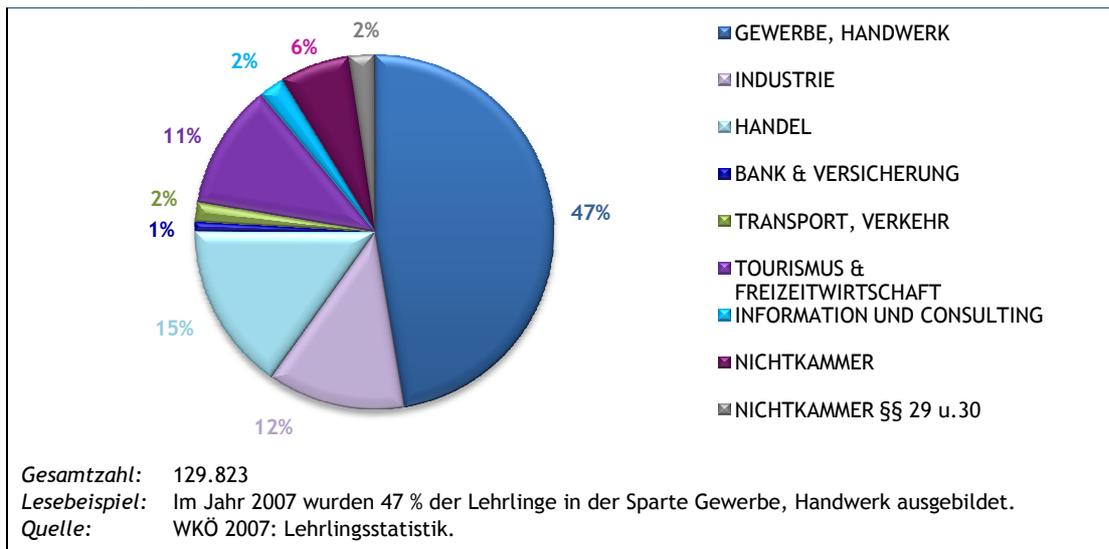
Zum Vergleich werden im folgenden Kreisdiagramm die Anteile der Lehrlinge nach Sparten aus dem Jahr 2007 präsentiert. In der Grafik von 2007 fällt auf, dass zwei weitere Ausbildungssparten hinzugekommen sind: (1.) Seit dem Jahr 1998 gibt es eine Unterteilung der Nichtkammerbetriebe nach §§ 29 und 30 (Anstalten nach dem Jugendgerichtsgesetz, Fürsorgeerziehungsheime, sowie selbständige Ausbildungseinrichtungen). (2.) Im Jahr 2002 wurde die neue Ausbildungssparte „Information und Consulting“ eingeführt. Weiteres ist die Sparte „Gewerbe und Handwerk“ mit etwas weniger als der Hälfte der auszubildenden Lehrlinge noch immer die größte Ausbildungssparte, jedoch ist der Anteil etwas gesunken. Dasselbe gilt für die Sparten Handel und Industrie. Die Ausbildungssparten Nichtkammerbetriebe (6 %), Tourismus & Freizeitwirtschaft (11 %) und Bank & Versicherungen (1 %) haben zugenommen.<sup>131</sup>

bereich werden die Kammern für den Staat tätig, so im beruflichen Ausbildungswesen. (vgl. AEIOU)

<sup>130</sup> vgl. Schneeberger; Nowak 2007: 6. WKÖ 2007: Lehrlingsstatistik.

<sup>131</sup> WKÖ 2007: Lehrlingsstatistik.

Abbildung 7: Anteil der Lehrlinge nach Sparten (Kammersystematik), 2007



Durch die Betrachtung der verschiedenen Ausbildungssparten der Jahre 1980 und 2007 kann man einen Eindruck des Wandels der dualen Ausbildung in Österreich gewinnen. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die drei größten Ausbildungssparten (Gewerbe & Handwerk; Industrie und Handel) anteilmäßig verlieren. Die Anteile an auszubildenden Lehrlingen in den Sparten Bank & Versicherung, Transport & Verkehr, Tourismus & Freizeitwirtschaft und Nichtkammer sind in den letzten drei Jahrzehnten gestiegen. Ebenso steigen die Anteile in den neuen Sparten (Nichtk. §§ 29 u. 30, Information & Consulting) seit ihrer Einführung. Dies kann genauer in den Darstellungen im Anhang unter Punkt 12.1 betrachtet werden.

### 7.3 Konzentration der Lehrlinge auf einzelne Berufe

In der Einleitung wurde bereits darauf eingegangen, dass trotz eines Angebotes von rund 270 Lehrberufen nur wenige davon ausgewählt werden. Demnach soll hier dargestellt werden, wie sich die Konzentration von weiblichen und männlichen Lehrlingen auf bestimmte Berufe seit Anfang der 1980er Jahre entwickelt hat.

Im Jahr 1982 wurden 64 % der weiblichen Lehrlinge in den drei häufigsten Lehrberufen Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau und Friseurin ausgebildet. 2007 waren die drei häufigsten Lehrberufe identisch, jedoch hat sich die Konzentration auf diese drei Berufe mit rund 50 % verringert. In den zehn häufigs-

ten Lehrberufen machten nahezu 90 % der weiblichen Lehrlinge 1982 eine Ausbildung. Im Jahr 2007 betrug der Anteil der weiblichen Lehrlinge in den zehn häufigsten Berufen rund 70 %.

Die männlichen Lehrlinge konzentrieren sich nicht dermaßen stark auf einzelne Lehrberufe. Beispielsweise waren im Jahr 1982 nicht ganz 30 % der männlichen Lehrlinge in den drei häufigsten Lehrberufen beschäftigt. Im Jahr 2007 war dies rund ein Fünftel der männlichen Lehrlinge. Bei den zehn häufigsten männlichen Lehrberufen kam es 1982 zu einer Konzentration von 53 % und im Jahr 2007 zu rund 46 %.<sup>132</sup>

Zusammenfassend kann angemerkt werden, dass sich die Konzentration auf einzelne Berufe bei den männlichen und weiblichen Lehrlingen verringert hat. Jedoch sind die Anteile der Lehrlinge bei den häufigsten Berufen noch immer recht hoch, wenn man bedenkt, dass es heutzutage rund 270<sup>133</sup> Lehrberufe gibt.

Anhand der häufigsten Lehrberufe in Österreich können weitere Einblicke über Entwicklung der dualen Ausbildung gewonnen werden.

## 7.4 Entwicklung der häufigsten Lehrberufe in Österreich

Neben der Konzentration der Lehrlinge auf einzelne Berufe, ist auch der Entwicklung der häufigsten Lehrberufe in Österreich Interesse zu widmen. Die folgenden zwei statistischen Tabellen auf den Seiten 54 und 55 geben einen Überblick über die am häufigsten gewählten Lehrberufe in Österreich aus den Jahren 1982 und 2007.

In dem Zeitabstand von 25 Jahre lassen sich sowohl bei den weiblichen, als auch bei den männlichen Lehrberufen im Vergleich der beiden Jahre Ähnlichkeiten, als auch Unterschiede erkennen. Auf der ersten nachstehenden Seite werden die häufigsten weiblichen Lehrberufe präsentiert und auf der übernächsten folgen die häufigsten männlichen Lehrberufe. Danach werden die Unterschiede und Ähnlichkeiten der beiden Jahre dargestellt.

---

<sup>132</sup> vgl. Pohnitzer 1983; WKÖ 2007: Lehrlingsstatistik; Eigene Berechnungen.

<sup>133</sup> vgl. BMWA; WKÖ 2008: 9.

Tabelle 2: Reihung der häufigsten weiblichen Lehrberufe nach Zahl der weiblichen Lehrlinge in Österreich - Gesamtstand 1982 und 2007

	1982			2007		
	Lehrberuf	Absolute Zahlen	Anteil an den gesamten weibl. Lehrlingen in %	Lehrberuf	Absolute Zahlen	Anteil an den gesamten weibl. Lehrlingen in %
1	Einzelhandelskauffrau	23.127	38,9	Einzelhandel insgesamt <sup>1)</sup>	10.791	24,56
2	Bürokauffrau	7.502	12,62	Friseurin und Perückenmacherin (Stylistin)	5.516	12,56
3	Friseurin und Perückenmacherin	7.421	12,48	Bürokauffrau	5.463	12,43
4	Köchin & Kellnerin	3.025	5,09	Restaurantfachfrau	2.243	5,11
5	Köchin	2.759	4,64	Köchin	1.830	4,17
6	Industriekauffrau	2.062	3,47	Gastronomiefachfrau <sup>2)</sup>	1.758	4,00
7	Kellnerin	1.985	3,34	Hotel- und Gastgewerbeassistentin	1.259	2,87
8	Damenkleidermacherin	1.810	3,04	Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	939	2,14
9	Großhandelskauffrau	1.253	2,11	Verwaltungsassistentin	936	2,13
10	Konditorin (Zuckerbäckerin)	834	1,4	Blumenbinderin und -händlerin (Floristin)	850	1,93
11	Drogistin	810	1,36	Großhandelskauffrau	758	1,73
12	Herrenkleidermacherin	763	1,28	Konditorin (Zuckerbäckerin)	701	1,60
13	Blumenbinderin und -händlerin	675	1,14	Industriekauffrau	562	1,28
14	Hotel- und Gastgewerbeassistentin	626	1,05	Fußpflegerin & Kosmetikerin	520	1,18
15	Spediteurin	264	0,44	Bankkauffrau	419	0,95
16	Photographin	229	0,39	Malerin und Anstreicherin	394	0,90
17	Fußpflegerin und Schönheitspflegerin	213	0,36	Systemgastronomiefachfrau	364	0,83
18	Technische Zeichnerin	210	0,35	Drogistin	355	0,81
19	Zahntechnikerin	182	0,31	Versicherungskaufrau	317	0,72
20	Buchhändlerin	181	0,3	Tischlerei	308	0,70
21	Schönheitspflegerin (Kosmetikerin)	165	0,28	Speditionskauffrau	305	0,69
22	Chemielaborantin	147	0,25	Augenoptik	291	0,66
23	Strickwarenerzeugerin	144	0,24	Reisebüroassistentin	266	0,61
24	Oberteilherrichterin	137	0,23	Zahntechnikerin	254	0,58
	<b>Summe der Lehrlinge in den häufigsten Lehrberufen</b>	<b>56.524</b>	<b>95,07</b>	<b>Summe der Lehrlinge in den häufigsten Lehrberufen</b>	<b>37.399</b>	<b>85,14</b>
	<b>Gesamtzahl der weiblichen Lehrlinge 1982</b>	<b>59.455</b>	<b>100,00</b>	<b>Gesamtzahl der weiblichen Lehrlinge 2007</b>	<b>43.933</b>	<b>100,00</b>

1) beinhaltet Lehrlinge im Einzelhandel in verschiedenen Schwerpunkten und Einzelhandelskaufmann (frühere Bezeichnung)

2) beinhaltet Köchin & Restaurantfachfrau (Anzahl: 233)

Quelle: für 1983 - Pohnitzer 1983: 12; für 2007 - WKO 2007: Lehrlingsstatistik.

**Tabelle 3: Reihung der häufigsten männlichen Lehrberufe nach Zahl der männlichen Lehrlinge in Österreich - Gesamtstand 1982 und 2007**

	1982			2007		
	Lehrberuf	Absolute Zahlen	Anteil an den gesamten männl. Lehrlingen in %	Lehrberuf	Absolute Zahlen	Anteil an den gesamten männl. Lehrlingen in %
1	Kraftfahrzeugmechaniker	13.891	11,21	Kraftfahrzeugtechnik	6.859	7,99
2	Tischler	12.222	9,86	Elektroinstallationstechnik	4.887	5,69
3	Elektroinstallateur	8.078	6,52	Einzelhandel insgesamt <sup>1)</sup>	4.456	5,19
4	Einzelhandelskaufmann	6.351	5,12	Maschinenbautechnik	4.389	5,11
5	Maurer	5.942	4,79	Koch	3.957	4,61
6	Maschinenschlosser	5.748	4,64	Tischlerei	3.769	4,39
7	Schlosser	4.253	3,43	Maurer	3.184	3,71
8	Koch	3.769	3,04	Sanitär- und Klimatechniker - Gas- und Wasserinstallation & Sanitär- und Klimatechniker - Heizungsinstallation	2.994	3,49
9	Maler und Anstreicher	3.111	2,51	Metalltechnik - Metallbearbeitungstechnik	2.896	3,37
10	Kellner & Koch	2.795	2,25	Maler und Anstreicher	2.077	2,42
11	Bäcker	2.586	2,09	Zimmerei	1.757	2,05
12	Betriebsschlosser	2.273	1,83	Karosseriebautechnik <sup>3)</sup>	1.684	1,96
13	Gas- und Wasserleitungsinst. & Zentralheizungsbauer	2.254	1,82	Kraftfahrzeugelektriker & Kraftfahrzeugtechnik	1.665	1,94
14	Landmaschinenmechaniker	2.236	1,80	Gastronomiefachmann <sup>2)</sup>	1.661	1,93
15	Fleischer	2.212	1,78	Sanitär- und Klimatechniker - Gas- und Wasserinstallation	1.548	1,80
16	Zimmerer	2.197	1,77	Elektroinstallationstechnik mit Schwerpunkt Prozessleit- u. Bus-technik	1.482	1,73
17	Werkzeugmacher	1.993	1,61	Bürokaufmann	1.391	1,62
18	Bürokaufmann	1.967	1,59	Zerspannungstechnik	1.097	1,28
19	Gas- und Wasserleitungsinst.	1.950	1,57	Mechatronik	1.089	1,27
20	Karosser	1.778	1,43	Restaurantfachmann	1.086	1,26
21	Großhandelskaufmann	1.649	1,33	Landmaschinentechniker	976	1,14
22	Betriebselektriker	1.589	1,28	Werkzeugbautechnik	947	1,10
23	Spengler	1.489	1,20	Dachdecker & Spengler	902	1,05
24	Kellner	1.439	1,16	Metalltechnik - Stahlbautechnik	888	1,03
	Summe der Lehrlinge in den häufigsten Lehrberufen	93.772	75,63	Summe der Lehrlinge in den häufigsten Lehrberufen	58.508	66,10
	Gesamtzahl der männliche Lehrlinge 1982	123.958	100,00	Gesamtzahl der männliche Lehrlinge 2007	85.890	100,00

1) beinhaltet Lehrlinge im Einzelhandel in verschiedenen Schwerpunkten und Einzelhandelskaufmann (frühere Bezeichnung)

2) beinhaltet Koch & Restaurantfachmann (Anzahl: 209)

3) beinhaltet Karosser (frühere Bezeichnung)

Quelle: für 1983 - Pohnitzer 1983: 11; für 2007 - WKO 2007: Lehrlingsstatistik.

Auf den ersten Blick lassen sich bei den beiden Tabellen mehr Ähnlichkeiten als Unterschiede erkennen. Betrachtet man die Tabelle der häufigsten weiblichen Lehrlinge, so zieht sich die Aufmerksamkeit darauf, dass die drei häufigsten Lehrberufe aus dem Jahr 1982, Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau und Friseurin, noch immer ident mit denen aus dem Jahr 2007 sind, nur ihre Rangordnung hat sich verändert. Ebenso ist die Köchin 2007 weiterhin auf Platz fünf der häufigsten weiblichen Lehrberufe.

Auch bei den häufigsten männlichen Lehrberufen ergeben sich zwischen den beiden Jahren Gemeinsamkeiten. Zum Beispiel ist der Lehrberuf Kraftfahrzeugtechnik im Jahr 2007 ebenso auf Platz eins, wie im Jahr 1982, damals noch unter der Bezeichnung Kraftfahrzeugmechaniker. Ebenfalls lässt sich der Elektroinstallateur im Jahr 2007 weiterhin unter den drei häufigsten Lehrberufen finden.

Doch bei genauerer Betrachtung der beiden Tabellen lassen sich Unterschiede zwischen diesen Jahren festmachen. Angefangen von den Veränderungen der Berufsbezeichnungen oder Konzentrationen der Lehrlinge in einzelnen Lehrberufen, die bereits dargestellt wurden, bis zu Lehrberufen die im Jahr 2007 im Ranking nicht mehr vorhanden sind.<sup>134</sup> Diese Lehrberufe werden nun näher betrachtet. Bei den weiblichen Lehrlingen befinden sich die Damenkleidermacherin, vormals auf Rang 8 und Herrenkleidermacherin, vormals auf Rang 12, im Jahr 2007 nicht mehr unter den häufigsten Lehrberufen. Prozentuell sieht dies folgendermaßen aus: 1982 erlernten 3 % der weiblichen Lehrlinge den Beruf der Damenkleidermacherin. Im Jahr 2007 sind dies nur mehr 0,3 %. Beim Lehrberuf der Herrenkleidermacherin sind dies nur mehr 0,06 %. 1982 erlernte diesen Beruf noch rund 1 % der weiblichen Lehrlinge.

Ebenso findet sich die Fotografin, die im Jahr 1982 noch auf Rang 16 der häufigsten Lehrberufe war, im Jahr 2007 nicht mehr im Ranking. Die Technische Zeichnerin ist im Jahr 2007 auch nicht mehr unter den häufigsten weiblichen Lehrberufen aufzufinden.

Weiteres erlernten im Jahr 1982 181 von 59.455 Mädchen den Beruf der Buchhändlerin, dies entspricht 0,3 %. 2007 sind dies nur mehr 3 von 43.933 weiblichen Lehrlingen.<sup>135</sup> Dies kann dadurch erklärt werden, dass eine Erweiterung

---

<sup>134</sup> vgl. Pohnitzer 1983; vgl. WKO 2007: Lehrlingsstatistik.

<sup>135</sup> vgl. ebd.; Eigene Berechnungen.

dieses Lehrberufes statt gefunden hat.<sup>136</sup> Somit gibt es nur mehr ganz wenige Lehrlinge, die nur im Buchhandel ausgebildet werden. In dem Lehrberuf Buch- und Musikalienhandel wurden im Jahr 2007 hingegen 132 Mädchen ausgebildet, dies entspricht 0,3 %, wie im Jahr 1982.<sup>137</sup>

Im Jahr 1982 gab es noch 144 Lehrmädchen, die im Beruf der Strickwaren-erzeugerin ausgebildet wurden, doch 2007 gibt es keinen einzigen weiblichen Lehrling, der in diesem Beruf in Ausbildung ist. Ähnlich sieht dies bei der OberteilherrichterIn aus.

Der einzige weibliche Lehrberuf, der nicht mehr im Ranking vorhanden ist jedoch prozentuell zugelegt hat, ist der Lehrberuf der Chemielaborantin. 1982 waren 0,25 % der weiblichen Lehrlinge in Ausbildung und im Jahr 2007 rund 0,6 %. Somit sind sie im Ranking von 2007 an 25er Stelle einzureihen.<sup>138</sup>

Bei den männlichen Lehrberufen gibt es zwei Berufe weniger als bei den Mädchen, die nicht mehr im Ranking von 2007 enthalten sind.

Dies wären die Lehrberufe des Bäckers und des Fleischers. Den Beruf des Bäckers erlernen im Jahr 2007 1 % der männlichen Lehrlinge und in der Ausbildung des Fleischer bzw. der Fleischverarbeitung (heutige Bezeichnung) befinden sich nur mehr rund 0,5 %. Auch der Großhandelskaufmann ist aus der Reihung der 24. häufigsten Lehrberufe verschwunden, doch in beiden Jahren betragen die Anteile der männlichen Lehrlinge rund 1 %. Die beiden letzten Berufe, die nicht mehr in der Rangordnung von 2007 vorhanden sind, wären der Betriebselektriker, heute Elektrobetriebstechniker und der Spengler. 1982 waren jeweils über 1 % der männlichen Lehrlinge in diesen beiden Lehrberufen in Ausbildung, im Jahr 2007 sind die jeweiligen Anteile auf unter 1 % gesunken.<sup>139</sup>

## 7.5 Veränderung der Berufsbezeichnungen

Für die Untersuchung der veränderten Berufsbezeichnungen wurden die Lehrberufslexika von 1983 und 2008 miteinander verglichen.

---

<sup>136</sup> vgl. BMWA, WKÖ 2008: 68.

<sup>137</sup> vgl. Pohnitzer 1983; WKO 2007: Lehrlingsstatistik; Eigene Berechnungen.

<sup>138</sup> vgl. ebd.

<sup>139</sup> vgl. ebd.

Einige Lehrberufe haben sich ebenso in ihren Bezeichnungen geändert. Nachstehenden werden einzelne Beispiele von Berufen aufgezeigt, deren Benennung sich im Laufe der Zeit gewandelt haben.

Beispielsweise wird der Lehrberuf des Kellners heutzutage mit Restaurantfachmann betitelt und die Doppellehre Koch/Kellner wird nun mit dem Sammelbegriff Gastronomiefachmann bezeichnet. Weiter wurde aus der Schönheitspflegerin eine Kosmetikerin.

Berufe, die früher auf Mechaniker geendet haben, enden nun auf Techniker wie beispielsweise der Kraftfahrzeugmechaniker ist heute der Kraftfahrzeugtechniker. Ebenso bei anderen Berufen wird „die Technik“ zum Berufsausdruck hinzugefügt: Der Beruf des Elektroinstallateurs wird mit Elektroinstallationstechnik benannt. Die Berufe des Maschinenschlossers und des Betriebschlossers werden unter der Bezeichnung Maschinenbautechnik zusammengefasst und der Betriebselektriker lässt sich nun im Lehrberufslexikon unter Elektrobetriebstechnik finden. Weiteres ist der offizielle Begriff für den Schlosser gegenwärtig Metalltechnik-Metallbearbeitungstechnik. Der Gas- und Wasserleitungsinstallateur & Zentralheizungsbauer bekommt sogar noch einen weiteren Ausdruck hinzu und heißt im Jahr 2007: Sanitär- und Klimatechniker - Gas- und Wasserinstallation & Sanitär- und Klimatechniker - Heizungsinstallation.<sup>140</sup>

Im Folgenden wird die Fragestellung aus Kapitel 2 aufgegriffen, wie geschlechtsrollenorientiert die gewählten Lehrberufe wirklich sind.

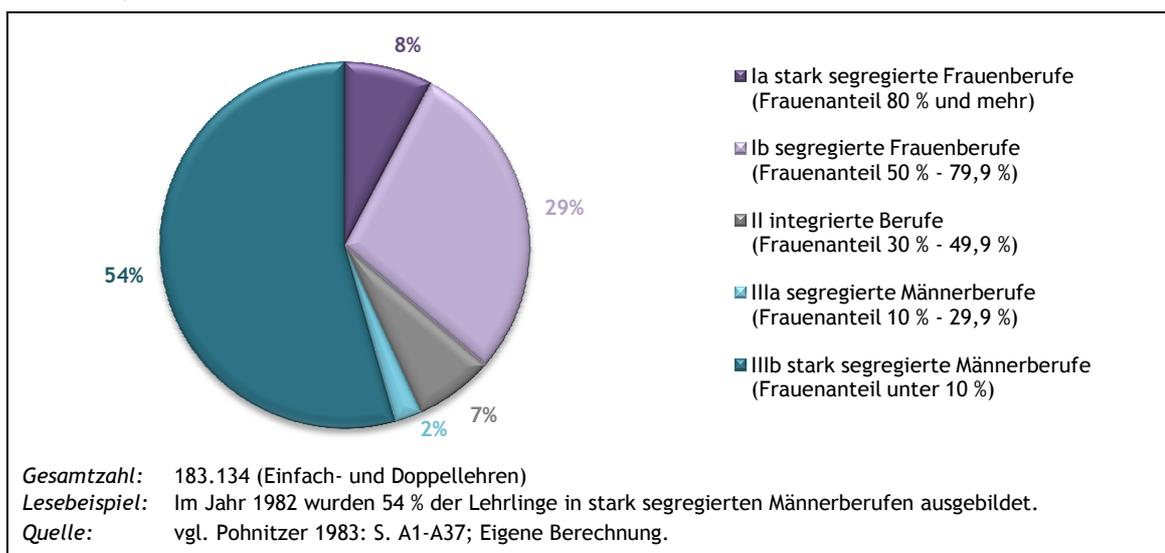
## 7.6 Verteilung der Lehrlinge auf Frauen- und Männerberufe

Für diese Analyse muss der Frauenanteil der Lehrberufe aus den Jahren 1982 und 2007 nach der Definition der Frauen- und Männerberufe aus Kapitel 4 berechnet werden. Dadurch kann festgestellt werden, ob weibliche und männliche Lehrlinge hauptsächlich in frauen- oder männerdominierten Lehrberufen bzw. in integrierten Lehrberufen ausgebildet werden.

Zuerst soll jedoch betrachtet werden, wie die Lehrberufe aus den Jahren 1982 und 2007 auf Frauen- und Männerlehrberufe verteilt sind.

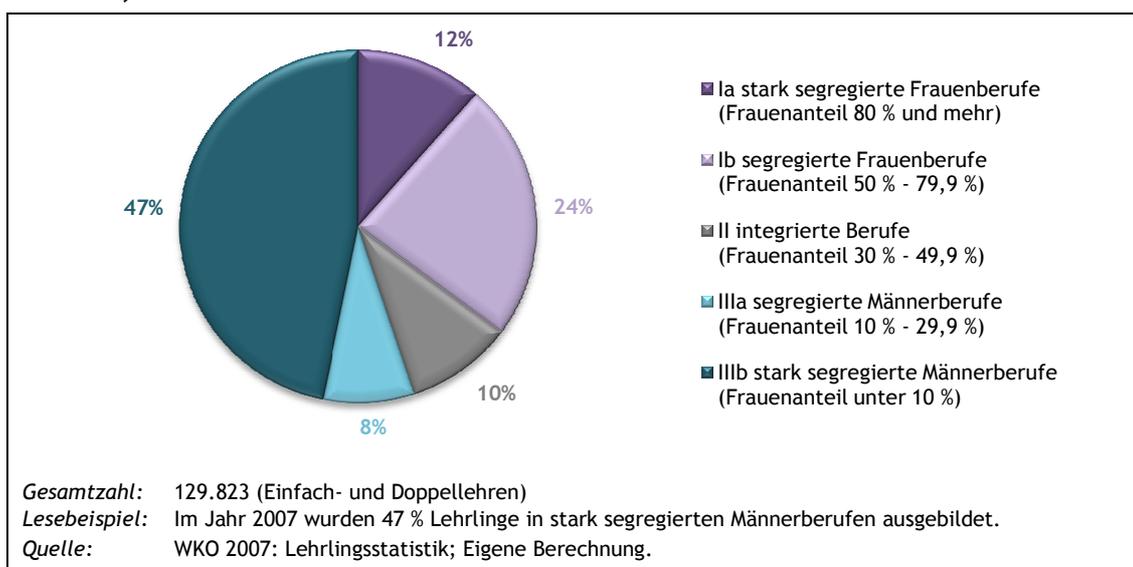
<sup>140</sup> vgl. BMWA, WKÖ 2008; Arbeitsmarktverwaltung (AMV) 1983.

**Abbildung 8: Verteilung der Lehrlinge auf Frauen-, Männerberufen und integrierten Berufen, 1982**



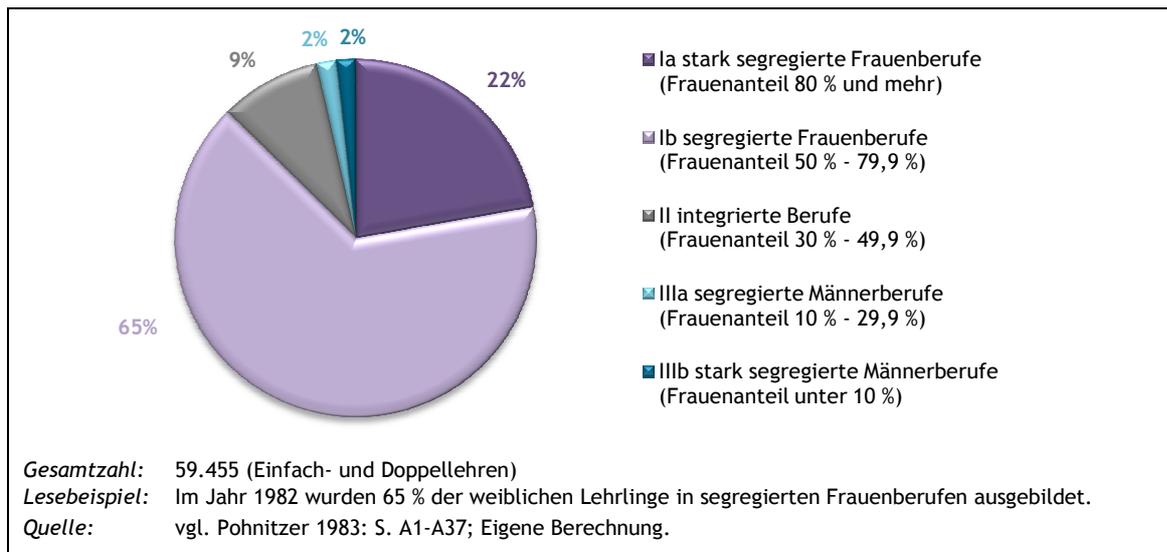
Im Vergleich der beiden Jahre 1982 und 2007 sieht man, dass sich in diesen 25 Jahren, bei der Verteilung der Lehrlinge auf Frauen-, Männerberufen und integrierten Berufen, die Anteile verändert haben. Beispielsweise sind die Anteile der stark segregierten Männerberufe und der segregierten Frauenberufe gesunken. Gestiegen sind hingegen die Anteile der Lehrlinge in integrierten Berufen, stark segregierten Frauenberufen und segregierten Männerberufen.

**Abbildung 9: Verteilung der Lehrlinge auf Frauen-, Männerberufen und integrierten Berufen, 2007**



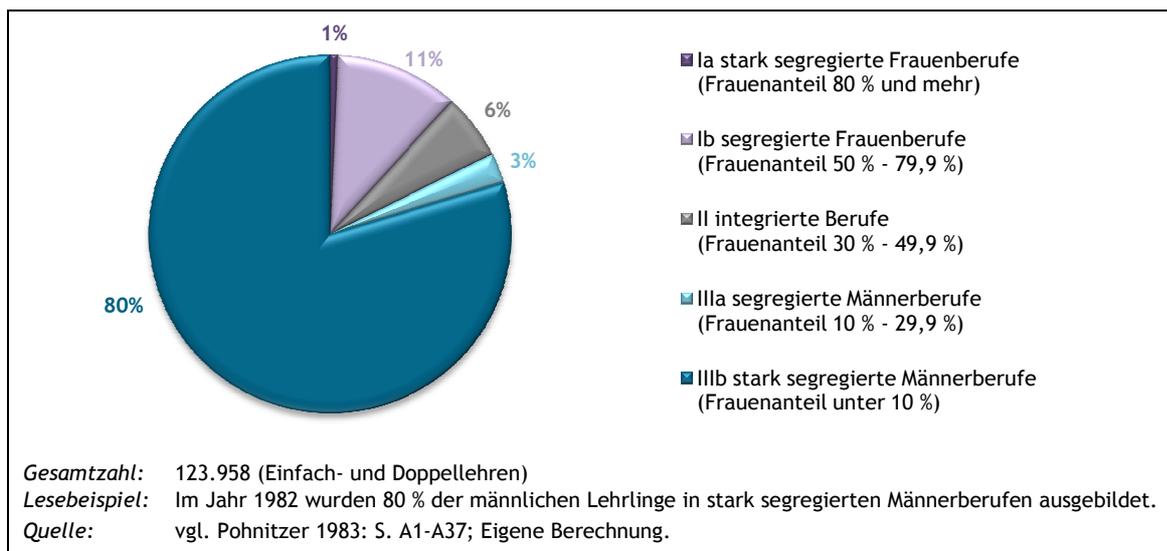
Die folgenden Grafiken zeigen die Anteile der weiblichen und männlichen Lehrlinge in Frauen-, Männerberufen bzw. in integrierten Berufen.

**Abbildung 10: Anteile der weiblichen Lehrlinge in Frauen-, Männerberufen und integrierten Berufen, 1982**



Im Jahr 1982 wurde der Großteil der weiblichen Lehrlinge in segregierten Frauenberufen ausgebildet, dies waren beispielsweise Büro-, Einzelhandels-, Industriekauffrau und Fotografin. Am zweit häufigsten befinden sich weibliche Lehrlinge in stark segregierten Frauenberufen, wie unter anderem Kosmetikerin, Damenkleidermacherin, Floristin und Friseurin. 4 % erlernen einen Beruf in einem segregierten bzw. stark segregierten Männerberuf.

**Abbildung 11: Anteile der männlichen Lehrlinge in Frauen-, Männerberufen und integrierten Berufen, 1982**



Die männlichen Lehrlinge absolvierten ihre Ausbildung überwiegend in stark segregierten Männerberufen, diese waren beispielsweise Schlosser, Elektro-

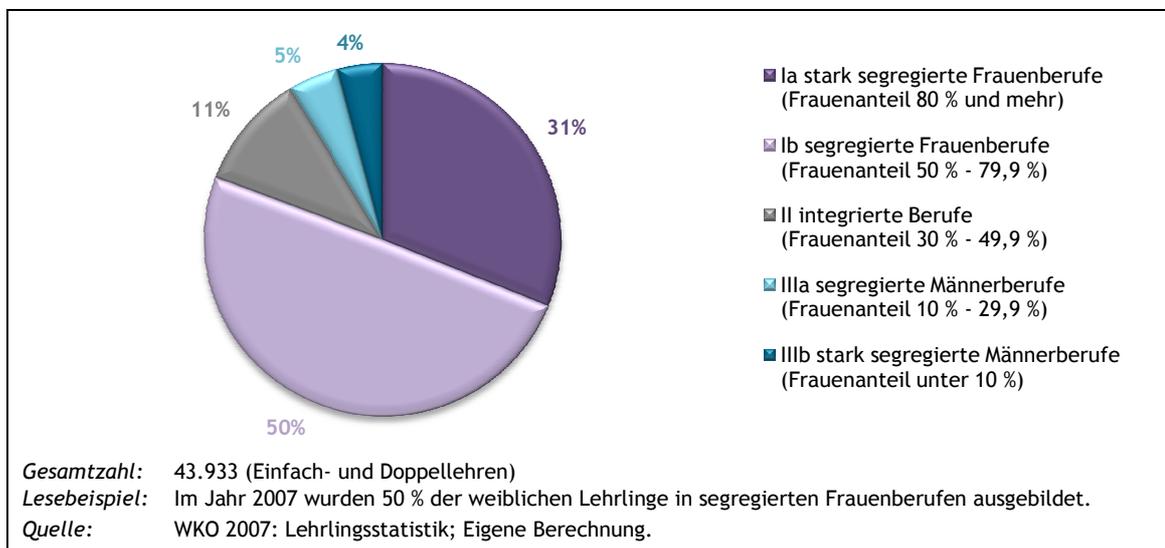
installateur, Kraftfahrzeugmechaniker und Tischler.<sup>141</sup> Segregierte Männerberufe waren im Jahr 1982 unter anderem Chemielabortechnik, Optiker, Speditionskaufmann und Technischer Zeichner.

Weiteres ist der Anteil der männlichen Lehrlinge in Frauenberufen größer als der Anteil der weiblichen Lehrlinge in Männerberufen.<sup>142</sup>

Der Anteil männlicher und weiblicher Lehrlinge in gemischten bzw. integrierten Lehrberufen liegt bei unter 10 %, besonders bei den männlichen Lehrlingen ist der Anteil mit 6 % sehr gering. Gemischte bzw. integrierte Lehrberufe waren beispielsweise im Jahr 1982: Konditor, Großhandel, Koch, Zahntechnik und Gold-, Silberschmied/Juwelier.<sup>143</sup>

Abbildung 12 und 13 zeigen die Anteile der männlichen und weiblichen Lehrlinge in Frauen- und Männerberufen bzw. in gemischten/integrierten Berufen im Jahr 2007.

**Abbildung 12: Anteile der weiblichen Lehrlinge in Frauen-, Männerberufen und integrierten Berufen, 2007**



Im Jahr 2007 haben sich die weiblichen Lehrlinge im Gegensatz zu 1982 stärker auf die verschiedenen segregierten Berufe verteilt. Die Hälfte der weiblichen Lehrlinge wird, wie im Jahr 1982, in segregierten Frauenberufen ausgebildet. Nicht ganz ein Drittel der weiblichen Lehrlinge erlernt einen Beruf in

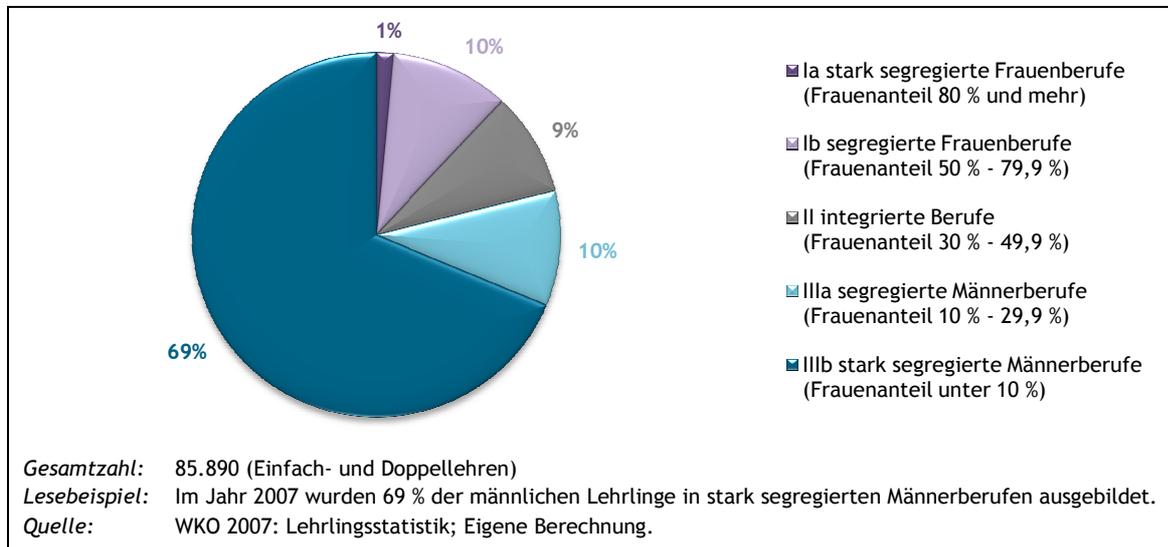
<sup>141</sup> vgl. Pohnitzer 1983: A1-A37; Eigene Berechnungen.

<sup>142</sup> vgl. ebd.

<sup>143</sup> vgl. Pohnitzer 1983: A1-A37; vgl. WKO 2007: Lehrlingsstatistik Eigene Berechnungen.

stark segregierten Frauenberufen. Dazu sind die Anteile der weiblichen Lehrlinge in Männerberufen auf 9 % im Vergleich zum Jahr 1982 gestiegen.<sup>144</sup>

**Abbildung 13: Anteile der männlichen Lehrlinge in Frauen-, Männerberufen und integrierten Berufen, 2007**



Auch die Anteile der männlichen Lehrlinge verteilen sich mehr auf die fünf Kategorien. In stark segregierten Männerberufen wird zwar noch immer der Großteil der männlichen Lehrlinge ausgebildet, doch ist der prozentuelle Anteil um 11 % gesunken. Der Anteil von männlichen Lehrlingen in Frauenberufen ist konstant geblieben. Weiter ist der Prozentsatz der männlichen Lehrlinge in segregierten Männerberufen von 3 % im Jahr 1982 auf 10 % im Jahr 2007 gestiegen.<sup>145</sup>

Die Anteile von männlichen und weiblichen Lehrlingen in integrierten bzw. gemischten Lehrberufen sind ebenso gestiegen. Bei den weiblichen Lehrlingen von 9 % auf 11 % und bei den männlichen Lehrlingen von 6 % auf 9 %.

Weiteres kann bei den gemischten Berufen festgestellt werden, dass insgesamt sieben Lehrberufe, die noch im Jahr 1982 segregierte Männerberufe waren, im Jahr 2007 integrierte Lehrberufe sind. Dies trifft beispielsweise auf die Chemielabortechnik, Schilderherstellung und auf den Bautechnischen Zeichner und auf den Speditionskaufmann zu.

<sup>144</sup> vgl. WKO 2007: Lehrlingsstatistik; Eigene Berechnung.

<sup>145</sup> vgl. ebd.

Auch zwei stark segregierte Männerberufe konnten zu gemischten Berufen werden, die Doppellehre des Bäcker/Konditor und die Textilmechanik.<sup>146</sup> Aber Männerberufe entwickelten sich nicht nur zu integrierten Berufen, sondern auch zu Frauenberufen. Insgesamt entwickelten sich fünf segregierte Männerberufe zu segregierten Frauenberufen, wie beispielsweise die Lehrberufe des Optikers, Sattlers/Riemers und des Polsterers. Ebenso wurden fünf stark segregierte Männerberufe zu segregierten Frauenberufen (z.B. Großmaschinensticker). Weiter gab es auch eine Verschiebung innerhalb der Männerberufe. Sechzehn stark segregierte Männerberufe konnten sich zu segregierten Männerberufen entwickeln.

Andererseits gelang es kaum, dass Frauenberufe sich in Richtung integrierten Berufen bewegten. Es konnte nur ein segregierter Frauenberuf (Vergoldder/Staffierer) gefunden werden, der im Jahr 2007 zu einem integrierten Berufe wurde. Eher haben sich integrierte Berufe von 1982 im Jahr 2007 zu segregierten Frauenberufen entwickelt, wie zum Beispiel die Konditorin; Gold-, Silberschmiedin und Juwelierin und Fotokauffrau.<sup>147</sup>

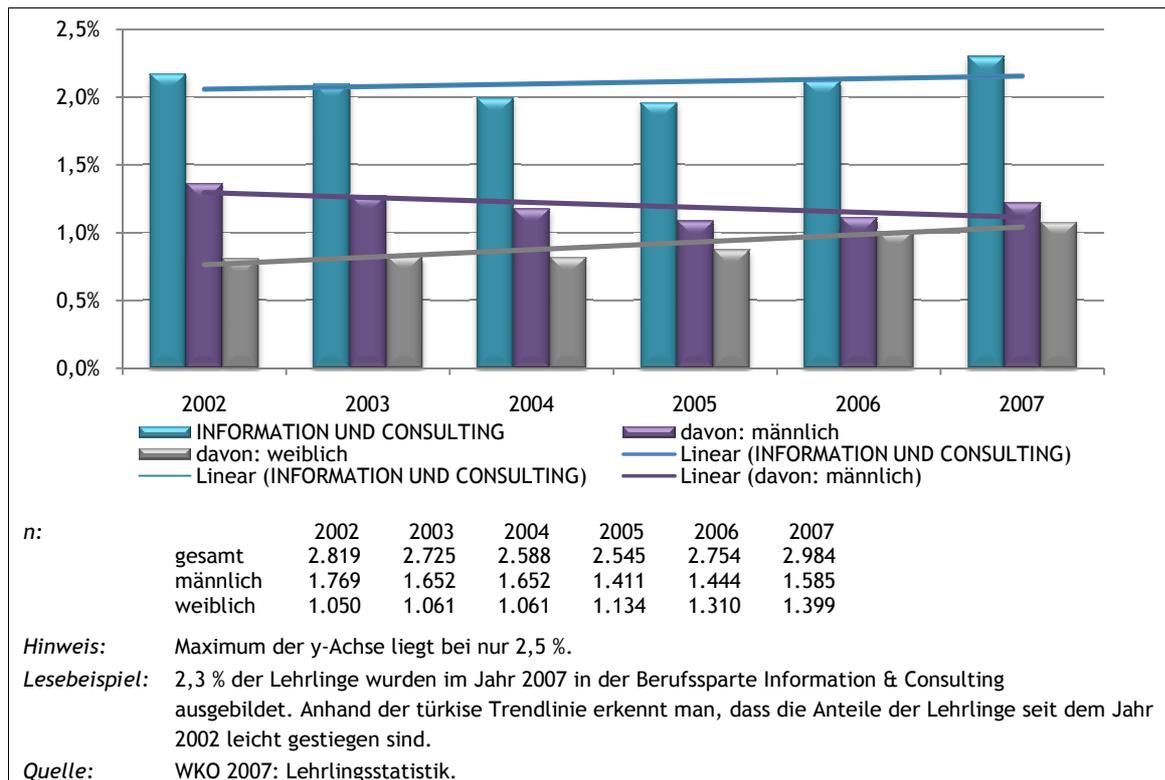
Das lässt darauf schließen, dass Mädchen eher einen Männerberuf wählen, als umgekehrt. Auch die Entwicklung in den Berufsparten Information & Consulting, Transport & Verkehr und Gewerbe & Handwerk (unter Punkt 12.1 im Anhang zu finden) deuten darauf hin. Als Beispiel soll hier die Entwicklung der Ausbildungssparte Information & Consulting gezeigt werden:

---

<sup>146</sup> vgl. Pohnitzer 1983: S. A1-A37; vgl. WKO 2007: Lehrlingsstatistik; Eigene Berechnung.

<sup>147</sup> vgl. ebd.

Abbildung 14: Entwicklung der Ausbildungssparte: Information &amp; Consulting (2002-2007)



In dieser Abbildung kann man gut erkennen, dass die Anteile der weiblichen Lehrlinge seit dem Jahr 2002 konstant gestiegen sind, dies zeigt auch die graue Trendlinie an. Im Gegensatz dazu sinken die Anteile der männlichen Lehrlinge seit Beginn der Einführung dieser Berufssparte.

Durch die Berechnung der Frauen- und Männerberufe kommt man nun zu den gleichen Resultaten wie Kreimer, die in ihrer Arbeit „Arbeitsteilung als Diskriminierungsmechanismus“, die geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation in Österreich betrachtet. Die Resultate sehen nun folgendermaßen aus: Der Großteil der weiblichen und männlichen Lehrlinge wird in Lehrberufen ausgebildet, die von den Angehörigen ihres Geschlechts dominiert werden. Bei den Konzentrationen gibt es deutliche Unterschiede zwischen den beiden Geschlechtern, besonders männliche Lehrlinge werden in Berufen ausgebildet, in denen Frauen die Minderheit sind.

Weiteres wird ebenso deutlich, dass sich an der Geschlechterorientiertheit der Lehrberufe in Anbetracht der Jahrzehnte wenig verändert hat.<sup>148</sup>

<sup>148</sup> vgl. Kreimer 1999: 26f.

Somit konnte durch die Berechnung des Frauenanteils der einzelnen Lehrberufe festgestellt werden, dass Lehrberufe in Österreich stark geschlechtsrollenorientiert sind.

Hier stellt sich nun die Frage, ob die Geschlechtsrollenorientierung bei Lehrberufen österreichspezifisch ist. Dazu soll im nächsten Punkt, nach der Vorstellung der Berufsausbildung in Finnland, die Lehrlingsstatistik von Finnland aus dem Jahr 2006 betrachtet werden.

## 8 Betrachtung der Segregation bei Lehrberufen in Finnland

Wie im vorhergehenden Kapitel berechnet wurde, weist das duale Berufsausbildungssystem in Österreich eine starke Segregation zwischen den Geschlechtern auf. Dies zeigt auch der Sex-Ratio-Index von 2007 mit einem Wert von 2,14, der unter Punkt 4.3 berechnet wurde. Außerdem wurde das nahezu identische duale Lehrlingsausbildung von Deutschland hinsichtlich der Trennung zwischen den Geschlechtern analysiert. Hier konnte festgestellt werden, dass diese für dasselbe Jahr einen Sex-Ratio-Index von 3,4 aufweisen, damit wären die Lehrberufe in Deutschland höher segregiert als jene in Österreich (Berechnung im Anhang unter Punkt 12.2).<sup>149</sup>

Folglich stellt sich die Frage, ob die Geschlechtersegregation bei Lehrberufen ein Phänomen des dualen Berufsausbildungssystems im deutschen Sprachraum ist. Daher soll das Berufsausbildungssystem in Finnland hinsichtlich der Segregation zwischen den Geschlechtern betrachtet werden. Vorweg wird die Organisation der Berufsausbildung in Finnland vorgestellt. Finnland wurde auf Grund seiner guten Ergebnisse bei den Pisa-Studien in den letzten Jahre ausgewählt.

Das finnische Bildungswesen wurde Anfang der 1970er Jahre komplett umgewandelt. Die allgemeine Schulpflicht beträgt neun Jahre und wird in einer zweistufigen (lower/upper stage) Gesamtschule absolviert. Darauf folgt die

---

<sup>149</sup> vgl. Zentralverband des Deutschen Handwerks: Lehrlingsbestand 2007 nach Berufen; Eigene Berechnungen.

mittlere Bildung, zu dieser gehören sowohl das dreijährige Gymnasium als auch alle Berufs- und Berufsfachschulen (vocational education).<sup>150</sup>

Die Berufsbildung in Finnland umfasst drei verschiedene Stufen die berufliche Erstausbildung, die weiterführende berufliche Ausbildung und die spezialisierte Berufsausbildung, jährlich nehmen rund 146.000 Jugendliche an dieser Teil.<sup>151</sup> Die berufliche Bildung in Finnland findet im Gegensatz zu Österreich zum Großteil in der Sekundarstufe II statt. Die erste berufsqualifizierende Ausbildung kann jedoch auch in einem Lehrverhältnis absolviert werden. Das Lehrverhältnis basiert auf einem Lehrvertrag zwischen Auszubildenden und Arbeitgeber, dieser Vertrag wird vom Bildungsveranstalter bestätigt. Zusätzlich kann die berufliche Erstausbildung in Form einer freien Qualifikationsprüfung absolviert werden.<sup>152</sup>

Die berufliche Erstausbildung führt nach zwei bis drei Jahren zum Abschluss und findet hauptsächlich in einer Ausbildungseinrichtung statt, dies können entweder berufliche Schulen mit mehreren Fachrichtungen oder spezialisierte Fachschulen sein. Weiter muss ein Praktikum am Arbeitsplatz von mindestens 20 Studienwochen absolviert werden. Nach der dreijährigen beruflichen Erstausbildung erlangt man die Möglichkeit an einer Hochschule zu studieren. Desweiteren ist eine berufliche Ausbildung auch für Abiturienten möglich. Durch die Anrechnung von Lerneinheiten der gymnasialen Oberstufe verkürzt sich die Dauer der beruflichen Ausbildung jedoch von einem halben Jahr bis zu einem Jahr, ähnlich wie dies in Österreich der Fall ist.<sup>153</sup>

Für die Veranstaltung von beruflicher Ausbildung erteilt das Unterrichtsministerium den diversen Einrichtungen eine staatliche Genehmigung, in der u. a. die Ausbildungsrichtungen und die Gesamtzahl der Auszubildenden festgelegt sind. Im Rahmen der staatlichen Vorschriften und der Ausbildungsstruktur können die Bildungsveranstalter die berufliche Ausbildung je nach regionalen und örtlichen Bedürfnissen des Erwerbslebens gestalten.<sup>154</sup> Dies steht im Gegensatz zum österreichischen Ausbildungssystem, bei diesem gibt es eine bundesweite einheitliche Regelung.

---

<sup>150</sup> vgl. Wendt León 1995: 126.

<sup>151</sup> vgl. Ministry of Education, Finland.

<sup>152</sup> vgl. Finnish National Board of Education.

<sup>153</sup> vgl. ebd.

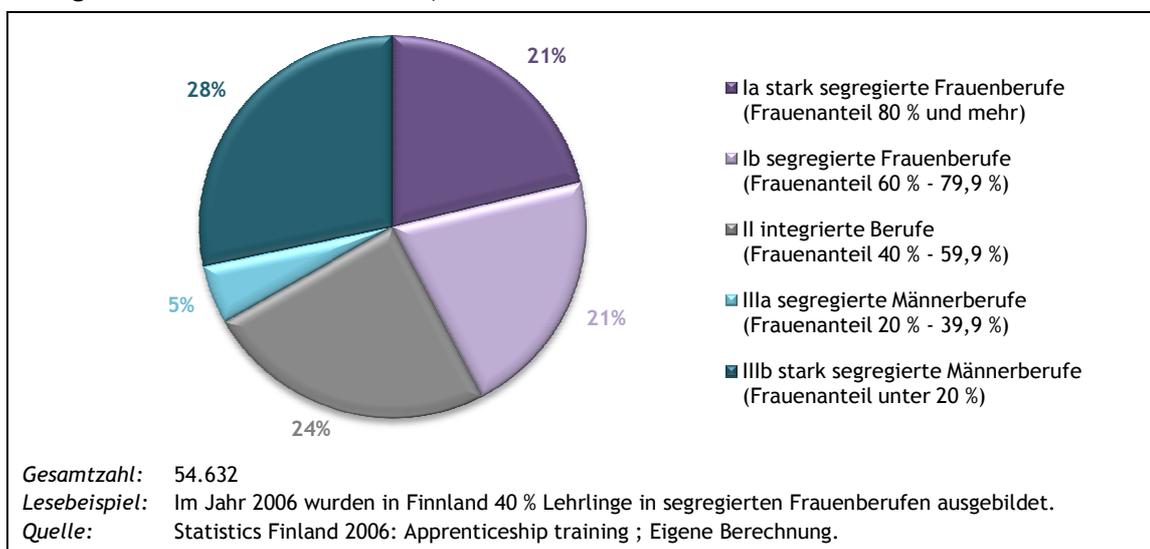
<sup>154</sup> vgl. ebd.

Nun zur Betrachtung der Lehrlingsausbildung in Finnland, hier zu wurden von der Statistik Finnland Daten aus dem Jahr 2006 zur Verfügung gestellt. Diese sollen den österreichischen Zahlen von 2007 im weiteren Verlauf gegenübergestellt werden.

Im Jahr 2006 nahmen 54.632 Lehrlinge an der Berufsausbildung teil, dies sind um 6 % mehr als im Vorjahr.<sup>155</sup> In diesem Jahr befanden sich 40 % der Lehrlinge in der beruflichen Erstausbildung, 34 % in der weiterführenden beruflichen Bildung und 26 % in der spezialisierten Berufsbildung. Die Anteile von weiblichen und männlichen Berufsausbildenden sind fast identisch. Dies ist ebenso gegensätzlich zu Österreich, da Frauen bei der Lehrlingsausbildung nur zu rund einem Drittel vertreten sind.<sup>156</sup> Auch der Durchschnittliche Frauenanteil ist in Finnland höher, dieser beträgt rund 40 %, daher muss die Einteilung der Frauen- und Männerberufe, wie diese im Punkt 4.3 dargestellt wurde für die finnischen Lehrberufe geändert werden, da bei den österreichischen Berufen von einem durchschnittlichen Anteil von 30 % ausgegangen wurde. Die neue Einteilung kann der Abbildung 15 entnommen werden.

Weiter wird nun die Verteilung der finnischen Lehrlinge auf Frauen- und Männerberufe betrachtet. In der folgenden Abbildung ist die Verteilung aller Lehrlinge aufgezeigt:

**Abbildung 15: Verteilung der Lehrlinge auf Frauen-, Männerberufen und integrierten Berufen in Finnland, 2006**

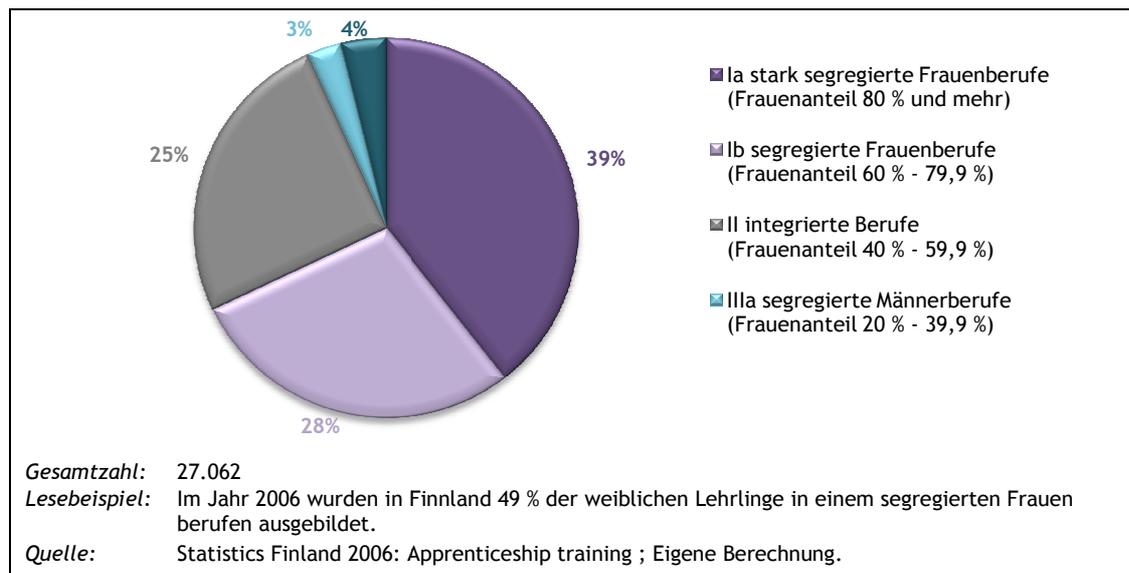


<sup>155</sup> vgl. Statistics Finland 2006: Students in apprenticeship training.

<sup>156</sup> vgl. ebd.

Hier ist auffällig, dass 40 % der finnischen Lehrlinge in einem Frauenberuf ausgebildet werden und rund 30 % in einem Männerberuf. In Österreich zeigt sich ein etwas anderes Bild, hier befinden sich 36 % in Frauenberufen und 55 % in Männerberufen. Auch bei den integrierten Berufen zeigt sich eine andere Verteilung: In Finnland werden ein Viertel der Lehrlinge in einem integrierten Beruf ausgebildet, in Österreich sind dies hingegen nur 8 %.

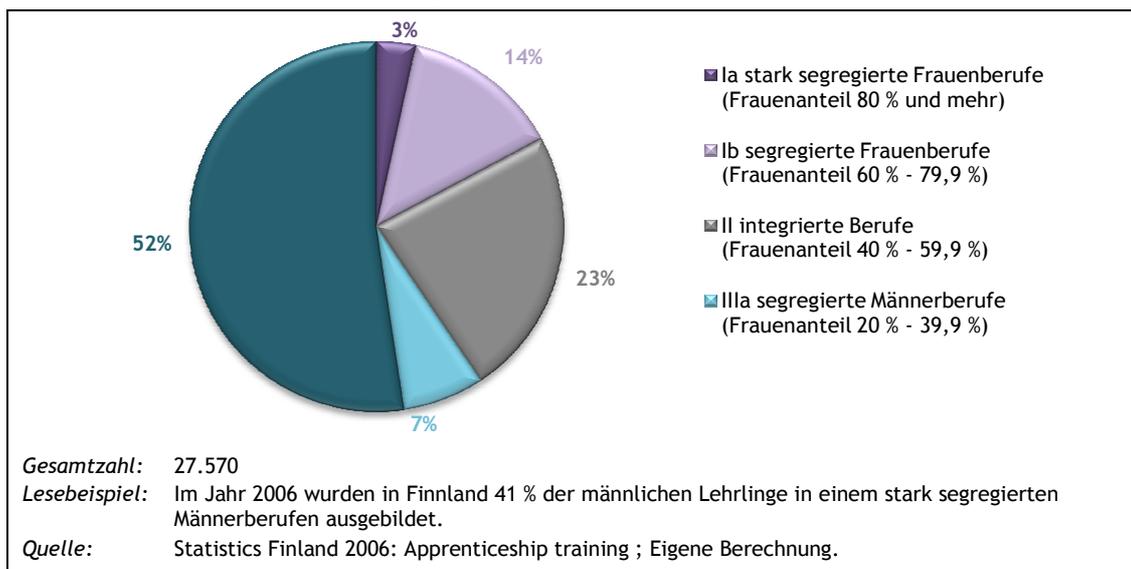
**Abbildung 16: Anteile der weiblichen Lehrlinge in Frauen-, Männerberufen und integrierten Berufen in Finnland, 2006**



Weiter zur Betrachtung der weiblichen und männlichen Lehrlinge. In Abbildung 16 ist ersichtlich, dass rund 70 % der weiblichen Berufsausbildenden in einem Frauenberuf ausgebildet werden und 7 % in Männerberufen. Dies deckt sich in etwa mit den Zahlen von Österreich, jedoch sind in Finnland ein Viertel der weiblichen Lehrlinge in einem integrierten Beruf tätig, in Österreich sind dies nur 11 %.

Bei den männlichen Lehrlingen werden rund 60 % in Männerberufen ausgebildet und 17 % in Frauenberufen. Weiter ist rund ein Viertel in einem integrierten Beruf tätig. In Österreich sind die männlichen Lehrlinge nicht dermaßen stark auf die verschiedenen Gruppierungen verteilt, hier sind nur 11 % der Männer in Frauenberufe zu finden und 80 % erhalten ihre Ausbildung in einem Männerberuf. Ihre Ausbildung erhalten lediglich 9 % in integrierten Berufen.

**Abbildung 17: Anteile der männliche Lehrlinge in Frauen-, Männerberufen und integrierten Berufen in Finnland, 2006**



Im Vergleich zu Österreich ist besonders auffällig, dass die finnischen Lehrlinge häufiger in integrierten Berufen ausgebildet werden. Dies zeigt auch ein niedriger Sex-Ratio-Index, dieser beträgt für die finnischen Lehrberufe 2006 1,4. Die Berechnung ist dem Anhang unter Punkt 12.2 zu entnehmen. Bei den weiblichen und männlichen Lehrlingen, lässt sich jedoch wieder feststellen, dass diese überwiegend in Berufen ausgebildet werden, die von ihrem Geschlecht dominiert werden.

Doch was sind die Gründe dafür, dass Lehrberufe, besonders im deutschsprachigen Raum dermaßen geschlechtsrollenorientiert sind. Das nächste Kapitel dient der Findung von Faktoren, die der Geschlechtsrollenorientierung bei Lehrberufen zugrundeliegen.

## 9 Suche nach Faktoren für die Geschlechtsrollenorientierung bei Lehrberufen

### 9.1 Beschreibung der verwendeten Daten

Bei der Suche nach Faktoren für geschlechtsrollenorientierte Lehrberufe werden zwei bereits bestehende Datensätze verwendet.

Der erste Datensatz ist im Zuge einer Feldstudie zum 4. Bericht zur Lage der Jugend<sup>157</sup> in Österreich im Jahr 2003 im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generation und Konsumentenschutz entstanden. Das Markt- und Meinungsforschungsinstitut SPECTRA hat die Feldarbeit für diese Studie durchgeführt und die Daten aufbereitet.<sup>158</sup>

Ziel des Berichtes zur Lage der Jugend ist es, einen möglichst umfassenden Überblick über Bedürfnisse, Interessen und Lebenslagen 14- bis 30-jähriger Österreicher, zu geben und damit Grundlagen für die Entwicklung eines kontinuierlichen Forschungsinstruments zu schaffen.

Die Untersuchung ist als Panoramastudie angelegt, das heißt, dass sich die Studie nicht auf einen eingegrenzten thematischen Schwerpunkt beschränkt. Sie analysiert viel mehr verschiedenste Lebensbereiche, die im Alltag 14- bis 30-jähriger Österreicher von Bedeutung sind. Für die vorliegende Arbeit stellt das Kapitel zur Berufsorientierung das Hauptinteresse der Untersuchung dar. Hier werden unter anderem berufsspezifische Erwartungshaltungen und Rollenverhältnisse von Mann und Frau in der Arbeitswelt abgefragt.

Nun zur Stichprobe und Methodik der Studie: Die Studie richtet sich mittels Face-To-Face-Interviews an insgesamt 1.549 Zielpersonen im Alter von 14 bis 30 Jahren. Die Stichprobe wurde als Quoten-Stichprobe (Geschlecht, Alter, Ausbildung/ Berufsstand, Bundesland, Ortsgröße) angelegt. Als Basis für die Quoten-Stichprobenbildung wurden die aktuellsten Zahlen der österreichischen Bevölkerungsstatistiken herangezogen.<sup>159</sup> Für weitere Informationen über die Struktur der Stichprobe siehe im Anhang Punkt 12.3. Im weiteren Verlauf der Arbeit wird dieser Datensatz mit BLJÖ abgekürzt.

Den zweiten Datensatz stellt der ISSP 2002 „Family and Changing Gender Roles III“. Das International Social Survey Programme (ISSP) ist ein dauerhaftes nationenübergreifendes Kooperationsprogramm, mit dem Ziel auch transnationale und transkulturelle Vergleiche zu verschiedenen Themenbereichen durchführen zu können. Jährlich werden gemeinsame Umfragen zu sozialwissenschaftlich bedeutsamen Themen durchgeführt. Der ISSP wurde 1984

---

<sup>157</sup> Im Jahr 1988 wurde im Nationalrat entschlossen, dass in jeder Legislaturperiode ein aktueller Bericht zur Lage der Jugend in Österreich vorzulegen ist.

<sup>158</sup> BMf Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz 2003: Kapitel 1.

<sup>159</sup> ebd.

gegründet und hat weltweit 44 Mitgliedsstaaten.<sup>160</sup> Die Datensätze des ISSP sind auf der Homepage des Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften (GESIS) archiviert.

Die Zielvariablen des „Family and Changing Gender Roles“ Datensatzes wurden im Jahr 2002 bereits zum dritten Mal erhoben, zuvor in den Jahren 1988 und 1994. Die Erhebungen für den ausgewählten ISSP-Datensatz wurden in 34 Ländern durchgeführt. Der Fragebogen wurde im Original auf Englisch entworfen und dann in die jeweiligen Landessprachen übersetzt. Für die Datensammlung in Österreich war das Institut für empirische Sozialforschung (IFES) zuständig.<sup>161</sup>

Für die vorliegende Untersuchung wurden nur jene Befragten ausgewählt, deren höchste abgeschlossene Ausbildung eine Lehre ist. Bezüglich des ISSP-Datensatz wurden zusätzlich nur die Befragten aus Österreich für die Untersuchung herangezogen. Hinsichtlich des ISSP ergibt dies ein  $n$  von 752 und der BLJÖ-Datensatz weist 273 Personen mit Lehrabschluss auf. Es wird eine Irrtumswahrscheinlichkeit von  $\alpha=0,05$  angenommen.

Vorweg soll hier Bezug auf die Verteilung der Geschlechter beider Datensätze hinsichtlich der Befragten mit Lehrabschluss eingegangen werden.

Im BLJÖ-Datensatz wurden 133 Männer und 140 Frauen mit Lehrabschluss befragt, dies entspricht nicht dem Abbild der Wirklichkeit, da die weiblichen Befragten mit Lehrabschluss überrepräsentiert sind. Im Jahr 2001 waren etwas mehr als ein Drittel der 20 bis 29jährigen Erwerbstätigen mit Lehrabschluss Frauen<sup>162</sup>, doch beim BLJÖ-Datensatz sind dies mehr als die Hälfte. Daher scheint die Repräsentativität der Untersuchung des BLJÖ hinsichtlich der Befragten mit Lehrabschluss infrage gestellt.

Das Geschlechterverhältnis des ISSP ist mit 386 männlichen Lehrberufsabsolventen und 366 weiblich, besser verteilt. Jedoch entspricht dies ebenso nicht der angegebenen Verteilung.

Anhand dieser Datensätze sollen nun im Weiteren Verlauf der Arbeit, die im Rahmen des Kapitels 5 aufgestellten Hypothesen überprüft werden.

---

<sup>160</sup> vgl. Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften (GESIS): Beschreibung des ISSP.

<sup>161</sup> vgl. ebd.: Datensatz-Archiv.

<sup>162</sup> Schneeberger; Nowak 2007: 70; Eigene Berechnungen.

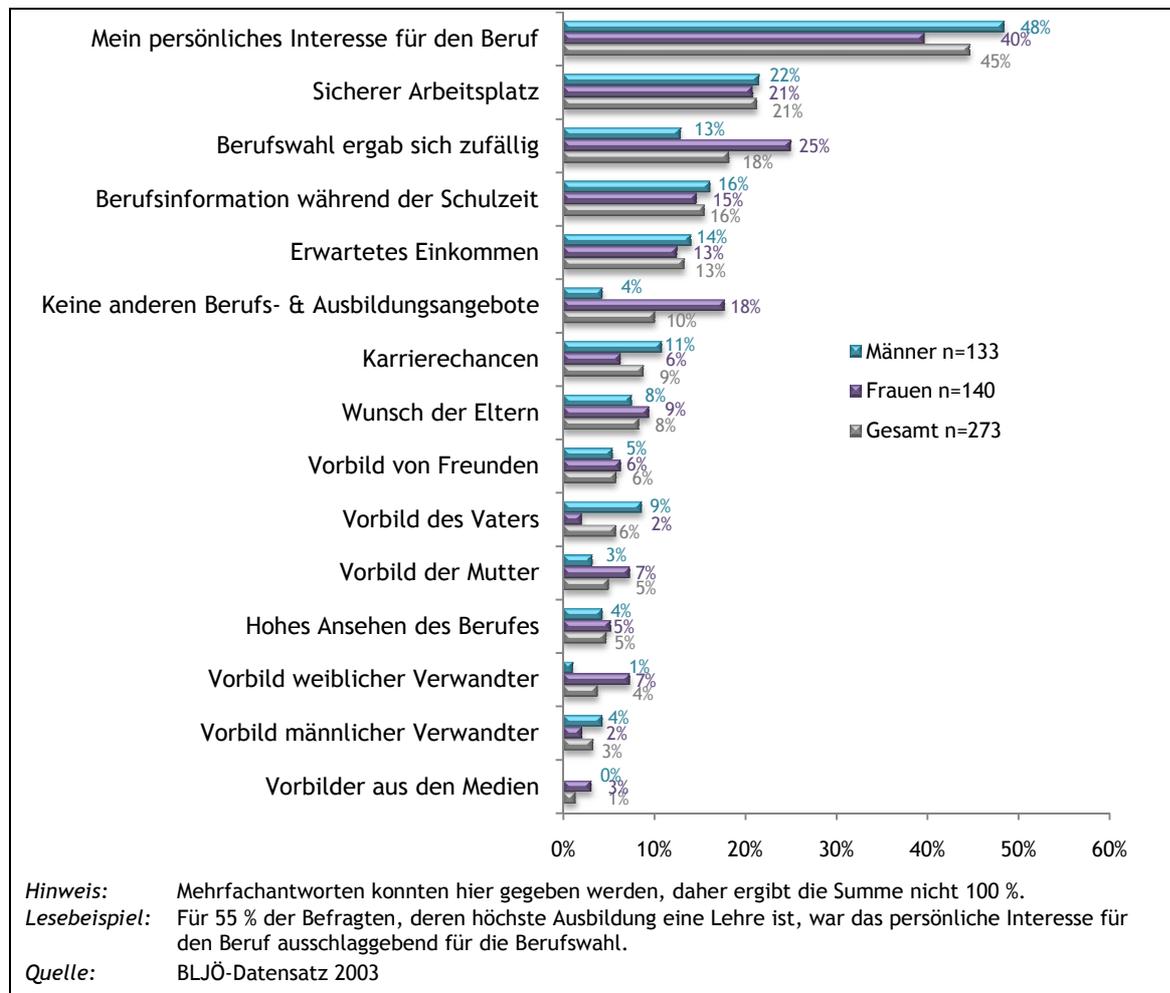
## 9.2 Ausschlaggebende Kriterien für die Berufswahl

Unter diesem Punkt wird folgende Hypothese betrachtet, die mit Hilfe des Ansatzes „Berufswahl als Ausdruck der individuellen Eignungen und Fähigkeiten“ aufgestellt wurde:

*H<sub>1</sub>: Das persönliche Interesse beeinflusst die Berufswahl.*

Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Antworten der Frage „Was war ausschlaggebend dafür, dass Sie den Beruf, den Sie jetzt ausüben, ergriffen haben?“ aus dem BLJÖ-Datensatz.

**Abbildung 18: Ausschlaggebende Kriterien für die Berufswahl nach Geschlecht, Angaben in Prozent (Befragte mit Lehrabschluss)**



Es wird in der Grafik ersichtlich, dass die ausgewählten Befragten sich vorwiegend aus persönlichem Interesse für einen bestimmten Beruf entschieden haben. Dies gaben rund die Hälfte der männlichen Befragten und 40 % der weiblichen an. 21 % der ausgesuchten Befragten gaben an, dass sie den Beruf auf-

grund der Bewertung, dieser stelle einen sicheren Arbeitsplatz dar, gewählt haben. Dies wurde von den weiblichen und männlichen Befragten zu gleichermaßen genannt. Weiter wurde von einigen angegeben, dass sich die Berufswahl zufällig ergeben hat (18 %). Dies trifft vor allem auf die weiblichen Befragten zu, hier gab ein Viertel der befragten Mädchen an, dass sich die Wahl des Berufes zufällig ergab. Bei den Burschen gaben dies hingegen lediglich 13 % an.

Die Berufsinformation hat ebenso den befragten Jugendlichen geholfen sich zu entscheiden (16 %). Zusätzlich war das erwartete Einkommen des gewählten Berufes für 13 % ausschlaggebend. Bei den beiden Kriterien Berufsinformation und erwartetes Einkommen gab es prozentuell keine gravierenden Unterschiede (+/- 1 %) zwischen Mädchen und Burschen.

Rund ein Viertel gab an, dass sie sich unter anderem auf Grund eines Vorbildes für den Beruf, den sie ausüben, entschieden haben, sei dies jetzt der Beruf von Freunden, der Mutter, des Vaters, von sonstigen Verwandten oder von Vorbildern aus den Medien. Mädchen wurden vor allem durch weibliche Vorbilder beeinflusst. Jeweils 7 % der weiblichen Befragten gaben an, dass sie sich nach dem Vorbild der Mutter oder nach dem Vorbild weiblicher Verwandter entschieden haben. Bei Burschen ist vorrangig das Vorbild des Vaters ausschlaggebend, dies gaben 9 %, der männlichen Befragten an.

Da es keine anderen Berufs- und Ausbildungsangebote gab, wird immerhin von 10 % der ausgewählten Befragten angegeben. Besonders die weiblichen Befragten (18 %) gaben an, dass sie keine anderen Angebote hatten.

Auch der Wunsch der Eltern war für 8 % der Befragten ein wichtiges Kriterium für die Berufswahl, dies wurde in etwa gleicher Weise von Mädchen und Burschen angegeben.

Die Karrierechancen wurden eher von männlichen Befragten (11 %) genannt, als von weiblichen (6 %).

Da es sich hier um Mehrfachantworten handelt soll ebenfalls überprüft werden, welche Antwortkombinationen in Bezug auf die Kriterien der Berufswahl auftreten. Dafür wurde für die Variablen in Abbildung 18 mit Hilfe von SPSS ein Mehrfachantworten-Set gebildet. Die Häufigkeitsauszählung des Sets sieht folgendermaßen aus:

**Tabelle 4: Häufigkeiten der Berufswahlkriterien (Mehrwachantworten-Set), nach Geschlecht**

Ausschlaggebende Kriterien der Berufswahl	Antworten						Prozent der Fälle		
	N			Prozent					
	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich
Mein persönliches Interesse für den Beruf	86	53	33	26 %	30 %	22 %	49 %	54 %	42 %
Sicherer Arbeitsplatz	41	24	18	13 %	13 %	12 %	23 %	24 %	22 %
Berufswahl ergab sich zufällig	35	14	21	11 %	8 %	14 %	20 %	14 %	27 %
Berufsinformation während der Schulzeit	30	18	12	9 %	10 %	8 %	17 %	18 %	16 %
Erwartetes Einkommen	26	15	11	8 %	9 %	7 %	15 %	16 %	13 %
Keine anderen Berufs- & Ausbildungsangebote	20	5	15	6 %	3 %	10 %	11 %	5 %	19 %
Karrierechancen	17	12	5	5 %	7 %	4 %	10 %	12 %	7 %
Wunsch der Eltern	16	8	8	5 %	5 %	5 %	9 %	8 %	10 %
Vorbild von Freunden	11	6	5	3 %	3 %	4 %	6 %	6 %	7 %
Vorbild des Vaters	11	9	2	3 %	5 %	1 %	6 %	10 %	2 %
Vorbild des Mutter	10	4	6	3 %	2 %	4 %	5 %	4 %	8 %
Hohes Ansehen des Berufes	9	5	4	3 %	3 %	3 %	5 %	5 %	6 %
Vorbild weiblicher Verwandter	7	1	6	2 %	1 %	6 %	4 %	1 %	8 %
Vorbild männlicher Verwandter	6	5	2	2 %	3 %	1 %	4 %	5 %	2 %
Vorbilder aus den Medien	3	0	3	1 %	0 %	2 %	2 %	0 %	3 %
<b>Gesamt</b>	<b>328</b>	<b>177</b>	<b>151</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>185 %</b>	<b>180 %</b>	<b>191 %</b>

n: gesamt: 178; männlich: 99; weiblich: 79

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

Gesamt haben 178 von 273 Befragten mindestens ein ausschlaggebendes Kriterium für die Berufswahl genannt, dies zeigt die Fallzusammenfassung unter Punkt 12.4 im Anhang. Insgesamt gaben die Befragten 328 Antworten, dies wären durchschnittlich rund zwei Antworten pro Befragten. Beispielsweise wurde das Kriterium „Mein persönliches Interesse für den Beruf“ 86 Mal genannt, dies entspricht 26 %  $\left( = \frac{86}{328} * 100 \right)$  aller Nennungen. In der Spalte „Prozent der Fälle“ werden die relativen Häufigkeiten, bezogen auf die Anzahl der Personen mit gültigen Antworten, ausgewiesen. Hier ist folglich abzulesen, welcher Anteil der Befragten, jeweils eine bestimmte Antwortoption gegeben hat. Das Kriterium „Mein persönliches Interesse für den Beruf“ gaben 49 %  $\left( = \frac{86}{178} * 100 \right)$  der Befragten an. Hier muss beachtet werden, dass sich dieser Anteilswert auf alle 178 Befragten bezieht, die mindestens eine gültige Nennung abgegeben haben. Darunter befinden sich auch die Befragten, die beispielsweise bei der Variable „Karrierechancen“ einen fehlenden Wert

aufweisen. Deshalb weichen die Prozentwerte der Spalte „Prozent der Fälle“, von jenen aus Abbildung 18 ab.<sup>163</sup>

Kreuzt man nun dieses Mehrfachantworten-Set mit sich selbst, erhält man die Kombinationen der verschiedenen Nennungen. Im Anschluss sollen nun einige der häufig vorkommenden Antwortkombinationen dargestellt werden.

Beispielsweise wurde vermehrt zu dem ausschlaggebenden Kriterium „Mein persönliches Interesse für den Beruf“ auch die Kriterien „Erwartetes Einkommen“, „Karrierechancen“ und „Sicherer Arbeitsplatz“ genannt, je rund 18 % der Antworten enthalten diese Kombinationen.

Hinsichtlich der Aussage, dass sich die Berufswahl zufällig ergeben hat, wurde außerdem häufig genannt, dass es keine anderen Ausbildungs- bzw. Berufsmöglichkeiten gab oder dass das erwartete Einkommen ausschlaggebend für die Berufswahl war (je rund 10 % der Kombinationen).

Bei nur 2 % der Antwortkombinationen, die das Kriterium „Berufswahl ergab sich zufällig enthalten“, wurde auch das persönliche Interesse genannt. Ebenso zeigt sich dies hinsichtlich der Antwortkombinationen, die die Nennung enthalten, dass es keine anderen Berufs- und Ausbildungsangebote gab. Dieses Ergebnis scheint logisch, da jemand, der sich aufgrund keiner anderen Angebote für einen Beruf entscheiden musste, nicht so sehr an diesem Beruf interessiert sein wird, wie jemand, der sich bei der Berufswahl frei entscheiden konnte.

Betrachtet man die weiblichen und männlichen Befragten getrennt von einander, ist auffällig, dass bei über der Hälfte der Antwortkombinationen der männlichen Befragten, bei denen das Kriterium „Mein persönliches Interesse für den Beruf“ enthalten ist, auch genannt wurde, dass ein familiäres Vorbild entscheidend für die Berufswahl war. Bei den weiblichen Befragten lassen sich diese Kombinationen bei einem Drittel der Antworten finden.

Weiter lässt sich bei den männlichen Befragten die Kombination der Kriterien „Mein persönliches Interesse für den Beruf“ und „Wunsch der Eltern“ viel häufiger finden als bei den weiblichen. Diese Antwortkombination scheint sich in gewisser Weise zu widersprechen, da einerseits nach den Wünschen der Eltern entschieden wird, andererseits jedoch auch das eigene Interesse für den Beruf ausschlaggebend für die Berufswahl war.

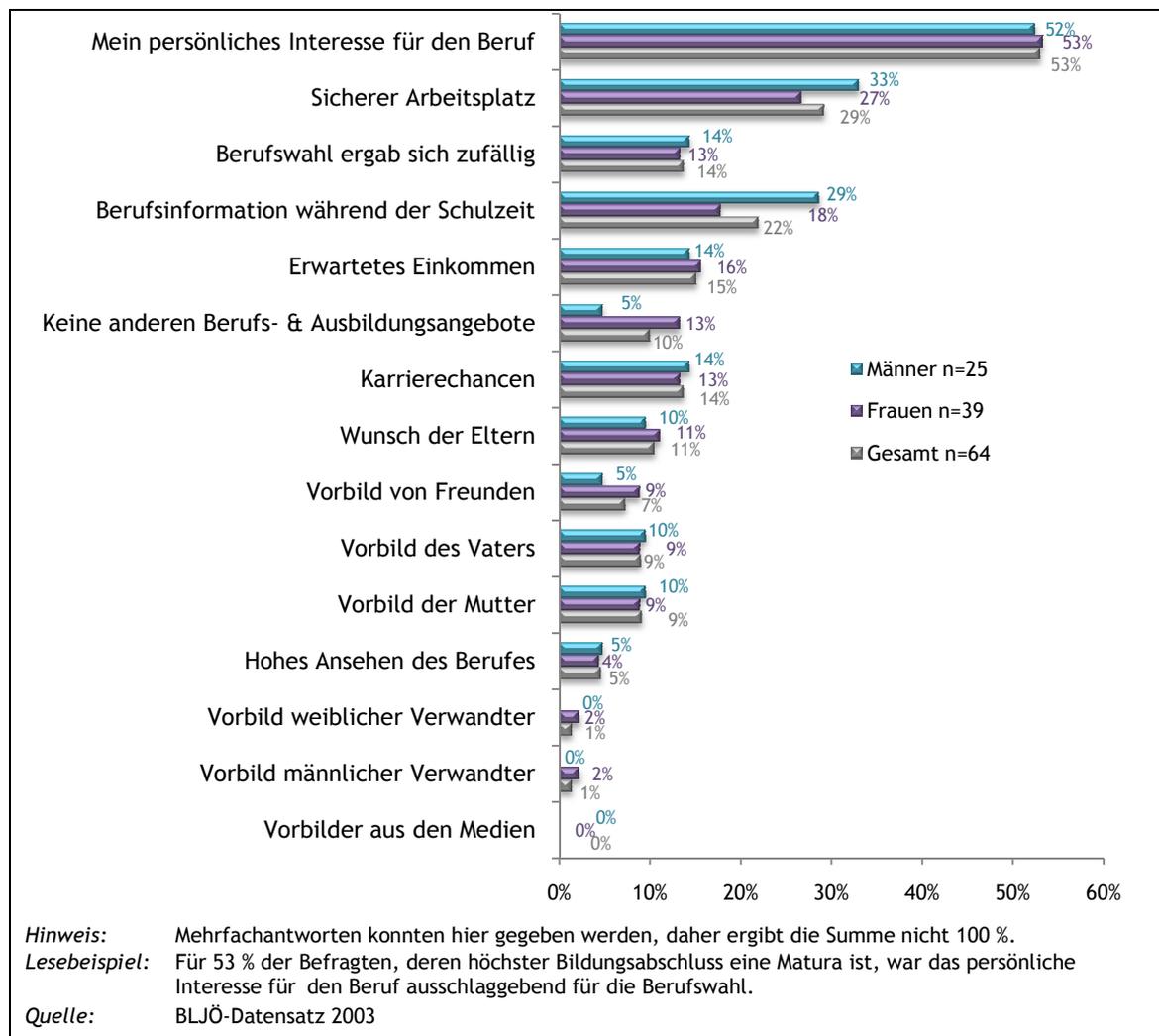
---

<sup>163</sup> vgl. Brosius 2004: 452f.

Hinsichtlich des Kriteriums „Hohes Ansehen des Berufes“ in Kombination mit dem persönlichem Interesse lassen sich ebenso Unterschiede zwischen den Geschlechtern festmachen, diese Kombination kommt bei den männlichen Befragten zu 14 % vor und bei den weiblichen nur zu 4 %. Die Kreuzungen des Mehrfachantworten-Sets sind dem Anhang unter Punkt 12.4 zu entnehmen.

Wie sehen nun die ausschlaggebenden Kriterien für die Berufswahl bei anderen Ausbildungsgängen aus? Dazu sollen die angegebenen Berufswahlkriterien der Befragten mit Matura betrachtet werden:

**Abbildung 19: Ausschlaggebende Kriterien für die Berufswahl nach Geschlecht, Angaben in Prozent (Befragte mit Matura)**



Auch hier zeigt sich wieder das persönliche Interesse als ausschlaggebendstes Kriterium bei der Berufswahl. Jedoch zeigt sich, dass hier kaum ein prozentueller Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Befragten besteht, wie dies bei jenen Befragten mit Lehrabschluss der Fall war. Dies gilt auch für

die Kriterien „Berufswahl ergab sich zufällig“, „Karrierechancen“ und „Vorbild des Vaters und der Mutter“.

Ebenso liegt der sichere Arbeitsplatz bei den Befragten mit Matura an zweiter Stelle der ausschlaggebenden Kriterien. Doch im Gegensatz zu den Mädchen und Burschen mit Lehrabschluss (rund 20 %), gaben dies bei den Befragten mit Matura mehr Prozent an (rund 30 %).

Interessant scheint weiter, dass mehr Prozent der Befragten mit Matura durch die Berufsinformation während der Schulzeit beeinflusst wurden. Hier stechen besonders die männlichen Befragten heraus, diese gaben dies zu rund 30 % an und bei den weiblichen nannten dies 18 %.

Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Befragten gibt es weiterhin bei dem Kriterium „Keine anderen Berufs- und Ausbildungsangebote“. Dies gaben bei den Befragten mit Matura nur 5 % der männlichen Befragten an, jedoch 13 % der weiblichen.

### 9.2.1 Fazit

Überwiegend wurde von den Befragten das persönliche Interesse für den Beruf als ausschlaggebendes Kriterium für die Berufswahl genannt. Weiter konnten einige Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Befragten mit Lehrabschluss festgestellt werden. Frauen gaben häufiger als Männer folgende ausschlaggebende Kriterien an: Berufswahl ergab sich zufällig, keine anderen Berufs-/Ausbildungsangebote und weibliche Vorbilder. Hingegen gaben die männlichen befragten Personen eher als die weiblichen an, auf Grund von Karrierechancen und männlicher Vorbilder, den derzeitigen Beruf gewählt zu haben.

Beim Vergleich der Befragten mit Lehrabschluss und jenen mit Matura als höchste abgeschlossene Bildung konnte festgestellt werden, dass es bei den Personen mit Matura weniger Differenz im Antwortverhalten zwischen den Geschlechtern gibt.

Dies erklärt jedoch nicht, warum bei den Lehrberufen eine derart starke Geschlechtsrollenorientierung auftritt. In den darauffolgenden Punkten werden nun die Hypothesen, die die Geschlechtsrollenorientierung erklären sollen, untersucht.

### 9.3 Einfluss der Akzeptanz von Geschlechterrollenstereotypen

Hier soll überprüft werden, ob jene Befragten, die ihre normative Geschlechtsrolle akzeptieren, eher in einem von ihrem Geschlecht dominierten Beruf tätig sind, als dies umgekehrt der Fall ist. Dazu wurde im Kapitel „Theoretischer Rahmen“ unter Punkt 5.2.3 folgende Hypothese aufgestellt:

*H<sub>2</sub>: Je mehr Geschlechterrollenstereotype akzeptiert werden, desto eher wählen Mädchen und Burschen, einen von ihrem Geschlecht dominierten Beruf.*

Für die Analyse der vorliegenden Hypothese wurde wieder der BLJÖ-Datensatz herangezogen.

Vorweg muss für die Messung der geschlechtsrollenorientierten Berufe, die Branche in der die ausgewählten Befragten tätig sind, nach der Definition von Frauen- und Männerberufen unter Punkt 4.3 in stark segregierte/segregierte Frauenberufe, integrierte Berufe und stark segregierte/segregierte Männerberufe eingeteilt werden.

Im Datensatz zur Lage der Jugend wurde gefragt, in welcher beruflichen Branche die Befragten tätig sind. Diese beruflichen Branchen werden nach der Definition von Frauen- und Männerberufen eingeteilt. Dafür wird eine Kreuztabelle mit der beruflichen Branche als abhängige Variable und Geschlecht als unabhängige Variable gebildet um die Einteilung berechnen zu können. Im Zuge dessen wurde ein Chi-Quadrat-Test durchgeführt, der eine Signifikanz von 0,0 erzielt hat. Damit kann festgestellt werden, dass es einen hoch signifikanten Zusammenhang zwischen der Art der beruflichen Branche in der die Befragten tätig sind und deren Geschlechtszugehörigkeit gibt.

In der folgenden Tabelle 5 können die Verteilungen der Frauen- und Männerberufe betrachtet werden.

Tabelle 5: Frauen- und Männerberufe nach BLJÖ-Datensatz

Frauen- und Männerberufe	gesamt n=193	weiblich n=84	männlich n=109
stark segregierte Frauenberufe	11 %	21 %	3 %
segregierte Frauenberufe	37 %	59 %	19 %
integrierte Berufe	12 %	10 %	13 %
segregierte Männerberufe	24 %	8 %	36 %
stark segregierte Männerberufe	17 %	1 %	29 %
<b>Gesamt</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

In dieser ist ersichtlich, dass fast die Hälfte, der ausgewählten Befragten in einem Frauenberuf tätig sind und 41 % in einem Männerberuf. Betrachtet man die weiblichen Befragten, sieht man, dass 80 % der befragten Frauen in einem Frauenberuf arbeiten, während nur 9 % in einem Männerberuf tätig sind.

Bei den männlichen Befragten arbeiten hingegen 22 % in einem Frauenberuf. Doch der überwiegende Teil (65 %) der befragten Männer ist in einem Männerberuf tätig. Bei den integrierten Berufen sind 10 % der weiblichen Befragten und 13 % der befragten männlichen Personen tätig.

Die hier vorliegende Verteilung entspricht beinahe exakt den Berechnungen von Kreimer, diese können der Tabelle 6 entnommen werden. Daher kann hier angemerkt werden, dass die Verteilung der Frauen und Männer auf die verschiedenen segregierten Berufsgruppen repräsentativ ist.

Tabelle 6: Verteilung der Frauen- und Männerberufe nach Kreimer

Frauen- und Männerberufe	Frauen	Männer
Frauenberufe	76 %	22 %
Männerberufe	11 %	63 %
integrierte Berufe	13 %	15 %
<b>Gesamt</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Quelle: Kreimer 1999: 28.

Weiter wurden für die Prüfung von H<sub>2</sub> folgende geschlechtsstereotype Aussagen, zu denen die Befragten ihre Zustimmung oder Ablehnung angeben konnten, herangezogen:

1. Männer haben es im Berufsleben leichter.
2. Für einen Mann ist Erfolg im Beruf wichtiger als für eine Frau.
3. Frauen können sich genauso gut durchsetzen wie Männer.
4. Im Grunde finde ich es richtig, dass sich die Frauen um den Haushalt und die Kinder kümmern und die Männer das Geld verdienen.
5. Frauen müssen akzeptieren, dass sie von der Natur zum Muttersein geschaffen sind.
6. Die Männer sollen sich genauso sehr um das Kochen, Säubern und die Kindererziehung kümmern wie Frauen.
7. Wenn mein/meine Partner/Partnerin so viel verdient, dass unser Lebensunterhalt gesichert ist, möchte ich Hausmann/Hausfrau sein und mich um den Haushalt und die Kinder kümmern.

Diese sieben Ansichten werden für den weiteren Verlauf der Untersuchung zu einem additiven Index zusammengefasst. Hierbei muss jedoch bei der Indexbildung hinsichtlich der siebten Meinung Acht gegeben werden, da sich die männlichen Befragten, bei einer Zustimmung dieser Aussage gegen ihre Geschlechtsrolle entscheiden würden. Daher muss diese Variable für Frauen und Männer in die jeweils andere Richtung umkodiert werden. Auch die Ansichten drei und sechs müssen in die entgegengesetzte Richtung kodiert werden, jedoch ist es hier nicht erforderlich diese geschlechtsspezifisch umzuwandeln. Im weiteren Verlauf der Analyse werden die weiblichen und männlichen Befragten getrennt von einander betrachtet. Zu Beginn werden die Verteilungen der weiblichen und männlichen Befragten hinsichtlich des „Akzeptanzindex“ präsentiert:

Tabelle 7: Akzeptanz der Geschlechterrollenstereotypen nach Geschlecht

Frauen- und Männerberufe	weiblich n=128	männlich n=110
hohe Akzeptanz	8 %	31 %
mittlere Akzeptanz	47 %	37 %
niedrige Akzeptanz	36 %	21 %
keine Akzeptanz	9 %	11 %
<b>Gesamt</b>	100 %	100 %

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

Hier wird ersichtlich, dass Männer eher eine hohe Akzeptanz gegenüber Geschlechtsrollenstereotypen haben als Frauen. Dies zeigt sich dadurch, dass knapp ein Drittel der männlichen Befragten eine hohe Akzeptanz aufweisen, bei den weiblichen sind dies nur 8 %.

Weiter konnte bei fast der Hälfte der weiblichen Befragten gemessen werden, dass diese eine niedrige bzw. keine Akzeptanz hinsichtlich Geschlechterrollenstereotypen haben.

Nun soll überprüft werden, inwieweit die Höhe der Akzeptanz von Geschlechterrollenstereotypen Einfluss darauf nimmt, in welchen geschlechtsdominierten Beruf die Befragten tätig sind. Dazu wurde eine Kreuztabelle mit dem Akzeptanzindex als unabhängige Variable und Frauen- und Männerberufe als abhängige Variable gebildet.

Um die Qualität der Hypothese überprüfen zu können wurde mittels SPSS ein Signifikanztest durchgeführt. Ein Signifikanztest ist ein Rechenverfahren, mit dessen Hilfe man bestimmen kann, wie wahrscheinlich es ist, dass ein empirisches Ergebnis zufällig.<sup>164</sup>

Für die Prüfung der Signifikanz wurde ein Chi-Quadrat-Test ausgewählt, dieser vergleicht die beobachteten Häufigkeiten mit den erwarteten Häufigkeiten. Die erwarteten Häufigkeiten sind jene, die zustande kommen würden, wenn die Variablen unabhängig von einander wären, das heißt, wenn kein Zusammenhang zwischen ihnen besteht.<sup>165</sup> Auf der nächsten Seite kann nun die Kreuztabelle, hinsichtlich des Einfluss der Akzeptanz von Geschlechterrollenstereotypen auf Frauen- und Männerberufe, betrachtet werden.

---

<sup>164</sup> vgl. Eder 2007: 106.

<sup>165</sup> vgl. Schnell; Hill; Esser 2005: 448ff.

**Tabelle 8: Einfluss der Akzeptanz von Geschlechtsrollenstereotypen auf Frauen- und Männerberufe nach Geschlecht, in Prozent**

Frauen- und Männer Berufe	Akzeptanz von Geschlechtsrollenstereotypen									
	Frauen					Männer				
	hohe n=4	mittlere n=41	niedrige n=29	keine n=10	Gesamt n=84	hohe n=29	mittlere n=33	niedrige n=22	keine n=10	Gesamt n=94
stark segregierte Frauenberufe	50 %	20 %	17 %	20 %	20 %	3 %	3 %	5 %	0 %	3 %
segregierte Frauenberufe	25 %	59 %	69 %	70 %	62 %	14 %	18 %	23 %	40 %	20 %
integrierte Berufe	0 %	12 %	7 %	0 %	8 %	14 %	3 %	36 %	10 %	15 %
segregierte Männerberufe	0 %	10 %	7 %	10 %	8 %	52 %	36 %	9 %	50 %	36 %
stark segregierte Männerberufe	25 %	0 %	0 %	0 %	1 %	17 %	39 %	27 %	0 %	26 %
<b>Gesamt</b>	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Quelle: ISSP 2002

Bei den weiblichen Befragten wurde ein signifikanter Zusammenhang berechnet. Jedoch muss hier erwähnt werden, dass das Ergebnis durch die geringe Anzahl der weiblichen Befragten, die eine hohe Akzeptanz aufweisen, stark verzerrt wird. Betrachtet man hingegen die Spalten „mittlere“, „niedrige“ und „keine Akzeptanz“, so lässt sich feststellen, dass bei den weiblichen befragten Personen kaum Unterschiede hinsichtlich der Höhe der Zustimmung und der Tätigkeit in Frauen- und Männerberufen erkennbar ist. Setzt man die Ausprägung „hohe Akzeptanz“ als fehlend, so ergibt sich hier kein signifikanter Zusammenhang mehr, dies zeigt sich mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 94 %.

Bei den männlichen Befragten zeigt sich hingegen ein starker Zusammenhang ( $\alpha = 0,011$ ) zwischen der Akzeptanz von Geschlechterrollen und der Berufstätigkeit in Frauen- und Männerberufen. Jene männlichen Befragten, die eine hohen bzw. mittlere Akzeptanz aufweisen, sind eher in Männerberufen tätig, als jene, die eine niedrige bzw. keine Zustimmung gegenüber Geschlechterrollen zeigen. Weiter sind die männlichen Befragten, die Geschlechterrollenstereotype wenig bis nicht akzeptieren eher in Frauenberufen tätig, als jene

die diese akzeptieren. Die Signifikanztests sind dem Anhang unter Punkt 12.5 zu entnehmen.

### 9.3.1 Fazit

In dieser Untersuchung wurde überprüft, ob die Höhe der Akzeptanz von Geschlechterrollenstereotypen, die Berufstätigkeit bei Mädchen und Burschen, in einem von ihrem Geschlecht dominierten Beruf beeinflusst.

Es konnte festgestellt werden, dass bei den männlichen Befragten die Akzeptanz von Geschlechterrollen mit der Tätigkeit in Frauen- und Männerberufen dahingehend korreliert, dass Männer mit einer hohen Akzeptanz eher in Männerberufen tätig sind, während männliche Befragte die dies weniger akzeptieren eher in Frauenberufen tätig sind. Hinsichtlich der weiblichen Befragten konnte kein Zusammenhang festgestellt werden. Daher muss die Hypothese hinsichtlich der weiblichen Befragten verworfen werden, für die männlichen Befragten wird sie jedoch angenommen.

## 9.4 Einfluss von Wertorientierungen

In diesem Punkt wird anhand des BLJÖ-Datensatzes überprüft, ob Frauen und Männer hinsichtlich Karriere und Familie andere Wertorientierungen im Leben haben und sich deshalb für geschlechtsrollenorientierte Berufe entscheiden. In diesem Sinne werden folgende Hypothesen aus dem Kapitel „Theoretischer Rahmen“ betrachtet:

*H<sub>3</sub>: Burschen sind karriereorientierter als Mädchen. Diese Orientierung führt dazu, dass sie sich für Männerberufe entscheiden, da diese mehr Aufstiegsmöglichkeiten bieten.*

*H<sub>4</sub>: Mädchen sind familienorientierter als Burschen. Sie wählen deshalb eher Frauenberufe, weil sie davon ausgehen, dass diese mit einer Familie eher kompatibel sind.*

Im ersten Teil der Analyse werden die zwei Variablen „Wichtigkeit einer Karriere im Leben“ und „Wichtigkeit einer Familie im Leben“ herangezogen. Bei diesen Items mussten die Befragten angeben, wie wichtig sie in ihren Leben

eine Karriere bzw. eine Familie empfinden. Anhand dieser Variablen soll verglichen werden, ob Mädchen und Burschen andere Wertorientierungen hinsichtlich Karriere und Familie haben.

Er gibt sich dies bezüglich ein Zusammenhang in Richtung der aufgestellten Hypothesen, so soll im zweiten Teil der Einfluss der Wichtigkeit einer Karriere im Leben bezüglich der geschlechtsrollenorientierten Berufswahl bei den männlichen Befragten bemessen werden. Hinsichtlich der befragten weiblichen Personen soll bei einem Zusammenhang gemessen werden, ob die Wichtigkeit einer Familie Einfluss auf die Berufswahl nimmt.

Im Folgenden kann bereits der erste Abschnitt der Untersuchung betrachtet werden:

**Tabelle 9: Vergleich der Wichtigkeit einer Karriere und Familie im Leben zwischen Burschen und Mädchen**

	Wichtigkeit einer Karriere im Leben			Wichtigkeit einer Familie im Leben		
	Geschlecht		Gesamt n=217	Geschlecht		Gesamt n=272
	männlich n=101	weiblich n=116		männlich n=132	weiblich n=140	
sehr wichtig	33 %	16 %	24 %	67 %	91 %	80 %
eher wichtig	41 %	43 %	50 %	26 %	8 %	17 %
eher unwichtig	25 %	32 %	29 %	6 %	1 %	3 %
gar nicht wichtig	2 %	10 %	6 %	1 %	0 %	0,4 %
<b>Gesamt</b>	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

Im linken Teil der oben abgebildeten Tabelle zeigt sich, dass den männlichen Befragten eine Karriere wichtiger ist als den weiblichen. Beispielsweise gab ein Drittel der männlichen Befragten an, dass ihnen eine Karriere im Leben sehr wichtig ist, im Gegensatz dazu gaben nur 16 % der weiblichen Befragten diese Antwort an. 42 % der weiblichen Befragten empfinden eine Karriere eher als unwichtig bzw. gar nicht wichtig, dies nannten hingegen 28 % der männlichen Befragten. Ebenso der Chi<sup>2</sup>-Test zeigt mit einem Alpha von 0,005 einen hoch signifikanten Zusammenhang. Der Chi<sup>2</sup>-Test ist dem Anhang unter Punkt 12.6 zu entnehmen. Somit kann der erste Teil der Hypothese H<sub>2</sub>, dass Burschen eher die Erwartung eines beruflichen Aufstieges haben als Mädchen, bestätigt werden.

Im rechten Teil der Tabelle 9 wird ersichtlich, dass knapp über 90 % der weiblichen Befragten angaben, dass eine Familie in ihrem Leben sehr wichtig ist,

bei den Burschen sind dies rund 70 %. Zudem scheint auf, dass nur eine weibliche Befragte (~ 1 %) angab, dass ihr eine Familie eher unwichtig ist, bei den Männern nannten dies 6 %. Dieses Bild deutet bereits auf einen Zusammenhang des Geschlechts und der Wichtigkeit einer Familie im Leben hin. Durch den Chi<sup>2</sup>-Test konnte mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 0,0 festgestellt werden, somit ist dieses Ergebnis zu 100 % nicht zufällig entstanden.

Durch die Prüfung der Variablen zur Wertorientierung im Leben konnte in beiden Fällen Zusammenhänge zwischen den Geschlechtern, hinsichtlich der aufgestellten Hypothesen, festgestellt werden.

Somit wird zum zweiten Teil der Hypothesenprüfung mittels Mittelwertvergleich übergegangen. Zu Beginn wird der Einfluss der Wichtigkeit einer Karriere im Leben auf die Tätigkeit in Frauen- und Männerberufen bezüglich der männlichen Befragten betrachtet.

**Tabelle 10: Mittelwertvergleich für Frauen- und Männerberufe nach Wichtigkeit der Karriere im Leben bei männlichen Befragten**

Wichtigkeit einer Karriere im Leben	Mittelwert	N	Standardabweichung
sehr wichtig	3,56	32	1,277
eher wichtig	4,00	33	0,858
eher unwichtig	2,86	16	1,161
gar nicht wichtig	3,00	1	0,000
<b>Gesamt</b>	<b>3,59</b>	<b>82</b>	<b>1,160</b>

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

In der Tabelle 10 ist die SPSS-Ergebnisausgabe des Mittelwertberichts ersichtlich. Hier wird die Variable Frauen- und Männerberufe mit der Variable Wichtigkeit einer Karriere im Leben verbunden. Allerdings wird die Variable Frauen- und Männerberufe nur durch eine zusammenfassende Maßzahl, das arithmetische Mittel (= Durchschnitt) erfasst. Die vier Ausprägungen, der Wichtigkeit, der unabhängigen Variable bilden die Zeilen.<sup>166</sup>

Die erste interessierende Spalte ist jene der Mittelwerte, in dieser ist die Maßzahl der abhängigen Variable, das arithmetische Mittel der Frauen- und Männerberufe aufgezeigt.<sup>167</sup> Hier ist erkennbar, dass jene männlichen Befragten, die eine Karriere für sehr wichtig bzw. eher wichtig in ihrem Leben emp-

<sup>166</sup> vgl. Janssen, Laatz 2005: 325.

<sup>167</sup> vgl. ebd.: 326.

finden durchschnittlich in einem segregierten Männerberuf tätig sind, da die Mittelwerte 3,56 bzw. 4 betragen.

Bei jenen, die dies als eher unwichtig bzw. gar nicht wichtig sehen nehmen die Mittelwerte 2,86 und 3 an. Somit sind diese männlichen Befragten durchschnittlich in einem integrierten Beruf tätig.

Die Unterschiede zwischen den einzelnen Mittelwerten lassen darauf schließen, dass die Erwartung einer Karriere im Leben Einfluss darauf hat, in welchen segregierten Beruf die männlichen Befragten tätig sind.

Als weitere Information sind in den daneben liegenden Spalten die Zahlen der Fälle und die Standardabweichung dargestellt. Die Standardabweichung liefert ein weiteres aufschlussreiches Ergebnis, denn sie zeigt eine breitere Streuung um den Durchschnitt, bei jenen männlichen Befragten, die eine Karriere in ihrem Leben als sehr wichtig ansehen.<sup>168</sup>

Im Verlauf des Mittelwertvergleiches mittels SPSS wurde eine ANOVA- und Eta-Tabelle ausgegeben. Durch eine Varianzanalyse (ANOVA) kann festgestellt werden, wie signifikant die Unterschiede zwischen den Mittelwerten sind<sup>169</sup> und das Prüfmaß Eta gibt an, wie stark ein Zusammenhang ist.<sup>170</sup>

Doch bevor die Ergebnisse dieser Tabellen betrachtet werden können, muss die Varianzhomogenität überprüft werden. Wenn die Voraussetzung der Varianzhomogenität gegeben ist, ist die Varianzanalyse relativ robust gegen Verletzungen der Normalverteilungsvoraussetzung.<sup>171</sup> Zur Kontrolle der Varianzhomogenität wird zusätzlich eine einfaktorielle Varianzanalyse durchgeführt, um die Voraussetzung, der homogenen Varianzen zu überprüfen. Dies überprüft der Levene-Test (siehe Anhang Punkt 12.6), der mit der ANOVA ausgegeben wird. Dieser besagt, dass signifikanten Abweichungen der Varianzen in den Vergleichsgruppen vorliegen, da die Signifikanz des Levene-Test niedriger ist als die angenommene Irrtumswahrscheinlichkeit ( $0,001 > 0,05$ ).<sup>172</sup> Somit wäre die Varianzanalyse, bei dieser eine Signifikanz von  $\alpha=0,01$  ausgegeben wur-

---

<sup>168</sup> vgl. Janssen, Laatz 2005: 326.

<sup>169</sup> vgl. Schnell; Hill; Esser 2005: 457.

<sup>170</sup> vgl. Rudolf; Müller 2004: 83.

<sup>171</sup> vgl. ebd.: 80.

<sup>172</sup> vgl. Janssen, Laatz 2005: 353f.

de, nicht robust genug. Die Tabelle der ANOVA kann dem Anhang unter Punkt 12.6 entnommen werden. Auch die robusteren Verfahren nach Brown-Frosythe bzw. Welch können nicht durchgeführt werden, da eine Gruppe eine Varianz von null hat.<sup>173</sup>

Darüberhinaus ist es ratsam für die Auswertung empirischer Analysen zur Beurteilung der Effekte von unabhängigen Faktoren bzw. Variablen, zu den Ergebnissen des Signifikanztests, Aussagen über die Größe des Einflusses zu treffen. Anhand des Effektgrößenmaßes Eta-Quadrat, das den Anteil an der totalen Quadratsumme angibt, der durch die Wirkung des Faktors erklärt werden kann, soll nun geprüft werden wie groß der Effekt der Wertorientierung wirklich ist.  $\eta^2$  kann Werte zwischen 0 und 1 annehmen und ist unabhängig vom Stichprobenumfang. Je näher der Wert bei eins liegt desto besser ist der Effekt.<sup>174</sup> In der folgenden Tabelle sind Eta und Eta-Quadrat ausgewiesen:

**Tabelle 11: Messung der Größe des Einflusses der Wichtigkeit einer Karriere im Leben auf Frauen- und Männerberufe, männliche Befragte**

Frauen- und Männerberufe x Wichtigkeit einer Karriere im Leben	Eta	Eta-Quadrat
	0,368	0,136

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

Im diesem Fall würde nun die Varianz der abhängigen Variable zu einem Teil durch die Wirkung des Faktors erklärt werden, da das  $\eta^2$  0,136 beträgt, dies bedeutet, dass rund 14 % der Varianz der Variable Frauen- und Männerberufe durch die Variable Wichtigkeit der Karriere im Leben erklärt werden kann.<sup>175</sup>

Wie sieht nun der Erklärungsgehalt, der Wichtigkeit der Familie im Leben hinsichtlich geschlechtsrollenorientiertem Berufswahlverhalten bei den weiblichen Befragten aus. Dazu kann zunächst der folgende Mittelwertvergleich betrachtet werden:

**Tabelle 12: Mittelwertvergleich für Frauen- und Männerberufe nach Wichtigkeit der Familie im Leben bei weiblichen Befragten**

Wichtigkeit einer Familie im Leben	Mittelwert	N	Standardabweichung
sehr wichtig	2,01	74	0,795
eher wichtig	2,73	10	1,112
<b>Gesamt</b>	<b>2,09</b>	<b>84</b>	<b>0,860</b>

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

<sup>173</sup> vgl. Rudolf; Müller 2004: 80.

<sup>174</sup> vgl. ebd.: 83.

<sup>175</sup> vgl. ebd.

Der Mittelwertvergleich für die weiblichen Befragten zeigt, dass nur die Ausprägungen „sehr wichtig“ und „eher wichtig“ in der Untersuchung berücksichtigt wurden, dies liegt daran, dass keine der weiblichen Befragten eine Familie für gar nicht wichtig hält und jene Befragte, die eine Familie eher unwichtig ist, gab keine Angaben, in welcher beruflichen Branche sie tätig ist.

Hinsichtlich der zwei Ausprägungen lässt sich nun erkennen, dass jene Befragten, die eine Familie als sehr wichtig erachten durchschnittlich in einem segregierten Frauenberuf tätig sind. Jene weiblichen Befragten, die nannten, dass ihnen eine Familie eher wichtig ist arbeiten durchschnittlich in einem integrierten Beruf.

Hier lässt sich somit ein Unterschied zwischen den weiblichen Befragten feststellen. Der Signifikanztest der Varianzanalyse zeigt ebenso einen signifikanten Unterschied mit einem Alpha von 0,014.

Die Standardabweichung liefert ein weiteres aufschlussreiches Ergebnis, denn sie zeigt eine breitere Streuung um den Durchschnitt, bei jenen weiblichen Befragten, die eine Familie für eher wichtig empfinden. Daher kann angenommen werden, dass jene weiblichen Befragten eine heterogenere Gruppe sind und eher in anders segregierten bzw. integrierten Berufen tätig sind als weibliche Befragte, denen eine Familie sehr wichtig ist.<sup>176</sup>

Durch den Levene-Test konnte weiter festgestellt werden, dass die Varianzhomogenität nicht erfüllt wurde, da die Signifikanz des Levene-Test kleiner ist als die angenommene Irrtumswahrscheinlichkeit ( $0,04 < 0,05$ ). Doch hier können die robusteren Verfahren nach Brown-Forsythe und Welch durchgeführt werden.<sup>177</sup> Nach jenen Verfahren konnten keine Abweichungen der Varianzen in den Vergleichsgruppen festgestellt werden ( $0,8 > 0,5$ ). Die Varianzanalyse, der Levene-Test und die Verfahren nach Welch/Brown-Forsythe können dem Anhang unter Punkt 12.6 entnommen werden.

---

<sup>176</sup> vgl. Rudolf; Müller 2004: 83.

<sup>177</sup> vgl. ebd.: 80.

Nun zur Betrachtung der in der folgenden Tabelle aufgezeigten Effektgrößenmaßes  $\eta^2$ , mit dem Aussagen über die Größe des Einflusses getroffen werden können.

**Tabelle 13: Messung der Größe des Einflusses Wichtigkeit einer Familie im Leben auf Frauen- und Männerberufe, weibliche Befragte**

Frauen- und Männerberufe x Wichtigkeit einer Familie im Leben	Eta	Eta-Quadrat
	0,267	0,071

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

Hier würde die Varianz der abhängigen Variable durch die Wirkung des Faktors zu 7 % erklärt werden, da das  $\eta^2$  0,071 beträgt. Dies bedeutet, dass Frauen- und Männerberufe zu 7 % durch die Wichtigkeit einer Familie im Leben bei den weiblichen Befragten begründet werden können.<sup>178</sup>

#### 9.4.1 Fazit

Es konnte in dieser Untersuchung festgestellt werden, dass sich die männlichen und weiblichen Befragten hinsichtlich ihrer Wertorientierung im Leben unterscheiden. Mädchen sind familienorientierter als Burschen, umgekehrt sind Burschen karriereorientierter als Mädchen.

Hinsichtlich des Erklärungsgehalts von Frauen- und Männerberufen konnte ermittelt werden, dass die Wertorientierungen Karriere und Familie im Leben Einfluss darauf haben, in welchen segregierten Beruf die Befragten tätig sind. Das heißt Männer, denen eine Karriere wichtig im Leben ist, sind eher in segregierten Männerberufen zu finden. Jene denen eine Karriere nicht so wichtig erscheint, gehen eher einem integrierten Beruf nach.

Frauen, die der Familie große Wichtigkeit im Leben beimessen, sind eher in segregierten Frauenberufen tätig. Jene weiblichen Befragten, denen eine Familie eher wichtig ist, arbeiten hingegen vermehrt in einem integrierten Beruf.

<sup>178</sup> vgl. Rudolf; Müller 2004: 83.

## 9.5 Familiärer Einfluss

### 9.5.1 Einfluss des Erwerbsstatus des Haushaltsvorstandes der Familie

Im theoretischen Teil wurde mit dem Ansatz „Berufswahl als geschlechtsrollenorientiertes Verhalten“ unter Punkt 5.2.3 folgende Hypothese entwickelt:

*H<sub>5</sub>: Der Erwerbsstatus des Familienhaushaltsvorstandes beeinflusst die geschlechtsrollenorientierte Berufswahl bei Mädchen und Burschen.*

Für die Untersuchung wurde die Variable berufliche Position des Haushaltsvorstandes aus dem BLJÖ-Datensatzes ausgewählt. Ob die Position des Haushaltsvorstands die Mutter oder der Vater des Befragten inne hat, kann durch die vorhandenen Daten nicht festgestellt werden. Dies wird zugleich als Kritikpunkt hinsichtlich des BLJÖ-Datensatzes betrachtet.

Weiter soll hier angemerkt werden, dass in der gesamten Studie nie explizit nach der Bildung, Berufsstatus oder sonstigen ähnlichen Merkmalen der Eltern gefragt wird. Im Fragebogen wird lediglich der Haushaltsvorstand berücksichtigt, jedoch ist in vielen Fällen der Befragte selbst der Haushaltsvorstand. Dies wird als problematisch betrachtet, da der Studie, wie der Titel schon verrät, die Lage der Jugend in Österreich erfasst werden soll. Auf Grund dessen scheint es fast unabdinglich, dass im Verlauf einer Befragung, die auf einen solchen Thema basiert, sozioökonomische Merkmalen der Eltern zu erfragen, da die Jugendlichen in ihrem Sozialisationsprozess besonders durch ihre Eltern geprägt werden. Deshalb musste für die Untersuchung der Erwerbstätigkeit der Mutter der ISSP 2002 herangezogen werden.

Da auch der Befragte selbst der Haushaltsvorstand sein kann, mussten für die Untersuchung von H<sub>5</sub> jene Befragten ausgewählt, die nicht selbst der Haushaltsvorstand (HV) sind und noch bei ihrer Familie wohnen, da beispielsweise auch der Partner den Vorstand des Haushaltes stellen kann.

In der folgenden Tabelle können die Häufigkeitsverteilung der Frauen- und Männerberufe, für die ausgesuchten Befragten, betrachtet werden.

Tabelle 14: Frauen- und Männerberufe nach BLJÖ-Datensatz; Befragte, die nicht selbst der HV sind und bei ihrer Familie wohnen

Frauen- und Männerberufe	gesamt n=127	weiblich n=34	männlich n=93
stark segregierte Frauenberufe	8 %	21 %	4 %
segregierte Frauenberufe	30 %	62 %	18 %
integrierte Berufe	13 %	10 %	14 %
segregierte Männerberufe	29 %	8 %	37 %
stark segregierte Männerberufe	20 %	0 %	29 %
<b>Gesamt</b>	100 %	100	100 %

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

Hier ist ersichtlich, dass fast die Hälfte, der ausgewählten Befragten in einem Männerberuf tätig sind und 38 % in einem Frauenberuf. Betrachtet man die weiblichen Befragten, sieht man, dass rund 80 % der befragten Frauen in einem Frauenberuf arbeiten und 8 % in einem Männerberuf. Bei den männlichen Befragten arbeiten hingegen 22 % in einem Frauenberuf, doch der überwiegende Teil (66 %) der befragten Männer ist in einem stark segregierten Männerberuf tätig. Bei den integrierten Berufen sind 10 % der weiblichen Befragten und 14 % der befragten männlichen Personen tätig. Diese Verteilung entspricht wieder annähernd der Berechnung von Kreimer, siehe dazu Tabelle 6.

Mittels Mittelwertvergleich wird nun  $H_5$  untersucht. Zu Beginn werden alle ausgesuchten Befragten betrachtet, danach werden die Geschlechter getrennt von einander untersucht.

In der nachstehenden Tabelle kann der Mittelwertvergleich zwischen Frauen- und Männerberufen nach dem Erwerbsstatus des Haushaltsvorstandes betrachtet werden.

Tabelle 15: Mittelwertvergleich für Frauen- und Männerberufe nach Erwerbsstatus des HV

Welche Berufsstellung hat der Haushaltsvorstand?	Mittelwert	N	Standardabweichung
Arbeiter	3,44	70	1,224
Landwirt	2,72	7	1,378
Nichtleitender Beschäftigter	3,11	26	1,397
Leitende oder führende Position	3,56	10	1,356
Mittlere oder kleine Geschäftsleute, Handwerker	2,52	8	1,347
Architekt, Steuerberater, Arzt, Rechtsanwalt, Richter oder Künstler	2,54	3	1,484
<b>Gesamt</b>	3,26	124	1,305

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

Die erste interessierende Spalte ist jene der Mittelwerte, in dieser ist die Maßzahl der abhängigen Variable, das arithmetische Mittel der Frauen- und Männerberufe aufgezeigt.<sup>179</sup> Hier ist erkennbar, dass der Mittelwert bei fast allen Ausprägungen einen Wert um drei annimmt, dies bedeutet, dass es keine Unterschiede zwischen den Befragten hinsichtlich des Erwerbsstatus des Haushaltsvorstandes gibt. Dies zeigt auch die Varianzanalyse, bei dieser wurde eine 23 % Irrtumswahrscheinlichkeit ausgewiesen. Diese kann im Anhang unter Punkt 12.7 betrachtet werden.

Im Weiteren werden die weiblichen Befragten betrachtet, dazu kann nachstehend der SPSS-Mittelwertbericht betrachtet werden.

**Tabelle 16: Mittelwertvergleich für Frauen- und Männerberufe nach Erwerbsstatus des HV, weibliche Befragte**

Welche Berufsstellung hat der Haushaltsvorstand?	Mittelwert	N	Standardabweichung
Arbeiter	2,20	13	0,680
Landwirt	1,33	3	0,599
Nichtleitender Beschäftigter	2,09	10	0,837
Leitende oder führende Position	1,50	2	0,763
Mittlere oder kleine Geschäftsleute, Handwerker	1,60	4	0,558
Architekt, Steuerberater, Arzt, Rechtsanwalt, Richter oder Künstler	4,00	1	0,000
<b>Gesamt</b>	<b>2,03</b>	<b>32</b>	<b>0,800</b>

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

Der Mittelwertvergleich für die ausgesuchten weiblichen Befragten zeigt nun, dass jene, deren Haushaltsvorstand eine berufliche Stellung als Landwirt inne hat, durchschnittlich in einem stark segregierten Frauenberuf tätig sind. Jene Befragte, bei dieser der HV u.a. als Architekt tätig ist, arbeitet in einem segregierten Männerberuf. Bei den restlichen Berufsstellungen des HV, sind die weiblichen Befragten durchschnittlich in einem segregierten Frauenberuf tätig.

Betrachtet man die genauen Zahlen der Spalte Mittelwerte lassen sich Unterschiede zwischen den verschiedenen beruflichen Stellungen des HV erkennen. Der Signifikanztest der Varianzanalyse zeigt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 %, damit wären die Differenzen zwischen den Gruppen signifikant.

<sup>179</sup> vgl. Janssen, Laatz 2005: 326.

Durch den Levene-Test konnte weiter festgestellt werden, dass keine Verletzung der Varianzhomogenität vorliegt, da die Signifikanz des Levene-Test größer ist als die angenommene Irrtumswahrscheinlichkeit ( $0,999 > 0,05$ ), somit darf die Varianzanalyse durchgeführt werden.<sup>180</sup> Die Varianzanalyse und der Levene-Test sind dem Anhang unter Punkt 12.7 zu entnehmen.

Nun zur Betrachtung der in der folgenden Tabelle aufgezeigten Effektgrößenmaßes  $\eta^2$ , mit dem Aussagen über die Größe des Einflusses getroffen werden können.

**Tabelle 17: Messung der Größe des Einflusses des Erwerbsstatus des HV, weibliche Befragte**

Frauen- und Männerberufe x Erwerbsstatus HV	Eta	Eta-Quadrat
	0,564	0,318

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

Hier würde nun die Varianz der abhängigen Variable durch die Wirkung des Faktors zu 32 % erklärt werden, da das  $\eta^2$  0,318 beträgt. Dies bedeutet, dass der Erwerbsstatus des Haushaltsvorstands einen starken Einfluss darauf hat, in welchen segregierten Beruf die weiblichen Befragten tätig sind.

Im Weiteren werden die männlichen Befragten betrachtet. Nachstehend kann der Mittelwertvergleich betrachtet werden:

**Tabelle 18: Mittelwertvergleich für Frauen- und Männerberufe nach Erwerbsstatus des HV, männliche Befragte**

Welche Berufsstellung hat der Haushaltsvorstand?	Mittelwert	N	Standardabweichung
Arbeiter	3,73	56	1,142
Landwirt	3,50	5	0,976
Nichtleitender Beschäftigter	3,71	16	1,318
Leitende oder führende Position	4,00	8	0,988
Mittlere oder kleine Geschäftsleute, Handwerker	3,67	4	1,114
Architekt, Steuerberater, Arzt, Rechtsanwalt, Richter oder Künstler	2,00	2	1,319
<b>Gesamt</b>	<b>3,69</b>	<b>92</b>	<b>1,164</b>

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

<sup>180</sup> vgl. Janssen, Laatz 2005: 353f.

Der Mittelwertvergleich für die männlichen Befragten zeigt, dass jene, deren Haushaltsvorstand eine berufliche Stellung als u.a. Architekt inne hat, durchschnittlich in einem segregierten Frauenberuf tätig sind.

Bei den restlichen Berufsstellungen des Haushaltsvorstandes, sind die Befragten im Durchschnitt in einem segregierten Männerberuf tätig. Daher können keine großen Unterschiede zwischen den einzelnen Mittelwerten festgestellt werden, dieses Bild zeigt auch der F-Test der Varianzanalyse, bei dem eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 34 % berechnet wurde.

Auch  $\text{Eta}^2$  offenbart, dass nur 6 % der Variable Frauen- und Männerberufe durch den Erwerbsstatus des HV erklärt werden können. Die Eta-Tabelle und die Varianzanalyse können im Anhang betrachtet werden.

#### 9.5.1.1 Fazit

Hinsichtlich der männlichen und gesamten Befragten muss die Hypothese, dass der Erwerbsstatus des Familienhaushaltsvorstandes die geschlechtsrollenorientierte Berufswahl beeinflusst, abgelehnt werden.

Bei der Betrachtung der weiblichen befragten Personen konnte jedoch ein starker Zusammenhang zwischen Frauen- und Männerberufen und dem Erwerbsstatus des Haushaltsvorstandes festgestellt werden.

Weiter scheint auffällig, dass bei den weiblichen und männlichen Befragten, wenn der Familienvorstand die berufliche Stellung u.a. eines Architekten inne hat, sind die Befragten durchschnittlich in einem Beruf tätig, der nicht durch die Angehörigen ihres Geschlechts dominiert sind. Jedoch ist hier die Anzahl der Fälle zu gering, für weitere Interpretationen.

#### 9.5.2 Einfluss der Erwerbstätigkeit der Mutter

Die unten angeführten Hypothesen  $H_6$  und  $H_7$ , die unter Punkt 5.2.3 aufgestellt wurden, sollen hier überprüft werden.

*$H_6$ : Mädchen und Burschen, deren Mütter erwerbstätig sind, neigen weniger zu geschlechtsrollenorientierten Berufen.*

*$H_7$ : Mädchen und Burschen deren Mütter nicht berufstätig sind, neigen eher zu geschlechtsstereotypen Denkweisen*

Für beide Hypothesen wird der Datensatz ISSP 2002 - Family and Changing Gender Roles III für die Analyse herangezogen. Der BJLÖ-Datensatz kann hier nicht verwendet werden, da die Erwerbstätigkeit der Mutter nicht abgefragt wurde. Für beide Hypothesen wird die Variable v55, „War Ihre Mutter je erwerbstätig bevor Sie 14 Jahre alt waren?“ verwendet.

Für die Untersuchung der Hypothese muss jedoch zuvor die berufliche Tätigkeit der Befragten, wie auch unter Punkt 9.3, nach der Definition von Frauen- und Männerberufen in stark segregierte/segregierte Frauenberufe, integrierte Berufe und stark segregierter/segregierte Männerberufe eingeteilt werden. Beim ISSP wurde die berufliche Tätigkeit mittels internationaler Standardklassifikation der Berufe (ISCO-88)<sup>181</sup> zugewiesen. Im Anhang unter Punkt 12.8 ist die Kreuztabelle zur Einteilung ersichtlich.

In der nächsten Tabelle ist die Verteilung der Häufigkeiten von Frauen- und Männerberufe ausgewiesen.

Tabelle 19: Frauen- und Männerberufe nach ISSP 2002

Frauen- und Männerberufe	gesamt n=451	weiblich n=190	männlich n=261
stark segregierte Frauenberufe	16 %	34 %	3 %
segregierte Frauenberufe	29 %	45 %	17 %
integrierte Berufe	13 %	14 %	13 %
segregierte Männerberufe	6 %	5 %	7 %
stark segregierte Männerberufe	35 %	2 %	59%
<b>Gesamt</b>	100 %	100 %	100 %

Quelle: ISSP 2002

In dieser Tabelle sieht man, dass 45 % der ausgesuchten Befragten in einem Frauenberuf erwerbstätig sind und 40 % in einem Männerberuf.

Betrachtet man die weiblichen Befragten, sieht man, dass fast 80 % der befragten Frauen in einem Frauenberuf tätig sind und 7 % in einem Männerberuf.

Bei den Männern arbeiten hingegen 20 % in einem Frauenberuf. Doch die Mehrheit (66 %) der befragten Männer ist in einem Männerberuf tätig.

Bei den integrierten Berufen sind 14 % der weiblichen Befragten und 13 % der Befragten männlichen Personen erwerbstätig.

<sup>181</sup> vgl. Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS): Berufe nach ISCO-88.

Diese Geschlechterverteilung entspricht annähernd den Berechnungen von Kreimer, diese wurden bereits unter Punkt 9.3 dargestellt. Daher kann hier angemerkt werden, dass die Verteilung der Frauen und Männer auf die verschiedenen segregierten Berufsgruppen des ISSP 2002, ebenso wie diese des BLJÖ, repräsentativ sind.

Mittels Mittelwertvergleich wird zunächst  $H_6$  untersucht. Es werden zuerst die weiblichen Befragten betrachtet, d.h. ob ein Zusammenhang zwischen der Wahl von typischen Frauenberufen (abhängige Variable) und der Erwerbstätigkeit der Mutter (unabhängige Variable) bei weiblichen Befragten besteht. Desweiteren soll überprüft werden, ob die Erwerbstätigkeit der Mutter die geschlechtsrollenorientierte Berufswahl bei Burschen beeinflusst.

Der Mittelwertvergleich wurde hier wieder gewählt, da die unabhängige Variable (Erwerbstätigkeit der Mutter) Nominalskalenniveau aufweist und die abhängige Variable (Frauen- und Männerberufe) metrisch skaliert ist.<sup>182</sup>

Die untenstehende Tabelle zeigt nun den Mittelwertbericht für die weiblichen Befragten:

**Tabelle 20: Mittelwertvergleich für Frauen- und Männerberufe nach Erwerbstätigkeit der Mutter, weibliche Befragte**

Mutter war erwerbstätig	Mittelwert	N	Standardabweichung
Ja	2,10	92	0,973
Nein	1,82	90	0,869
Gesamt	1,96	182	0,931

Quelle: ISSP 2002

In Tabelle 20 ist die Gegenüberstellung der Mittelwerte ersichtlich, hier werden die Variable Frauen- und Männerberufe mit der Erwerbstätigkeit der Mutter gekreuzt. Allerdings wird die Variable Frauen- und Männerberufe nur durch eine zusammenfassende Maßzahl, das arithmetische Mittel (= Durchschnitt) erfasst. Die beiden Ausprägungen (Ja und Nein) der unabhängigen Variable „Erwerbstätigkeit der Mutter“ bilden die Zeilen.<sup>183</sup>

<sup>182</sup> vgl. Janssen, Laatz 2005: 324.

<sup>183</sup> vgl. ebd.: 325.

Die erste interessierende Spalte ist jene der Mittelwerte, in dieser wird die Maßzahl der abhängigen Variable, das arithmetische Mittel der Frauen- und Männerberufe aufgezeigt.<sup>184</sup> Hier ist erkennbar, dass die ausgewählten weiblichen Befragten, deren Mütter je erwerbstätig waren, durchschnittlich in einem segregierten Frauenberufe tätig sind, da der Mittelwert 2,10 beträgt. Bei jenen, deren Mutter nie einer beruflichen Tätigkeit nachgegangen ist, liegt der Wert nahe bei zwei mit 1,82. Somit sind diese Befragten ebenfalls durchschnittlich in einem segregierten Frauenberuf tätig.

Doch kann man erkennen, dass es einen Unterschied zwischen den Werten gibt, das heißt, dass die Erwerbstätigkeit der Mutter einen leichten Einfluss darauf hat, in welchen segregierten Beruf die weiblichen Befragten tätig sind.

Als weitere Information sind in den daneben liegenden Spalten die Zahlen der Fälle und die Standardabweichung dargestellt. Die Standardabweichung liefert ein weiteres aufschlussreiches Ergebnis, denn sie zeigt eine breitere Streuung um den Durchschnitt, bei jenen weiblichen Befragten, deren Mütter jemals erwerbstätig waren. Daher kann angenommen werden, dass jene mit erwerbstätiger Mutter eine heterogenere Gruppe sind und eher in anders segregierten bzw. integrierten Berufen tätig sind als weibliche Befragte, deren Mütter nie einem Beruf nachgingen.<sup>185</sup>

Mittels Levene-Test konnte festgestellt werden, dass keine signifikanten Abweichungen der Varianzen in den Vergleichsgruppen vorliegen, da die Signifikanz des Levene-Test größer ist als die angenommene Irrtumswahrscheinlichkeit ( $0,727 > 0,05$ ). Somit darf die Varianzanalyse durchgeführt werden (siehe Anhang unter Punkt 12.8).<sup>186</sup>

Als nächstes wird die eigentliche Varianzanalyse betrachtet. Die Signifikanz des F-Tests ergibt für die  $H_0$  eine Wahrscheinlichkeit von 0,045 bzw. 4,5 Prozent. Es liegt somit ein signifikanter Einfluss der Erwerbstätigkeit der Mutter auf die geschlechtsrollenorientierte Berufswahl der weiblichen Befragten vor, auch wenn dieser bei einer angenommenen Irrtumswahrscheinlichkeit von  $\alpha=0,05$  nicht hoch signifikant ist.

---

<sup>184</sup> vgl. Janssen, Laatz 2005.: 326.

<sup>185</sup> vgl. ebd.

<sup>186</sup> vgl. ebd.: 353f.

Folglich soll nun die Größe des Einflusses mit den Effektgrößen Eta und Eta-Quadrat betrachtet werden, die in der nachstehenden Tabelle ausgewiesen sind:

**Tabelle 21: Messung der Größe des Einflusses der Erwerbstätigkeit der Mutter, weibliche Befragte**

Frauen- und Männerberufe x Mutter war erwerbstätig	Eta	Eta-Quadrat
	0,148	0,022

Quelle: ISSP 2002

Im diesem Fall würde nun die Varianz der abhängigen Variable nicht genügend durch die Wirkung des Faktors erklärt werden, da das  $\text{Eta}^2$  nur 0,022 beträgt, dies bedeutet, dass nur 2 % der Varianz der Variable Frauen- und Männerberufe durch die Variable Erwerbstätigkeit der Mutter erklärt werden kann.<sup>187</sup>

Weiter zur Überprüfung des Einfluss der Erwerbstätigkeit der Mutter auf die männlichen Befragten und deren Tätigkeit in Frauen- und Männerberufen. In der nachstehenden Tabelle ist der Mittelwertebericht der männlichen Befragten ausgegeben.

**Tabelle 22: Mittelwertvergleich für Frauen- und Männerberufe nach Erwerbstätigkeit der Mutter, männliche Befragte**

Mutter war erwerbstätig	Mittelwert	N	Standardabweichung
Ja	3,88	126	1,360
Nein	4,22	119	1,208
<b>Gesamt</b>	4,04	245	1,297

Quelle: ISSP 2002

Jene männlichen Befragten, deren Mütter jemals erwerbstätig waren, sind durchschnittlich in einem segregierten Männerberuf tätig, da der Mittelwert 3,88 beträgt. Bei jenen, deren Mutter nie einer beruflichen Tätigkeit nachgegangen ist, liegt der Wert nahe bei vier mit 4,22. Somit sind diese Befragten ebenfalls durchschnittlich in einem segregierten Männerberuf tätig.

Doch kann man erkennen, dass es einen kleinen Unterschied zwischen den Werten gibt, das heißt, dass die Erwerbstätigkeit der Mutter einen leichten Einfluss darauf hat in welchem segregierten Beruf die männlichen Befragten tätig sind.

<sup>187</sup> vgl. Rudolf, Müller 2004: 83.

Die Standardabweichung liefert ein weiteres interessantes Resultat. Diese zeigt, wie bei den weiblichen Befragten, deren Mütter je erwerbstätig waren, eine breitere Streuung um den Durchschnitt an. Daher kann angenommen werden, dass jene mit erwerbstätiger Mutter eine heterogenere Gruppe sind und eher in anders segregierten bzw. integrierten Berufen tätig sind als männliche Befragte, deren Mütter nicht einem Beruf nachgingen.<sup>188</sup>

Doch dies sind vorerst wieder nur Tendenzen. Im Weiteren soll auch dies anhand statistischer Analyseverfahren überprüft werden. Die Varianzanalyse weist eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 0,042 auf.

Doch der Levene-Test zeigt mit einem hohen Kennwert von 6,4 der Prüfstatistik und die niedrige Irrtumswahrscheinlichkeit von 0,012, dass Unterschiede in den Varianzen vorliegen (siehe Anhang unter Punkt 12.8)<sup>189</sup>

Deshalb wird zur Betrachtung des Effektgrößenmaßes  $\eta^2$  übergegangen. In der folgenden Tabelle ist  $\eta$  und  $\eta$ -Quadrat ausgewiesen:

**Tabelle 23: Messung der Größe des Einflusses der Erwerbstätigkeit der Mutter, männliche Befragte**

Frauen- und Männerberufe x Mutter war erwerbstätig	$\eta$	$\eta$ -Quadrat
	0,130	0,017

Quelle: ISSP 2002

Auch in diesem Fall wird die Varianz der abhängigen Variable unzureichend durch die Wirkung des Faktors erklärt, da das  $\eta^2$  nur 0,017 beträgt, dies bedeutet, dass nur 1,7 % der Varianz der Variable Frauen- und Männerberufe durch die Variable Erwerbstätigkeit der Mutter erklärt werden kann. Das heißt, dass die Erwerbstätigkeit der Mutter nur einen ganz gerinen Einfluss auf die Berufsorientierung des Sohnes hat.

Nun zur Überprüfung der Hypothese  $H_7$ : Personen deren Mütter nicht berufstätig sind, neigen eher zu geschlechtsstereotypen Denkweisen. Dies soll mit folgenden Items aus der Befragung des ISSP 2002 getestet werden:

<sup>188</sup> vgl. Janssen, Laatz 2005: 326.

<sup>189</sup> vgl. Rudolf, Müller 2004: 102.

- v7: Was Frauen wirklich wollen ist ein Zuhause und Kinder.
- v10: Beide Partner sollen zum Haushaltseinkommen beitragen.
- v11: Der Job des Mannes ist es Geld zu verdienen und der Job der Frau ist der Haushalt.

Mittels Kreuztabellen und Chi<sup>2</sup>-Test wird geprüft, ob ein Zusammenhang zwischen der Erwerbstätigkeit der Mutter und geschlechtsstereotypen Denkweisen besteht. Weiteres wird hierzu untersucht, ob ein Unterschied zwischen Männern und Frauen besteht. Die Chi<sup>2</sup>-Tests sind dem Anhang unter 12.8 zu entnehmen.

Betrachtet man die Variable „Was Frauen wirklich wollen, ist ein Zuhause und Kinder“ verknüpft mit der Erwerbstätigkeit der Mutter ergibt sich ein signifikanter Zusammenhang durch den Chi<sup>2</sup>-Test mit einem Alpha von 0,03. Im Folgenden kann die Kreuztabelle betrachtet werden:

Tabelle 24: Einfluss der Erwerbstätigkeit der Mutter auf stereotypen Denkweisen (v7), nach Geschlecht, in Prozent

Was Frauen wirklich wollen ist ein Zuhause und Kinder (v7)	Mutter war erwerbstätig (v55)								
	Gesamt			Männer			Frauen		
	Ja n=301	Nein n=327	Gesamt n=628	Ja n=140	Nein n=165	Gesamt n=305	Ja n=161	Nein n=162	Gesamt n=323
Stimme sehr zu	7 %	12 %	10 %	6 %	15 %	11 %	8 %	9 %	9 %
Stimme eher zu	17 %	22 %	20 %	18 %	25 %	22 %	16 %	19 %	18 %
weder noch	21 %	22 %	22 %	20 %	23 %	22 %	22 %	22 %	22 %
Stimme eher nicht zu	38 %	30 %	33 %	41 %	30 %	35 %	34 %	30 %	32 %
Stimme gar nicht zu	17 %	13 %	15 %	14 %	7 %	10 %	20 %	20 %	20 %
<b>Gesamt</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Quelle: ISSP 2002

Es wird ersichtlich, dass die Befragten, deren Mutter nie erwerbstätig waren der Aussage: „Was Frauen wirklich wollen ist ein Zuhause und Kinder“, mehr zustimmen als jene deren Mutter je erwerbstätig waren, diese lehnen diese Aussage eher ab.

Betrachtet man zu diesem Modell die Unterschiede zwischen Männern und Frauen, ergibt sich nur bei den Männern ein signifikanter Zusammenhang ( $\alpha = 0,005$ ) zwischen der Erwerbstätigkeit der Mutter und der Aussage der

Variable v7. Männer deren Mütter keinem Beruf nach gingen stimmen dieser Aussage eher zu. Bei den Frauen ergibt sich hier keine Verbindung.

Nun zur Aussage, dass beide Partner zum Haushaltseinkommen beitragen sollen:

**Tabelle 25: Einfluss der Erwerbstätigkeit der Mutter auf stereotypen Denkweisen (v10), nach Geschlecht, in Prozent**

Beide Partner sollen zum Haushaltseinkommen beitragen. (v10)	Mutter war erwerbstätig (v55)								
	Gesamt			Männer			Frauen		
	Ja n=324	Nein n=364	Gesamt n=688	Ja n=163	Nein n=187	Gesamt n=350	Ja n=161	Nein n=177	Gesamt n=338
Stimmer sehr zu	37 %	33 %	35 %	32 %	28 %	30 %	43 %	37 %	40 %
Stimme eher zu	49 %	46 %	47 %	54 %	42 %	48 %	44 %	49 %	47 %
weder noch	9 %	14 %	12 %	9 %	18 %	14 %	10 %	10 %	10 %
Stimme eher nicht zu	4 %	6 %	5 %	6 %	10 %	8 %	3 %	1 %	2 %
Stimme gar nicht zu	0,3 %	2 %	1 %	0 %	2 %	1 %	1 %	2 %	2 %
<b>Gesamt</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Quelle: ISSP 2002

Hier ergibt sich ebenso ein signifikanter Zusammenhang ( $\alpha = 0,045$ ), doch diesmal in die entgegengesetzte Richtung. Hier stimmen jene Befragten, deren Mutter jemals erwerbstätig war dieser Äußerung eher zu und die Befragten ohne berufstätige Mutter lehnen diese Aussage eher ab.

Bei den Männern zeigt sich wiederum ein signifikanter Zusammenhang ( $\alpha = 0,010$ ). Jene männlichen Befragten die eine erwerbstätige Mutter haben stimmen dieser Frage eher zu, als jene ohne berufstätige Mutter.

Bei der Äußerung: „Der Job des Mannes ist es Geld zu verdienen und der Job der Frau ist der Haushalt“ - zeigt sich folgendes Bild: Jene Befragten, deren Mutter nie erwerbstätig war, lehnen dies weniger ab, als jene, deren Mütter einem Beruf nachgehen (siehe dazu Tabelle 26). Dies zeigt sich mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5,5 %, daher muss hier die  $H_0$  angenommen werden, da von einem  $\alpha = 0,05$  ausgegangen wird.

Sieht man sich den Vergleich zwischen Frauen und Männer an, ergibt sich jedoch bei den männlichen Befragten ein hoch signifikanter Zusammenhang von einem Alpha von 0,005.

Bei den Frauen lässt sich hier wiederum kein Zusammenhang feststellen. Bei den Männern zeigt sich hingegen, dass hier vermehrt jene Befragten zustimmen, deren Mütter nie berufstätig waren.

Tabelle 26: Einfluss der Erwerbstätigkeit der Mutter auf stereotypen Denkweisen (v11), nach Geschlecht, in Prozent

Job des Mannes ist es Geld zu verdienen & der Job der Frau ist der Haushalt (v11).	Mutter war erwerbstätig (v55)								
	Gesamt			Männer			Frauen		
	Ja n=325	Nein n=370	Gesamt n=695	Ja n=140	Nein n=165	Gesamt n=305	Ja n=161	Nein n=162	Gesamt n=323
Stimme sehr zu	7 %	13 %	10 %	6 %	15 %	11 %	8 %	9 %	9 %
Stimme eher zu	22 %	20 %	21 %	18 %	26 %	22 %	16 %	19 %	18 %
weder noch	26 %	30 %	28 %	20 %	23 %	22 %	22 %	22 %	22 %
Stimme eher nicht zu	31 %	26 %	29 %	41 %	30 %	35 %	34 %	30 %	32 %
Stimme gar nicht zu	14 %	11 %	13 %	14 %	7 %	10 %	20 %	20 %	20 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Quelle: ISSP 2002

### 9.5.2.1 Fazit

Durch den Mittelwertvergleich konnten geringe Unterschiede zwischen jenen Befragten, deren Mütter jemals erwerbstätig waren und jenen, deren Mütter nie einem bezahlten Beruf nachgegangen sind, festgestellt werden. Die Differenzen zeigen sich dadurch, dass die Standardabweichung der Befragten mit berufstätiger Mutter breiter um den Durchschnitt streut.

Daher kann angenommen werden, dass jene mit erwerbstätiger Mutter eine heterogenere Gruppe sind und eher in anders segregierten bzw. integrierten Berufen tätig sind als Befragte, deren Mütter nie einem Beruf nachgegangen sind. Doch dies kann nur als Tendenz betrachtet werden, da das vorliegende Modell die Varianz der Variable Frauen- und Männerberufe durch die Variable Erwerbstätigkeit der Mutter, nur zu einem geringen Anteil erklärt werden kann.

Bei der Betrachtung des Einflusses der Erwerbstätigkeit der Mutter auf stereotype Denkweisen hinsichtlich Geschlechterrollen zeigt sich, dass die Erwerbstätigkeit der Mutter vor allem die männlichen Befragten stark beeinflusst. Wenn die Mutter eines männlichen Befragten jemals berufstätig war, so stimmt dieser weniger stereotypen Aussagen zu Geschlechterrollen zu, ging

die Mutter jedoch nie einer Erwerbstätigkeit nach, wurden die geschlechtsspezifischen Meinungen stärker akzeptiert.

Dieses Ergebnis passt zu den theoretischen Annahmen, dass die Familie der Ort ist, in dem geschlechtsspezifische Arbeitsteilung erlebt wird.<sup>190</sup> Hinsichtlich stereotyper Denkweisen, werden die Burschen stärker als die Mädchen durch die geschlechtsrollenorientierte Arbeitssegregation in der Familie beeinflusst.

## 10 Resümee

Diese Diplomarbeit hat den Forschungsanspruch, die Geschlechtsrollenorientierung bei Lehrberufen in Österreich aufzuzeigen und eine Erklärung für das Auftreten dieser, basierend auf Berufswahltheorien, abzuleiten. Jedoch unterliegen nicht nur Lehrberufe einer Geschlechtertrennung, auch bei höheren Bildungswegen existiert eine geschlechtsrollenorientierte Fachwahl. Allerdings bieten diese mehr Möglichkeiten und sind verbunden mit besseren sozioökonomischen Voraussetzungen, besonders bezogen auf Frauen. Aufgrund dessen wurden Lehrberufe in der vorliegenden Arbeit für die Betrachtung der Geschlechtsrollenorientierung bei der Berufswahl ausgewählt.

Voranehend wurde der Grad der Trennung zwischen den Geschlechtern in der dualen Ausbildung analysiert. Dafür wurden Sekundärdaten, die sich auf die heimischen Ausbildungsgegebenheiten und Entwicklung der Lehrberufe beziehen, für die Untersuchung herangezogen.

Im Zuge dessen konnte festgestellt werden, dass sich die Gesamtlehrlingszahl in den letzten 25 Jahren um ein Drittel verringert hat. Der Wandel hat einerseits seinen Ursprung in der demographischen Entwicklung, andererseits wird die Zahl der Lehrlinge durch Verschiebungen im Bildungssystem beeinflusst.

Hinsichtlich der Geschlechtsrollenorientierung bei Lehrberufen kann aufgezeigt werden, dass Mädchen und Burschen auf wenige Lehrberufe konzentriert sind, besonders die weiblichen Lehrlinge weisen eine starke Konzentration in

---

<sup>190</sup> vgl. Hausegger; Schrems 1993: 34f.

wenigen Lehrberufen auf. Somit wird der Großteil der weiblichen und männlichen Lehrlinge in Berufen ausgebildet, die von den Angehörigen ihres Geschlechts dominiert werden. Vor allem männliche Lehrlinge werden in Berufen ausgebildet, in denen Frauen die Minderheit sind.

Durch die entwickelte Typologie von Frauen- und Männerberufen nach Kraimer konnte berechnet werden, dass Lehrberufe in Österreich stark geschlechtsrollenorientiert sind.

Weiter wird deutlich, dass sich an der Geschlechtsrollenorientierung der Lehrberufe, in Anbetracht der Jahrzehnte, wenig verändert hat.

Bei der Suche nach Faktoren, die die geschlechtsrollenorientierten Berufswahl begünstigen können, wurden Hypothesen zu folgende drei Annahmen aufgestellt:

- (1) Die Akzeptanz von Geschlechterrollenstereotypen,
- (2) unterschiedliche Wertorientierungen von Burschen und Mädchen und
- (3) das familiäre Umfeld, haben Einfluss auf die geschlechtsrollenorientierte Berufswahl.

Für die Untersuchung dieser Annahmen wurden die bestehenden Datensätze des BLJÖ 2003 und der ISSP 2002 ausgewählt. Hier kann angemerkt werden, dass die gewählten Datensätze nicht ganz den Wünschen der Untersuchung entsprochen haben. Für eine aussagekräftigere Analyse wäre ein speziell für die Thematik entwickeltes Instrument wahrscheinlich besser geeignet, besonders bezüglich des Erwerbsstatus des Haushaltsvorstandes. Bei diesem wäre es interessant gewesen, auch die Position des Vaters und der Mutter zu untersuchen. Nichtsdestoweniger konnten einige aufschlussreiche Ergebnisse, wie im Folgenden geschildert wird, gewonnen werden.

Mit Hilfe des BLJÖ konnte festgestellt werden, dass sich die Befragten am häufigsten aus persönlichem Interesse für einen bestimmten Beruf entschieden haben. Doch hinsichtlich der Geschlechtsrollenorientierung bei Lehrberufen hat dies keinen Erklärungswert. Hierzu müssen die Ergebnisse der Analyse der oben geschilderten Annahmen betrachtet werden.

Bevor die Resultate der Untersuchung der ersten Annahme betrachtet werden können, muss auf den Begriff Geschlechterrollenstereotypen eingegangen werden. Geschlechtsrollenstereotypen sind hier hinsichtlich bestimmter überzogener Bilder die einem Mann bzw. einer Frau zugeschrieben werden, zu verstehen. Typische Rollenstereotypen bezüglich des Geschlechts wären beispielsweise, dass sich Frauen um den Haushalt und die Kinder kümmern und Männer das Geld verdienen.

Mit Hilfe des BJLÖ-Datensatz konnte nun festgestellt werden, dass bei den männlichen Befragten die Akzeptanz von Geschlechterrollen mit der Tätigkeit in Frauen- und Männerberufen dahingehend korreliert, dass Männer mit einer hohen Akzeptanz eher in Männerberufen tätig sind als die männlichen Befragten mit niedriger Zustimmung. Männliche Befragte, die diese Stereotype weniger akzeptieren sind eher in Frauenberufen tätig, als Männer mit hoher Akzeptanz. Hinsichtlich der weiblichen Befragten konnte hier kein Zusammenhang festgestellt werden.

Bezüglich der unterschiedlichen Wertorientierung im Leben konnte festgestellt werden, dass sich bei den männlichen und weiblichen Befragten des BLJÖ-Datensatzes Unterschiede dahingehend zeigen, dass Mädchen familienorientierter als Burschen sind, umgekehrt sind Burschen karriereorientierter als Mädchen. Zum Erklärungsgehalt von Frauen- und Männerberufen konnte ermittelt werden, dass die Wertorientierungen Karriere und Familie im Leben, Einfluss darauf haben, ob jemand in einem Beruf tätig ist, der von seinem Geschlecht dominiert wird. Das heißt Männer, denen eine Karriere im Leben wichtig ist, sind eher in Männerberufen zu finden. Jene, denen eine Karriere nicht so wichtig erscheint, gehen eher einem Beruf nach, in dem das Geschlechterverhältnis ausgewogener ist. Frauen, die der Familie große Wichtigkeit im Leben beimessen, sind eher in von Frauen dominierten Berufen tätig. Jene weiblichen Befragten, die eine Familie als weniger wichtig betrachten, arbeiten hingegen vermehrt in einem Beruf, in dem Frauen und Männer zu gleichermaßen integriert sind.

Hinsichtlich des familiären Einflusses wurde untersucht, welchen Einfluss der Erwerbsstatus des Haushaltsvorstandes der Familie (BLJÖ) und die Erwerbstä-

tigkeit der Mutter (ISSP) auf die geschlechtsrollenorientierte Berufswahl haben.

Im Hinblick auf den Einfluss des Erwerbsstatus konnte festgestellt werden, dass es Unterschiede unter den weiblichen Befragten gibt, je nachdem welche berufliche Position der Haushaltsvorstand aufweist. Jedoch können hier keine genaueren Interpretationen in die Richtung des Zusammenhanges aufgestellt werden, da die Anzahl der Fälle zu gering ist.

Im Bezug auf den Einfluss der Erwerbstätigkeit der Mutter auf die Geschlechtsrollenorientierung bei der Berufswahl konnten Tendenzen dahingehend erhoben werden, dass jene Befragten, deren Mütter jemals erwerbstätig waren, mehr Variationen in ihrer Berufswahl aufweisen. Besonders die männlichen Befragten sind beeinflusst durch die Erwerbstätigkeit der Mutter. Wenn die Mutter eines männlichen Befragten berufstätig ist, so stimmt dieser weniger stereotypen Aussagen zu Geschlechterrollen zu, als jene männlichen Befragten, deren Mütter keiner Erwerbstätigkeit nachgehen. Dieses Ergebnis passt zu den theoretischen Annahmen, dass die Familie der Ort ist, in dem geschlechtsspezifische Arbeitsteilung erlebt wird.<sup>191</sup> Hinsichtlich stereotyper Denkweisen werden die Burschen stärker als die Mädchen durch die geschlechtsrollenorientierte Arbeitssegregation in der Familie beeinflusst. Die Erwerbstätigkeit der Mutter bietet somit ein Rollenmodell, welches sich auf die Berufswahl der Kinder dahingehend auswirkt, dass diese weniger zu geschlechtsrollenorientierten Berufswahlen neigen.

Abschließend kann somit der Schluss gezogen werden, dass durch die Untersuchung einzelne Erklärungsfaktoren für die geschlechtsrollenorientierte Berufswahl gefunden werden konnten. Diese Faktoren wären:

- Die unterschiedliche Wertorientierung von Burschen und Mädchen,
- Erwerbstätigkeit der Mutter,
- Erwerbsstatus des Haushaltsvorstandes der Familie und
- Grad der Akzeptanz von Geschlechterrollenstereotypen.

Doch einen ausreichenden Erklärungsanspruch, um die Gesamtheit der Geschlechtsrollenorientierung bei Lehrberufen zu erfassen, können diese nicht

---

<sup>191</sup> vgl. Hausegger; Schrems 1993: 34f.

erreichen. Damit stellt sich die Frage, welchen Einflüssen die geschlechtsrol-  
lenorientierte Berufswahl weiter zugrunde liegen könnte. Beispielsweise wäre  
es interessant, den folgenden Hypothesen in weiteren Untersuchungen zu die-  
ser Thematik nachzugehen:

Frauen werden in männerdominierten Lehrberufen nicht so akzeptiert, wie  
ihre männlichen Kollegen. Frauen haben in männerdominierten Berufen weni-  
ger Aufstiegschancen. Männer wählen deshalb äußerst selten typische Frauen-  
berufe, da sie ihren Status als Mann gefährdet sehen.

Im Verlauf der Untersuchung konnte, wie bereits erwähnt wurde, festgestellt  
werden, dass Männer karriereorientierter sind als Frauen. Daraus lässt sich ei-  
ne weitere Annahme schließen, dass Männer weniger in Arbeitsfeldern tätig  
sind, die von Frauen dominiert werden, da diese schlechter honoriert werden  
als beispielsweise typisch technische Männerberufe.

# 11 Literatur

## 11.1 Literarische Quellen

- Anker, Richard (1998): Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world; International Labour Office; Geneva.
- Arbeitsmarktverwaltung [Hrsg.] (1983): Berufslexikon - Lehrberufe; Bd. 1; 6. Aufl.; Wien.
- Arnold, Rolf (1982): Beruf, Betrieb, Betriebliche Bildungsarbeit - Einführung in die Betriebspädagogik; Verlag Moritz Diesterweg; Verlag Sauerländer; Aarau.
- Backhaus, Klaus; Erichson, Bernd; Plinke, Wulff; Weiber, Rolf (2006): Multivariate Analysemethoden - Eine anwendungsorientierte Einführung; 11. Aufl.; Springer-Verlag; Berlin/Heidelberg.
- Bartunek, Ewald; Böhm, Christian; Gross, Inge (1984): Die Wirtschaftliche und soziale Rolle der Frau in Österreich, Analyse statistischer Daten; Bundesministerium f. soz. Verwaltung [Hrsg.]; Wien.
- Beck, Ulrich; Brater, Michael; Wegener, Bernd (1979): Berufswahl und Berufszuweisung: Zur sozialen Verwandtschaft von Ausbildungsberufen; Campus Verlag; Frankfurt am Main.
- Bontrup, Heinz-Josef; Pulte, Peter (2001): Handbuch Ausbildung: Berufsausbildung im dualen System; R. Oldenbourg Verlag; München.
- Brockhaus in fünfzehn Bänden (1998); Bd. 10; F.A. Brockhaus; Leipzig-Mannheim.
- Brosius, Felix (2004): SPSS 12; mitp-Verlag; Bonn.
- Buchinger, Brigitte; Gödl, Doris (1993): Un/erhörte Wünsche: Arbeits- und Lebensperspektiven von Mädchen und jungen Frauen in Salzburg; In: Berufswahl von Mädchen - Perspektiven, Hindernisse, Konzepte. Dokumentation; Enquete; Bundesministerium für Frauenangelegenheiten und Bundesministerium für Unterricht und Kunst [Hrsg., 1994]; Wien; S. 44-55.
- Büchner, Peter (2003): Stichwort: Bildung und soziale Ungleichheit; In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaften; Vol. 6, Nr. 1/März 2003; Berlin; S. 5-24.
- Diekmann, Andreas (2007): Empirische Sozialforschung - Grundlagen, Methoden, Anwendungen; Rowohlt Taschenbuch Verlag; Hamburg.

- Ebner, Hermann G. (1992): Berufsfindung und Ausbildung - Ausbilder unterstützen die berufliche Entwicklung; Beltz Verlag; Weinheim und Basel.
- Eco, Umberto (2005): Wie man eine wissenschaftliche Abschlussarbeit schreibt - Doktor-, Diplom- und Magisterarbeiten in den Geistes- und Sozialwissenschaften; 11. Auflage; C.F. Müller, Heidelberg.
- Eder, Anselm (2007): Statistik für Sozialwissenschaftler; 3. Aufl.; Facultas; Wien.
- Endruweit, Günter; Trommsdorff, Gisela (2002): Wörterbuch der Soziologie; 2. Aufl.; Lucius & Lucius Verlag; Stuttgart.
- Frick, Ingrid (2003): Soziale Bildungsgleichheit im Wandel: Eine theoretische und empirische Untersuchung mit Berücksichtigung der neueren Entwicklungen des universitären Sektors in Österreich; Diplomarbeit; Wien.
- Fuchs-Heinritz, Werner; Lautmann, Rüdiger; Rammstedt; Wienhold, Hans [Hrsg.] (1995): Lexikon zur Soziologie; 3. Aufl.; Westdeutscher Verlag; Opladen.
- Gisbert, Kerstin (1995): Frauenuntypische Bildungsbiographien: Diplom-Mathematikerinnen; Europäischer Verlag der Wissenschaften; Frankfurt am Main.
- Hausegger, Trude; Schrems Irmgard (1993): Berufswahlprozesse bei Mädchen. In: Berufswahl von Mädchen - Perspektiven, Hindernisse, Konzepte. Dokumentation; Enquete; Bundesministerium für Frauenangelegenheiten und Bundesministerium für Unterricht und Kunst [Hrsg., 1994]; Wien; S. 32-42.
- Hausegger, Trude; Lechner, Ferdinand; Reiter, Walter; Schrems Irmgard (1993): Berufswahlprozesse bei Mädchen; Bundesministerium für Frauenangelegenheiten [Hrsg.]; L&R Sozialforschung; Schriftreihe zur Frauenforschung Bd. 1; Wien.
- Ivancsits, Claudia (1996): Einflussfaktoren auf die Berufswahl in Bezug auf die Berufszufriedenheit und die Zukunftsperspektiven von Berufsschülern; Diplomarbeit; Wien.
- Janssen, Jürgen; Laatz, Wilfried (2005): Statistische Datenanalyse mit SPSS für Windows - Eine anwendungsorientierte Einführung in das Basissystem und das Modul Exakte Tests; Springer-Verlag; Berlin/Heidelberg.
- Klaus, Melina (2004): Berufswahl und Bildungsentscheidung von Mädchen und Frauen - Handlungsstrategien und pädagogische Konzepte wider den geschlechtlich geteilten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, Literaturanalyse und Kollektive Erinnerungsarbeit; Diplomarbeit; Wien.

- Kohli, Martin (1973): Studium und berufliche Laufbahn: Über den Zusammenhang von Berufswahl und beruflicher Sozialisation; Ferdinand Enke Verlag Stuttgart; Stuttgart.
- Kreimer, Margareta (1999); Arbeitsteilung als Diskriminierungsmechanismus: Theorie und Empirie geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation; Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main.
- Lackenbauer, Barbara (2006): Einfluss von materieller Armut auf Bildungsentscheidungen im österreichischen Schulsystem; Diplomarbeit; Wien.
- Leitner, Andrea (2001): Frauenberufe - Männerberufe, Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation; Institut für Höhere Studien (IHS), Reihe Soziologie 47; Wien.  
<http://www.ihs.ac.at/publications/soc/rs47.pdf> [Zugriff: 08.11.2008].
- Mahr-George, Holger (1999): Determinanten der Schulwahl beim Übergang in die Sekundarstufe I; Leske + Budrich; Opladen.
- Meyers großes Taschenlexikon in 24 Bänden (1981); Bd. 3; Meyers Lexikonverlag; Mannheim.
- Nowak, Günter (2002): Berufswahl - Theorie und Praxis bei LehrabsolventInnen; MCS MyChoice Solutions GmbH & ipr; Wien.  
[http://www.mychoice.at/fileadmin/user\\_upload/Downloads/Berufswahl\\_YCS\\_Design.pdf](http://www.mychoice.at/fileadmin/user_upload/Downloads/Berufswahl_YCS_Design.pdf) [Zugriff: 19.10.2008].
- Pohnitzer, Hans [Hrsg.] (1983): Lehrlinge in Österreich 1982: Kurzfassung aus der Lehrlingsstatistik; Stichtag 31.12.1982; Österreichischer Arbeiterkammertag; Wien.
- Reinhold, Gerd (2000): Soziologie-Lexikon; R. Oldenbourg Verlag; München.
- Rudolf, Matthias; Müller, Johannes (2004): Multivariate Verfahren - Eine praxisorientierte Einführung mit Anwendungsbeispielen in SPSS; Hogrefe Verlag für Psychologie; Göttingen.
- Schäfers, Bernhard; Kopp, Johannes [Hrsg.] (2006): Grundbegriffe der Soziologie; 9. Aufl.; VS Verlag für Sozialwissenschaften; Wiesbaden.
- Schlüter, Anne (1999): Bildungserfolge - Eine Analyse der Wahrnehmungs- und Deutungsmuster und der Mechanismen für Mobilität in Bildungsbiographien; Leske + Budrich; Opladen.
- Schneeberger, Arthur (2007): Lehrlingsausbildung in Österreich: Trends - Probleme - Perspektiven. In: Prager; Jens U.; Wieland, Clemens [Hrsg.]: Duales Ausbildungssystem - Quo vadis? - Berufliche Ausbildung auf neuen Wegen; Verlag Bertelsmann Stiftung; Gütersloh; S. 91-112.

- Schneeberger, Arthur; Nowak, Sabine (2007): Lehrlingsausbildung im Überblick - Strukturdaten zur Ausbildung und Beschäftigung (Edition 2007); Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft: <http://www.ibw.at/html/buw/bw44.pdf> [Zugriff: 31.07.2008].
- Schneeberger, Arthur; Nowak, Sabine (2008): Lehrlingsausbildung im Überblick - Strukturdaten und Ergebnisse europäischer Erhebungen (Edition 2008); Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft: <http://www.ibw.at/html/fb/fb142.pdf> [Zugriff: 08.11.2008].
- Schnell, Rainer; Hill, Paul; Esser, Elke (2005): Methoden der empirischen Sozialforschung; 7. Aufl.; Oldenbourg Verlag; München.
- Selk, Michael (1984): Geschlecht und Berufswahl: Ein Beitrag zur Theoriebildung und empirischen Erfassung geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens; Europäische Hochschulschriften: Reihe 22, Soziologie, Bd. 96; Peter Lang Verlag; Frankfurt am Main.
- Steiner, Christine (2004): Bildungsentscheidungen als sozialer Prozess: Eine Untersuchung in ostdeutschen Familien; VS Verlag für Sozialwissenschaften; Wiesbaden.
- Statistik Austria (2008): Statistisches Jahrbuch Österreichs, Wien.
- Tessaring, Manfred (2007): Berufsbildung in Europa - Herausforderungen und Strategien. In: Prager; Jens U.; Wieland, Clemens [Hrsg.]: Duales Ausbildungssystem - Quo vadis? - Berufliche Ausbildung auf neuen Wegen; Verlag Bertelsmann Stiftung; Gütersloh; S. 57-76.
- Tölke, Angelika (1989): Lebensverläufe von Frauen - Familiäre Ereignisse, Ausbildung und Erwerbsverhalten; DJI Forschungsbericht; Juventa Verlag; München.
- Weber, Max (1996): Die protestantische Ethik und der „Geist“ des Kapitalismus; Textausgabe auf der Grundlage der ersten Fassung von 1904/05 mit einem Verzeichnis der wichtigsten Zusätze und Veränderungen aus der zweiten Fassung von 1920; Lichtblau, Klaus; Weiss, Johannes [Hrsg.]; 2. Aufl.; Beltz Verlag; Weinheim.
- Wendt León, Marcela (1995): Krankenpflegeausbildung in Europa; Verlag W. Kohlhammer; Stuttgart, Berlin, Köln.

## 11.2 Internetquellen

- AEIOU: Österreich-Lexikon; Verlagsgemeinschaft Österreich-Lexikon; Wien: <http://aeiou.iicm.tugraz.at/aeiou.encyclp.w/w818313.htm> [Zugriff: 12.05.09].

- Aschoff, Christian: Die Retro-Bibliothek: Gewerbegesetzgebung (Entwicklung in Österreich etc.):  
<http://www.retrobibliothek.de/retrobib/seite.html?id=106770> [Zugriff: 09.05.09].
- Bundeskanzleramt Österreich: OECD;  
<http://www.bka.gv.at/site/3469/default.aspx> [Zugriff: 16.05.2009].
- Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generation und Konsumentenschutz [Hrsg.] (2003): 4. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich; Teil A: Jugendradar 2003; erstellt von: Sepctra Marktforschungsges.m.b.H. und jugendkultur.at - Institut für Jugendkulturforschung und Kulturvermittlung; Wien.  
<http://www.schuldenkoffer.at/downloads/vierterjugendberichtlangfassung.pdf> [Zugriff: 24.04.09].
- Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur [Hrsg.] (2008): Bildungsentwicklung in Österreich 2004 - 2007; in Kooperation mit dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung; Wien.  
[http://www.bmukk.gv.at/medienpool/17146/bildungsentwicklung\\_04\\_07.pdf](http://www.bmukk.gv.at/medienpool/17146/bildungsentwicklung_04_07.pdf) [Zugriff: 28.10.2008].
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit; Wirtschaftskammer Österreich [Hrsg.] (2008): Lehrberufe in Österreich - Ausbildungen mit Zukunft, Lehrberufslexikon Ausg. 2008; Wien.  
[http://portal.wko.at/wk/format\\_detail.wk?AngID=1&StID=210074&DstID=13](http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=210074&DstID=13) [Zugriff: 28.10.2008].
- Finnish National Board of Education:  
<http://www.oph.fi/english/pageLast.asp?path=447,4699,9615,11138,11139> [Zugriff 19.05.2009].
- Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften (GESIS):
  - Beschreibung des ISSP:  
<http://www.gesis.org/dienstleistungen/daten/umfragedaten/issp/> [Zugriff: 01.06.2009].
  - Datensatz-Archiv: <http://zacad.gesis.org> [Zugriff: 20.02.09].
  - Basis-Fragebogen in Englisch zum ISSP 2002:  
<https://info1.za.gesis.org/dbksearch12/download.asp?id=6242> [Zugriff: 02.03.2009].
  - Österreichischer Fragebogen zum ISSP 2002:  
<https://info1.za.gesis.org/dbksearch12/download.asp?id=6243> [Zugriff: 20.02.2009].
  - Berufe nach ISCO-88:  
[http://www.gesis.org/fileadmin/upload/dienstleistung/methoden/spezielle\\_dienste/inhaltsanalyse\\_berufsklass/isco88\\_1\\_.pdf](http://www.gesis.org/fileadmin/upload/dienstleistung/methoden/spezielle_dienste/inhaltsanalyse_berufsklass/isco88_1_.pdf) [Zugriff: 18.02.09].

- Ministry of Education, Finland:  
[http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattillinen\\_koulutus/?lang=en](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattillinen_koulutus/?lang=en)  
[Zugriff: 19.05.2009].
- Sprungbrett für Mädchen (2008): Presseausendung amaZone 2008:  
<http://www.sprungbrett.or.at/amazone/amazone-2008.shtml>  
[Zugriff: 16.11.08].
- Statistik Austria:  
[http://www.statistik.at/web\\_de/frageboegen/private\\_haushalte/mikrozensus/index.html#index1](http://www.statistik.at/web_de/frageboegen/private_haushalte/mikrozensus/index.html#index1) [06.02.2009].
- Statistik Austria; Volkszählungen 1951 bis 2001. Erstellt am: 01.06.2007:  
[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/bevoelkerung/volkszaehlungenn/bevoelkerung\\_nach\\_dem\\_bildungsstand/022869.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/volkszaehlungenn/bevoelkerung_nach_dem_bildungsstand/022869.html)  
[Zugriff: 01.06.2008].
- Statistik Austria; Lebend- und Totgeborene seit 1871:  
[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/bevoelkerung/geburten/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/geburten/index.html) [Zugriff: 12.10.08].
- Statistics Finland (2006): Students in apprenticeship training in 2006:  
[http://www.stat.fi/til/aop/2006/aop\\_2006\\_2007-11-01\\_tie\\_004\\_en.html](http://www.stat.fi/til/aop/2006/aop_2006_2007-11-01_tie_004_en.html)  
[Zugriff: 19.05.2009]
- Wirtschaftskammer Österreichs (2007): Mädchen im Lehrberuf 2006:  
<http://wko.at/statistik/Extranet/Lehrling/MadchenBROSCH2006.pdf>  
[Zugriff: 01.06.2008].
- Wirtschaftskammer Österreich (2008): Die zehn häufigsten Lehrberufe -  
Lehrlingsstatistik, Stichtag 31.12.2007:  
<http://wko.at/statistik/Extranet/Lehrling/U6.pdf> [Zugriff: 03.06.2008].
- Zentralverband des Deutschen Handwerks (2007): Lehrlingsbestand 2007  
nach Berufen, Stichtag 31.12.2007:  
[http://www.zdh.de/fileadmin/user\\_upload/themen/Bildung/Berufsbildungsgsstatistik/Lehrlingsbestand/2007/L07-f.pdf](http://www.zdh.de/fileadmin/user_upload/themen/Bildung/Berufsbildungsgsstatistik/Lehrlingsbestand/2007/L07-f.pdf) [Zugriff: 19.05.2009].

### 11.3 Übermittelte Quellen

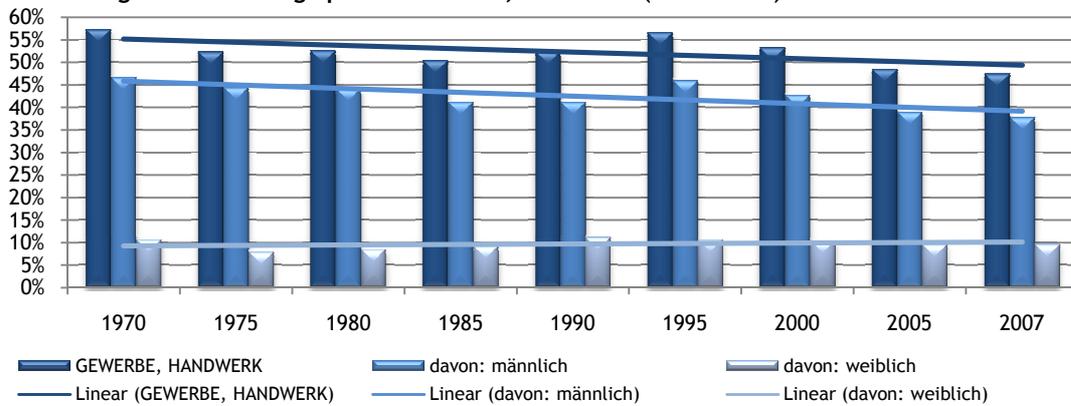
- Statistics Finland (2006): Apprenticeship training 2006; übermittelt durch Statistics Finland.
- Wirtschaftskammer Österreich (2008): Lehrlingsstatistik Stichtag 31.12.2007 in Excel; übermittelt durch die WKO.

Hinsichtlich der Internetquellen wird angemerkt, dass zum Zeitpunkt der Fertigstellung der Diplomarbeit alle Links erfolgreich abrufbar waren.

# 12 Anhang

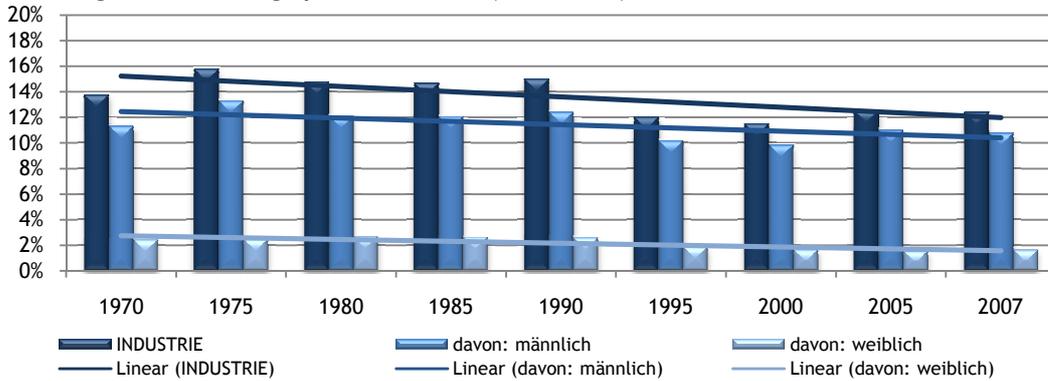
## 12.1 zu Punkt 7.2: Entwicklung der Berufssparten

Entwicklung der Ausbildungssparte: Gewerbe, Handwerk (1970-2007)



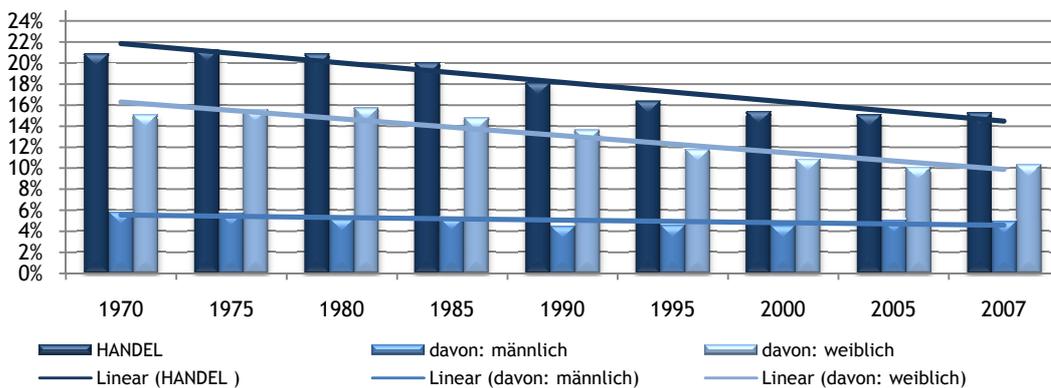
Quelle: WKÖ 2007: Lehrlingsstatistik.

Entwicklung der Ausbildungssparte: Industrie (1970-2007)



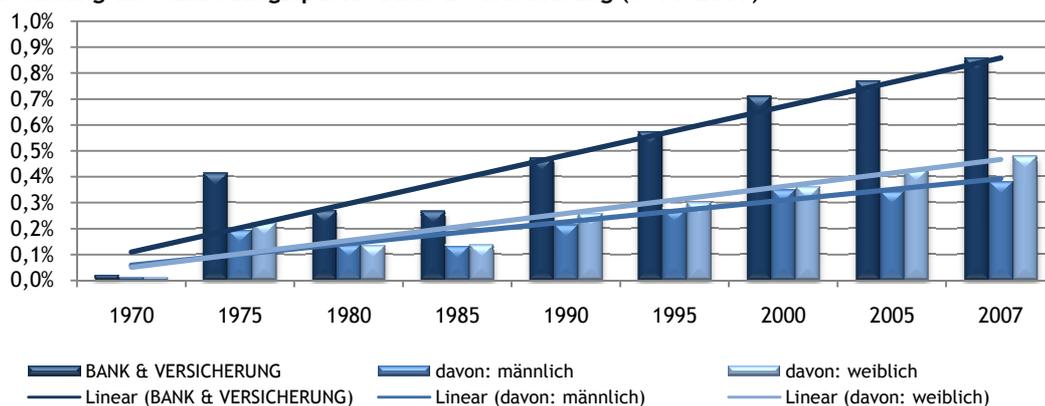
Quelle: WKÖ 2007: Lehrlingsstatistik.

Entwicklung der Ausbildungssparte: Handel (1970-2007)



Quelle: WKÖ 2007: Lehrlingsstatistik.

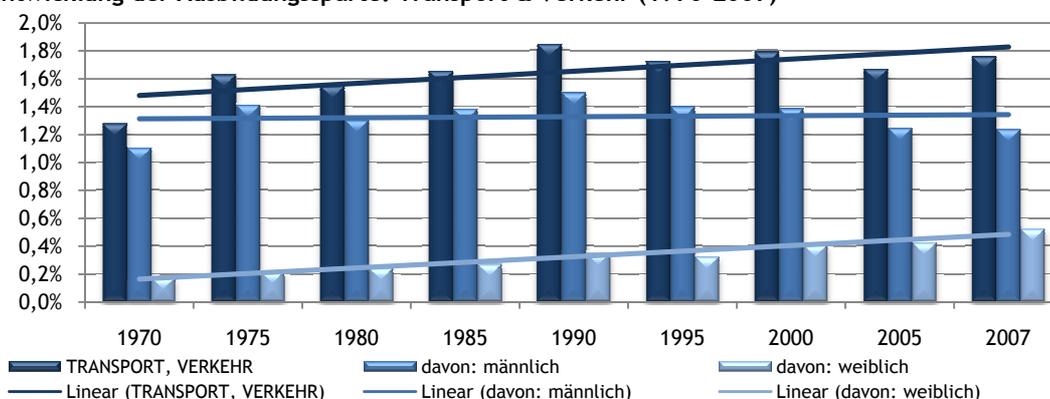
### Entwicklung der Ausbildungssparte: Bank & Versicherung (1970-2007)



*Hinweis:* Maximum der y-Achse liegt bei nur 1 %, dabei einem Maximum von 60 %, das bei den vorigen Darstellung gewählt wurde, die Säulen nicht mehr ersichtlich wären.

*Quelle:* WKÖ 2007: Lehrlingsstatistik.

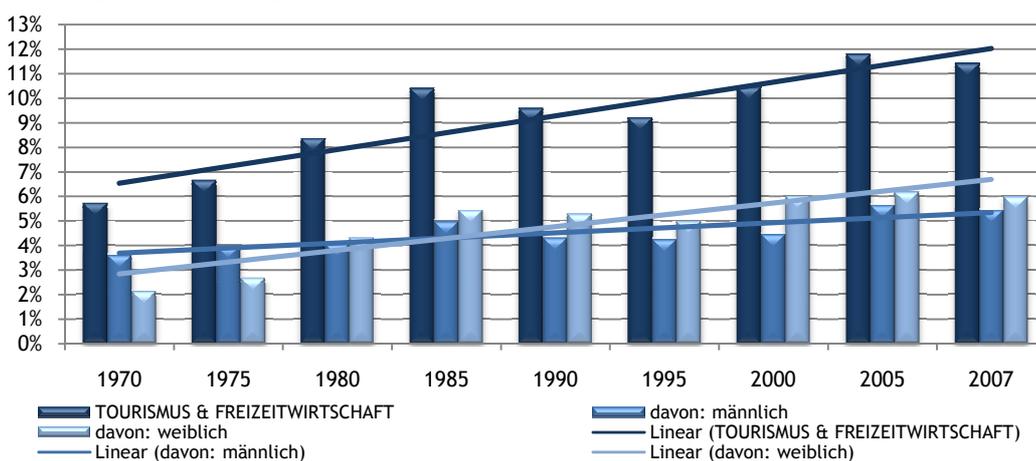
### Entwicklung der Ausbildungssparte: Transport & Verkehr (1970-2007)



*Hinweis:* Maximum der y-Achse liegt bei nur 2 %.

*Quelle:* WKÖ 2007: Lehrlingsstatistik.

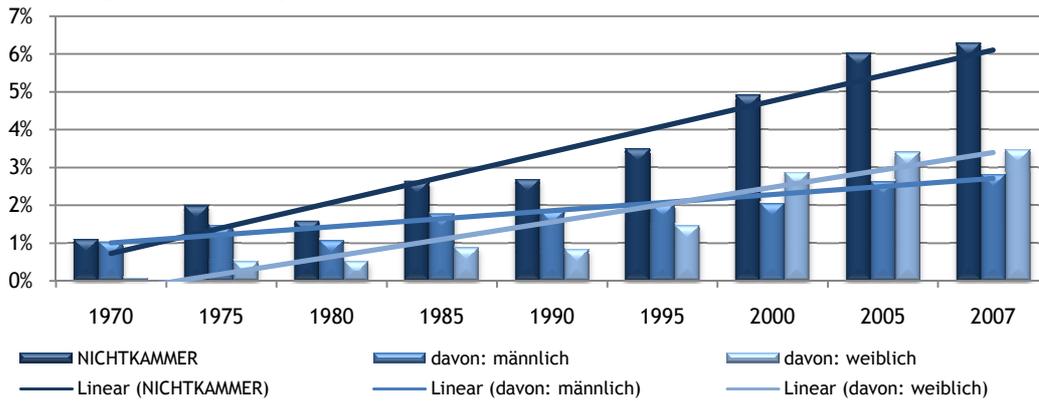
### Entwicklung der Ausbildungssparte: Tourismus & Freizeitwirtschaft (1970-2007)



*Hinweis:* Maximum der y-Achse liegt bei nur 15 %.

*Quelle:* WKÖ 2007: Lehrlingsstatistik.

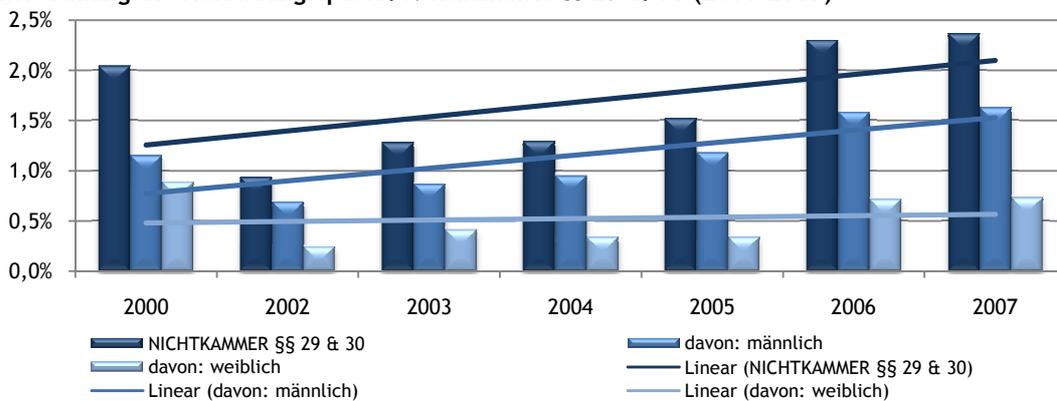
**Entwicklung der Ausbildungssparte: Nichtkammer (1970-2007)**



Hinweis: Maximum der y-Achse liegt bei nur 7%.

Quelle: WKÖ 2007: Lehrlingsstatistik.

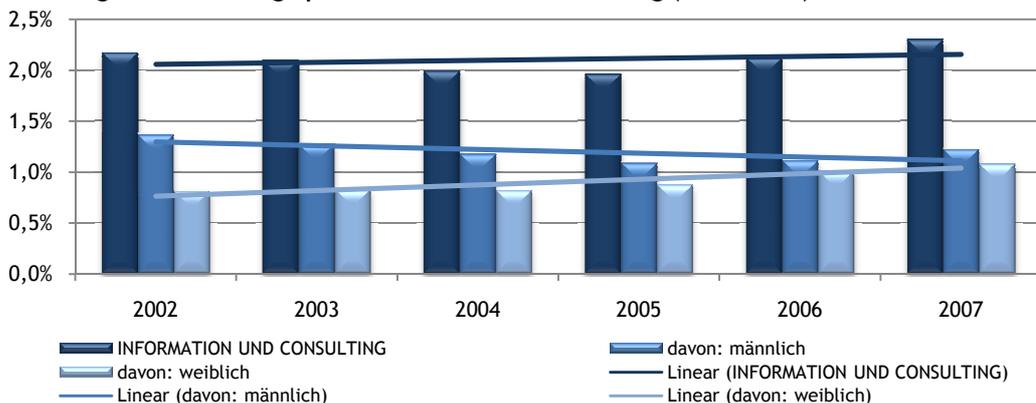
**Entwicklung der Ausbildungssparte: Nichtkammer §§ 29 u. 30 (2000-2007)**



Hinweis: Maximum der y-Achse liegt bei nur 2,5%.

Quelle: WKÖ 2007: Lehrlingsstatistik.

**Entwicklung der Ausbildungssparte: Information & Consulting (2002-2007)**



Hinweis: Maximum der y-Achse liegt bei nur 2,5%.

Quelle: WKÖ 2007: Lehrlingsstatistik.

**12.2 zu Punkt 8: Berechnung des Sex-Ratio Index für deutsche und finnische Lehrberufe**

**Sex-Ratio-Index für deutsche Lehrberufe 2007**

$$SR_{2007} = \left( \frac{94.554}{112.978} * 100 \right) - \left( \frac{14.188}{359.134} * 100 \right) = 3,4$$

Quelle: vgl. Zentralverband des Deutschen Handwerks: Lehrlingsbestand 2007 nach Berufen; Eigene Berechnungen.

## Sex-Ratio-Index für finnische Lehrberufe 2006

$$SR_{2006} = \left( \frac{18.381}{27.062 * 100} \right) - \left( \frac{1.807}{27.062 * 100} \right) = 1,4$$

Quelle: Statistics Finland 2006: Apprenticeship training ; Eigene Berechnung.

### 12.3 zu Punkt 9.1: Informationen zur Struktur der Stichprobe zum Lage der Jugend-Datensatz

Um zu gewährleisten, dass die Ergebnisse der einzelnen Bundesländer auf einer Mindestfallzahl von n=100 Jugendlichen basieren, wurde die Stichprobe für die Bundesländer Burgenland, Kärnten, Salzburg, Tirol und Vorarlberg disproportional aufgestockt. Um trotz dieser „Asymmetrie“ die Repräsentanz der Ergebnisse sicher zu stellen, wurde die disproportionale Rohstichprobe auf die Grundgesamtheit zurückgewichtet. Bei der Gewichtung handelte es sich um eine Zellgewichtung. Die Struktur der Stichprobe stellt sich wie folgt dar, wobei eine Gegenüberstellung von Grundgesamtheit und Rohstichprobe vorgenommen wurde:<sup>192</sup>

	Rohstichprobe		Grund- gesamtheit	Diff. Grund- gesamtheit zu Rohstichprobe
	n	%	%	%
<b>Jugendliche gesamt</b>	<b>1549</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
Männer	754	50	49	+1
Frauen	795	50	51	-1
14-19jährige	466	32	30	+2
20-24jährige	463	29	30	-1
25-30jährige	620	39	40	-1
Schule ohne Matura	130	9	8	+1
Schule mit Matura	185	11	12	-1
Studenten	123	8	8	0
Lehrlinge	107	9	7	+2
Berufstätige	771	48	50	-2
Nicht Berufstätige	233	16	15	1
Burgenland	110 Aufgestockt	7	3	4
Wien	213	14	19	-5
Niederösterreich	203	13	18	-5
Steiermark	176	11	14	-3
Kärnten	120 Aufgestockt	8	7	1
Oberösterreich	199	13	16	-3
Salzburg	328 Aufgestockt	21	7	14
Tirol	100 Aufgestockt	6	9	-3
Vorarlberg	100 Aufgestockt	6	5	1

Quelle: BMf Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz 2003: Kapitel 1.

<sup>192</sup> BMf Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz 2003: Kapitel 1.

Um die Repräsentanz der Ergebnisse sicher zu stellen, wurde die disproportionale Rohstichprobe auf die Grundgesamtheit zurückgewichtet.<sup>193</sup>

### 12.4 zu Punkt 9.2: Kreuzung des Mehrfachantworten-Sets

Fallzusammenfassung des Mehrfachantworten-Set „Ausschlaggebende Kriterien der Berufswahl“

Gültig						Fehlend						Gesamt					
N			Prozent			N			Prozent			N			Prozent		
g	m	w	g	m	w	g	m	w	g	m	w	g	m	w	g	m	w
178	99	79	65%	74%	56%	95	34	61	35%	26%	44%	273	133	140	100%	100%	100%

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

Kreuzung des Mehrfachantworten-Sets Berufswahlkriterien, in Prozent, gesamte Befragte (a)

	Vorbild der Mutter n=44,44	Vorbild des Vaters n=31,94	Vorbild weiblicher Verwandter n=31,56	Vorbild männlicher Verwandter n=23,42	Vorbild von Freunden n=37,47	Berufsinformation während der Schulzeit n=86,72	Keine anderen Berufs- & Ausbildungsangebote n=45,62	Mein persönliches Interesse für den Beruf n=180,81	Erwartetes Einkommen n=76,78	Hohes Ansehen des Berufes n=37,47	Vorbilder aus den Medien n=13,14	Karriereschancen n=70,33	Wunsch der Eltern n=42,15	Sicherer Arbeitsplatz n=124,81	Berufswahl ergab sich zufällig n=66,45
Vorbild der Mutter	22 %	5 %	11 %	7 %	7 %	4 %	6 %	2 %	0 %	9 %	13 %	4 %	9 %	2 %	2 %
Vorbild des Vaters	4 %	35 %	3 %	4 %	3 %	1 %	0 %	2 %	2 %	2 %	7 %	4 %	5 %	3 %	0 %
Vorbild weiblicher Verwandter	8 %	3 %	23 %	7 %	7 %	2 %	4 %	1 %	0 %	5 %	13 %	1 %	4 %	2 %	0 %
Vorbild männlicher Verwandter	4 %	3 %	6 %	28 %	2 %	1 %	2 %	2 %	0 %	3 %	7 %	3 %	4 %	1 %	0 %
Vorbild von Freunden	6 %	4 %	8 %	4 %	30 %	5 %	4 %	3 %	2 %	5 %	7 %	3 %	2 %	1 %	0 %
Berufsinformation während der Schulzeit	8 %	3 %	6 %	4 %	11 %	34 %	4 %	8 %	7 %	10 %	0 %	9 %	5 %	8 %	3 %
Keine anderen Berufs- & Ausbildungsangebote	7 %	0 %	6 %	4 %	5 %	2 %	43 %	1 %	2 %	2 %	0 %	2 %	4 %	3 %	7 %
Mein persönliches Interesse für den Beruf	7 %	13 %	8 %	14 %	14 %	16 %	4 %	48 %	18 %	9 %	7 %	18 %	10 %	18 %	6 %
Erwartetes Einkommen	0 %	4 %	0 %	0 %	3 %	6 %	4 %	8 %	34 %	2 %	0 %	8 %	3 %	10 %	11 %
Hohes Ansehen des Berufes	8 %	3 %	6 %	5 %	5 %	4 %	2 %	2 %	1 %	24 %	7 %	8 %	0 %	3 %	2 %
Vorbilder aus den Medien	4 %	3 %	6 %	4 %	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	20 %	1 %	2 %	1 %	0 %
Karriereschancen	6 %	9 %	3 %	9 %	5 %	7 %	4 %	7 %	7 %	14 %	7 %	24 %	2 %	6 %	3 %
Wunsch der Eltern	9 %	6 %	6 %	7 %	2 %	2 %	4 %	2 %	2 %	0 %	7 %	1 %	38 %	3 %	1 %
Sicherer Arbeitsplatz	7 %	10 %	9 %	4 %	3 %	12 %	9 %	12 %	16 %	9 %	7 %	11 %	9 %	33 %	12 %
Berufswahl ergab sich zufällig	3 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	10 %	2 %	10 %	3 %	0 %	3 %	2 %	6 %	53 %

Prozentsätze und Gesamtwerte beruhen auf den Antworten. (a) Dichotomie-Gruppe tabellarisch dargestellt bei Wert 1.

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

<sup>193</sup> BMf Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz 2003: Kapitel 1.

## Kreuzung des Mehrfachantworten-Sets Berufswahlkriterien, in Prozent, weibliche Befragte (a)

	Vorbild der Mutter n=35,04	Vorbild des Vaters n=13,14	Vorbild weiblicher Verwandter n=28,03	Vorbild männlicher Verwandter n=14,02	Vorbild von Freunden n=21,02	Berufsinformation während der Schulzeit n=38,54	Keine anderen Berufs- & Ausbildungsangebote n=35,04	Mein persönliches Interesse für den Beruf n=72,71	Erwartetes Einkommen n=29,78	Hohes Ansehen des Berufes n=21,02	Vorbilder aus den Medien n=13,14	Karriereschancen n=28,03	Wunsch der Eltern n=24,53	Sicherer Arbeitsplatz n=54,31	Berufswahl ergab sich zufällig n=39,42
Vorbild der Mutter	18 %	13 %	13 %	13 %	13 %	9 %	5 %	2 %	0 %	17 %	13 %	9 %	11 %	3 %	0 %
Vorbild des Vaters	5 %	13 %	3 %	6 %	0 %	2 %	0 %	2 %	0 %	4 %	7 %	6 %	4 %	2 %	0 %
Vorbild weiblicher Verwandter	10 %	7 %	22 %	13 %	13 %	5 %	3 %	4 %	0 %	8 %	13 %	3 %	7 %	3 %	0 %
Vorbild männlicher Verwandter	5 %	7 %	6 %	13 %	4 %	2 %	3 %	1 %	0 %	0 %	7 %	3 %	7 %	2 %	0 %
Vorbild von Freunden	8 %	0 %	9 %	6 %	25 %	5 %	5 %	2 %	0 %	8 %	7 %	3 %	4 %	0 %	0 %
Berufsinformation während der Schulzeit	10 %	7 %	6 %	6 %	8 %	32 %	5 %	6 %	3 %	13 %	0 %	6 %	4 %	8 %	2 %
Keine anderen Berufs- & Ausbildungsangebote	5 %	0 %	3 %	6 %	8 %	5 %	43 %	2 %	6 %	4 %	0 %	6 %	7 %	3 %	9 %
Mein persönliches Interesse für den Beruf	5 %	13 %	9 %	6 %	8 %	11 %	5 %	46 %	15 %	4 %	7 %	16 %	4 %	19 %	7 %
Erwartetes Einkommen	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	5 %	6 %	35 %	4 %	0 %	6 %	0 %	8 %	13 %
Hohes Ansehen des Berufes	10 %	7 %	6 %	0 %	8 %	7 %	3 %	1 %	3 %	21 %	7 %	6 %	0 %	2 %	0 %
Vorbilder aus den Medien	5 %	7 %	6 %	6 %	4 %	0 %	0 %	1 %	0 %	4 %	20 %	3 %	4 %	2 %	0 %
Karriereschancen	8 %	13 %	3 %	6 %	4 %	5 %	5 %	6 %	6 %	8 %	7 %	19 %	4 %	3 %	2 %
Wunsch der Eltern	8 %	7 %	6 %	13 %	4 %	2 %	5 %	1 %	0 %	0 %	7 %	3 %	32 %	5 %	2 %
Sicherer Arbeitsplatz	5 %	7 %	6 %	6 %	0 %	11 %	5 %	14 %	15 %	4 %	7 %	6 %	11 %	32 %	11 %
Berufswahl ergab sich zufällig	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	10 %	4 %	18 %	0 %	0 %	3 %	4 %	8 %	53 %

Prozentsätze und Gesamtwerte beruhen auf den Antworten.

(a) Dichotomie-Gruppe tabellarisch dargestellt bei Wert 1.

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

## Kreuzung des Mehrfachantworten-Sets Berufswahlkriterien, in Prozent, männlich Befragte (a)

	Vorbild der Mutter n= 9,40	Vorbild des Vaters n= 18,80	Vorbild weiblicher Verwandter n= 3,53	Vorbild männlicher Verwandter n= 9,40	Vorbild von Freunden n= 16,45	Berufsinformation während der Schulzeit n= 48,18	Keine anderen Berufs- & Ausbildungsangebote n= 10,58	Mein persönliches Interesse für den Beruf n= 108,10	Erwartetes Einkommen n= 47,00	Hohes Ansehen des Berufes n= 16,45	Karriereschancen n= 42,30	Wunsch der Eltern n= 17,63	Sicherer Arbeitsplatz n= 70,50	Berufswahl ergab sich zufällig n= 27,03
Vorbild der Mutter	38 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	11 %	1 %	0 %	0 %	0 %	7 %	2 %	4 %
Vorbild des Vaters	0 %	50 %	0 %	0 %	7 %	0 %	0 %	2 %	3 %	0 %	3 %	7 %	3 %	0 %
Vorbild weiblicher Verwandter	0 %	0 %	33 %	0 %	0 %	0 %	11 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	0 %
Vorbild männlicher Verwandter	0 %	0 %	0 %	50 %	0 %	0 %	0 %	2 %	0 %	7 %	3 %	0 %	0 %	0 %
Vorbild von Freunden	0 %	6 %	0 %	0 %	36 %	5 %	0 %	3 %	3 %	0 %	3 %	0 %	2 %	0 %
Berufsinformation während der Schulzeit	0 %	0 %	0 %	0 %	14 %	37 %	0 %	9 %	10 %	7 %	11 %	7 %	8 %	4 %
Keine anderen Berufs- & Ausbildungsangebote	13 %	0 %	33 %	0 %	0 %	0 %	44 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	3 %	4 %
Mein persönliches Interesse für den Beruf	13 %	13 %	0 %	25 %	21 %	20 %	0 %	49 %	20 %	14 %	19 %	20 %	17 %	4 %
Erwartetes Einkommen	0 %	6 %	0 %	0 %	7 %	10 %	0 %	9 %	33 %	0 %	8 %	7 %	12 %	9 %
Hohes Ansehen des Berufes	0 %	0 %	0 %	13 %	0 %	2 %	0 %	2 %	0 %	29 %	8 %	0 %	3 %	4 %
Karriereschancen	0 %	6 %	0 %	13 %	7 %	10 %	0 %	8 %	8 %	21 %	28 %	0 %	8 %	4 %
Wunsch der Eltern	13 %	6 %	0 %	0 %	0 %	2 %	0 %	3 %	3 %	0 %	0 %	47 %	2 %	0 %
Sicherer Arbeitsplatz	13 %	13 %	33 %	0 %	7 %	12 %	22 %	11 %	18 %	4 %	14 %	7 %	33 %	13 %
Berufswahl ergab sich zufällig	13 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	11 %	1 %	5 %	7 %	3 %	0 %	5 %	52 %

Prozentsätze und Gesamtwerte beruhen auf den Antworten.

(a) Dichotomie-Gruppe tabellarisch dargestellt bei Wert 1.  
Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

## 12.5 zu Punkt 9.3: Kreuztabelle zur Einteilung von Frauen-/Männerberufen (BLJÖ) und Signifikanztests

Kreuztabelle zur Einteilung in Frauen- und Männerberufen

In welcher Branche sind Sie derzeit tätig?	Geschlecht		Gesamt n=193
	Männlich n=108	Weiblich n=85	
Land- und Forstwirtschaft, Viehzucht, Gartenbau	1,9 %	4,7 %	3,1 %
Bergbau, Energiewirtschaft	4,6 %	0,0 %	2,6 %
Bauwesen	13,9 %	1,2 %	8,3 %
Produktion	8,3 %	2,4 %	5,7 %
Tourismus und Gastronomie	5,6 %	15,3 %	9,8 %
Gesundheits- und Sozialbereich	0,9 %	5,9 %	3,1 %
Industrie (Holz, Metall,...)	16,7 %	3,5 %	10,9 %
Transport, Verkehr	4,6 %	1,2 %	3,1 %
Geld-, Kredit- und Versicherungswesen	1,9 %	2,4 %	2,1 %
Marketing, Werbung	0,9 %	1,2 %	1,0 %
Nahrungs- und Genussmittel	0,9 %	7,1 %	3,6 %
Textil, Leder	0,9 %	5,9 %	3,1 %
Handel	6,5 %	21,2 %	13,0 %
Telekommunikation	1,9 %	0,0 %	1,0 %
Kunst\Musik\Theater	0,9 %	1,2 %	1,0 %
Druck\Verlagswesen	0,9 %	0,0 %	0,5 %
Chemie, Pharmazie, Kosmetik	0,9 %	2,4 %	1,6 %
Elektrik, Elektronik	7,4 %	0,0 %	4,1 %
Wohnen, Einrichten, Geschäftsausstattung	0,0 %	1,2 %	0,5 %
Öffentlicher Dienst, Rechtssprechung, Exekutive,...	3,7 %	1,2 %	2,6 %
Sonstige Dienstleistungen	4,6 %	15,3 %	9,3 %
Sonstiges	8,3 %	5,9 %	7,3 %
In keiner davon	3,7 %	1,2 %	2,6 %
<b>Gesamt</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

Chi-Quadrat-Test zur Kreuztabelle Einteilung in Frauen- und Männerberufen

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2- seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	70,975(a)	22	0,000
Likelihood-Quotient	82,287	22	0,000
Zusammenhang linear- mit-linear	1,713	1	0,191
Anzahl der gültigen Fälle	193		

a 33 Zellen (71,7%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 0,44.

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

Chi-Quadrat-Tests zu Tabelle 8 / weibliche Befragte inkl. der Ausprägung Hohe Akzeptanz

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2- seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	25,695(a)	12	0,012
Likelihood-Quotient	12,934	12	0,374
Zusammenhang linear- mit-linear	0,395	1	0,530
Anzahl der gültigen Fälle	84		

a 15 Zellen (75 %) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 0,05.

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

**Chi-Quadrat-Tests zu Tabelle 8 / weibliche Befragte exkl. der Ausprägung Hohe Akzeptanz**

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	1,798(a)	6	0,937
Likelihood-Quotient	2,540	6	0,864
Zusammenhang linear-mit-linear	0,238	1	0,626
Anzahl der gültigen Fälle	71		

a 8 Zellen (66,7 %) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 0,76.

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

**Chi-Quadrat-Tests zu Tabelle 8 / männliche Befragte**

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	1,798(a)	6	0,937
Likelihood-Quotient	2,540	6	0,864
Zusammenhang linear-mit-linear	0,238	1	0,626
Anzahl der gültigen Fälle	71		

a 12 Zellen (60 %) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 0,32.

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

**12.6 zu Punkt 9.4: Signifikanztests****Chi-Quadrat-Test zu Tabelle 9 / Wichtigkeit einer Karriere**

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	12,880(a)	3	0,005
Likelihood-Quotient	13,528	3	0,004
Zusammenhang linear-mit-linear	11,353	1	0,001
Anzahl der gültigen Fälle	217		

a 0 Zellen (0 %) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 6,05.

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

**Chi-Quadrat-Test zu Tabelle 9 / Wichtigkeit einer Familie**

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	24,996(a)	3	0,000
Likelihood-Quotient	26,726	3	0,000
Zusammenhang linear-mit-linear	23,709	1	0,000
Anzahl der gültigen Fälle	272		

a 4 Zellen (50 %) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 41.

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

**ANOVA-Tabelle zu Tabelle 10: Mittelwertvergleich / Wichtigkeit einer Karriere**

		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Frauen- und Männerberufe x Wichtigkeit einer Karriere im Leben	Zwischen den Gruppen (Kombiniert)	14,811	3	4,937	4,077	0,010
	Innerhalb der Gruppen	94,448	78	1,211		
	Gesamt	109,258	81			

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

**Levene Test zu Tabelle 10: Mittelwertvergleich / Wichtigkeit einer Karriere**

Levene-Statistik	df1	df2	Signifikanz
5,751	3	78	0,001

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

**ANOVA-Tabelle zu Tabelle 12: Mittelwertvergleich / Wichtigkeit einer Familie**

		Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Frauen- und Männerberufe x Wichtigkeit einer Familie im Leben	Zwischen den Gruppen (Kombiniert)	4,368	1	4,368	6,274	0,014
	Innerhalb der Gruppen	57,089	82	0,696		
	Gesamt	61,457	83			

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

**Levene Test zu Tabelle 12: Mittelwertvergleich / Wichtigkeit einer Familie**

Levene-Statistik	df1	df2	Signifikanz
4,917	1	82	0,041

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

**Robuste Verfahren zur Überprüfung der Varianzhomogenität zu Tabelle 12: Mittelwertvergleich / Wichtigkeit einer Familie**

	Statistik(a)	df1	df2	Signifikanz
Welch	3,744	1	9,812	0,082
Brown-Forsythe	3,744	1	9,812	0,082

a Asymptotisch nach F.

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

**12.7 zu Punkt 9.5.1: Signifikanztests****ANOVA-Tabelle zu Tabelle 15: Mittelwertvergleich / gesamte Befragte**

		Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Frauen- und Männerberufe x Erwerbsstatus HV	Zwischen den Gruppen (Kombiniert)	11,795	5	2,359	1,408	0,226
	Innerhalb der Gruppen	197,654	118	1,675		
	Gesamt	209,448	123			

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

**ANOVA-Tabelle zu Tabelle 16: Mittelwertvergleich / weibliche Befragte**

		Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Frauen- und Männerberufe x Erwerbsstatus HV	Zwischen den Gruppen (Kombiniert)	6,392	5	1,278	2,514	0,054
	Innerhalb der Gruppen	13,732	27	0,509		
	Gesamt	20,124	32	1,278		

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

**Levene-Test zu Tabelle 16: Mittelwertvergleich / weibliche Befragte**

Levene-Statistik	df1	df2	Signifikanz
,024	4	27	0,999

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

**ANOVA-Tabelle zu Tabelle 18: Mittelwertvergleich / männliche Befragte**

		Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Frauen- und Männerberufe x Erwerbsstatus HV	Zwischen den Gruppen (Kombiniert)	7,770	5	1,554	1,147	0,342
	Innerhalb der Gruppen	115,153	85	1,355		
	Gesamt	122,923	90			

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

**Eta-Tabelle zu zu Tabelle 18: Mittelwertvergleich / männliche Befragte**

	Eta	Eta-Quadrat
Frauen- und Männerberufe x Mein persönliches Interesse für den Beruf	0,251	0,063

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

**Levene-Test zu Tabelle 18: Mittelwertvergleich / männliche Befragte**

Levene-Statistik	df1	df2	Signifikanz
0,787	5	86	0,562

Quelle: BLJÖ-Datensatz 2003

## 12.8 zu Punkt 9.5.2: Kreuztabelle zur Einteilung Frauen-/Männerberufen (ISSP) und Signifikanztests

**Kreuztabelle zur Einteilung in Frauen- und Männerberufen**

Occupation ISCO 1988, 4- digit	Geschlecht		Gesamt n=451
	Männer n=261	Frauen n=190	
110	0,8 %	0,0 %	0,4 %
1110	0,4 %	0,0 %	0,2 %
1222	0,4 %	0,0 %	0,2 %
1224	0,4 %	0,0 %	0,2 %
1231	0,4 %	0,0 %	0,2 %
1239	0,8 %	0,5 %	0,7 %
1311	0,8 %	1,1 %	0,9 %
1312	0,8 %	0,5 %	0,7 %
1314	0,8 %	1,6 %	1,1 %
1315	1,5 %	2,6 %	2,0 %
1316	0,4 %	0,0 %	0,2 %
1317	0,4 %	0,5 %	0,4 %
1318	0,4 %	0,5 %	0,4 %
3111	0,4 %	0,0 %	0,2 %
3112	0,4 %	0,0 %	0,2 %
3115	0,4 %	0,0 %	0,2 %
3118	0,8 %	0,0 %	0,4 %
3119	0,0 %	0,5 %	0,2 %
3151	0,4 %	0,0 %	0,2 %
3152	0,4 %	0,0 %	0,2 %
3221	0,0 %	0,5 %	0,2 %
3225	0,0 %	0,5 %	0,2 %
3228	0,0 %	0,5 %	0,2 %
3229	0,4 %	0,0 %	0,2 %

3231	0,4 %	1,6 %	0,9 %
3412	0,0 %	0,5 %	0,2 %
3415	0,8 %	0,0 %	0,4 %
3421	0,8 %	0,0 %	0,4 %
3429	0,8 %	0,0 %	0,4 %
3431	0,8 %	0,0 %	0,4 %
3433	0,0 %	1,1 %	0,4 %
3439	0,8 %	0,5 %	0,7 %
3442	0,4 %	0,5 %	0,4 %
3460	0,4 %	1,1 %	0,7 %
4111	0,0 %	0,5 %	0,2 %
4112	0,4 %	0,5 %	0,4 %
4113	0,4 %	0,0 %	0,2 %
4115	0,0 %	7,9 %	3,3 %
4121	0,4 %	3,7 %	1,8 %
4122	0,4 %	0,0 %	0,2 %
4131	1,5 %	0,5 %	1,1 %
4132	0,4 %	0,0 %	0,2 %
4133	0,0 %	1,1 %	0,4 %
4142	1,1 %	0,0 %	0,7 %
4190	2,7 %	5,3 %	3,8 %
4211	0,0 %	0,5 %	0,2 %
4212	0,4 %	1,6 %	0,9 %
4221	0,4 %	0,5 %	0,4 %
4223	0,4 %	0,5 %	0,4 %
5112	0,8 %	0,0 %	0,4 %
5121	0,0 %	2,6 %	1,1 %
5122	0,0 %	2,1 %	0,9 %
5123	1,5 %	3,7 %	2,4 %
5131	0,0 %	1,1 %	0,4 %
5132	0,0 %	2,1 %	0,9 %
5133	0,0 %	1,1 %	0,4 %
5139	0,4 %	0,5 %	0,4 %
5141	0,4 %	3,2 %	1,6 %
5143	0,0 %	0,5 %	0,2 %
5149	2,7 %	1,6 %	2,2 %
5162	1,1 %	0,0 %	0,7 %
5163	0,4 %	0,0 %	0,2 %
5220	3,8 %	15,8 %	8,9 %
5230	0,4 %	0,0 %	0,2 %
6113	0,0 %	0,5 %	0,2 %
6114	0,0 %	0,5 %	0,2 %
6121	0,8 %	1,1 %	0,9 %
6124	0,0 %	0,5 %	0,2 %
6130	2,7 %	1,1 %	2,0 %
6141	0,4 %	0,0 %	0,2 %
7113	0,4 %	0,0 %	0,2 %
7121	1,5 %	0,0 %	0,9 %
7122	4,2 %	0,0 %	2,4 %
7124	1,5 %	0,0 %	0,9 %
7129	2,7 %	0,0 %	1,6 %
7131	0,4 %	0,0 %	0,2 %
7132	0,4 %	0,0 %	0,2 %
7134	0,4 %	0,0 %	0,2 %
7136	1,5 %	0,0 %	0,9 %
7137	1,5 %	0,0 %	0,9 %
7141	0,4 %	0,0 %	0,2 %
7142	0,8 %	0,0 %	0,4 %
7211	0,4 %	0,0 %	0,2 %
7212	0,4 %	0,0 %	0,2 %
7214	0,4 %	0,0 %	0,2 %
7222	1,1 %	0,0 %	0,7 %
7223	1,1 %	0,0 %	0,7 %
7231	5,7 %	0,0 %	3,3 %

7233	1,5 %	0,0 %	0,9 %
7241	1,5 %	0,0 %	0,9 %
7242	0,8 %	0,0 %	0,4 %
7243	1,1 %	0,0 %	0,7 %
7244	0,4 %	0,0 %	0,2 %
7245	0,4 %	0,0 %	0,2 %
7322	0,4 %	0,0 %	0,2 %
7345	0,4 %	0,0 %	0,2 %
7346	0,4 %	0,0 %	0,2 %
7411	0,8 %	1,1 %	0,9 %
7412	0,4 %	1,6 %	0,9 %
7422	2,3 %	0,0 %	1,3 %
7423	0,4 %	0,0 %	0,2 %
7436	0,0 %	0,5 %	0,2 %
7437	0,8 %	0,5 %	0,7 %
8122	0,8 %	0,0 %	0,4 %
8123	0,0 %	0,5 %	0,2 %
8141	0,0 %	0,5 %	0,2 %
8155	0,4 %	0,0 %	0,2 %
8159	0,4 %	0,0 %	0,2 %
8171	1,1 %	0,5 %	0,9 %
8211	0,8 %	0,5 %	0,7 %
8221	0,4 %	0,5 %	0,4 %
8223	1,1 %	0,0 %	0,7 %
8231	0,0 %	0,5 %	0,2 %
8240	0,8 %	0,0 %	0,4 %
8251	0,4 %	0,0 %	0,2 %
8281	0,8 %	0,0 %	0,4 %
8283	0,4 %	0,0 %	0,2 %
8284	0,4 %	0,0 %	0,2 %
8285	0,8 %	0,0 %	0,4 %
8290	0,4 %	0,5 %	0,4 %
8311	0,8 %	0,0 %	0,4 %
8312	0,8 %	0,0 %	0,4 %
8322	0,4 %	0,5 %	0,4 %
8323	1,5 %	0,0 %	0,9 %
8324	3,1 %	0,0 %	1,8 %
8333	0,8 %	0,0 %	0,4 %
8334	0,4 %	0,0 %	0,2 %
9131	0,0 %	1,6 %	0,7 %
9132	0,4 %	8,4 %	3,8 %
9133	0,0 %	0,5 %	0,2 %
9141	1,9 %	3,7 %	2,7 %
9142	0,4 %	0,5 %	0,4 %
9151	0,8 %	0,0 %	0,4 %
9152	0,4 %	0,0 %	0,2 %
9153	0,8 %	0,0 %	0,4 %
9313	0,4 %	0,0 %	0,2 %
9321	0,4 %	0,5 %	0,4 %
9322	0,4 %	1,6 %	0,9 %
9333	0,4 %	0,0 %	0,2 %
<b>Gesamt</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

Quelle: ISSP 2002

**Chi-Quadrat-Test zur Kreuztabelle Einteilung in Frauen- und Männerberufen**

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	268,965(a)	139	0,000
Likelihood-Quotient	354,710	139	0,000
Zusammenhang linear-mit-linear	10,485	1	0,001
Anzahl der gültigen Fälle	451		

a 263 Zellen (93,9%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist, 42.

Quelle: ISSP 2002

**ANOVA-Tabelle zu Tabelle 20: Mittelwertvergleich / weibliche Befragte**

		Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Frauen- und Männerberufe x Mutter war erwerbstätig	Zwischen den Gruppen (Kombiniert)	3,456	1	3,456	4,058	0,045
	Innerhalb der Gruppen	153,275	180	0,852		
	Gesamt	156,731	181			

Quelle: ISSP 2002

**Levene-Test zu Tabelle 20: Mittelwertvergleich / weibliche Befragte**

Levene-Statistik	df1	df2	Signifikanz
0,122	1	180	0,727

Quelle: ISSP 2002

**ANOVA-Tabelle zu Tabelle 22: Mittelwertvergleich / männliche Befragte**

		Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Frauen- und Männerberufe x Mutter war erwerbstätig	Zwischen den Gruppen (Kombiniert)	6,973	1	6,973	4,199	0,042
	Innerhalb der Gruppen	403,534	243	1,661		
	Gesamt	410,506	244			

Quelle: ISSP 2002

**Levene-Test zu Tabelle 22: Mittelwertvergleich / männliche Befragte**

Levene-Statistik	df1	df2	Signifikanz
6,368	1	243	0,012

Quelle: ISSP 2002

**Chi-Quadrat-Tests zu Tabelle 24 (v7), gesamte Befragte**

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	10,692(a)	4	0,030
Likelihood-Quotient	10,773	4	0,029
Zusammenhang linear-mit-linear	10,008	1	0,002
Anzahl der gültigen Fälle	628		

a 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 29,72.

Quelle: ISSP 2002

## Chi-Quadrat-Tests zu Tabelle 24 (v7), nach Geschlecht

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
<b>Männer</b>			
Chi-Quadrat nach Pearson	14,778(a)	4	0,005
Likelihood-Quotient	15,075	4	0,005
Zusammenhang linear-mit-linear	14,479	1	0,000
Anzahl der gültigen Fälle	305		
<b>Frauen</b>			
Chi-Quadrat nach Pearson	1,069(b)	4	0,899
Likelihood-Quotient	1,071	4	0,899
Zusammenhang linear-mit-linear	0,422	1	0,516
Anzahl der gültigen Fälle	323		

a 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 14,23.

b 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 13,96.

Quelle: ISSP 2002

## Chi-Quadrat-Tests zu Tabelle 25 (v10), gesamte Befragte

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	9,762(a)	4	0,045
Likelihood-Quotient	10,374	4	0,035
Zusammenhang linear-mit-linear	6,935	1	0,008
Anzahl der gültigen Fälle	688		

a 2 Zellen (20,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 3,77.

Quelle: ISSP 2002

## Chi-Quadrat-Tests zu Tabelle 25 (v10), nach Geschlecht

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
<b>Männer</b>			
Chi-Quadrat nach Pearson	13,244(a)	4	0,010
Likelihood-Quotient	14,658	4	0,005
Zusammenhang linear-mit-linear	7,232	1	0,007
Anzahl der gültigen Fälle	350		
<b>Frauen</b>			
Chi-Quadrat nach Pearson	3,522(b)	4	0,475
Likelihood-Quotient	3,657	4	0,454
Zusammenhang linear-mit-linear	0,821	1	0,365
Anzahl der gültigen Fälle	338		

a 2 Zellen (20,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 1,40.

b 4 Zellen (40,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 2,38.

Quelle: ISSP 2002

## Chi-Quadrat-Tests zu Tabelle 26 (v11), gesamte Befragte

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	9,250(a)	4	0,055
Likelihood-Quotient	9,376	4	0,052
Zusammenhang linear-mit-linear	4,837	1	0,028
Anzahl der gültigen Fälle	695		

a 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 33,67.

Quelle: ISSP 2002

## Chi-Quadrat-Tests zu Tabelle 26 (v11), nach Geschlecht

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
<b>Männer</b>			
Chi-Quadrat nach Pearson	14,778(a)	4	0,005
Likelihood-Quotient	15,075	4	0,005
Zusammenhang linear-mit-linear	14,479	1	0,000
Anzahl der gültigen Fälle	305		
<b>Frauen</b>			
Chi-Quadrat nach Pearson	3,522(b)	4	0,475
Likelihood-Quotient	3,657	4	0,454
Zusammenhang linear-mit-linear	0,821	1	0,365
Anzahl der gültigen Fälle	338		

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Einteilung von Frauen- und Männerberufen nach Kreimer .....	30
Tabelle 2: Reihung der häufigsten weiblichen Lehrberufe nach Zahl der weiblichen Lehrlinge in Österreich - Gesamtstand 1982 und 2007 .....	54
Tabelle 3: Reihung der häufigsten männlichen Lehrberufe nach Zahl der männlichen Lehrlinge in Österreich - Gesamtstand 1982 und 2007 .....	55
Tabelle 4: Häufigkeiten der Berufswahlkriterien (Mehrwachantworten-Set), nach Geschlecht .....	74
Tabelle 5: Frauen- und Männerberufe nach BLJÖ-Datensatz .....	79
Tabelle 6: Verteilung der Frauen- und Männerberufe nach Kreimer .....	79
Tabelle 7: Akzeptanz der Geschlechterrollenstereotypen nach Geschlecht .....	80
Tabelle 8: Einfluss der Akzeptanz von Geschlechtsrollenstereotypen auf Frauen- und Männerberufe nach Geschlecht, in Prozent.....	82
Tabelle 9: Vergleich der Wichtigkeit einer Karriere und Familie im Leben zwischen Burschen und Mädchen.....	84
Tabelle 10: Mittelwertvergleich für Frauen- und Männerberufe nach Wichtigkeit der Karriere im Leben bei männlichen Befragten.....	85
Tabelle 11: Messung der Größe des Einflusses der Wichtigkeit einer Karriere im Leben auf Frauen- und Männerberufe, männliche Befragte .....	87
Tabelle 12: Mittelwertvergleich für Frauen- und Männerberufe nach Wichtigkeit der Familie im Leben bei weiblichen Befragten .....	87
Tabelle 13: Messung der Größe des Einflusses Wichtigkeit einer Familie im Leben auf Frauen- und Männerberufe, weibliche Befragte.....	89
Tabelle 14: Frauen- und Männerberufe nach BLJÖ-Datensatz; Befragte, die nicht selbst der HV sind und bei ihrer Familie wohnen .....	91
Tabelle 15: Mittelwertvergleich für Frauen- und Männerberufe nach Erwerbsstatus des HV .....	91
Tabelle 16: Mittelwertvergleich für Frauen- und Männerberufe nach Erwerbsstatus des HV, weibliche Befragte .....	92
Tabelle 17: Messung der Größe des Einflusses des Erwerbsstatus des HV, weibliche Befragte .....	93
Tabelle 18: Mittelwertvergleich für Frauen- und Männerberufe nach Erwerbsstatus des HV, männliche Befragte .....	93
Tabelle 19: Frauen- und Männerberufe nach ISSP 2002 .....	95
Tabelle 20: Mittelwertvergleich für Frauen- und Männerberufe nach Erwerbstätigkeit der Mutter, weibliche Befragte .....	96
Tabelle 21: Messung der Größe des Einflusses der Erwerbstätigkeit der Mutter, weibliche Befragte .....	98
Tabelle 22: Mittelwertvergleich für Frauen- und Männerberufe nach Erwerbstätigkeit der Mutter, männliche Befragte .....	98
Tabelle 23: Messung der Größe des Einflusses der Erwerbstätigkeit der Mutter, männliche Befragte.....	99
Tabelle 24: Einfluss der Erwerbstätigkeit der Mutter auf stereotypen Denkweisen (v7), nach Geschlecht, in Prozent .....	100

Tabelle 25: Einfluss der Erwerbstätigkeit der Mutter auf stereotypen Denkweisen (v10), nach Geschlecht, in Prozent .....	101
Tabelle 26: Einfluss der Erwerbstätigkeit der Mutter auf stereotypen Denkweisen (v11), nach Geschlecht, in Prozent .....	102

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Dissimilaritätsindizes ausgewählter OECD-Staaten inkl. OECD-Durchschnitt.....	28
Abbildung 2: Konkretisierung des Laufbahnmodells von Kohli zur geschlechtsspezifischen Berufswahl .....	38
Abbildung 3: Bevölkerungspyramide am 01.01.2008 nach Staatsangehörigkeit für Österreich .....	48
Abbildung 4: Vergleich der 15 bis 19jährigen mit den Schülern der verschiedenen Berufsausbildungsrouten in Österreich.....	49
Abbildung 5: Verteilung der Schüler und Schülerinnen in der 10. Schulstufe in Prozent.....	50
Abbildung 6: Anteil der Lehrlinge nach Sparten (Kammersystematik), 1980 .....	51
Abbildung 7: Anteil der Lehrlinge nach Sparten (Kammersystematik), 2007 .....	52
Abbildung 8: Verteilung der Lehrlinge auf Frauen-, Männerberufen und integrierten Berufen, 1982 .....	59
Abbildung 9: Verteilung der Lehrlinge auf Frauen-, Männerberufen und integrierten Berufen, 2007 .....	59
Abbildung 10: Anteile der weiblichen Lehrlinge in Frauen-, Männerberufen und integrierten Berufen, 1982.....	60
Abbildung 11: Anteile der männlichen Lehrlinge in Frauen-, Männerberufen und integrierten Berufen, 1982.....	60
Abbildung 12: Anteile der weiblichen Lehrlinge in Frauen-, Männerberufen und integrierten Berufen, 2007.....	61
Abbildung 13: Anteile der männlichen Lehrlinge in Frauen-, Männerberufen und integrierten Berufen, 2007.....	62
Abbildung 14: Entwicklung der Ausbildungssparte: Information & Consulting (2002-2007) .....	64
Abbildung 15: Verteilung der Lehrlinge auf Frauen-, Männerberufen und integrierten Berufen in Finnland, 2006.....	67
Abbildung 16: Anteile der weiblichen Lehrlinge in Frauen-, Männerberufen und integrierten Berufen in Finnland, 2006 .....	68
Abbildung 17: Anteile der männliche Lehrlinge in Frauen-, Männerberufen und integrierten Berufen in Finnland, 2006 .....	69
Abbildung 18: Ausschlaggebende Kriterien für die Berufswahl nach Geschlecht, Angaben in Prozent (Befragte mit Lehrabschluss).....	72
Abbildung 19: Ausschlaggebende Kriterien für die Berufswahl nach Geschlecht, Angaben in Prozent (Befragte mit Matura) .....	76



## Lebenslauf

### ANGABEN ZUR PERSON

---

**Name:** Daniela Bäk  
**Geburtsdatum:** 28. August 1983  
**Geburtsort:** Wien  
**Staatsangehörigkeit:** Österreich  
**E-Mail:** daniela.baek@aon.at

### SCHULBILDUNG

---

**1989 - 1990:** Vorschule der De La Salle Schule (vormals Schulbrüder), Wien-Strebersdorf  
**1990 - 1994:** Volksschule Irenäusgasse, Wien-Strebersdorf  
**1994 - 1998:** Übungshauptschule der Pädagogischen Akademie der Erzdiözese Wien, Wien-Strebersdorf  
**1998 - 2003:** Vienna Business School HAK Floridsdorf

### HOCHSCHULBILDUNG

---

**WS 2003 - WS 2004:** Diplomstudium der Kultur- und Sozialanthropologie an der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften der Universität Wien  
**SS 2004 - SS 2009:** Diplomstudium Soziologie der Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften an der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften an der Universität Wien

### ZUM STUDIUM PASSENDE BERUFLICHE ERFAHRUNG

---

**seit 2007:** Mitarbeit in der Organisation des Telefonstudios der GfK Austria (vormals Dr. Fessel-Institut für Marktforschung), Wien