

Kumulative Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades Dr. phil. an der
Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld

**Mechanismen geschlechtsspezifischer
und statusbasierter Anpassungen
beruflicher Ziele im Ausbildungsverlauf**

Bielefeld, Oktober 2020

Erstbetreuer: Prof. Dr. Martin Diewald (Universität Bielefeld)
Zweitbetreuerin: Prof. Dr. Katrin Golsch (Universität Osnabrück)

vorgelegt von:

Henrik Pruiskén

Danksagung

Die Abfassung der vorliegenden Arbeit ist das Ergebnis eines langen wissenschaftlichen Prozesses, bei dem ich von vielen Menschen mit anregenden und ermutigenden Impulsen begleitet und unterstützt wurde. Dafür möchte ich mich bedanken!

Zuallererst möchte ich Frau Prof. Dr. Katrin Golsch und Herrn Prof. Dr. Martin Diewald für die spannende Zeit unserer Zusammenarbeit danken, die auch über diese Dissertation hinaus menschlich und wissenschaftlich sehr bereichernd war.

Mein Dank gilt ebenfalls meiner langjährigen Kollegin Dr. Miriam Bröckel, die mir als Expertin für soziale Unterstützung stets eine angenehme Weggefährtin in Forschung und Lehre war. Auch meinen Kollegen Ayhan Adams und Dr. Jochen Wittenberg verdanke ich einige wertvolle Ratschläge zur richtigen Zeit. Anne Busch-Heizmann möchte ich danken, da ihre Arbeiten ein Ausgangspunkt für meine Forschungen waren. Ein Dank gilt aber auch den vielen anderen lieben Kolleg*innen am SFB 882, der BGHS, der UOS und allen Soziolog*innen, über die ich die Vielfalt der Soziologie erleben durfte.

Besonders danke ich den studentischen Hilfskräften Björn Huß, Rabea Mette, Marvin Bürmann, Waldemar Scherer, Antje Schwarz, Fabian Wernitz, Linda Zeuner und Natascha Sievers, die mich nicht nur bei der Erstellung und Systematisierung unzähliger Literatureinträge und Tabellen unterstützt haben.

Danken möchte ich auch den vielen nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen des Studierendenwerks und der Verwaltung der Universität Bielefeld und der Universität Osnabrück, die mich schon seit meinem Studium mit allem Notwendigen versorgt haben, was man zum Leben und Arbeiten in der Universität braucht.

Traurig danke ich Birgit Monhof-Halbach für ihre zugewandte und verlässliche Art. Leider konnte sie den Abschluss der Arbeit nicht mehr erleben.

Ein lieber Dank gilt schließlich meiner Familie und meinen Freund*innen, die mir eine wertvolle Unterstützung sind und mich glücklich machen.

Inhalt

Grundlegende Fragestellung und Synthese der Ergebnisse der Dissertation	1
Aufsatz 1: Berufliche Aspirationen von Jugendlichen als Ergebnis geschlechtsspezifischer elterlicher Ungleichbehandlung (Henrik Pruisken, Katrin Golsch und Martin Diewald)	21
Bibliografische Angabe und Zusammenfassung	21
Aufsatz 2: Der Einfluss der Eltern auf die Realisierung beruflicher Ziele von Jugendlichen (Henrik Pruisken)	22
Bibliografische Angabe und Zusammenfassung	22
Aufsatz 3: The Importance of Locus of Control for the Development and Achievement of Vocational Goals (Henrik Pruisken)	23
1 Introduction	23
2 Lifespan theory of control	25
3 Locus of control and the phases of goal achievement	29
4 Resulting Theoretical Model	34
5 Method	35
6 Results	39
7 Conclusion	42
References	45
Appendix	48
Aufsatz 4: Der Einfluss der Geschlechtstypik und des sozio-ökonomischen Status der Berufsausbildung auf Ausbildungsabbrüche und Mehrfachausbildungen (Henrik Pruisken)	50
1 Einleitung	50
2 Ausbildungsabbruch und Mehrfachausbildung in kontinuierlichen Ausbildungsverläufen	52
3 Einfluss des sozio-ökonomischen Status und der Geschlechtstypik auf die Anpassung der beruflichen Ziele	55
4 Hypothesen	60
5 Daten und Variablen	61
6 Methode	65
7 Ergebnisse	65
8 Fazit	73
Literatur	75
Anhang	79
Erklärung	81

Grundlegende Fragestellung und Synthese der Ergebnisse der Dissertation

Fragestellung

Die vorliegende kumulative Dissertation untersucht die Forschungsfrage, welche sozialen Mechanismen auf geschlechtsspezifische und statusbasierte Anpassungen beruflicher Ziele an den Übergängen von der Schule in den Beruf wirken und welche Ressourcen und Restriktionen dabei einen Einfluss auf die Wirksamkeit der Mechanismen haben.

In der folgenden synthetisierenden wissenschaftlichen Abhandlung werde ich zunächst die Forschungsfrage vor dem Hintergrund der aktuellen Transitionsforschung einordnen, die relevanten Begriffe (Ausbildungsverlauf, berufliche Ziele, soziale Mechanismen, Restriktionen, Ressourcen) konzeptualisieren und einen Überblick über die verwendeten theoretischen Annahmen geben. Über die Bedeutung der Zielanpassung für die soziale Ungleichheitsforschung leite ich die gesellschaftliche und wissenschaftliche Relevanz des Themas her und zeige, dass es einen Bedarf an Übergangsforschung gibt, die interdisziplinär angelegt ist und dabei in einer Lebensverlaufsperspektive die Entwicklung des Individuums in strukturellen Kontexten konzeptualisiert. Aus den dargestellten Aspekten werde ich ein Modell entwickeln und für die einzelne Aspekte des Modells die zentralen Ergebnisse aus den vier Aufsätzen der Dissertation für meine Forschungsfrage diskutieren und abschließend im Fazit die Erkenntnisse zusammenführen.

Entwicklung beruflicher Ziele im Kontext

Der Berufseinstieg stellt für Jugendliche eine zentrale Entwicklungsaufgabe dar. Die berufliche Entwicklung geschieht dabei im Rahmen einer komplexen Opportunitätsstruktur. Es handelt sich um einen dynamischen Prozess, bei dem das Individuum mit seinen spezifischen Präferenzen und Fähigkeiten in makrostrukturelle Gegebenheiten, institutionalisierte Strukturen des Ausbildungssystems und die individuellen sozialen Netzwerke eingebettet ist (Neuenschwander/Hartmann 2011; Eccles 2011).

In den vergangenen Jahrzehnten kam es zu einer zunehmenden Diversifizierung der Ausbildungsverläufe. Verläufe, die dem sogenannten Zwei-Schwellen-Modell entsprechen, bei dem Personen nach der Schule eine Ausbildung aufnehmen und in diesem Fachgebiet dann viele Jahre arbeiten, werden zunehmend durch komplexere Übergangsmuster ergänzt. Das Konzept des Ausbildungsverlaufs trägt diesen komplexen Verlaufsmustern Rechnung und berücksichtigt explizit das Auftreten vielfältiger Übergänge und Wechsel zwischen unterschiedlichen Phasen im Übergang von der Schule in den Beruf (Hillmert/Jacob 2003). So hat sich eine

Vielzahl von Konzepten zur Erfassung von Ausbildungsverläufen etabliert (Schellenberg et al. 2015). Eine grundlegende Unterscheidung ist dabei zwischen linearen, kontinuierlichen Verläufen und nicht-linearen, diskontinuierlichen Verläufen zu sehen. Hierbei weisen die beruflichen Phasen eine starke Pfadabhängigkeit auf, so dass Misserfolge in einer der Phasen zu weiteren Nachteilen im weiteren Ausbildungsverlauf führen.

Bedeutung der Ziele für handelnde Akteur/-innen

Mit dieser Diversifizierung ist auch eine Zunahme der beruflichen Optionen verbunden, für die sich die Akteur/-innen entscheiden können, aber auch müssen. Mit Bezug zu der Frage, wie diese Entscheidungen getroffen werden, werden die Individuen in der vorliegenden Arbeit in Anbindung an moderne Handlungstheorien (Esser 1999) als rationale Akteur/-innen verstanden, die versuchen, vor dem Hintergrund der Opportunitätsstruktur ihre eigenen Präferenzen möglichst optimal zu verwirklichen. Hierbei passen sie ihre Bildungs- und Ausbildungsentscheidungen an den erwarteten Nutzen, die erwarteten Kosten und die eingeschätzten Realisierungswahrscheinlichkeiten bestimmter Alternativen an. Dieses Akteursverständnis ist dabei auch Grundlage von Theorien rationaler Entscheidung, die sich mit der Erklärung von Bildungs- und Ausbildungsentscheidungen befassen (Breen/Goldthorpe 1997). Dass diese Entscheidungen dabei immer mit einer gewissen Unsicherheit getroffen werden und die Akteur/-innen aufgrund begrenzter Informationen und begrenzter kognitiver Fähigkeiten nur begrenzt rational handeln können, wie dies auch in der Theorie der „bounded rationality“ angenommen wird (Simon 1990), ist explizit im vorliegenden Akteursverständnis mitgedacht und hat, wie später gezeigt wird, insbesondere auf die Bedeutung psychischer Ressourcen einen Einfluss.

Um in der Vielzahl der Möglichkeiten dennoch einen möglichst kontinuierlichen Ausbildungsverlauf zu erreichen, helfen Ziele, die eigenen Entscheidungen zu strukturieren (Brandstätter/Hennecke 2018; Heckhausen et al. 2010). An den Übergängen von der Schule in den Beruf bieten die beruflichen Ziele beziehungsweise Präferenzen die handlungsleitende Orientierung (Ashby/Schoon 2012; Mortimer et al. 2002). Die Erfüllung der Ziele spielt dabei für den subjektiven Berufserfolg eine zentrale Rolle, da dies als Maximierung des subjektiven Nutzens verstanden werden kann. Wie in der sozialen Produktionsfunktion angenommen, versuchen Personen durch Investitionen in Bildung die übergeordneten Ziele psychisches und physisches Wohlbefinden zu realisieren (Ormel et al. 1999).

Berufliche Ziele entwickeln sich dabei schon von der frühen Kindheit an. Zunächst sind diese orientiert an allgemeinen Vorstellungen über Tätigkeiten und deren Wahrnehmung der Aus-

übung dieser Berufe durch Erwachsene in ihrem Umfeld und konkretisieren sich mit zunehmendem Alter (Gottfredson 2002).

Die Entwicklung und Anpassung dieser Ziele ist dabei ein dynamischer Prozess, bei dem die Ziele entweder realisiert oder aber verworfen und geändert werden. Die Realisierungswahrscheinlichkeit, aber auch die funktionale Anpassung der Ziele an die strukturellen Gegebenheiten ist dabei eingebunden in die konkrete Opportunitätsstruktur und abhängig von den eigenen Ressourcen und Fähigkeiten. So müssen die beruflichen Ziele an die strukturellen Gegebenheiten vor dem Hintergrund eigener Fähigkeiten angepasst werden, um eine möglichst gute Passung zwischen den eigenen Fähigkeiten und den Realisierungswahrscheinlichkeiten herzustellen (Heckhausen et al. 2010).

Bezüglich der inhaltlichen Ausrichtung der Ziele geht die Theorie der „circumscription and compromise“ von Gottfredson (2002) davon aus, dass sich die Ziele im Verlauf der Adoleszenz weiter konkretisieren und sich dabei zunehmend an zukünftigen Statuserwartungen und der Geschlechtstypik eines Berufs orientieren. Bei der Auswahl potentieller Berufe orientieren sich die Jugendlichen dabei an individuellen Grenzwerten, die sie für den angestrebten sozialen Status und die Geschlechtstypik ausgebildet haben und die ein Beruf nicht über- oder unterschreiten soll.

Anpassungsmechanismen der Ziele als Mechanismen sozialer Ungleichheit

Die Anpassung der Ziele in Bezug auf die Geschlechtstypik und den angestrebten Status ist dabei insbesondere auch für die soziale Ungleichheitsforschung relevant, da die Geschlechtstypik und der angestrebte Status in enger Verbindung zur Entstehung und Reproduktion sozialer Ungleichheiten stehen (Becker 2016; Gottschall 2000).

Zur Einordnung der Bedeutung dieser beiden Merkmale für soziale Ungleichheiten ist zunächst zwischen horizontalen und vertikalen Ungleichheiten zu unterscheiden. Horizontale Ungleichheiten sind durch ein Nebeneinander bestimmter Merkmale gekennzeichnet, ohne dass damit eine Wertung bezüglich der Besser- oder Schlechterstellung verbunden ist. Bei den beruflichen Zielen stehen unterschiedliche Tätigkeitsfelder nebeneinander, die sich in ihren Arbeitsinhalten unterscheiden. In dieser horizontalen Ebene streben die Personen vor allem nach einer Passung zwischen den inhaltlichen Merkmalen eines Berufs und ihrer eigenen beruflichen Identität (Holland 1973). Für den subjektiven Berufserfolg ist diese Passung wiederum Gradmesser der eigenen Nutzenmaximierung durch die beruflichen Entscheidungen. Es kann auch von einem beruflichen Matchingprozess (Solga/Konietzka 1999) gesprochen wer-

den, der dann als erfolgreich angesehen wird, wenn Personen Stellen besetzen, deren Anforderungen den Fähigkeiten der Personen entsprechen.

Vertikale soziale Ungleichheiten beziehen sich hingegen auf eine Bewertung von Unterschieden. Sie werden in der vorliegenden Arbeit in Anlehnung an Konzepte von Hradil und anderen (Hradil 2005) so konzeptualisiert, dass es vertikale Dimensionen sozialer Ungleichheiten gibt, auf denen Menschen eine bessere oder schlechtere Position einnehmen können. Dies sind beispielsweise die Einkommensmöglichkeiten oder Aufstiegschancen. Diese Dimensionen werden wiederum durch Determinanten sozialer Ungleichheit beeinflusst, die selber keine soziale Ungleichheit darstellen. Dies sind etwa askriptive Merkmale wie das Geschlecht, die ethnische Herkunft oder das Alter. Zusätzlich kann die soziale Herkunft eine solche Determinante sein. Diese Ungleichheiten können auch als Heterogenitäten bezeichnet werden, mit denen dann erst in einem weiteren Schritt unterschiedliche Positionierungsmöglichkeiten auf den Dimensionen sozialer Ungleichheit verbunden sind.

Die Verbindung der Determinanten mit den Dimensionen geschieht über die sogenannten Mechanismen. Mechanismen stellen den kausalen Einfluss dar, der aus Heterogenitäten Ungleichheiten werden lässt (Diewald/Faist 2011; Reskin 2003). Auf Grund der Leitfunktion der beruflichen Ziele für berufliche Entscheidungen und damit die berufliche Positionierung können die Mechanismen der Anpassung beruflicher Ziele auch als Mechanismen sozialer Ungleichheit verstanden werden. So lassen sich Ziele in eine vertikale Dimension einordnen, bei der jedem Wunschberuf ein bestimmter sozialer Status zugewiesen werden kann.

In meritokratisch organisierten Gesellschaften stellt auch die Verwirklichungsmöglichkeit der beruflichen Ziele losgelöst von ihren Inhalten selbst eine Dimension sozialer Ungleichheit dar. Wirken jetzt Merkmale wie das Geschlecht oder der Herkunftsstatus unabhängig von den Qualifikationen und Fähigkeiten negativ auf die Verwirklichungschancen, stellt dies eine Verletzung meritokratischer Gerechtigkeitsprinzipien und der Chancengerechtigkeit dar (Becker 2016; Becker/Hadjar 2011).

Grundlegende Mechanismen im Erwerbssystem und auch an den Übergängen von der Schule in den Beruf sind dabei die Zuordnungsprozesse über die Angebots- und Nachfragerelation, bei der Arbeitnehmer/-innen ihre Qualifikationen potentiellen Arbeitgeber/-innen anbieten (Salvisberg 2012). Die konjunkturelle Situation in bestimmten Branchen oder Regionen stellt dann eine zentrale Restriktion für die Realisierungschancen dar, wenn bei gegebener Qualifikation und Präferenz keine entsprechende Arbeitsstelle zur Verfügung steht (Hartung 2017).

Bezüglich der Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt haben sich die soziale Herkunft und das Geschlecht als zwei bedeutsame Determinanten sozialer Ungleichheit erwiesen, sodass die Realisierungschancen beruflicher Ziele in Abhängigkeit dieser Merkmale diese Ungleichheiten weiter reproduzieren könnten.

Bezüglich der sozialen Herkunft gibt es den gesicherten Befund, dass es eine intergenerationale Vererbung des sozialen Status der Eltern auf ihre Kinder gibt. Dies gilt sowohl für die erreichten Bildungsabschlüsse als auch für den beruflichen Status. Als grundlegender Mechanismus wird dabei das Statuserhaltungsmotiv gesehen. Hierbei versuchen sowohl die Kinder als auch die Eltern, ihre bildungsspezifischen und beruflichen Entscheidungen so zu treffen, dass der Status des Elternhauses nicht unterschritten wird oder wenigstens erhalten bleibt. Diese Herkunftseffekte lassen sich dabei unterscheiden in primäre Effekte, die sich direkt auf die Leistungsfähigkeit der Kinder auswirken, und sekundäre Effekte, die über schichtspezifische Bildungsentscheidungen Einfluss entfalten (Boudon 1974; Schindler/Lörz 2012). Diese Effekte haben dann Einfluss auf die Chancen, mit denen Personen auch in angespannten Arbeitsmärkten eine angemessene Anstellung finden können, die ihren Präferenzen entspricht. Denn je höher die Bildungsabschlüsse sind, desto besser sind die Chancen, die angestrebte Arbeitsstelle zu bekommen.

Auch mit dem Geschlecht ist soziale Ungleichheit im Erwerbssystem verbunden. In einem stark nach Geschlechtern segregierten Erwerbs- und Ausbildungssystem geht eine inhaltliche horizontale Segregation zwischen Männer- und Frauenberufen auch mit einer vertikalen Geschlechtersegregation einher. Hierbei orientieren sich auch die Berufswünsche der Jugendlichen an der Geschlechtstypik der Berufe (Busch 2013a; Smyth/Steinmetz 2015; Busch 2013b; Schoon/Eccles 2014). Mit Blick auf Ungleichheiten zwischen Berufen weisen typische Frauenberufe dabei durchschnittlich ein geringeres gesellschaftliches Prestige auf und bieten geringere Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten. Dabei können diese Chancen je nach wirtschaftlicher Struktur differieren, da beispielsweise Frauen von der zunehmenden Bedeutung des Dienstleistungssektors profitieren (Trappe 2006). Diese grundlegenden unterschiedlichen Strukturen in typischen Frauen- und Männerberufen sind dabei auch dadurch bedingt, dass typische Frauenberufe traditionell eher auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgerichtet sind, wodurch auf Dauer angelegte Aufstiegskarrieren in diesen Berufen oft nicht vorgesehen sind.

Im Vergleich zwischen Frauen und Männern in gleichen Berufen zeigt sich beispielsweise über den Gender Pay Gap (Busch/Holst 2010) in vielen Branchen eine geringere Bezahlung

von Frauen gegenüber Männern. Gleichzeitig nehmen Frauen durchschnittlich seltener Positionen in den hierarchisch höchsten Positionen ein, was auch als „gläserne Decke“ bezeichnet wird.

Die starke Geschlechtersegregation und die geschlechtsspezifischen Berufswünsche sind bedingt durch Mechanismen auf der Nachfrageseite der Betriebe und der Angebotsseite der Frauen und Männer. Die Geschlechtersegregation stellt eine strukturelle Restriktion für ein offenes Erwerbssystem dar. Zum einen kommt es durch Selbstselektion in geschlechtstypische Berufe zu einer Verstärkung der Geschlechtertrennung. Hierbei spielen stereotype Fähigkeitszuschreibungen und Leistungserwartungen (Buchmann/Kriesi 2012), die Bedeutung der geschlechtsspezifischen Identität (Hagemann-White 1992) und die teilweise unterschiedlichen Lebensentwürfe von Frauen und Männern eine zentrale Rolle (Becker 1981).

Gleichzeitig kommt es aber auch durch die Betriebe zu geschlechtsspezifischen Personalentscheidungen, beispielsweise durch den Mechanismus der statistischen Diskriminierung. Unter statistischer Diskriminierung versteht man die Benachteiligung von bestimmten Personen aufgrund von askriptiven Merkmalen und den stereotypen Erwartungen, die man für Personen mit solchen Merkmalen verinnerlicht hat. In Bezug auf berufliche Erwartungen stellt das Geschlecht ein solches Merkmal dar. Bezüglich Personen, die in geschlechtsuntypischen Berufen arbeiten wollen, können sich diese stereotypen Erwartungen beispielsweise auf geringere Leistungserwartung oder auch auf antizipierte Probleme für das Sozialgefüge des Betriebs beziehen, wenn sich das Geschlechterverhältnis verändert (Imdorf 2012).

Für die Mechanismen sowohl auf der Nachfrage- als auch auf der Angebotsseite spielen stereotype, gesellschaftlich geteilte Geschlechterbilder eine bedeutsame Rolle (Ridgeway 2011). Der Mechanismus, der hier wirksam wird, lässt sich auch als geschlechtsspezifischer Essentialismus beschreiben, über den Personen mit einem bestimmten Geschlecht beruflichen Positionen zugewiesen werden beziehungsweise sich selber um diese Positionen bemühen (Vondracek 2001).

Mit Blick auf die Entwicklung von Ungleichheiten über den Lebensverlauf hinweg gibt es Hinweise, dass sich Ungleichheiten im Ausbildungs- beziehungsweise Erwerbsverlauf verstärken. Dieses Phänomen wird dabei als übergeordneter Mechanismus als Kumulation von Vor- bzw. Nachteilen bezeichnet (DiPrete/Eirich 2006), bei der ein hoher Bildungsabschluss zu weiteren Vorteilen führt, die sich mit der Zeit überproportional steigern. Bei Personen mit niedriger Bildung kommt es hingegen zu einer Negativspirale (Ridgeway 2014). Dies macht

die Beobachtung der Bedeutung des Herkunftsstatus und des Geschlechts für soziale Ungleichheiten im Zeitverlauf notwendig (DiPrete 2002).

Ressourcen

Die Personen unterscheiden sich jetzt darin, wie gut sie in der Lage sind, sich bezüglich der vertikalen Dimension sozialer Ungleichheit zu positionieren, beziehungsweise wie gut sie in der Lage sind, statushohe oder geschlechtsuntypische Ziele zu erreichen. Wie sehr Personen von konjunkturellen Schwankungen und dem Essentialismus betroffen sind, hängt dabei auch von ihrer Ressourcenausstattung ab. Es haben sich diverse Ressourcenkonzepte in der Ungleichheitsforschung etabliert. Bourdieu spricht beispielsweise vom kulturellen, sozialen und ökonomischen Kapital (Bourdieu 1986), die Humankapitaltheorie geht primär vom bildungsspezifischen Humankapital (Becker 2014) aus. Insbesondere um die Konzeptualisierung des sozialen Kapitals hat sich in der Soziologie ein vielschichtiges Forschungsfeld entwickelt (Diewald/Lüdicke 2007).

Für die vorliegende Arbeit wird ein weites Verständnis von Ressourcen angewendet und all das als Ressource gefasst, was die Akteur/-innen nutzen können, um die subjektive Nutzenmaximierung im Ausbildungsverlauf zu steigern und objektiv zu einer Besserstellung auf den Dimensionen sozialer Ungleichheit zu gelangen. Hierbei werden vier Kategorien von Ressourcen unterschieden: soziale, psychische, kulturelle und ökonomische Ressourcen.

Unter sozialen Ressourcen, die unter dem Begriff Sozialkapital zusammengefasst werden, werden hier primär soziale Beziehungen verstanden, deren Inhalte eine fördernde Wirkung haben. In der vorliegenden Arbeit stehen die Bedeutung der Eltern und deren Unterstützungsleistungen im Vordergrund. Die Annahme ist, dass Eltern bewusst in ihre Kinder investieren, um (unter anderem) den Stuserhalt zu sichern (Bradley/Corwyn 2004; Diewald/Schupp 2006). Die soziale Unterstützung lässt sich in emotionale, instrumentelle und informationelle Unterstützung unterteilen.

Unter psychischen Ressourcen werden kognitive und nicht-kognitive Fähigkeiten und Eigenschaften der Personen verstanden. Neben Merkmalen wie etwa der Intelligenz stehen dabei Persönlichkeitseigenschaften und die innere Entwicklungsregulation im Vordergrund. Wichtige Eigenschaften sind dabei die wahrgenommenen Kontrollmöglichkeiten bei der Erreichung der Ziele, die sich etwa in der Kontrollüberzeugung ausdrücken. Es werden konkrete, nach innen und außen gerichtete primäre und sekundäre Kontrollmechanismen angewendet, um Ziele zu entwickeln, zu verfolgen und ggf. anzupassen (Heckhausen et al. 2010). Von dieser Entwicklungsregulation ist abhängig, wie gut beziehungsweise wie funktional die Per-

sonen in der Lage sind, bei auftretenden Unsicherheiten möglichst objektiv eine Anpassung ihrer Ziele an strukturelle Restriktionen vorzunehmen (Tomasik et al. 2009).

Ökonomische und kulturelle Ressourcen sind dann im engeren Sinne das, was unter dem Humankapital verstanden wird. Hierunter fallen Bildungsabschlüsse als zentrales kulturelles Kapital und die finanzielle Ausstattung als ökonomisches Kapital.

Gesellschaftliche Relevanz

Empirisch wurde die Bedeutung der Geschlechtstypik und des Status auch nochmal eindringlich an den Ergebnissen der aktuellen PISA-Studie gezeigt (OECD 2019), die zu dem Ergebnis kam, dass auch die Berufswünsche heutiger 15-jähriger weiterhin stark geschlechtsspezifisch geprägt sind und die Statusansprüche insbesondere von Jugendlichen aus sozial schlechter gestellten Familien unter ihren Möglichkeiten verbleiben. Diese Situation hat also das Potenzial, die bestehende geschlechtsspezifische Segregation des Erwerbssystems und die bestehenden sozialen Ungleichheiten in Bezug auf die intergenerationale Statusmobilität zu festigen.

Aus gesellschaftlicher Perspektive ist es insbesondere in Zeiten von demografischem Wandel und Fachkräftemangel jedoch notwendig, offene Arbeitsmärkte zu haben, in denen Personen unabhängig von Geschlecht und Status Zugang zu allen beruflichen Positionen erlangen können, wenn sie die Befähigung und den Willen dazu haben. Aus individueller Sichtweise sollten alle Personen freie Entwicklungsmöglichkeiten haben, um eine Passung aus beruflichem und persönlichem Selbstbild herstellen zu können, was auch meritokratischen Gerechtigkeitsprinzipien entspricht. Die Möglichkeit zum sozialen Aufstieg kann dabei für sozialen Ausgleich und gesellschaftliche Stabilität sorgen, wenn dieser allen ermöglicht wird. Somit ist es von gesellschaftlicher Relevanz, die Frage zu klären, welche sozialen Mechanismen zu der andauernden Stabilität von status- und geschlechtsspezifischen beruflichen Zielen führen.

Wissenschaftliche Relevanz

Um diese Frage zu beantworten und die vielfältigen Einflüsse auf den Ausbildungsverlauf konzeptualisieren zu können, sind komplexe Modelle notwendig, die jedoch bisher in der Übergangsforschung zu wenig zur Anwendung kommen (Shanahan/Longest 2009). Schoon und Silbereisen (2009) sehen es als notwendig an, für eine angemessene Konzeptualisierung des Übergangs von der Schule in den Beruf einen interdisziplinären Ansatz zu verwenden, der die berufliche Entwicklung als Entwicklung des Individuums im Kontext von Struktur und Zeit begreift. Hierbei dürfe der Berufseinstieg in zeitlicher Perspektive nicht als singuläres

Ereignis verstanden werden, sondern die einzelnen Phasen müssen wegen ihrer Pfadabhängigkeit zueinander einer gemeinsamen Betrachtung unterzogen werden.

In einem solchen Ansatz müssen die Erkenntnisse aus der Soziologie, der Psychologie und der Ökonomie verbunden werden. Die Anwendung eines solchen integrierten Forschungsansatzes sei insbesondere bei der Untersuchung der dynamischen Anpassung der beruflichen Ziele über den Ausbildungsverlauf hinweg nicht ausreichend geschehen. Eine solche interdisziplinäre Herangehensweise kann in der Verknüpfung der soziologischen und psychologischen Lebensverlaufsforschung bestehen (Diewald/Mayer 2009). So hat die psychologische Lebensverlaufsforschung etwa mit den Arbeiten von Heckhausen und Kollegen weitreichende Modelle zur Anpassung beruflicher Ziele in Bezug auf Persönlichkeitseigenschaften wie Kontrollerwartungen entwickelt, wohingegen die Lebenslaufsoziologie insbesondere Wechselwirkung zwischen Mikro-, Meso- und Makroebene im Zeitverlauf in den Blick nimmt (Elder 2003; Heckhausen/Schulz 1995; Heckhausen et al. 2010; Vondracek 2001; Shanahan et al. 2014). Für die Bedeutung geschlechtsspezifischer Bildungs- und Berufsentscheidungen kann das Modell der „achievement-related choices“ von Eccles (2011) als komplexes Modell herangezogen werden, das die unterschiedlichen Restriktionen und Ressourcen in soziologischer, psychologischer und ökonomischer Hinsicht berücksichtigt.

Für die Ungleichheitsforschung empfehlen Diewald und Faist (2011) die Integration der verschiedenen Forschungsansätze über die Untersuchung der Mechanismen, welche die Heterogenitäten in soziale Ungleichheiten überführen.

Die wissenschaftliche Relevanz des Themas liegt also in dem Versuch, einen solchen integrierten Ansatz weiterzuentwickeln und auf die Übergänge im Ausbildungsverlauf anzuwenden. Die vorliegende Dissertation leistet einen Beitrag zur Weiterentwicklung eines komplexen Forschungsparadigmas für die integrative Betrachtung des Ausbildungsverlaufs.

Eigener Ansatz

Es soll ein Beitrag zu der Entwicklung und Anwendung eines solchen integrierten Forschungsparadigmas geleistet werden, indem die Arbeit aus der interdisziplinären Perspektive einer lebenslauforientierten Ungleichheitsforschung mit dem Fokus auf die Merkmale des Status und der Geschlechtstypik von Ausbildungsberufen untersucht, welche Bedeutung diesen Merkmalen für die Realisierungschancen beruflicher Ziele im Ausbildungsverlauf zukommt. Durch die Einbeziehung mehrerer Phasen ist es möglich, nicht nur einen Teilaspekt zu untersuchen, sondern den gesamten Prozess von der Genese bis hin zur möglichen Zielerreichung im Zeitverlauf in den Blick zu nehmen, wodurch Bezüge zwischen den Phasen und

die Kumulation von Ungleichheiten im Zeitverlauf untersucht werden können. Es wird geprüft, welche geschlechtsspezifischen und statusbasierten Anpassungsmechanismen wirken und welche Restriktionen und sozialen, psychischen und ökonomischen Ressourcen diese Mechanismen beeinflussen. Hierbei werden theoretische Modelle aus der Soziologie, der Psychologie und Ökonomie verknüpft.

Die vier Aufsätze setzen dabei in vier relevanten Phasen an, wobei auch Wechselwirkungen zwischen diesen Phasen in die Analysen eingehen. Jeder Aufsatz befasst sich mit spezifischen Mechanismen der jeweiligen Phase mit Bezug zur Anpassung der statusbasierten und geschlechtsspezifischen beruflichen Präferenzen.

Methodische Herangehensweise

Für die Analysen werden quantitative Methoden der empirischen Sozialforschung verwendet. Die quantitativen Methoden bieten die Möglichkeit, das angestrebte Ziel der Modellierung komplexer Übergangsprozesse zu erreichen. Insbesondere quantitative Längsschnittdaten bieten die Möglichkeiten, die Entwicklung der Ziele unter Berücksichtigung sozio-ökonomischer Entwicklungen zu quantifizieren und eine Vergleichbarkeit der Mechanismen über die Zeit zu erreichen. Ebenfalls bietet die quantitative Sozialforschung erprobte Instrumente, um beispielsweise auch Persönlichkeitseigenschaften, wie die Kontrollorientierungen, zu erheben und dann als Variable in die mathematischen Modelle einfließen zu lassen.

Methodisch ergeben sich für das Dissertationsprojekt unterschiedliche Herausforderungen. So werden Längsschnittdaten benötigt, mit denen im Zeitverlauf die Entwicklung der Personen beobachtet werden kann und gleichzeitig auch Informationen zu ihren sozialen, psychologischen Ressourcen und ihrem Humankapital vorliegen. Zudem müssen auch die strukturellen Restriktionen im Sinne der Angebots- und Nachfragesituation und der Geschlechtersegregation operationalisiert werden. Eine solche Datenvielfalt lässt sich dabei im Rahmen eines Dissertationsprojektes nur durch den Rückgriff auf bestehende Datenbestände realisieren.

Diese Möglichkeiten der Analyse bietet dabei das Sozio-oekonomische Panel (Liebig et al. 2019), welches als Haushaltebefragung sowohl die Eltern als auch ihre Kinder erfasst und auch Geschwister im Haushalt ab einem Alter von 17 Jahren einbezieht. Hierbei sind insbesondere die Informationen des Jugendfragebogens ein guter Ausgangspunkt, da hier die beruflichen Ziele der Jugendlichen abgefragt werden, deren Realisierung dann im weiteren Ausbildungsverlauf untersucht werden kann. Nehmen die Eltern selber nicht an der Erhebung teil, werden diese Informationen über sogenannte Biografiefragebögen erhoben.

Zusätzlich wurde als zentraler struktureller Einfluss die Arbeitslosigkeit auf der Ebene der Raumordnungsregionen berücksichtigt. Diese Information liegt nicht direkt im SOEP vor und wurde daher über die sogenannten INKAR-Daten des BBSR mit dem SOEP verknüpft.

Ebenfalls wurde eine Sonderauswertung des Mikrozensus zum Frauenanteil in den Berufen der „Klassifikation der Berufe 1992“ bei DESTATIS angefordert und den SOEP-Daten hinzugefügt. Somit konnte das Datenangebot des SOEP noch um wertvolle strukturelle Informationen für die Fragestellung ergänzt werden.

Nimmt man alle beschriebenen Merkmale zusammen, ergibt sich das in Abbildung 1 dargestellte Modell. Dieses stellt die vier untersuchten Phasen dar und deutet über deren Verbindung den dynamischen Prozess der Anpassung der beruflichen Ziele vor dem Hintergrund der Restriktionen und Ressourcen an. Hierbei wird angenommen, dass es neben einem linearen Verlauf, bei dem die Phasen nacheinander absolviert werden, auch eine Rückkehr in bereits absolvierte Phasen geben kann.

Die vier verfassten Aufsätze beziehen sich dabei jeweils auf eine Phase oder die Wechselwirkung zwischen unterschiedlichen Phasen beziehungsweise Übergängen. Jeder der vier vorliegenden Aufsätze beleuchtet dabei eine eigene spezifische Fragestellung, die jeweils einen Bezug zur Gesamtfragestellung aufweist und darüber hinaus weitere relevante Teilaspekte in der entsprechenden Phase untersucht. Für die einzelnen Aufsätze werde ich nun die spezifische Fragestellung darlegen und die zentralen Ergebnisse mit Blick auf die übergeordnete Fragestellung darstellen.

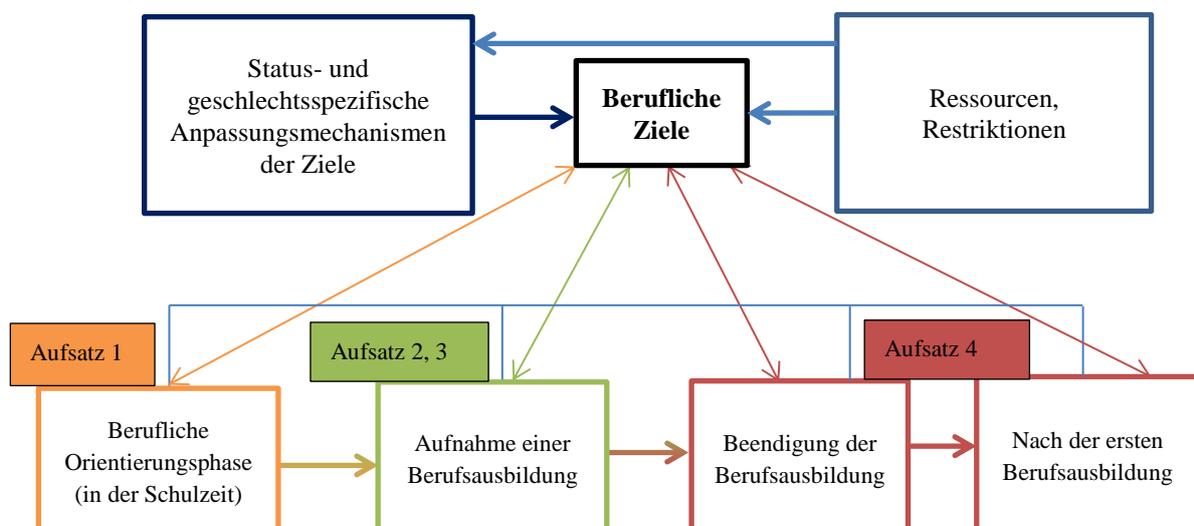


Abbildung 1: Modell der Anpassung beruflicher Ziele im Ausbildungsverlauf. Eigene Darstellung.

Phase Berufsorientierung am Ende der Schulzeit

Der erste Aufsatz mit dem Titel „Berufliche Aspirationen von Jugendlichen als Ergebnis geschlechtsspezifischer elterlicher Ungleichbehandlung“ (Pruisken et al. 2016) wurde gemeinsam mit Frau Prof. Dr. Golsch und Herrn Professor Dr. Martin Diewald im SFB 882 verfasst und befasst sich mit der Rolle der emotionalen Unterstützung und dem Status der Eltern für die Genese der beruflichen Ziele im Sinne der Statusaspirationen der Jugendlichen. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Erklärung von Ungleichheiten innerhalb der Familie, die in der Ungleichheitsforschung bisher eher vernachlässigt werden. Diese Phase hat besondere Wichtigkeit, da gerade die ersten beruflichen Schritte Auswirkungen auf den weiteren Ausbildungsverlauf haben und die Ziele die beruflichen Entscheidungen strukturieren.

Es wird das Streben nach Statuserhalt sowohl der Eltern als auch der Kinder als zentraler Mechanismus angenommen. Hierbei lassen sich über den positiven Einfluss der Schulnoten zum einen primäre Herkunftseffekte zeigen und zudem spricht der positive Effekt des Status der Eltern auf die Statusaspirationen der Kinder für die Wirkung sekundärer Herkunftseffekte beziehungsweise die Wirkung des Statuserhaltmotivs. Es kann gezeigt werden, dass die Betrachtung des elterlichen Status nicht ausreichend ist, um den Zusammenhang zwischen dem Status der Kinder und der Eltern umfassend zu erklären. Vielmehr muss zudem das Erziehungsverhalten der Eltern berücksichtigt werden. So zeigt sich, dass der Zusammenhang zwischen Status der Eltern und Status der Kinder dann stärker ist, wenn die Eltern selber einen hohen Status haben und die Kinder von ihren Eltern unterstützt werden.

Über die Untersuchung von Geschwistern ist es möglich zu analysieren, ob es auch zu Ungleichheiten zwischen Geschwistern kommt, wenn Kinder aus dem gleichen sozioökonomischen Familienhintergrund stammen. Dadurch kann die vermittelnde Wirkung des elterlichen Einflusses eindrucksvoll gezeigt werden, da das weniger unterstützte Kind auch geringere Statusaspirationen im Vergleich zu dem Geschwister ausbildet. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, auch Ungleichheiten innerhalb von Familien zu untersuchen. Für die Unterschiede innerhalb von Familien spielt der Mechanismus des sozialen Vergleichs eine entscheidende Rolle (Festinger 1954).

Für die Genese der Statusaspirationen können auch essentialistische geschlechtsspezifische Mechanismen identifiziert werden. So zeigt sich bezüglich der Elternunterstützung, dass die Statusaspirationen insbesondere durch die Unterstützung des Vaters beeinflusst werden. Hier ist eine Wirkung stereotyper Erziehungspraktiken anzunehmen, da sich Väter in vielen Fami-

lien eher auf die instrumentellen Ziele wie Schule und Beruf konzentrieren und daher für diese Bereiche eine größere Bedeutung haben könnten.

Phase Einstieg in die Berufsausbildung

Im zweiten und dritten Aufsatz wird der Übergang in die erste berufliche Ausbildung in den Blick genommen.

Der zweite Aufsatz mit dem Titel „Der Einfluss der Eltern auf die Realisierung beruflicher Ziele von Jugendlichen“ (Pruisken 2018) untersucht, ob die elterliche Unterstützung auch einen Einfluss auf die spätere Aufnahme einer Berufsausbildung im angestrebten Beruf hat. Hierbei wird die Phase der Genese der beruflichen Ziele mit der konkreten Aufnahme eines Wunschberufs verknüpft, wodurch die Wirkung des Berufswunsches im Zeitverlauf untersucht werden kann. Es wird angenommen, dass insbesondere geschlechtsuntypische Berufe eine besondere Hürde beim Berufseinstieg darstellen. Als ein Mechanismus hierfür wird die statistische Diskriminierung auf Grund von stereotypen Geschlechterbildern gesehen. Es lässt sich zeigen, dass geschlechtsuntypische Berufe tatsächlich seltener erreicht werden, wenn diese angestrebt werden.

Der Einfluss der Elternunterstützung als soziale Ressource ist positiv, jedoch nur für die generelle Wahrscheinlichkeit, den Wunschberuf zu realisieren. Hierbei wird nach emotionaler, instrumenteller und informationeller Unterstützung unterschieden. Ein spezifischer Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, geschlechtsuntypische Berufe zu erreichen, findet sich nicht. Dies entspricht dabei nicht den Erkenntnissen über den Einfluss der Eltern auf die Genese geschlechtsuntypischer Ziele. Als mögliche Erklärung dafür kann gelten, dass die Auswahl beruflicher Alternativen am Ende der Schulzeit noch stärker durch den alltäglichen familiären Kontext geprägt ist. Im Rahmen der Ausbildungsplatzsuche hingegen ist man zusätzlich auf die Auswahlentscheidungen der Betriebe angewiesen, und darauf können die Eltern meist keinen direkten Einfluss nehmen.

Hierbei ließ sich bereits empirisch zeigen, dass die Betriebe ihre Auswahl teilweise auf Grundlage stereotyper Geschlechterbilder treffen oder höhere Leistungsanforderungen an Personen mit dem im Beruf weniger repräsentierten Geschlecht stellen.

Da der Essentialismus auf der Angebots- und Nachfrageseite wirkt, könnte von den Bewerber/-innen der höhere Erwartungsdruck auch antizipiert werden, der sie von einem einmal entwickelten geschlechtsuntypischen Berufswunsch wieder abrücken lässt. Gleichzeitig trauen sich Bewerber/-innen auf geschlechtsuntypische Berufe selber weniger zu aufgrund inkorporierter Vorstellungen über geschlechtsspezifische Kompetenzen im Bereich von männlich

oder weiblich konnotierten Tätigkeiten. Bei der Genese der Ziele werden diese zusätzlichen Hürden möglicherweise nicht so stark antizipiert und die Mechanismen wirken erst dann, wenn sie sich um konkrete Arbeitsstellen bewerben oder sich genauer mit diesen Berufen auseinandersetzen.

Für die Wirkung struktureller Restriktionen spricht, dass der Wunschberuf insbesondere für Männer seltener realisiert wird. Möglicherweise hat dies mit Ausweichbewegungen in Dienstleistungsberufe zu tun, die weniger konjunkturanfällig sind.

An dieser Stelle setzt der dritte Aufsatz der vorliegenden Dissertation mit dem Titel „The Importance of Locus of Control for the Development and Achievement of Vocational Goals” an. Hier wird auch mit Blick auf die Realisierungsmöglichkeiten des Berufswunsches untersucht, welchen Einfluss Persönlichkeitseigenschaften auf die Realisierung der beruflichen Ziele haben. Hatte die Kontrollorientierung im zweiten Aufsatz keinen signifikanten Einfluss auf die Realisierungswahrscheinlichkeit, so kann ausgehend von der Theorie zur Entwicklungsregulation im Ausbildungsverlauf (Heckhausen/Schulz 1995; Heckhausen et al. 2010; Tomasik et al. 2009) gezeigt werden, dass die Anpassung der beruflichen Ziele auch auf Grundlage von generalisierten Erwartungen an die eigenen Kontrollmöglichkeiten geschieht. Diese Kontrollüberzeugung ist dabei eine psychologische Ressource, welche die Basis für primäre und sekundäre Kontrollprozesse bildet und die Zielverfolgung sowie die Abkehr von Zielen beeinflusst. Die Kontrollüberzeugung wirkt dabei über primäre und sekundäre Anpassungsmechanismen auf die Erreichung der beruflichen Ziele. Dabei hat sie, wie im zweiten Aufsatz, auch keinen direkten Einfluss auf die Realisierung des Wunschberufs, zeigt aber einen indirekten Effekt über primäres Kontrollverhalten und die damit verbesserte Informationslage und eine bessere Anpassung der Ziele an strukturelle Gegebenheiten. Hierbei kann bezüglich der Anpassung der Statusambitionen gezeigt werden, dass Personen mit einer hohen externalen Kontrollorientierung zwar niedrigere Ziele ausprägen, diese aber in der Folge dafür einfacher zu erreichen sind.

Auch in diesem Aufsatz können durch den Vergleich der Genese der Ziele und deren tatsächlicher Realisierung wieder Phasen miteinander verknüpft werden und es kann gezeigt werden, wie die primären Kontrollmechanismen, etwa die intensive Auseinandersetzung mit den beruflichen Alternativen, durch die psychologische Ressource der Kontrollorientierung beeinflusst werden, was dann im späteren Ausbildungsverlauf seine Wirkung durch eine höhere Realisierungswahrscheinlichkeit entfaltet. Die Persönlichkeit wirkt also, wie im Life Course

Personality Modell von Shanahan und Kollegen (Shanahan et al. 2014) angenommen, als Ressource für die Entwicklungsregulation während des Strebens nach Zielen.

Phase während und nach der ersten Ausbildung

Der vierte Aufsatz der vorliegenden Dissertation mit dem Titel „Der Einfluss der Geschlechtstypik und des sozio-ökonomischen Status der Berufsausbildung auf Ausbildungsabbrüche und Mehrfachausbildungen“ befasst sich schließlich mit der Frage, wie sich die Geschlechtstypik und der Status eines Ausbildungsberufs darauf auswirken, ob die Ausbildung abgebrochen wird und ob nach der ersten Ausbildung noch eine weitere Ausbildung aufgenommen wird.

Die gemeinsame Untersuchung dieser beiden Übergänge trägt dabei insbesondere der Forderung nach einer phasenübergreifenden Analyse Rechnung. Somit kann der Mechanismus der Kumulation von Nachteilen ansprechend untersucht und die Wirkung der Geschlechtstypik und des Status eines Berufs auf die beruflichen Entscheidungen analysiert werden. Bezüglich des Abbruchsrisikos kann wieder ein Indiz für das Wirken des geschlechtsspezifischen Essentialismus identifiziert werden, da geschlechtsuntypische Berufe häufiger abgebrochen werden. Die Eltern können darauf aber keinen Einfluss nehmen. Dies spricht dafür, dass der Einfluss der Eltern bezüglich der Geschlechtstypik an Bedeutung verliert, da in erster Linie die Situation im Betrieb und das Erleben möglicher geschlechtsspezifischer Leistungserwartungen relevant sind.

Bezüglich des Status zeigt sich, dass der Mechanismus des Strebens nach Statuserhalt auf die Entscheidung für eine weitere Ausbildung wirkt.

Es wird zudem deutlich, dass mit Blick auf eine zunehmende Diversifizierung der Ausbildungsverläufe die Anpassung der beruflichen Ziele nicht mit Abschluss der ersten Ausbildung abgeschlossen ist. Da die beruflichen Ziele bei vielen Menschen auch im weiteren Verlauf noch Anpassungen erfahren, ist von einem Einstieg ohne Ende zu sprechen.

Fazit

Was kann bezüglich der Forschungsfrage, welche sozialen Mechanismen auf geschlechtsspezifische und statusbasierte Anpassungen beruflicher Ziele an den Übergängen von der Schule in den Beruf wirken und welche Ressourcen und Restriktionen dabei einen Einfluss auf die Wirksamkeit der Mechanismen haben, gefolgert werden?

Als übergeordneter Mechanismus lässt sich die Kumulation von Nachteilen bestätigen. So haben Personen mit niedrigem Bildungsabschluss niedrigere Ziele und ein höheres Risiko,

nach einem Ausbildungsabbruch keine Ausbildung mehr aufzunehmen. Auch die Ergebnisse zum Einfluss des Status der Eltern zeigen, dass der Stuserhalt ein zentrales Motiv bei der Entstehung der beruflichen Ziele und bei dem Streben nach weiteren Ausbildungen ist, wodurch sich somit die Ungleichheiten über die Generationen hinweg verfestigen. Insbesondere mit Blick auf die Ergebnisse zu Unterschieden zwischen Geschwistern innerhalb von Familien wurde jedoch deutlich, dass die einfache Annahme der Übertragung des Status der Eltern auf den Status der Kinder zu kurz greift. Eine moderne Ungleichheitsforschung muss hingegen stärker auf Ungleichheiten innerhalb von Familien fokussieren. Hierbei kann die Berücksichtigung von genetischer Veranlagung in sozialwissenschaftlichen Modellen einen Beitrag leisten, was beispielsweise durch die Untersuchung von Zwillingen im Zeitverlauf ermöglicht werden kann (Diewald 2010).

Der Essentialismus lässt sich als wirkungsvoller Mechanismus bestätigen, die Elternunterstützung als abfedernder Mechanismus lässt sich jedoch nicht nachweisen. Hier scheinen die betrieblichen und gesellschaftlichen Strukturen stärker zu wirken als der Einfluss der Eltern.

Bei der Analyse von Persönlichkeitsmerkmalen ist bei der Modellierung zu berücksichtigen, dass diese als Ressource in einer komplexen Wirkungskette zu sehen sind und auf die berufliche Situation nur indirekten Einfluss haben, etwa über die Beeinflussung der Leistungsmotivation. Mit Blick auf die Persönlichkeit gibt es dabei weiteren Forschungsbedarf zu Wechselwirkungen zwischen der Entwicklung der Persönlichkeitsmerkmale und den beruflichen Erfahrungen.

Insgesamt bietet das SOEP viele Möglichkeiten, die Übergänge im Ausbildungsverlauf zu untersuchen, aber gerade im Bereich der geschlechtsuntypischen Beschäftigung liegen aufgrund der starken Segregation auch in großen Bevölkerungsbefragungen nur wenige Fälle vor. Hier wären gezieltere Untersuchungen im Anschluss notwendig, um den Einfluss der Eltern in diesem Bereich näher zu untersuchen.

Vor dem Hintergrund neuer beruflicher Herausforderungen durch die Digitalisierung und den demografischen Wandel ist davon auszugehen, dass die lebenslange Anpassung beruflicher Ziele weiter an Relevanz für die Genese sozialer Ungleichheiten gewinnt. Die Bedeutung des lebenslangen Lernens wird weiter zunehmen und den Veränderungsdruck auf die Individuen erhöhen.

Literatur

- Ashby, J.S., I. Schoon (2012): Living the dream? A qualitative retrospective study exploring the role of adolescent aspirations across the life span; in: *Developmental psychology*, 48, 6, 1694–1706.
- Becker, G.S. (1981): *A treatise on the family*, Cambridge, Massachusetts and London.
- Becker, G.S. (2014): *Human capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, Chicago, London..
- Becker, R. (2016): Soziale Ungleichheit von Bildungschancen und Chancengerechtigkeit – Eine Reanalyse mit bildungspolitischen Implikationen; in: R. Becker, W. Lauterbach (Hg.): *Bildung als Privileg*. Wiesbaden, 183–219.
- Becker, R., A. Hadjar (2011): Meritokratie–Zur gesellschaftlichen Legitimation ungleicher Bildungs-, Erwerbs- und Einkommenschancen in modernen Gesellschaften; in: *Lehrbuch der Bildungssoziologie*, 37–62.
- Boudon, R. (1974): *Education, opportunity, and social inequality. Changing prospects in Western society*, New York, NY.
- Bourdieu, P. (1986): The forms of capital; in: J.G. Richardson (Hg.): *Handbook of theory and research for the sociology of education*. Westport, CT, 241–258.
- Brandstätter, V., M. Hennecke (2018): Ziele; in: J. Heckhausen, H. Heckhausen (Hg.): *Motivation und Handeln*. Berlin, Heidelberg, 331–353.
- Breen, R., J.H. Goldthorpe (1997): Explaining Educational Differentials. Towards a Formal Rational Action Theory; in: *Rationality and Society*, 9, 3, 275–305.
- Bradley, R.H., R.F. Corwyn (2004): "Family Process" Investments That Matter for Child Well-Being; in: A. Kalil, T.C. DeLeire (Hg.): *Family investments in children's potential. Resources and parenting behaviors that promote success*. Mahwah, N.J, 1–32.
- Buchmann, M., I. Kriesi (2012): Geschlechtstypische Berufswahl: Begabungszuschreibungen, Aspirationen und Institutionen; in: R. Becker, H. Solga (Hg.): *Soziologische Bildungsforschung*, 256–280.
- Busch, A. (2013a): *Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen*, Wiesbaden.
- Busch, A. (2013b): Die Geschlechtersegregation beim Berufseinstieg – Berufswerte und ihr Erklärungsbeitrag für die geschlechtstypische Berufswahl; in: *Berliner Journal für Soziologie*, 23, 2, 145–179.
- Busch, A., E. Holst (2010): Der Gender Pay Gap in Führungspositionen. Warum die Humankapitaltheorie zu kurz greift; in: *Femina Politica*, 19, 2, 91–102.
- Diewald, M. (2010): Zur Bedeutung genetischer Variation für die soziologische Ungleichheitsforschung; in: *Zeitschrift für Soziologie*, 39, 1, 4–21.
- Diewald, M., T. Faist (2011): Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten: Soziale Mechanismen als Erklärungsansatz der Genese sozialer Ungleichheiten; in: *Berliner Journal für Soziologie*, 21, 91–114.
- Diewald, M. & L. Lüdicke (Hrsg.) (2007): *Soziale Netzwerke und soziale Ungleichheit - Zur Bedeutung von Sozialkapital in modernen Gesellschaften*, Wiesbaden.
- Diewald, M., K.U. Mayer (2009): The sociology of the life course and life span psychology: Integrated paradigm or complementing pathways?; in: *Advances in Life Course Research*, 14, 1-2, 5–14.
- Diewald, M., J. Schupp (2006): *Kulturelles und soziales Kapital von Jugendlichen - die Bedeutung von sozialer Herkunft und der Qualität der Eltern-Kind-Beziehung*, Frankfurt am Main, Deutschland.

- DiPrete, T.A. (2002): Life Course Risks, Mobility Regimes, and Mobility Consequences: A Comparison of Sweden, Germany, and the United States¹; in: *American Journal of Sociology*, 108, 2, 267–309.
- DiPrete, T.A., G.M. Eirich (2006): Cumulative Advantage as a Mechanism for Inequality. A Review of Theoretical and Empirical Developments; in: *Annual Review of Sociology*, 32, 271–297.
- Eccles, J.S. (2011): Gendered Educational and Occupational Choices: Applying the Eccles et al. Model of Achievement-Related Choices; in: *International Journal of Behavioral Development*, 35, 3, 195–201.
- Elder, G.H., Jr (2003): The Life Course in Time and Place; in: W.R. Heinz, V.W. Marshall (Hg.): *Social Dynamics of the Life Course: Transitions, Institutions, and Interrelations*. New York, 57–71.
- Esser, H. (1999): *Situationslogik und Handeln*, Frankfurt/Main.
- Festinger, L. (1954): A Theory of Social Comparison Processes; in: *Human Relations*, 7, 2, 117–140.
- Gottfredson, L.S. (2002): Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise, and Selfcreation; in: D. Brown (Hg.): *Career Choice and Development*. San Francisco, CA.
- Gottschall, K. (2000): *Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Kontinuitäten und Brüche, Sackgassen und Erkenntnispotentiale im deutschen soziologischen Diskurs*, Opladen.
- Hagemann-White, C. (1992): Berufsfindung und Lebensperspektive in der weiblichen Adoleszenz; in: K. Flaake, V. King (Hg.): *Weibliche Adoleszenz. Zur Sozialisation junger Frauen*. Frankfurt/Main, New York, 64–83.
- Hartung, A. (2017): *Local and Regional Context Effects on Individual Educational and Occupational Aspirations and Transitions*. Dissertation, Tübingen.
- Heckhausen, J., R. Schulz (1995): A life-span theory of control; in: *Psychological Review*, 102, 2, 284–304.
- Heckhausen, J., C. Wrosch, R. Schulz (2010): A motivational theory of life-span development; in: *Psychological Review*, 117, 1, 32–60.
- Hillmert, S., M. Jacob (2003): Bildungsprozesse zwischen Diskontinuität und Karriere: Das Phänomen der Mehrfachausbildungen / Education Between Discontinuity and Career: Multiple Training Episodes; in: *Zeitschrift für Soziologie*, 32, 4, 325–345.
- Holland, J.L. (1973): *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*, Englewood Cliffs, NJ.
- Hradil, S. (Hrsg.) (2005): *Soziale Ungleichheit in Deutschland*, Wiesbaden.
- Imdorf, C. (2012): Wenn Ausbildungsbetriebe Geschlecht auswählen. Geschlechtsspezifische Lehrlingsselektion am Beispiel des Autogewerbes; in: M.M. Bergman, S. Hupka-Brunner, T. Meyer, R. Samuel (Hg.): *Bildung – Arbeit – Erwachsenwerden. Ein interdisziplinärer Blick auf die Transition im Jugend- und jungen Erwachsenenalter*. Wiesbaden, 243–264.
- Liebig, S., J. Schupp, J. Goebel, D. Richter, C. Schröder, C. Bartels, A. Fedorets, A. Franken, M. Giesselmann, M. Grabka, J. Jacobsen, S. Kara, P. Krause, H. Kröger, M. Kroh, M. Metzinger, J. Nebelin, D. Schacht, P. Schmelzer, C. Schmitt, D. Schnitzlein, R. Siegers, K. Wenzig, S. Zimmermann, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) (2019): *Sozio-oekonomisches Panel (SOEP), Daten der Jahre 1984-2017*.
- Mortimer, J.T., M.J. Zimmer-Gembeck, M. Holmes, M.J. Shanahan (2002): The Process of Occupational Decision Making: Patterns during the Transition to Adulthood; in: *Journal of Vocational Behavior*, 61, 3, 439–465.
- Neuenschwander, M.P., R. Hartmann (2011): *Entscheidungsprozesse von Jugendlichen bei der ersten Berufs- und Lehrstellenwahl. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)*, 4/2011, Bonn.
- OECD (2019): *Dream Jobs? Teenagers' Career Aspirations and the Future of Work*. OECD-Report.

- Ormel, J., S. Lindenberg, N. Steverink, L.M. Verbrugge (1999): Subjective Well-Being and Social Production Functions; in: *Social Indicators Research*, 46, 1, 61–90.
- Pruisken, H., K. Golsch, M. Diewald (2016): Berufliche Aspirationen von Jugendlichen als Ergebnis geschlechtsspezifischer elterlicher Ungleichbehandlung; in: *Zeitschrift für Familienforschung*, 28, 1, 65–86.
- Pruisken, H. (2018): Der Einfluss der Eltern auf die Realisierung beruflicher Ziele von Jugendlichen; in: *Arbeit*, 27, 1, 27–47.
- Reskin, B.F. (2003): Including mechanisms in our models of ascriptive inequality; in: *American Sociological Review*, 68, 1, 1–21.
- Ridgeway, C.L. (2011): *Framed by gender. How gender inequality persists in the modern world*, New York.
- Ridgeway, C.L. (2014): Why Status Matters for Inequality; in: *American Sociological Review*, 79, 1, 1–16.
- Salvisberg, A. (2012): Mechanismen des Arbeitsmarktgeschehens aus soziologischer Perspektive: theoretische Überlegungen und empirische Beispiele aus der Berufseinstiegsphase; in: M.M. Bergman, S. Hupka-Brunner, T. Meyer, R. Samuel (Hg.): *Bildung – Arbeit – Erwachsenwerden. Ein interdisziplinärer Blick auf die Transition im Jugend- und jungen Erwachsenenalter*. Wiesbaden, 133–158.
- Schellenberg, C., N. Schmaeh, K. Häfeli, A. Hättich (2015): Horizontale und vertikale Mobilität in Berufsverläufen vom Jugendalter bis zum 49. Lebensjahr; in: K. Häfeli, M.P. Neuenschwander, S. Schumann (Hg.): *Berufliche Passagen im Lebenslauf*. Wiesbaden, 305–333.
- Schindler, S., M. Lörz (2012): Mechanisms of Social Inequality Development. Primary and Secondary Effects in the Transition to Tertiary Education Between 1976 and 2005; in: *European Sociological Review*, 28, 5, 647–660.
- Schoon, I. & J.S. Eccles (Hrsg.) (2014): *Gender Differences in Aspirations and Attainment. A Life Course Perspective*, Cambridge.
- Schoon, I., R.K. Silbereisen (2009): Conceptualising school-to-work transitions in context; in: *Transitions from school to work: Globalization, individualization, and patterns of diversity*, 3–29.
- Shanahan, M.I., K.C. Longest (2009): 2 Thinking about the Transition to Adulthood; in: *Transitions from school to work: Globalization, individualization, and patterns of diversity*, 30.
- Shanahan, M.J., P.L. Hill, B.W. Roberts, J. Eccles, H.S. Friedman (2014): Conscientiousness, health, and aging: the life course of personality model; in: *Developmental psychology*, 50, 5, 1407–1425.
- Simon, H.A. (1990): Bounded Rationality; in: J. Eatwell, M. Milgate, P. Newman (Hg.): *Utility and Probability*. London, 15–18.
- Smyth, E., S. Steinmetz (2015): Vocational Training and Gender Segregation Across Europe; in: C. Imdorf, K. Hegna, L. Reisel (Hg.): *Gender Segregation in Vocational Education*. Bingley, 53–81.
- Solga, H., D. Konietzka (1999): Occupational Matching and Social Stratification: Theoretical Insights and Empirical Observations Taken from a German-German Comparison; in: *European Sociological Review*, 15, 1, 25–47.
- Tomasik, M.J., S. Hardy, C.M. Haase, J. Heckhausen (2009): Adaptive adjustment of vocational aspirations among German youths during the transition from school to work; in: *Journal of Vocational Behavior*, 74, 1, 38–46.

- Trappe, H. (2006): Berufliche Segregation im Kontext. Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost- und Westdeutschland; in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58, 1, 50–78.
- Vondracek, F.W. (2001): The Developmental Perspective in Vocational Psychology; in: *Journal of Vocational Behavior*, 59, 2, 252–261.

Aufsatz 1: Berufliche Aspirationen von Jugendlichen als Ergebnis geschlechtsspezifischer elterlicher Ungleichbehandlung (Henrik Pruisken, Katrin Golsch und Martin Diewald)

Der Aufsatz wurde in der Zeitschrift für Familienforschung veröffentlicht und kann über diese bezogen werden.

Bibliografische Angabe und Zusammenfassung

Bibliografische Angabe

Pruisken, Henrik, Katrin Golsch, Martin Diewald (2016): Berufliche Aspirationen von Jugendlichen als Ergebnis geschlechtsspezifischer elterlicher Ungleichbehandlung; in: Zeitschrift für Familienforschung, 28, 1, 65–86. DOI: <https://doi.org/10.3224/zff.v28i1.22921>

Zusammenfassung

Mit Blick auf geschlechtsspezifische Ungleichheiten innerhalb von Familien untersuchen wir den Einfluss von unterstützendem Erziehungsverhalten auf den sozio-ökonomischen Status des angestrebten Berufs von Jugendlichen. Ausgehend von Theorien und Erkenntnissen geschlechtsspezifischer Sozialisationsforschung prüfen wir, ob sich der Einfluss der unterstützenden Erziehung in den vier geschlechtsspezifischen Eltern-Kind-Dyaden unterscheidet und wie sich eine Ungleichbehandlung von Geschwistern durch die Eltern auswirkt. Als Datengrundlage verwenden wir die Jugend-Daten des Sozio-ökonomischen Panels (2001- 2013). Mit Hilfe multivariater Regressionsmodelle zeigen wir, dass insbesondere die Unterstützung des Vaters für die Entwicklung der beruflichen Ziele relevant ist. Jungen profitieren zudem davon, wenn sich der Vater stärker engagiert als die Mutter, wobei es sich für Frauen positiv auswirkt, wenn sich beide Eltern gleichermaßen in der Unterstützung des Kindes engagieren. Der Effekt der Ungleichbehandlung von Geschwistern zeigt sich in Geschwister Fixed-Effects-Modellen insbesondere bei gleichgeschlechtlichen Geschwistern.

Aufsatz 2: Der Einfluss der Eltern auf die Realisierung beruflicher Ziele von Jugendlichen (Henrik Pruisken)

Der Aufsatz wurde in der Zeitschrift Arbeit veröffentlicht und kann über diese bezogen werden.

Bibliografische Angabe und Zusammenfassung

Bibliografische Angabe

Pruisken, H. (2018): Der Einfluss der Eltern auf die Realisierung beruflicher Ziele von Jugendlichen; in: Arbeit, 27, 1, 27–47. DOI: <https://doi.org/10.1515/arbeit-2018-0003>

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie befasst sich mit der Frage, welchen Einfluss die soziale Unterstützung der Eltern auf die Realisierung der beruflichen Ziele von Jugendlichen beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung hat. Die Geschlechtstypik des angestrebten Berufs wird als bedeutsame strukturelle Hürde analysiert. Die multivariaten Längsschnittanalysen mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels ergeben, dass Frauen seltener den Wunschberuf realisieren, wenn sie einen Beruf mit einem hohen Männeranteil anstreben. Die Ergebnisse zeigen zudem nur in der Beziehung zwischen Vater und Tochter signifikante Einflüsse auf die Realisierungschancen des Berufswunsches.

Aufsatz 3: The Importance of Locus of Control for the Development and Achievement of Vocational Goals (Henrik Pruisken)

1 Introduction

The transitional phase between school and work represents a key stage in the life course of adolescents and young adults. They have to make momentous decisions regarding the path they wish to take against the background of their vocational and family plans. Since their initial vocational decisions and experiences and their later earning capacity depend largely on these choices, the initial decisions and stations in their professional lives are of great relevance for the success or failure of their plans (Nagy et al. 2005). Hence upon beginning employment, adolescents are faced with a developmental deadline after which it becomes increasingly difficult to realize one's preferences (Heckhausen/Tomasik 2002).

The development and pursuit of personal goals takes on a key role during this phase. Specific goals help actors direct their actions towards these goals and organize their life plans around them; the significant challenge is thus to formulate goals in such a way that they correspond to one's own interests and competencies while being attainable in the context of structural restrictions in the labor market.

Due to the increasing de-institutionalization and individualization of vocational decisions, the success of a preference-led early career phase largely depends on adolescents' ability to systematically plan and realize their own life choices (Mortimer et al. 2002). The more control adolescents retain over their professional careers, the more likely they will be able to formulate goals and achieve them. The significance of control, especially at relevant turning points in one's life course, is conceptualized by Heckhausen and Schulz (1995) in their "life span theory of control". Their assumption is that individuals exercise primary and secondary control in order to achieve their goals. Primary control during the early career phase is related to all externally-oriented actions, such as writing applications or collecting information on alternative vocations. Secondary control is related to internal processes such as matching preferences to structural circumstances or processing setbacks in one's career choices, for instance by maintaining motivation for submitting further applications.

As a reaction to experiencing the effectiveness of their own primary control, actors develop causal attributions concerning the connection between their own actions and the realization of their personal goals. These perceived opportunities for control in turn shape their further decision-making, either motivating them to undertake further efforts or serving to demotivate them (Kay et al. 2017). A significant construct of perceived control is what is known as an

individual's locus of control. Locus of control describes the extent to which individuals assume they are determined by structural constraints or fate and fortune or assume that they themselves are in a position to achieve their goals and shape their life course (Rotter 1966).

In the present article, the construct of locus of control is connected to the "life span theory of control" in that it is conceptualized as generalized expectancy concerning the usefulness of one's own commitment. This expectation arises from secondary control processes which in turn are due to experiences of prior attempts to exercise primary control.

What influence, then, do non-cognitive personality traits such as locus of control have on achieving vocational goals during the school-to-work transition and how is that influence effective? As in the "life-course personality model" (Shanahan et al. 2012), I assume that non-cognitive traits such as locus of control have no direct influence on achieving vocational goals; rather, their influence, as the result of secondary control processes, is mediated by primary control behavior.

By combining the approaches of Heckhausen and Schulz, Rotter, and Shanahan et al. I develop and test a theoretical model depicting the complex causal chains of control processes in the transition from school to work in which the locus of control's generalized expectation is manifested via primary control behavior in adolescents' development and realization of vocational preferences. Specifically, I examine whether the influence of locus of control is mediated by consideration of vocational opportunities, the genesis of specific career aspirations, adaptation of the desired social status of career aspirations, and investment in school education.

My contribution to this field of research thus goes a step further than other studies, which examine, for instance, the influence of perceived control on vocational prestige in the early career phase without considering the mediating effect of primary control behavior (Kay et al. 2017). I thereby test *inter alia* whether, when it comes to achieving vocational goals, external locus of control has the potential to be not only dysfunctional (serving as an obstacle to sensible career plans) but also functional (by protecting against unrealistic goals, for instance). This aspect has hitherto received little attention in the literature, since the positive effects of internal locus of control are usually emphasized over external locus of control (Ng et al. 2006).

I then empirically test the model using longitudinal data from the German Socioeconomic Panel (GSOEP) (Goebel et al. 2018) from the years 2001–2015. Realization of career aspirations is thereby operationalized by comparing adolescents' career aspirations at the age of 17 with the vocational training on which they embark.

2 Lifespan theory of control

Before leaving school, pupils are faced with the important question as to what their vocational and family developments will look like when their schooldays are over. In the “life span theory of control” (Heckhausen/Schulz 1995), the transition from school to work is described as a developmental deadline. Heckhausen and Schulz assume that the life course contains certain windows of time in which goals specific to that stage of life can be achieved. In Germany in particular, the transition between school and vocation can be termed a developmental deadline, since here access to many occupations is highly dependent on educational (or training) qualifications and age (Heckhausen/Tomasik 2002). It can be observed for instance that the probability of taking up vocational training for a desired career massively decreases with every year after leaving school (Heckhausen/Chang 2009).

The development goals individuals set themselves take on a key role, since they help them organize their actions to achieve this goal. The more these goals are oriented around the actual opportunities available to the actor, the more likely they are to be realized. The process of achieving goals is dynamic and can be divided into three phases: selection, pursuit, and disengagement (Brandstätter/Hennecke 2018).

The theoretical concepts for the selection, pursuit and disengagement of goals are fundamentally based on assumptions of expectancy–value theories, such as the theory of “subjective expected utility” (SEU theory) (Esser 1999), the theory of planned behavior (Ajzen 1985) or the model of “achievement-related choice” (Eccles et al. 1998). An underlying assumption of expectancy–value theories is that in a given decision-making situation persons assess the cost of a decision in relation to the benefit of a corresponding alternative course of action. The benefit is thus also derived from the individual value they ascribe to this alternative course of action. Additionally, they assess how likely it is that the desired sequence of actions will occur. This interplay of factors determines the alternative course of action with the greatest subjective benefit. Correspondingly, in the case of vocational goals, the goals selected are those that maximize the goal’s subjective value and the likelihood of it being achieved (Brandstätter/Hennecke 2018).

The individuals, however, have only limited information available with which to make an optimal decision. Therefore, they must try to collect as much relevant information as possible about their professional prospects to reduce their uncertainty and to maintain control of the situation. Heckhausen and Schulz (1995) and Rothbaum et al. (1982) assume there are two

basic fundamental control strategies actors use to select and achieve goals: primary and secondary control.

2.1 Primary control

Primary control is directed externally and entails all actions and efforts serving to influence the environment in order to achieve one's goals. In relation to vocational goals, such actions could be, for instance, collecting information about vocational opportunities or writing applications. Heckhausen and Schulz (1993) make a distinction between the dimensions of "selective primary control" and "compensatory primary control". Selective processes are related to the selection of resources and actions necessary for achieving these goals. Compensatory primary control refers to availing oneself of the help of others if that is what is required to achieve one's goals.

2.2 Secondary control

Secondary control entails internal processes necessary for the selection, pursuit and disengagement of goals. In this process, individual attitudes and goals are adapted without directly influencing the environment. Secondary control has a compensatory function as a reaction to a lack of success and failure to achieve one's goals. This function is fulfilled for example by reducing the subjective value of an unattained goal and manipulating the causal attribution of the failure. In this fashion, the cognitive dissonance (Festinger 1954) produced by failure to achieve the goal is reduced and subjective well-being is boosted. Additionally, secondary control also has a selective function. The actor selects new goals that appear to be realistic and controllable and directs his motivation towards pursuit of these goals. In this function, secondary control is no longer merely a reaction to failure, but serves as a resource for future primary control (Heckhausen/Schulz 1993 u. 1995).

Both the compensatory and the selective functions serve to maintain primary control for further phases of acting. The actors can thus maximize their subjective benefit if they are able to optimize primary and secondary control processes in such a way that they always direct their motivation towards the goals that appear realistic and possess the greatest subjective value (Heckhausen/Schulz 1993). Whether or not this optimization is successful also depends on whether the primary and secondary control processes are functional or dysfunctional for achieving the goal. A key element to this question is whether the causal attributions are based on objectifiable information or relationships of cause and effect that are perceived purely subjectively. It is particularly functional for achieving goals to adapt them if the opportunity to

achieve them simply does not exist (Cvetanovski/Jex 1994). It would be dysfunctional if the opportunity to achieve a certain goal existed but subjectively perceived control were lacking. In the terms of expectancy–value theory, one can say that control is always dysfunctional when there is too great a discrepancy between the value of a goal and its actual attainability. In particular, this can be the result of erroneous judgement of one’s own perceived opportunities for control.

2.3 Locus of Control as a result and a resource of primary and secondary control

A wide-ranging theoretical and empirical field of research has developed around perceived control, including controversial views on the conceptualization of various concepts of control (Reich/Infurna 2017; Ajzen 2002; Skinner 1996). Skinner (2007) for instance considers secondary control not to be control in the actual sense of the term, since he assumes that the genesis of views of relationships of cause and effect are only a passive process in which active control is not exercised. Rothbaum et al. (1982) and Heckhausen (1995) on the other hand argue for the concept, since it is a case of goal-oriented processes enabling the re-evaluation and re-orientation of goals for instance. However, the authors agree that perceived control represents an important resource for the pursuit of goals (Kay et al. 2017). Skinner assumes, for instance, that perceived control is as important for the selection of alternative actions as actual control (Skinner 1996) and Heckmann, Stixrud and Urzura (2006) also demonstrate that non-cognitive abilities such as locus of control have an influence on how much a person earns similar to that of cognitive abilities.

In examining whether causal attribution can be considered to be a form of control, I distinguish between two aspects. In the case of a process of redirecting motivation or blaming failure on social circumstances, I speak of active secondary control. If an individual develops a sustained view of subjectively perceived control opportunities by repeatedly experiencing the effectiveness of his own primary control, I no longer speak of active control. In this case, I advocate using the term generalized expectancies, which are the result of secondary control processes, but do not represent active control. Generalized perceived control is thus more of a non-cognitive trait than an ability that is influenced by previous experiences and serves as a resource for later primary and secondary control processes.

Generalized expectancies develop throughout the life course from experiences individuals acquire via interaction with their environment (Roberts/Caspi 2001). Rotter (1966) was one of the first to describe generalized expectancies in “social learning theory”, which also entails basic assumptions of expectancy–value theories, such as SEU theory (Esser 1999) or the theo-

ry of planned behavior (Ajzen 1985). Rotter assumes that actors form generalized expectancies via the consequences of actions that influence their decision-making in subsequent situations and can be retransformed by new experiences.

A generalized expectancy related to perceived control opportunities is what we refer to as locus of control (Rotter 1966). An individual's locus of control determines the extent to which he assumes he is determined by structural constraints or fate and fortune or rather assumes that he himself is in a position to achieve his goals and shape his life course. Locus of control can be divided into internal and external locus of control. I speak of internal locus of control when an individual mainly attributes achieving his goals to his own abilities and efforts, and of external locus of control when individuals mainly consider external influences to be responsible for their success or failure.

Locus of control represents a relatively constant personality trait which can be transformed by experiences but becomes increasingly stable in adulthood in particular. It has also been demonstrated, for instance, that on average men and women differ in the extent to which experiences influence their locus of control, with the result that similar experiences can lead to different causal attributions (Specht et al. 2012).

Ajzen regards locus of control as one aspect of the overall concept of perceived action control (Ajzen 2002). Locus of control is thought to exist on the same level as expectancy of self-efficacy. Self-efficacy is considered to be situationally dependent and refers to a person's views on whether he can perform a specific act. Locus of control is rather related to general assessment of relationships of cause and effect that remain stable over time (Cobb-Clark 2015).

If the concept of locus of control is now linked to the "life span theory of control", locus of control can be described as generalized expectancy that is the result of secondary control processes that are linked to the experience of the effectiveness of primary control but can also serve as a resource for later control processes. Rothbaum et al. (1982) consider external locus of control to be closely related to the construct of secondary control, which not only has a compensatory function for coping with failures, but is also effective in the form of selective secondary control. For instance, it helps people concentrate on goals that appear attainable. However, external locus of control is not the same thing as an actor's perceived helplessness; rather, they direct activities only towards actions in which one is, for instance, less reliant on oneself (Cvetanovski/Jex 1994; Rothbaum et al. 1982).

Locus of control has a double function and can thus be described as a resource that is based on experiences of the efficacy of primary control processes and related secondary control processes. As such, it also has an influence on future goal formulation and decision-making regarding courses of action and serves as a resource for future primary control processes (Villareal/Heckhausen. In the following, I will now examine what influence locus of control has on decision-making during the early career phase and especially during the selection, pursuit and disengagement of goals.

3 Locus of control and the phases of goal achievement

The significance of locus of control for career trajectories has been empirically demonstrated for various vocational outputs (Cobb-Clark 2015; Kay et al. 2017; Ng et al. 2006). Fundamentally, it is derived from the core assumptions of expectancy–value theories; it is assumed that individuals with external locus of control have a lower opinion of the value of their own efforts and hence invest less in their school and vocational careers, thereby also reducing their actual opportunities to influence their life course. Since these traits form the foundation for decision-making in the early career phase, it is necessary not only to examine objective opportunities and restrictions, but also to include personality traits such as locus of control in analysis of individuals’ opportunities in the labor market (Trzcinski/Holst 2010).

The present article assumes that locus of control itself only has an indirect influence on the achievement of vocational goals, since it cannot exercise control itself as generalized expectancy or as a non-cognitive trait. Its influence can only be mediated via other decisions and actions. The idea that non-cognitive traits do not possess any power to act of their own is shared by Shanahan et al.’s “life-course personality model” (LCP model) (2014). This describes the influence of conscientiousness on health in different phases of life. It is assumed that this impact is not direct, but functions via conscientious health-related behavior, such as regular sports activities or preventive medical care. Accordingly, I assume that locus of control is mediated via primary control behavior with the aim to shape an early career in accordance with one’s preferences.

The LCP model emphasizes the different effects of personality traits in various areas of and phases of life. It can be assumed for locus of control that it has mainly an impact on career trajectories during the early career phase. McGee (2015) has also confirmed the assumption that locus of control’s impact is greatest when an individual still has hardly any experience of searching the labor market. Towards the end of a career, the influence of personality

traits on professional development is reduced, since there are fewer overall opportunities for professional mobility.

In the early career phase, we are faced with a complex causal network in which the phases of selecting and pursuing goals are replaced by processes of disengagement of goals and re-orienting oneself towards new ones. In order to investigate the influence of locus of control on the early career phase in detail and to do justice to this complex framework, this influence must be examined in each phase, as must the respective mediators. These phases cannot be clearly delineated however, displaying a certain amount of overlap. For instance, the selection of goals always determines the exclusion of other goals and engagement with application procedures in certain vocations can be part of both the pursuit and choice of a goal.

Due to the elevated significance goals take on in the early career phase, the focus rests on the influence of locus of control on the development of goals and their resultant significance for their achievement. It is assumed that the influence of locus of control occurs especially via the selection of goals and the related primary and secondary control processes during their pursuit and the disengagement. Hence it is demonstrated how locus of control influences the development of goals and what significance the content and characteristics of these goals take on for their achievement. After each of the sections, I then derive specific hypotheses, the validity of which will be tested later in the article.

3.1 Locus of control and the examination of vocational alternatives

The earlier adolescents are able to select clear goals, the sooner these goals can regulate decisions on how to act in the early career phase. Regarding the development of vocational goals, it has been shown that pupils are particularly oriented towards the content, socio-economic status and typical gendering of potential careers (Gottfredson 2002). In the interaction between structure and the individual, adolescents are faced with the challenge of optimizing their own preferences and qualifications against the background of restrictions in the labor market. While the development of goals and the pursuit thereof are two separate phases, the more adolescents consider potential restrictions in the labor market, the more likely they will achieve their goals. According to expectancy–value theories, a goal’s optimum is attained when the goal has as high a degree of achievability and corresponds to an individual’s preferences as completely as possible (Heckhausen/Tomasik 2002).

In order to achieve this, it is necessary to undertake systematic examination of vocational opportunities. In the “life span theory of control”, consideration of goals functions as primary control on the basis of which clearer goals are formulated and can be better adapted to the

restrictions in the labor market, which offers protection from later disappointments and setbacks. The examination of occupational alternatives promotes later goal achievement via several paths. Firstly, individuals have more information about different options, secondly they develop a stronger bond to the goals, and thirdly, this enables them to formulate goals that are neither over- nor under-ambitious in terms of the social status that can be achieved via the profession.

Persons with a strong internal locus of control demonstrate more intensive examination of vocational goals and greater searching behavior than individuals with an external locus of control, since they consider the value of their own efforts to be higher. This holds particularly in the case of goals with a higher value for the individual (Cobb-Clark 2015).

Hence the assumption that one's own actions have but little influence creates a situation in which one's own room for manoeuvre is indeed limited. One then finds oneself in a situation that has also been described by what is known as the Thomas theorem: "if people define situations as real, they are real in their consequences" (Thomas/Thomas 1928: 572). This can be considered dysfunctional if these people would have been able to achieve better jobs through their efforts.

Shanahan (2000) demonstrates that a realistic idea based on planned examination of vocational opportunities is the best foundation for a successful career. Taking these theories together, I propose my first hypothesis on the effect of locus of control on this primary control behavior.

Hypothesis 1 a: Since individuals with external locus of control attach less value to their own efforts for their career trajectory, they tend to forego active consideration of vocational alternatives.

But dealing with the goals is only a first step to achieving them. It is therefore further assumed that examination of professional goals has no direct influence on their realization, but initially influences the characteristics of the intended training, which in turn have a decisive influence on whether a desired profession can be realized or whether one's goals must be adapted.

Three significant features are highlighted below, with illustration of what influence they have on the achievement of professional goals and what role the locus of control plays in this: firstly, the degree of information about the desired professional alternatives; secondly, the certainty with which this goal is pursued and thirdly, how well the goal is adapted to the structural restrictions.

3.2 Locus of control and the information about a job

The better people are informed about possible career prospects during the selection phase, the more likely their ability to select an appropriate occupation that they are likely to achieve. Information is the main resource in the school-to-work transition that is directly influenced by primary control behavior (gathering information). Taking into account that the consideration of vocational goals, as primary control, is a prerequisite for being well informed about potential careers, I propose for the influence of locus of control on the level of information the following hypotheses:

Hypothesis 2 a: Locus of control has an indirect effect on the level of information about possible career opportunities that is fully mediated through primary control behavior.

Since the information individuals have about their desired career should have a direct effect on realization, I propose for the influence of locus of control on the realization of occupational aspirations:

Hypothesis 2 b: An external locus of control has a negative indirect effect on the realization of the occupational aspiration via the level of information about this occupation.

3.3 Locus of control and the strength of career aspirations

Pursuit of a goal partly depends on that goal's relevance. In the theory of planned behavior, the strength of a goal is considered to be of key importance for its achievement. Hence behavioral intention is more likely to result in actual behavior the stronger this intention is and the greater the subjective value of this alternative action (Ajzen 1985). Thus the stronger the goal, the stronger the pursuit of it. Regarding the question as to whether firm career aspirations exist, it has been demonstrated that external locus of control promotes insecurity concerning one's own vocational goals (Stărică 2012). Irrespective of consideration of vocational alternatives, individuals with external locus of control should become less attached to goals in order to save themselves the disappointment when they are not achieved. Hence they should form rather vague vocational goals. It can be assumed that external individuals tend to ascribe higher personal value to such areas over which they believe they have sufficient control or in which they can achieve their goals together with others (Rothbaum et al. 1982). Realization of vocational goals always depends on selection by employers however, and hence the possibility of exercising control is limited.

Regarding the strength of commitment to goals, I also expect external locus of control to have a direct effect, since external individuals tend to be less attached to their goals, having

the attitude that their realization might not be possible due to external circumstances. Hence I propose:

Hypothesis 3 a: The intensity of career aspirations should be lower for external individuals.

Hypothesis 3 b: This effect is mediated through primary control behavior.

Since the intensity of those aspirations should have a direct positive effect on the likelihood of career aspirations being achieved, I assume further:

Hypothesis 3 c: Locus of control has a negative indirect effect on the realization of career aspirations mediated through their strength.

3.4 Locus of control and the adaptation and disengagement of career aspirations

When goals are confronted with the objective circumstances and the relationship between supply and demand in the labor market, those goals often have to be adapted, since they are not achievable with one's qualifications or without great effort (Gottfredson 2002; Schoon/Polek 2011). In particular, the desired socioeconomic status often requires adaptation. Consequently, the development of goals and persistent striving to achieve them are not the only relevant factors for a successful start to a career; it is also important to be able to adapt one's goals to objective circumstances (Brandstädter/Rothermund 2002; Haase et al. 2008). This helps avoid pursuing both overambitious and under-ambitious goals. McGee (2015) discovered that above all individuals with average external and internal locus of control were able to transform their job-seeking efforts into corresponding employment. This may indicate that a moderate feeling of control leads individuals to mainly consider goals that are neither over- nor under-ambitious in relation to their own qualifications. The better adolescents are able to adapt their goals to objective circumstances, the more likely they will also be able to achieve them and do not have to disentangle themselves from the goal (Tomasik et al. 2009). If this adaptation is successful, the subjective value of the vocational goal can be increased and the goal possesses the potential to increase subjective well-being (Ashby/Schoon 2012; Brunstein/Maier 2002). This adaptation can thus be relevant in all stages of the early career phase.

An important function of secondary control is precisely this adaptation of goals to realistic labor market and career opportunities. Heckhausen and Tomasik (2002) have demonstrated that as school leaving approaches, adolescents increasingly adapt their goals to the structures of the labor market. It is those adolescents who intensively consider their vocational goals are especially able to adapt them (Tomasik et al. 2009). Adolescents whose goals were overambi-

tious in terms of the relationship between educational qualifications and the achievable social status had difficulties beginning vocational training.

It has been demonstrated that given the same qualifications, people who display internal locus of control pursue their goals with greater persistence. Hence external individuals adapt vocational goals to structural obstacles as a secondary control strategy quicker than internally-oriented individuals. They consider the subjective benefit of adhering to their goals and continuing to find suitable vacancies to be much lower (Caliendo et al. 2010).

Especially when it comes to adapting vocational goals, the functionality of secondary control must be considered. Adaptation is only functional if it occurs on the basis of actual restrictions or opportunities. Both over- and under-ambitious goals are dysfunctional, since they do not produce the achievable optimum combination of the personal value of an alternative and its attainability. The above hypotheses address situations in which external locus of control is dysfunctional when it comes to achieving vocational goals. But external locus of control can be functional if the individual does indeed have no control over certain goals, protecting him from expectations that are too high as he or she aspires to careers which are attainable. In particular, the socio-economic status associated with a career represents a barometer for its accessibility; for instance, it is easier to be accepted for an apprenticeship with low socio-economic status. Hence I propose the following hypotheses:

Hypothesis 4 a: External individuals aspire to rather under-ambitious goals in terms of attainable socio-economic status.

Hypothesis 4 b: This effect is partly indirect and mediated through primary control behavior.

But since under-ambitious goals are probably functionally adapted to structural restrictions, that should increase the potential to realize these goals. Hence I propose the following hypothesis:

Hypothesis 4c: External locus of control has an indirect positive effect on the realization of vocational goals that is mediated through the primary control behavior and the socio-economic status of the desired occupation.

4 Resulting Theoretical Model

The discussion and hypotheses hitherto lead us to a model combining the abovementioned individual aspects and depicting how the personality trait of locus of control initially influences aspects of career aspirations via primary control. The model also addresses what influ-

ence the characteristics of the goals then have on the likelihood of their realization. This model must do justice to the complex causal chains in the early career phase by analyzing the relevant steps of mediation. As in the LCP model, mediation of the effect of locus of control on the opportunities for vocational goal achievement is assumed. This theoretical model is illustrated in the Figure 1 and visualizes all the hypotheses.

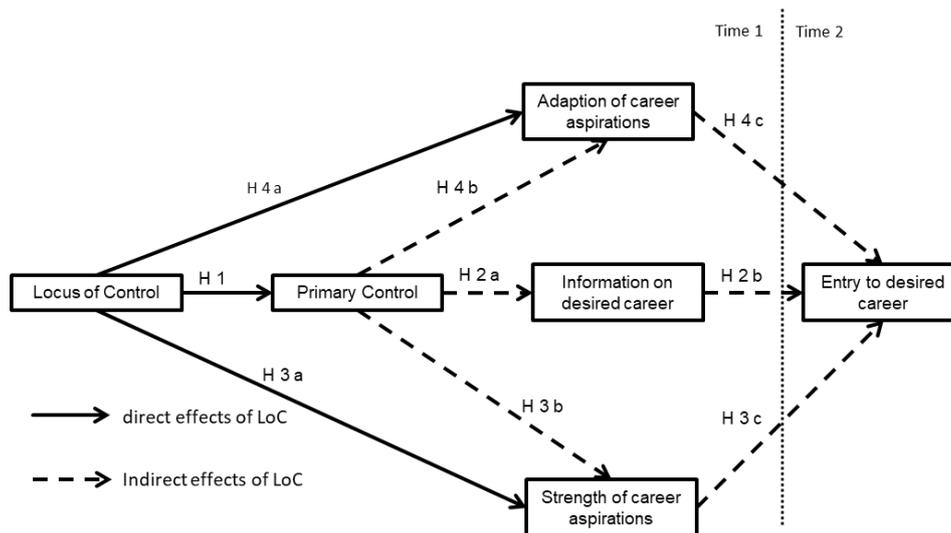


Figure 1. Theoretical path-model for the influence of locus of control on vocational goal achievement.

5 Method

5.1 Sample

This study is based on data collected by the German Socio-Economic Panel from 2001 to 2015 (SOEP v32.1; Schupp et al. 2017). The Socio-Economic Panel is a longitudinal study in Germany conducted annually since 1984. Where feasible, the SOEP survey takes in all members of a household. Since 2000, adolescents in SOEP households aged 16–17 have been able to participate in the survey for the first time via a youth questionnaire including questions specifically related to their vocational goals (TNS 2015; SOEP Group 2017). A focus of this survey is capturing the adolescents' activities in preparation for their early careers along with information concerning their perceived control. The advantage of the survey's longitudinal structure is that adolescents can be surveyed again in subsequent years and hence comparisons can be made between their aspirations and the jobs or training they later take up.

The analyses include all participants in the youth questionnaire who expressed a specific career aspiration at the age of 16 or 17 and entered into vocational training at a later juncture in the main survey. By 2015, 6,641 participants are included in the data set. Overall, all of the

variables used in the model exist for 815 participants at two different time points. An overview of the sample can be found in Table 1.

Table 1 Descriptive Statistics of all Variables used

Variables	n	M	%	SD	Min	Max
Fit between occ. aspiration and voc. training						
yes (1)	390		47.85			
no (0)	425		52.15			
Index Primary Control	815	6.19		1.20	2	8
Locus of control	815	-0.06		0.74	-1.80	2.28
Level of information on desired career		3.39		0.59	1	4
Strength of career aspirations						
want to take up the job with some certainty (0)	357		43.80			
want to take up the job with great certainty (1)	458		56.20			
Adaption of career aspirations	815	4.64		13.73	-25.27	48.86
School-leaving qualification						
low	137		16.81			
middle	476		58.40			
high	202		24.79			
Regional unemployment rate (t1)	815	9.36		4.79	2.20	23
Regional unemployment rate (t2)	815	8.54		4.27	2.30	24
Relative duration until vocational training	815	-0.01		1.51	-2.90	8.09
Gender						
female	382		46.87			
male	433		53.13			

Note. M = mean, SD = standard deviation. n = 815. Source: SOEP v.32.1. Own calculations.

5.2 Measures

Realization of career aspirations. Realization of career aspirations serves as a dependent variable in the model. This is operationalized with a dichotomous variable, a value of 1 being recording if the career aspirations were realized and a value of 0 if this is not the case. All respondents were asked whether they have a specific career aspiration and what kind of occupation that is. To determine the fit, I used the 1992 classification of occupations (KldB92) of the Federal Statistical Office (Federal Statistical Office [Destatis], 1992) and compared the occupational group of the desired occupation with the occupational group of the vocational training entered into.

Locus of control. Locus of control was captured in the SOEP youth questionnaire using a Likert scale with 10 items (Weinhardt/Schupp 2011). The response scale was altered from a 4-point scale used up to 2005 to a 7-point scale employed since 2006. Drawing on the approach of Specht, Egloff and Schmukle (2012), I projected the scale values in the shorter scale onto the longer one (1=1 2=3 3=5 4=7). The corresponding items were first used in an explorative factor analysis on the basis of the larger sample (n=6086). The factor analysis yielded a single-factor solution (one factor with an Eigenvalue greater than 1 (1.42)) with a factor representing an external locus of control. Six items had a factor loading greater than 0.37 on this external locus of control factor. I repeated the factor analysis with these six elements and got a factor with a total measurement of sample adequacy (MSA) of 0.78 and a Cronbach's α of 0.66. This α value corresponds to the value that was also determined in the SOEP scale manual and is to be regarded as sufficient (Weinhardt/Schupp 2011). The predicted factor scores were then included as a variable in the models.

The six items (factor loadings in parentheses) are "Compared to others, I have not achieved what I deserve" (0.49) ; "What a person achieves in life is mainly a question of fate or luck" (0.46); "I frequently have the experience that other people have a controlling influence over my life" (0.56); "When I run up against difficulties in life, I often doubt my own abilities" (0.46); "The opportunities I have in life are determined by social conditions" (0.38) and "I have little control over the things that happen in my life" (0.55).

Primary control. To measure the primary control processes, an index was created depicting primary control in the career search phase. This index is a summated index with two variables depicting consideration of vocational goals. The values of the two variables were recoded so that for both variables high values represent pronounced control behavior. The options

on the four-level scale range from “Don’t agree” to “Agree”. The two items are formulated as follows (my translation):

To what extent do you agree with the following statements regarding your choice of occupation?

“I have spent a long time considering different vocational opportunities in order to make the right decision.”

“For me it is not about finding the one and only right job. I will just see what presents itself.”

Level of information about the preferred career. Information about vocational opportunities is essential for a successful start to a career. Hence the model includes a variable depicting how informed individuals feel based on the question “How well informed are you about the career to which you aspire?” The four-level scale ranges from “very badly” to “very well”.

Adaptation of career aspirations: relative socioeconomic status of career aspirations. To operationalize the adaptation of career aspirations, a variable was created depicting the socioeconomic status of a chosen career in relation to the socioeconomic status of other people with the same educational qualifications. To this end, the values of the “International Socio-Economic Index of Occupational Status” (ISEI) (Ganzeboom/Treiman 1996) of adolescents’ career aspirations were centered around the mean in each educational category. Positive values represent above-average ISEI and negative values represent below-average ISEI.

Strength of career aspirations. In order to depict how certain adolescents are about their vocational goals, a dichotomous variable is used, 1 meaning that the respondents are “very sure” and 0 meaning that they are “rather sure”. Those who were not yet certain were not asked about specific career aspirations and are not included in the sample.

Further controls

Relative duration until initial vocational training. To measure how long the young adults required to start their initial vocational training relative to those with the same educational background, the duration between the youth questionnaire and their beginning vocational training was centered around the mean duration for all persons with the same educational qualification.

School-leaving qualification. As a core resource in the early career phase, school-leaving qualifications were included as a three-level variable with the categories low qualifications

(*Hauptschule*), middle qualifications (*Realschule*) and high qualifications (*Fachhochschule/Abitur*).

Gender. Respondents were also asked their gender and the information is included as a dichotomous variable.

Unemployment rate. Since realization of vocational aspirations takes place within a given opportunity structure, the regional unemployment rate is included as a key structural influence.

5.3 Data analysis

Path analyses are conducted with Stata 15 (StataCorp 2017). Since there are categorical dependent variables in the models, it is not possible to use common methods to determine indirect effects. Kohler, Karlson and Holm (2011) have therefore developed a method that allows the calculation of indirect effects and their significance for categorical variables. The Stata ado “khh” was used for these calculations (Kohler et al. 2011). The different paths were also calculated in separate OLS, multinomial and binary logistic regressions to estimate the direct effects of all covariates (Model 1–6). The direct effects estimated with the separate models are identical to the effects estimated using the khb method.

6 Results

First, the effects of locus of control on primary control and the goal traits are considered in order to then investigate the influences on the likelihood of career aspirations being realized. Figure 1 shows the significant direct effects of the path models. For the continuous outcomes, the regression coefficients are reported and for the categorical outcomes the odds ratios are reported. The corresponding indirect effects are discussed in the text. A detailed overview of the six different models with all the control variables is presented in table A 1 in the appendix. The hypotheses are accepted if they are significant at the 10 % level ($p < .1$).

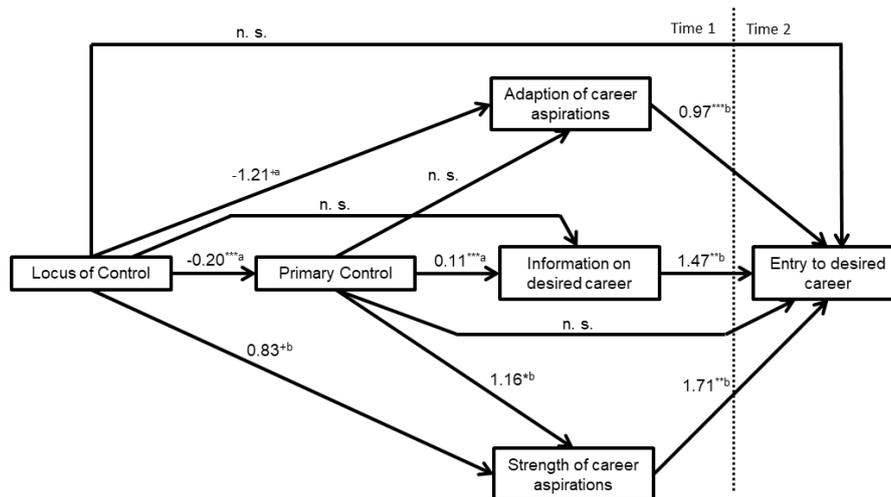


Figure 2. Path model with selected direct effects of the models 1 – 6 in Table A 1. a: unstandardized regression coefficient for continuous outcomes. b: odds ratios for categorical outcomes. + $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, n. s. = not significant

Influence of locus of control on primary control

Analysis of the influence of locus of control on primary control behavior (Model 1) demonstrates that as external locus of control increases, the activities related to consideration of vocational goals decrease. External locus of control thus has a significant negative impact on the index's values. Hypothesis 1 is thus confirmed; locus of control can be considered a resource for maintaining primary control processes.

Influences of locus of control on the characteristics of occupational goals

These primary control processes are the foundation of a good basis of information, as demonstrated by the primary control behavior index's significant influence on the degree of information on career aspirations (Model 4). The level of adaptation of career aspirations is not influenced by attempts to exercise primary control (Model 3). Primary control behavior does have a significant positive influence on the strength of career aspirations however (Model 5).

The analysis with the khb method revealed that locus of control has a highly significant indirect negative effect on the degree of information about possible career opportunities ($b = -0.022$, $z = -3.17$, CI-LL -0.036 , CI-UL -0.008) (H 2 a) and the strength of career aspirations ($b = -0.031$, $z = -2.04$, CI-LL -0.061 , CI-UL -0.001) (H 3 b) through primary control. Since even the direct influence of the primary control index on the level of adaptation was insignificant (Model 3), hypothesis H 4 b regarding the indirect influence of locus of control must also be rejected. Regarding the indirect effect of locus of control on the information concerning the desired career I find a fully mediation, as the significant effect of locus of control, in the re-

duced model disappears upon inclusion of the primary control mediator (Model 4). Only the significant indirect effect remains. For the indirect effect of locus of control on the strength of career aspirations, I found a partial mediation because a slightly significant negative direct effect of locus of control remains in the full model (Model 5), so that Hypothesis 3 a can be confirmed.

Regarding the degree to which vocational goals are adapted to structural restrictions, the analyses of hypothesis 4 a show that external locus of control has a direct effect (Model 3) and leads to reduced deviation of the mean ISEI achieved by others with the same educational qualifications. Hence external individuals tend to have below-average vocational goals.

Influence of locus of control on goal achievement

What are the implications then for the influence of locus of control on the realization of vocational goals? As assumed, external locus of control has no direct significant effect on taking up a chosen career (Model 6). As outlined however, it can be assumed that locus of control has an indirect impact on the realization of the vocational goals through primary control. I could not show a significant effect for this connection. However, since the external control has a significant effect on primary control behavior, it is also necessary to analyze the indirect effect of primary control, as the external locus of control can then influence the realization of occupational aspirations via this path.

Before I do that, I test the indirect effect of the locus of control on the realization of the vocational goals over the strength of career aspirations (H 3 c) and the relative socioeconomic status of the desired job (H 4 c). For this connection I found a slightly significant indirect negative effect of the locus of control on the strength of the career aspirations (b -0.024, SE: 0.014, z -1.78) (the z-values are based on my own calculation, since they are not reported after the `khb` command in Stata in a multiple mediation model) and a slightly significant indirect positive effect of the locus of control on the relative socioeconomic status (b -0.033, SE 0.019, z -1.73). This is interesting, since the deviation from the education-specific sample mean of ISEI has a negative influence on the likelihood of realizing career aspirations (Model 6). More ambitious goals are thus more rarely achieved. So external individuals tend to display lower goals and here externality is functional for increasing the likelihood of realization if the positive indirect effect of the locus of control is considered. If we assume that achieving one's goals early is advantageous for a stable career trajectory, then a high locus of control is conducive to achieving vocational goals or developing attainable goals.

The level of information and the strength of career aspirations also have a very significant positive direct effect on the realization of career aspirations. Since locus of control has an indirect effect on the level of information the indirect effect of the locus of control via the information (H 2 b) can be confirmed via this path.

In contradiction, the primary control behavior index does not have a significant direct effect on the likelihood of career aspirations being realized (Model 6), but has a significant indirect positive effect on the level of information ($b = 0.040$, $SE = 0.016$, $z = 2.5$) and the strength of career aspirations ($b = 0.017$, $SE = 0.009$, $z = 1.8$), but not via the relative socioeconomic status of the desired job.

With regard to the connection between the locus of control and the realization of the occupational goals via the primary control behavior, it could thus be shown that the perceived control initially influences the primary control behavior, which then again has an indirect effect on the realization of the goals. So ultimately I do not reject the hypotheses concerning the indirect effect of locus of control via primary control behavior.

7 Conclusion

This study has investigated the role of locus of control in the achievement of vocational goals in the school-to-work transition. In line with the “life span theory of control”, locus of control was conceived as a result of secondary control processes that ideally fulfil the task of ensuring primary control behavior for the attainment of early-career developmental goals.

It was demonstrated that locus of control, as a non-cognitive trait, does indeed have no direct influence on the vocational goal achievement. That personality traits or generalized expectations have no power to act of their own, but serve only as a foundation for decision-making, has already been shown by Shanahan et al.’s “life course personality model”; the present study confirms that this also holds for locus of control. Locus of control proved to be the basis for active consideration of vocational goals, which in turn is necessary for comprehensive information. This consideration was confirmed as a core primary control behavior.

It is precisely this information that promotes realization of career aspirations. Those who attempt to gain control over their career biography while still at school avoid a lack of direction in the early career phase and are well prepared for potential restrictions in the labor market from the outset. Locus of control thus represents a key resource in the career selection process, since it has an influence on the development of career aspirations and their realization via primary control behavior.

At the same time, I could establish that external locus of control can offer protection from setting overambitious goals that are unachievable due to one's school-leaving qualifications or too much competition for instance. In relation to a profession's socio-economic status, people with high external locus of control tended to have below-average goals. The striking aspect here is that this adaptation was not significantly influenced by vocational considerations. This may indicate that expectancy of being able to achieve one's goals through one's own efforts influences the socio-economic status people aspire to irrespective of actual opportunities. Hence if a status is aspired to with high internal locus of control without solid knowledge of vocational alternatives and the restrictions to accessing them, we can assume a dysfunctional approach, since the results demonstrate that overambitious goals are achieved much more rarely.

Gottfredson (2002) assumes that careers should not fall below a minimum level of socio-economic status in order to be considered vocational alternatives. The present article demonstrates that locus of control also displays a direct influence on the status to which young people aspire. Without considering their corresponding goals, career entrants cannot know whether the threshold level is achievable and run the risk of setting unsuitable goals.

As Heckhausen and Schulz (1995) postulate, secondary control processes are not only a resource but also a reaction to experience of one's own control potential. Future studies might consider to what extent this generalized expectancy is transformable and can be influenced by failure to achieve a goal for instance. Research on the subject demonstrates that control expectancy in adulthood is stable but not rigid, and hence significant events such as unemployment can bring about change (Trzcinski/Holst 2010).

Even greater changeability in control expectancy can be assumed in childhood and adolescence, since it can only develop gradually in interaction with the environment (Specht et al. 2012). This raises questions concerning the causal relationships in the models employed. For instance, in the context of an educational career it is possible that not only does control expectancy influence investment in education, but also that experiences within the education system influence one's own control expectancy (Coleman/DeLeire 2003).

The present study was not able to take into consideration the genesis of locus of control. Hence it is not possible to investigate whether locus of control develops as a result of secondary control processes in response to objective loss of control or on the basis of purely subjectively perceived restrictions and personal dispositions. However, this is relevant for the ques-

tion as to whether desisting from attempts to assert primary control should be considered functional or dysfunctional.

Overall, the Socio-Economic Panel's data prove most suitable for portraying how generalized expectancies evolve into decisions and primary control and thus form the foundation of a preference-led career path. It was possible not only to analyze mere individual aspects in this dynamic process, but to begin the analysis at the goals' very genesis and to link them to later realization of career aspirations.

References

- Acock, A.C. (2013): *Discovering structural equation modeling using Stata*, College Station, Tex.
- Ajzen, I. (1985): *From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior*; in: J. Kuhl, J. Beckmann (Hg.): *Action Control*. Berlin, Heidelberg, 11–39.
- Ajzen, I. (2002): *Perceived Behavioral Control, Self-Efficacy, Locus of Control, and the Theory of Planned Behavior*; in: *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 4, 665–683.
- Ashby, J.S., I. Schoon (2012): *Living the dream? A qualitative retrospective study exploring the role of adolescent aspirations across the life span*; in: *Developmental psychology*, 48, 6, 1694–1706.
- Brandstätter, V., M. Hennecke (2018): *Ziele*; in: J. Heckhausen, H. Heckhausen (Hg.): *Motivation und Handeln*. Berlin, Heidelberg, 331–353.
- Brandtstädter, J., K. Rothermund (2002): *The Life-Course Dynamics of Goal Pursuit and Goal Adjustment: A Two-Process Framework*; in: *Developmental Review*, 22, 1, 117–150.
- Brunstein, J.C., G.W. Maier (2002): *Das Streben nach persönlichen Zielen: emotionales Wohlbefinden und proaktive Entwicklung über die Lebensspanne.*; in: G. Jüttemann, H. Thoma (Hg.): *Persönlichkeit und Entwicklung*. Weinheim, 157–190.
- Caliendo, M., D.A. Cobb-Clark, A. Uhlendorff (2010): *Locus of Control and Job Search Strategies*; in: *SSRN Electronic Journal*.
- Caspi, A., B.W. Roberts (2001): *Personality Development Across the Life Course: The Argument for Change and Continuity*; in: *Psychological Inquiry*, 12, 2, 49–66.
- Cobb-Clark, D.A. (2015): *Locus of control and the labor market*; in: *IZA Journal of Labor Economics*, 4, 3, 1–19.
- Coleman, M., T. DeLeire (2003): *An Economic Model of Locus of Control and the Human Capital Investment Decision*; in: *Journal of Human Resources*, 38, 3, 701–721.
- Cvetanovski, J., S.M. Jex (1994): *Locus of control of unemployed people and its relationship to psychological and physical well-being*; in: *Work & Stress*, 8, 1, 60–67.
- Eccles, J.S., A. Wigfield, U. Schiefele (1998): *Motivation to Succeed*; in: W. Damon, N. Eisenberg (Hg.): *Handbook of Child Psychology*. New York, 1017–1095.
- Esser, H. (1999): *Situationslogik und Handeln*, Frankfurt/Main.
- Ganzeboom, H.B.G., D.J. Treiman (1996): *Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations*; in: *Social Science Research*, 25, 3, 201–239.
- Goebel, J., M.M. Grabka, S. Liebig, M. Kroh, D. Richter, C. Schröder, J. Schupp (2018): *The German Socio-Economic Panel (SOEP)*; in: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 239, 2, 345–360.
- Gottfredson, L.S. (2002): *Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise, and Selfcreation*; in: D. Brown (Hg.): *Career Choice and Development*. San Francisco, CA.
- Haase, C.M., J. Heckhausen, O. Köller (2008): *Goal Engagement During the School-Work Transition: Beneficial for All, Particularly for Girls*; in: *Journal of Research on Adolescence*, 18, 4, 671–698.
- Heckhausen, J., E.S. Chang (2009): *Can Ambition Help Overcome Social Inequality in the Transition to Adulthood? Individual Agency and Societal Opportunities in Germany and the United States*; in: *Research in Human Development*, 6, 4, 235–251.

- Heckhausen, J., R. Schulz (1993): Optimisation by Selection and Compensation: Balancing Primary and Secondary Control in Life Span Development; in: *International Journal of Behavioral Development*, 16, 2, 287–303.
- Heckhausen, J., R. Schulz (1995): A life-span theory of control; in: *Psychological Review*, 102, 2, 284–304.
- Heckhausen, J., M.J. Tomasik (2002): Get an Apprenticeship before School Is Out: How German Adolescents Adjust Vocational Aspirations When Getting Close to a Developmental Deadline; in: *Journal of Vocational Behavior*, 60, 2, 199–219.
- Heckman, J.J., J. Stixrud, S. Urzua (2006): The Effects of Cognitive and Noncognitive Abilities on Labor Market Outcomes and Social Behavior; in: *Journal of Labor Economics*, 24, 3, 411–482.
- Kay, J.S., J. Shane, J. Heckhausen (2017): Youth's Causal Beliefs About Success: Socioeconomic Differences and Prediction of Early Career Development; in: *Journal of Youth and Adolescence*, 46, 10, 2169–2180.
- Kohler, U., K.B. Karlson, A. Holm (2011): Comparing Coefficients of Nested Nonlinear Probability Models; in: *The Stata Journal*, 11, 3, 420–438.
- McGee, A.D. (2015): How the Perception of Control Influences Unemployed Job Search; in: *Industrial & Labor Relations Review*, 68, 1, 184–211.
- Mortimer, J.T., M.J. Zimmer-Gembeck, M. Holmes, M.J. Shanahan (2002): The Process of Occupational Decision Making: Patterns during the Transition to Adulthood; in: *Journal of Vocational Behavior*, 61, 3, 439–465.
- Nagy, G., O. Köller, J. Heckhausen (2005): Der Übergang von der Schule in die berufliche Erstausbildung; in: *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 37, 3, 156–167.
- Ng, T.W.H., K.L. Sorensen, L.T. Eby (2006): Locus of control at work: a meta-analysis; in: *Journal of Organizational Behavior*, 27, 8, 1057–1087.
- Reich, J.W., F.J. Infurna (2017): Perceived control: Theory, research, and practice in the first 50 years.
- Rothbaum, F., J.R. Weisz, S.S. Snyder (1982): Changing the world and changing the self: A two-process model of perceived control; in: *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 1, 5–37.
- Rotter, J.B. (1966): Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement; in: *Psychological Monographs: General and Applied*, 80, 1, 1–28.
- Schoon, I., E. Polek (2011): Teenage career aspirations and adult career attainment: The role of gender, social background and general cognitive ability; in: *International Journal of Behavioral Development*, 35, 3, 210–217.
- Schupp, J., J. Goebel, M. Kroh, C. Schröder, C. Bartels, K. Erhardt, A. Fedorets, M. Grabka, M. Giesselmann, P. Krause, S. Kuehne, D. Richter, R. Siegers, P. Schmelzer, C. Schmitt, D. Schnitzlein, K. Wenzig, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2017): Socio-Economic Panel (SOEP), data for years 1984-2015, version 32.1, SOEP, 2017,
- Shanahan, M.J. (2000): Pathways to Adulthood in Changing Societies: Variability and Mechanisms in Life Course Perspective; in: *Annual Review of Sociology*, 26, 1, 667–692.
- Shanahan, M.J., P.L. Hill, B.W. Roberts, J. Eccles, H.S. Friedman (2014): Conscientiousness, health, and aging: the life course of personality model; in: *Developmental psychology*, 50, 5, 1407–1425.
- Skinner, E.A. (1996): A guide to constructs of control; in: *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 3, 549–570.

- Skinner, E.A. (2007): Secondary control critiqued: is it secondary? is it control? Comment on Morling and Evered (2006); in: *Psychological Bulletin*, 133, 6, 911-916.
- SOEP Group (2017): SOEP-Core – 2015: Youth Questionnaire (with Reference to Variables). SOEP Survey Papers, Series A - Survey Instruments, 422, Berlin.
- Specht, J., B. Egloff, S.C. Schmukle (2013): Everything under control? The effects of age, gender, and education on trajectories of perceived control in a nationally representative German sample; in: *Developmental psychology*, 49, 2, 353–364.
- Stărică, E.C. (2012): Predictors for career indecision in adolescence; in: *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33, 168–172.
- StataCorp (2017): Stata Statistical Software: Release 15, College Station, TX.
- Taylor, K.M., J. Popma (1990): An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision; in: *Journal of Vocational Behavior*, 37, 1, 17–31.
- Thomas, W.I., D.S. Thomas (1928): *The child in America. Behavior problems and programs*, New York.
- TNS Infratest Sozialforschung (2015): SOEP 2015 – Erhebungsinstrumente 2015 (Welle 32) des Sozio-ökonomischen Panels: Jugendfragebogen, Altstichproben. SOEP Survey Papers 276 - Series A, Berlin.
- Tomasik, M.J., S. Hardy, C.M. Haase, J. Heckhausen (2009): Adaptive adjustment of vocational aspirations among German youths during the transition from school to work; in: *Journal of Vocational Behavior*, 74, 1, 38–46.
- Trzcinski, E., E. Holst (2010): Interrelationships among Locus of Control and Years in Management and Unemployment: Differences by Gender; in: *SSRN Electronic Journal*.
- Weinhardt, M., J. Schupp (2011): Multi-Itemskalen im SOEP Jugendfragebogen. *Data Documentation*, 60, Berlin.

Appendix

Direct effects of the regression models

Table A 1 Direct effects of the regression models

Models	b	SE	OR
Model 1 (OLS-Regression): Primary Control			
Locus of Control	-0.20***	0.06	
School-leaving qualification (Ref: low)			
<i>middle</i>	0.24*	0.12	
<i>high</i>	0.02	0.13	
Gender	0.22*	0.09	
Regional unemployment rate (t1)	0.00	0.01	
Adj. R ²	0.03		
Model 2 (Multi-Nominal-Logit): School-leaving qualification			
Low qualification (base outcome)			
<i>Middle qualification</i>			
Locus of Control	-0.32*	0.13	0.73
Gender	0.54**	0.21	1.72
Constant	1.04***	0.12	2.82
<i>High qualification</i>			
Locus of Control	-0.45**	0.15	0.64
Gender	1.23***	0.24	3.42
Pseudo R ²	0.02		
Model 3 (OLS-Regression): Adaption of career aspirations			
Primary Control	-0.13	0.40	
Locus of Control	-1.21 ⁺	0.64	
School-leaving qualification (Ref: low)			
<i>middle</i>	-0.04	1.31	
<i>high</i>	6.91***	1.52	
Regional unemployment rate (t1)	-0.12	0.10	
Gender	1.41	0.96	
Model 4 (OLS-Regression): Information on desired career			
Primary Control	0.11***	0.02	
Locus of Control	-0.03	0.03	
School-leaving qualification (Ref: low)			
<i>middle</i>	-0.05	0.06	
<i>high</i>	-0.33***	0.06	
Regional unemployment rate (t1)	0.00	0.00	
Gender	0.10*	0.04	
Adj. R ²	0.10		

continued

Continued Table A 1 Direct effects of the regression models

Models	b	SE	OR
Model 5 (logistic Regression): Strength of career aspirations			
Primary Control	0.15*	0.01	1.16
Locus of Control	-0.19+	0.06	0.83
School-leaving qualification (Ref: low)			
<i>middle</i>	0.16	0.20	1.18
<i>high</i>	-0.57*	0.23	0.56
Regional unemployment rate (t1)	-0.03	0.02	0.98
Gender	-0.21	0.15	0.81
Pseudo R ²	0.03		
Model 6 (logistic Regression): Fit between voc. aspiration and voc. Training			
Primary Control	-0.05	0.07	0.95
Locus of Control	-0.09	0.10	0.91
Information on desired career	0.39**	0.14	1.47
Strength of career aspirations	0.54**	0.16	1.71
Adaption of career aspirations	-0.03***	0.01	0.97
School-leaving qualification (Ref: low)			
<i>middle</i>	0.66**	0.21	1.92
<i>high</i>	-0.15	0.26	0.86
Regional unemployment rate (t2)	-0.05**	0.02	0.95
Relative duration until vocational training	-0.18**	0.06	0.83
Gender	-0.10	0.16	0.90
Pseudo R ²	0.11		

Note. b = unstandardized regression coefficients, SE= standard error, OR= odds ratios.

+ p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001. n (all models): 815. Source: SOEP V.32.1, 2001-2015, own calculation.

Aufsatz 4: Der Einfluss der Geschlechtstypik und des sozio-ökonomischen Status der Berufsausbildung auf Ausbildungsabbrüche und Mehrfachausbildungen (Henrik Pruisken)

1 Einleitung

Der Übergang von der Schule in den Beruf ist zunehmend durch eine De-Standardisierung gekennzeichnet. Lineare Verlaufsmuster werden durch nicht-lineare Ausbildungsverläufe ergänzt, die sich durch Abbrüche, Wechsel und die Absolvierung zusätzlicher Berufsausbildungen auszeichnen. Dabei kommt es auch zu einer Diversifizierung der Übergangsmuster zwischen dem schulischen, dem beruflichen und dem akademischen Bildungssektor (Hillmert/Jacob 2003; Kleinert/Jacob 2012; Schellenberg et al. 2015; Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015; Uhly 2015).

Bedeutsam ist nun die Frage, warum sich Berufseinsteiger/-innen entscheiden, den einmal eingeschlagenen Weg zu verlassen oder ihre Ausbildung zu ergänzen.

Im vorliegenden Aufsatz soll dieser Frage nachgegangen werden, indem die Entscheidung für den Abbruch einer Berufsausbildung und die Aufnahme einer weiteren beruflichen oder tertiären Ausbildung in den Blick genommen wird.

Doch warum werden diese beiden Merkmale gemeinsam betrachtet, obwohl sie auf den ersten Blick zwei entgegengesetzte Phänomene beschreiben? Die Verbindung liegt in der Annahme, dass beide Phänomene dazu geeignet sind, drei Funktionen im Ausbildungsverlauf zu erfüllen. Erstens kann bei ungünstiger Angebots- und Nachfragerelationen im eigenen Beruf auf andere Berufe oder Branchen ausgewichen werden (Ausweichfunktion), zweitens kann eine vertikale Höherqualifizierung angestrebt und realisiert werden (Aufstiegsfunktion) und drittens können die beruflichen Inhalte auf einer horizontalen, inhaltlichen Ebene den eigenen Präferenzen und Lebensplanungen angepasst werden (Anpassungsfunktion) (Jacob 2017).

Diese Funktionen mögen für die Mehrfachausbildung leicht nachvollziehbar sein, doch auch bezüglich der Abbrüche wird betont, dass diese abseits einer Risikoperspektive die Möglichkeit bieten können, die drei genannten Funktionen zu erfüllen und somit vorteilhaft für die individuelle berufliche Entwicklung zu sein. Inwieweit Ausbildungsabbrüche diese Funktionen erfüllen können bzw. welche längerfristigen Folgen ein Ausbildungsabbruch hat, ist dabei bisher wenig untersucht (Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015; Schellenberg et al. 2015; Becker/Hecken 2011; Stalder/Schmid 2012).

Die gemeinsame Betrachtung von Ausbildungsabbrüchen und Mehrfachausbildungen ist insbesondere für die lebensverlaufsorientierte Ungleichheitsforschung relevant. So gibt es Anlass

zu der Annahme, dass sich durch Mehrfachausbildungen die sozialen Ungleichheiten des sozial-stratifizierten Bildungssystems verstärken, da es bei jedem weiteren Übergang zu einer Kumulation sozialer Ungleichheiten kommen kann (Hillmert 2010). Will man solche Kumulationen untersuchen, ist eine Betrachtung ganzer Ausbildungsverläufe notwendig, um die Bedeutung sozialer Ungleichheit im Ausbildungsverlauf beurteilen zu können (Schellenberg et al. 2015).

Durch die verbundene Analyse von Ausbildungsabbrüchen und Mehrfachausbildungen kann man nun untersuchen, ob nach einem Abbruch eine weitere Ausbildung angeschlossen wird und ob diese Personen ihre berufliche Stellung durch eine zweite Ausbildung verbessern können oder weiter absteigen.

Bezüglich der Einflussfaktoren auf Abbruch und Mehrfachausbildung wird im Sinne der Annahmen von Gottfredson davon ausgegangen, dass es insbesondere die Geschlechtstypik und der sozio-ökonomische Status sind, an denen sich die beruflichen Ziele orientieren und die auch bei einer Anpassung dieser zentral sind (Gottfredson 2002). Der Status stellt dabei eine vertikale Dimension sozialer Ungleichheit dar, und die Geschlechtstypik wird im Sinne eines horizontalen Merkmals betrachtet, mit dem aber ebenfalls vertikale Ungleichheiten verknüpft sein können. Die Annahme ist, dass Personen Berufe bevorzugen, die sowohl ihrem angestrebten Status als auch ihren Ansprüchen bezüglich der Geschlechtstypik des Berufs entsprechen.

Doch wodurch werden die individuellen Unterschiede der Wichtigkeit der Geschlechtstypik und des Status für den Erwerbsverlauf bestimmt? Bezüglich der Genese beruflicher Präferenzen wird die Rolle der Eltern betont (Pruisken et al. 2016; Pruisken 2018). Es wird angenommen, dass diese sowohl auf den angestrebten Status über primäre und sekundäre Herkunftseffekte einen Einfluss haben als auch die Wahl typischer Frauen- oder Männerberufe beispielsweise über ihre Funktion als Rollenvorbilder beeinflussen. Ob es empirisch aber wirklich die Eltern sind, welche über ihren eigenen Status und eigene geschlechterspezifische Berufe diese Ausbildungsentscheidungen ihrer Kinder beeinflussen, ist umstritten und noch nicht abschließend untersucht (Becker/Schömann 2015; Becker/Glauser 2015).

Der vorliegende Aufsatz untersucht daher die Frage, welchen Einfluss die Geschlechtstypik und der sozio-ökonomische Status eines Ausbildungsberufs auf eine vorzeitige Vertragsauflösung haben und ob im Anschluss daran eine weitere Ausbildung aufgenommen wird, bei der die Geschlechtstypik und der Status Anpassung erfahren. Es wird dabei untersucht, inwieweit

die Merkmale der elterlichen Berufe einen Einfluss auf die Ausbildungsentscheidungen ihrer Kinder haben.

Die Fragen werden mit Daten des sozio-ökonomischen Panels der Jahre 1999-2017 untersucht. Betrachtet werden zum einen Abbrüche und reguläre Beendigungen der ersten beruflichen Ausbildung nach dem ersten allgemeinbildenden Schulabschluss oder dem Abitur und zum anderen Übergänge in weitere berufliche oder akademische Ausbildungen nach der ersten beruflichen Ausbildung. Die Mehrfachausbildungen werden sowohl für Personen betrachtet, die ihre erste Berufsausbildung nach der Schule vorzeitig beendet haben, als auch für Personen, die diese mit dem angestrebten Abschluss beendet haben.

2 Ausbildungsabbruch und Mehrfachausbildung in kontinuierlichen Ausbildungsverläufen

Die Diversifizierung der Ausbildungswege und die steigende Bedeutung des lebenslangen Lernens gehen einher mit einer dynamischen Anpassung der beruflichen Ziele über die gesamte Erwerbsbiographie hinweg. Ausbildungsverläufe werden als „Sequenz von Ausbildungsepisoden auf der Individualebene“ (Hillmert/Jacob 2003: 330) verstanden. Das sogenannte Zwei-Schwellen-Modell, bei dem die erste Schwelle den Übergang von der Schule in die Ausbildung und die zweite Schwelle den Übergang von der Ausbildung in die Berufstätigkeit darstellt, wird zunehmend durch komplexere Ausbildungsverläufe ergänzt. Hierbei ist von Ergänzung zu sprechen, da zwar komplexere Verläufe zunehmen, gleichzeitig jedoch auch insgesamt eine Zunahme an post-sekundärer Bildung zu beobachten ist, die mit einer Zunahme an Standardübergängen im Sinne des Zwei-Schwellen-Modells einhergeht (Jacob 2017).

Hierbei lassen sich vielfältige Laufbahntypologien unterscheiden (Schellenberg et al. 2015). Eine zentrale Unterscheidung lässt sich zwischen kontinuierlichen und diskontinuierlichen Ausbildungsverläufen vornehmen. Die Kontinuität kann sich dabei sowohl auf die vertikale als auch die horizontale Dimension beziehen. Kontinuierliche Verläufe zeichnen sich dadurch aus, dass jede zusätzliche Episode eine Fortsetzung bzw. inhaltliche Ergänzung der vorherigen Phase darstellt, und sie führen in einer vertikalen Dimension meist zu einer Höherqualifizierung bzw. einem beruflichen Aufstieg. Bei Personen mit Hochschulzugangsberechtigung geschieht diese Ergänzung oft über ein angeschlossenes Studium. Diskontinuierliche Verläufe können hingegen mit Desintegration aus dem Ausbildungssystem oder beruflicher Abwärtsmobilität verbunden sein (Huang/Sverke 2007).

Dabei kann es in Ausbildungsverläufen zu einer Kumulation von Ungleichheiten kommen (DiPrete/Eirich 2006). So verstärken sich in kontinuierlichen Verläufen vorteilhafte Merkmale der Erstausbildung im weiteren Verlauf, wohingegen bei diskontinuierlichen Verläufen die Gefahr besteht, dass es zu einer Kumulation von Nachteilen kommt. Dies kann insbesondere nach Ausbildungsabbrüchen der Fall sein.

Die Ausweichfunktion lässt sich empirisch sowohl als Auslöser von Abbrüchen als auch von Mehrfachausbildungen finden. Manche Personen nehmen zunächst eine Ausbildung auf, die nicht ihrem Wunschberuf entspricht, wenn sie in ihrer präferierten Ausbildung keinen Platz bekommen haben, und wechseln dann, wenn sich die Gelegenheit dazu ergibt. Als solche Ausweichlösungen werden dabei häufiger berufsfachliche, schulische Ausbildungen gewählt, da diese weniger konjunkturabhängig sind und weniger berufliche Verbindlichkeit aufweisen (Hillmert/Jacob 2003). Da diese Personen jedoch auch häufiger von Arbeitslosigkeit bedroht sind, nehmen sie auch aus diesem Grund häufiger eine weitere Ausbildung auf, um die Arbeitslosigkeit zu kompensieren. Auch solche Ausweichbewegungen finden dabei meist in fachlicher Nähe zum anvisierten Beruf statt.

Bezüglich der Aufstiegsfunktion lässt sich zeigen, dass eine zweite Ausbildung auf gleichem Qualifikationsniveau deutlich seltener absolviert wird als Aufstiegsfortbildungen oder ein Studium nach der Ausbildung (Hillmert/Jacob 2003; Jacob 2004). Von Personen mit Abitur wird eine Ausbildung vor dem Studium mitunter als zusätzliche Qualifikation gewählt, um die Optionen zu erweitern und die theoretischen Kenntnisse eines späteren Studiums mit der praktischen Orientierung einer Berufsausbildung zu ergänzen bzw. sich gegen ein mögliches Scheitern im Studium abzusichern (Büchel/Helberger 1995). Insgesamt hat die Höherqualifizierung nach einer Ausbildung jedoch nur für Abiturient/-innen zugenommen, da sie häufiger zusätzlich ein Studium absolvieren. Bei Real- und Hauptschüler/-innen hingegen nimmt die Höherqualifizierung ab. Frauen absolvieren dabei seltener Mehrfachausbildungen als Männer und diese bewirken seltener eine Höherqualifizierung (Hillmert/Jacob 2003).

Blickt man auf den Abbruch der Berufsausbildung ohne Abschluss, so wird damit meist keine Aufstiegsfunktion, sondern eine negative Entwicklung assoziiert, die mit Nachteilen im weiteren Erwerbsverlauf verbunden ist und zu Diskontinuität führt. Es ist aber wichtig zu differenzieren, aus welchen Gründen die Ausbildung vorzeitig abgebrochen wird und welche Ausbildungswege sich an die abgebrochene Ausbildung anschließen.

Die vorzeitige Vertragslösung kann als bewusste Diskontinuität in Kauf genommen werden und die Chance bieten, den weiteren Erwerbsverlauf besser mit den eigenen Präferenzen ab-

zustimmen und die berufliche Identität weiterzuentwickeln, wodurch der Abbruch eine Anpassungsfunktion erfüllen würde. So sieht Holland nicht nur die Kontinuität in fachlicher Hinsicht als relevant für berufliche Entscheidungen an, sondern auch die Aufrechterhaltung der Kontinuität zwischen der Persönlichkeit und der Berufstätigkeit (Holland 1973). Baruch (2004) spricht in diesem Zusammenhang von multi-direktionalen Karrieren, die den Personen die Möglichkeit eröffnen, auch nach einer begonnenen Karriere aus unterschiedlichen Alternativen zu wählen. Dies kann für die Identifikation und persönliche Entwicklung positiv sein und somit als erfolgreiche Karriere bezeichnet werden.

Empirisch spielen betriebliche Gründe eine zentrale Rolle bei der Entscheidung für einen Ausbildungsabbruch, und die Initiative zur Beendigung der Ausbildung geht zu größeren Teilen von den Auszubildenden aus, was für eine selbstbestimmte Entscheidung spricht (Christ 2013; Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015; Uhly 2015).

Der größte Teil der Abbrecher/-innen schließt an die erste Ausbildung noch eine weitere Ausbildung an. Dies kann als Indiz dafür gewertet werden, dass ein Ausbildungsabbruch eine Weiterentwicklung sein kann, auch wenn diese Neuorientierung mit Kosten für die Auszubildenden verbunden ist (Stalder/Schmid 2012). Welche Konsequenzen ein solcher Abbruch hat, lässt sich untersuchen, indem die Merkmale der ersten und der zweiten Ausbildung miteinander verglichen werden (Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015). Der Anschluss einer weiteren Ausbildung geschieht nach einem Abbruch erwartungsgemäß schneller als bei Personen mit abgeschlossener Ausbildung, die noch eine zusätzliche Ausbildung absolvieren (Hillmert/Jacob 2003).

Bezüglich der Ausweichfunktion ließ sich für Mehrfachausbildungen zeigen, dass diese in der horizontalen inhaltlichen Dimension eine fachliche Nähe zu der Erstausbildung aufweisen, wodurch die Erstausbildung prägend für den weiteren Verlauf bleibt und Kontinuität bedingt (Jacob 2017).

Sowohl Mehrfachausbildungen als auch ein Ausbildungsabbruch können also die Ausweichfunktion, die Anpassungsfunktion und die Aufstiegsfunktion erfüllen (Becker/Hecken 2011). Für Personen mit vorzeitiger Vertragslösung ist dies jedoch bisher wenig untersucht (Stalder/Schmid 2012).

3 Einfluss des sozio-ökonomischen Status und der Geschlechtstypik auf die Anpassung der beruflichen Ziele

Nach Gottfredsons Berufswahltheorie zur Anpassung beruflicher Ziele sind es vor allem der sozio-ökonomische Status und die Geschlechtstypik von Berufen, die bei der Auswahl ansprechender beruflicher Optionen den Möglichkeitsraum beschränken. Die Personen haben Ober- und Untergrenzen für diese Merkmale verinnerlicht, die ein Beruf nicht über- oder unterschreiten soll, damit dieser in Betracht gezogen wird (Gottfredson 2002). Über den sozio-ökonomischen Status lassen sich Berufe in einer vertikalen Dimension differenzieren (Schellenberg et al. 2015), und die Geschlechtstypik ist sowohl mit der horizontalen als auch der vertikalen Dimension verknüpft. Zum einen sind mit der Geschlechtstypik des Berufs horizontale inhaltliche Unterschiede verbunden, so dass sich typische Männerberufe vor allem durch technisch-handwerkliche Tätigkeiten auszeichnen und typische Frauenberufe mit sozialen-pflegerischen Tätigkeiten assoziiert sind. Dies wird auch als horizontale Geschlechtersegregation bezeichnet. Zum anderen weisen Männer- und Frauenberufe jedoch auch eine vertikale Differenzierung auf, die sogenannte vertikale Geschlechtersegregation (Busch 2013).

In der vorliegenden Arbeit wird angenommen, dass die Merkmale Status und Geschlechtstypik auch für die Frage zentral sind, ob eine einmal begonnene Ausbildung abgebrochen oder nach Abschluss durch eine weitere ergänzt wird. Die gemeinsame Betrachtung dieser beiden Merkmale ist angebracht, da es zu Wechselwirkungen zwischen diesen beiden kommen kann und die zunehmende Bedeutung des einen Merkmals eine Abnahme der Relevanz des anderen Merkmals für eine Person bedeuten kann.

Jugendliche und junge Erwachsene unterscheiden sich jedoch darin, inwieweit sie nach Berufen mit einem bestimmten Status oder einer bestimmten Geschlechtstypik streben und welche Grenzwerte sie diesbezüglich verinnerlicht haben. Was aber diese Grenzwerte bestimmt, ist Inhalt vielschichtiger Theorien und empirischer Untersuchungen, die im Folgenden näher beleuchtet werden.

3.1 Einfluss des sozio-ökonomischen Status der Berufsausbildung auf Ausbildungsabbruch und Mehrfachausbildung

Grundlage der meisten Theorien zur Bedeutung des sozio-ökonomischen Status für den Berufsverlauf ist die Annahme, dass Akteur/-innen versuchen, im Erwerbsverlauf den Status ihrer Herkunftsfamilie mindestens zu erhalten oder zu steigern (Breen/Goldthorpe 1997). Daraus wird die Bedeutung, die der Herkunftsfamilie und ihrem sozio-ökonomischen Status zugeschrieben wird, hergeleitet. Dieses Statuserhaltungsmotiv ist damit eine Ursache der starken

intergenerationalen Kontinuität sozialer Ungleichheit. Der Status der Eltern wirkt dabei nicht nur als Orientierung für die Bildungsentscheidungen der Jugendlichen, sondern entfaltet auch über die sogenannten primären und sekundären Herkunftseffekte seine Wirkung (Becker/Lauterbach 2004; Boudon 1974). Das Wisconsin-Modell nimmt ebenfalls einen Einfluss relevanter Anderer, insbesondere der Eltern, an, wobei hier auch die Bedeutung der Eltern als Rollenvorbilder betont wird (Sewell et al. 1969).

Jacob und Weiss (2011) sehen in der Untersuchung von Mehrfachausbildungen eine gute Möglichkeit, die Statuserhaltannahme zu testen, da hier direkt untersucht werden kann, ob es zu einer weiteren Ausbildung kommt, wenn der Status der Eltern noch nicht erreicht wurde. Ob dies auch wirklich aus diesem Grund geschieht, wurde noch nicht abschließend systematisch untersucht (Becker/Schömann 2015; Buchholz/Schier 2015).

Zunächst wird aber angenommen, dass eine berufliche Neuorientierung wahrscheinlicher sein sollte, wenn die Personen dadurch den elterlichen Status erreichen oder übertreffen (Becker/Schömann 2015; Eberharter 2012; Virdia/Schindler 2019; Jacob/Weiss 2011).

Empirisch lässt sich feststellen, dass die positiven Effekte einer zusätzlichen Ausbildung mit Blick auf den sozio-ökonomischen Status insbesondere bei den ohnehin privilegierten Schichten zu finden sind. So können vor allem Personen mit einem höheren Status weitere Statuszugewinne aus Weiterbildungen und Mehrfachausbildungen erzielen und sind eher in der Lage, die Situation nach einer vorzeitigen Vertragslösung in Zugewinne im Rahmen einer neuen Ausbildung zu übertragen. Es kommt dabei also zu einer Kumulation sozialer Ungleichheiten (DiPrete/Eirich 2006; Hupka-Brunner et al. 2015; Virdia/Schindler 2019; Buchholz/Schier 2015). Mit Blick auf das Verhältnis des Status zwischen Eltern und Kindern konnte für die USA gezeigt werden, dass eine zusätzliche Ausbildung unwahrscheinlicher wird, wenn der Status der Eltern bereits erreicht ist (Jacob/Weiss 2011).

Becker und Schömann (2015) sehen es für eine angemessene Untersuchung der Bedeutung des relativen Status der Eltern und ihrer Kinder als wichtig an, nicht nur die Übereinstimmung des Bildungsstatus zu untersuchen, sondern vor allem die Übereinstimmung des Berufsstatus der Eltern in den Blick zu nehmen, da sich die Kinder vor allem daran orientieren. Will man also untersuchen, welchen Einfluss der relative Status der Eltern auf eine Veränderung der beruflichen Orientierung hat, muss man sich den relativen Berufsstatus anschauen.

Die zentrale Bedeutung der Eltern, wie sie etwa im Wisconsin-Modell (Sewell et al. 1969) angenommen wird (Zimmermann 2018), wird jedoch auch in Frage gestellt (Buchmann/Dalton 2002). So gehen andere Ansätze davon aus, dass es eher gesellschaftlich vermit-

telte Normen sind, an denen sich die jungen Erwachsenen bei ihrer Berufswahl orientieren. Zudem hätten strukturelle Einflüsse wie die Stratifizierung des Schulsystems einen Einfluss auf stratifizierte berufliche Ziele. Somit würden sich die Kinder über soziale Vergleiche vor allem mit ihren Mitschüler/-innen vergleichen, die sich in einer ähnlichen sozio-ökonomischen Position befinden und ähnliche Merkmale aufweisen, wie dies auch grundsätzlich für soziale Vergleiche angenommen wird (Festinger 1954). Haben die Jugendlichen im weiteren Ausbildungsverlauf dann einen niedrigeren Status erreicht als ihre Vergleichsgruppe, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie versuchen im Rahmen einer zweiten Ausbildung den Nachteil aufzuholen.

3.2 Einfluss der Geschlechtstypik auf Ausbildungsabbruch und Mehrfachausbildung

Die geschlechtsspezifische Segregation ist ein zentrales Strukturelement des Beschäftigungs- und Ausbildungssystems (Busch 2013). Diese Segregation wird durch eine starke geschlechtsspezifische Berufswahl stabilisiert und ist selbst eine Grundlage für dieses Berufswahlverhalten (Levanon/Grusky 2012; Leuze/Rusconi 2009).

Zur Erklärung, warum die geschlechtstypische Berufswahl so stabil ist, haben sich Konzepte etabliert, die entweder eher auf der Angebots- oder auf der Nachfrageseite des Erwerbssystems ansetzen (Levanon/Grusky 2012; Ridgeway 2011). Diese unterscheiden sich zentral darin, ob angenommen wird, dass es sich um Selbstselektion der Männer und Frauen in die entsprechenden Berufe handelt oder sich die Segregation vor allem durch Diskriminierung und Ausschluss durch die Betriebe verstetigt (Imdorf 2012). Die Selbstselektion von Frauen und Männern in die entsprechenden Berufe geschehe dabei aus Sicht von rationalen Entscheidungstheorien aus unterschiedlichen Lebenskonzepten von Frauen und Männern heraus, wodurch Frauen Berufe anstreben, die einfacher mit familiären Aufgaben zu verbinden sind, was beispielsweise die Möglichkeit von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit betrifft (Breen/Goldthorpe 1997; Becker/Glauser 2015; Xie/Shauhan 1997). Dies geht jedoch oft einher mit niedrigeren Löhnen und geringeren Aufstiegsmöglichkeiten.

Andere Ansätze blicken mit der Annahme der Selbstselektion auf die Bedeutung der geschlechtlichen Identität, die auch über die Berufstätigkeit konstituiert wird (Hagemann-White, 1992). Eine geschlechtsuntypische Berufswahl kann eine Herausforderung für die Entwicklung einer geschlechtsspezifischen Identität darstellen und Rechtfertigungsdruck hervorrufen. Zudem wird angenommen, dass Frauen und Männer gesellschaftliche Geschlechterstereotype über männliche und weibliche Arbeitsvermögen verinnerlichen und darüber Einschätzungen zu ihren eigenen beruflichen Fähigkeiten entwickeln. Dadurch schätzen junge Frauen und

Männer ihre eigenen Kompetenzen in einem geschlechtsuntypischen Beruf geringer ein und antizipieren Vorbehalte ihrer möglichen Kolleg/-innen in solchen Berufen, was sie davon abhält, diese zu wählen (Correll 2001, 2004; Levanon/Grusky 2012).

Levanon und Grusky (2012) beschreiben diese allgemein geteilten Ansichten über männliche und weibliche berufliche Fähigkeiten als Essentialismus. Dieser Essentialismus hat dabei als Mechanismus sowohl Auswirkungen auf die Selbstselektion als auch auf die Selektion durch die Betriebe.

Neben diesen Ansätzen auf der Angebotsseite stehen die Ansätze auf der betrieblichen Nachfrageseite. Auch hier wird die Ansicht vertreten, dass die Geschlechterstereotype dazu führen, dass Personen nicht für eine berufliche Position ausgewählt werden oder zusätzlichen Leistungsanforderungen ausgesetzt sind. Eine Theorie zu unterrepräsentierten Gruppen in Organisationen, die sogenannten Token, geht zudem davon aus, dass marginale Gruppen im Betrieb Isolation und Diskriminierung ausgesetzt sein können, wie etwa Personen in geschlechtsuntypischen Berufen (Kanter 1977). Bezogen auf die berufliche Ausbildung kann das Erleben solcher Benachteiligung wiederum die Wahrscheinlichkeit erhöhen, die Ausbildung abzubrechen oder sich nach der Ausbildung geschlechtstypischen Arbeitsfeldern zuzuwenden (Brandt/Cornelißen 2004; Eccles 2011; Hagemann-White 1992; Lemmermöhle 2009; Simpson 2005).

Empirisch ließ sich bisher zeigen, dass geschlechtsuntypische Berufswünsche beim Übergang von der Schule in die erste betriebliche Berufsausbildung seltener realisiert bzw. häufiger angepasst werden (Pruisken 2018; Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015) und geschlechtsuntypische Berufe häufiger abgebrochen werden (Bessey/Backes-Gellner 2008; Boll et al. 2015). Ob die Geschlechtstypik der ersten Ausbildung auch einen Einfluss auf die Merkmale anschließender Ausbildungen hat, ist bisher kaum untersucht. Grundsätzlich werden Mehrfachausbildungen in einem ähnlichen Berufsfeld absolviert, doch inwieweit dies speziell auch auf geschlechtsuntypische Erstausbildungen zutrifft, bleibt eine offene empirische Frage.

Bei der Frage, warum manche Personen trotz allem geschlechtsuntypische Berufe aufnehmen, rückt wieder die Rolle der Eltern in die wissenschaftliche Aufmerksamkeit (Buchmann/Kriesi 2012; Busch 2013; Eccles 2011). So gibt es Diskussionen, ob die Eltern eine geschlechtstypische oder geschlechtsuntypische Orientierung beeinflussen können. Empirisch gibt es Belege, dass die Eltern auch bezüglich der Geschlechtstypik als Vorbilder fungieren (Eberharter 2012) und über soziale Unterstützungsprozesse eine geschlechtsuntypische Berufswahl wahrscheinlicher machen (Eberhard et al. 2015).

Andere Ansätze gehen hingegen nur von einem geringen Einfluss der Eltern in diesem Punkt aus und betonen die stärkere Bedeutung gesellschaftlicher Normen und patriarchaler Berufsstrukturen, die eine Aufnahme geschlechtsuntypischer Berufe unwahrscheinlicher machen. So seien nicht die Eltern die relevanten Vorbilder mit Blick auf die Geschlechtstypik, sondern die gesellschaftlich geteilten Stereotypen würden hier die bedeutsamste Rolle spielen (Levanon/Grusky 2012; Xie/Shaugman 1997). Becker und Glauser (2015) nehmen generell an, dass der Einfluss der geschlechtsspezifischen Sozialisation im Erwerbsverlauf abnehmen sollte, da sich die Personen dann eher an konjunkturellen Angebots- und Nachfrageschwankungen orientieren als an den Geschlechternormen. Trappe (2006) führt an, dass in konjunkturellen Schwächephasen beispielsweise Ausweichbewegungen von Männern aus dem produzierenden Gewerbe hinein in den eher weiblich geprägten Dienstleistungssektor zu beobachten sind.

3.3 Wechselwirkungen zwischen Status und Geschlechtstypik

Die Geschlechtstypik und der sozio-ökonomische Status stehen jedoch nicht getrennt nebeneinander, sondern in einem engen Verhältnis zueinander. So finden sich auf struktureller Ebene vertikale Ungleichheiten zwischen Männer- und Frauenberufen. Typische Frauenberufe weisen durchschnittlich ein geringeres gesellschaftliches Prestige, einen geringeren Durchschnittslohn und geringere Karrierechancen auf, wodurch die Segregation auch Ausdruck institutionalisierter sozialer Ungleichheiten und Machtverhältnisse ist (Ridgeway 2014). Eine Untersuchung zur Lohnentwicklung bei steigendem Frauenanteil im Zeitverlauf zeigte, dass der Durchschnittslohn in diesen Berufen mit steigendem Frauenanteil sinkt. Dies ließ sich jedoch nicht zentral auf die Geschlechtstypik des Berufs zurückführen, sondern darauf, dass Frauen im Durchschnitt in allen Berufen weniger verdienen als Männer und dies somit Ausdruck genereller Lohnungleichheiten zwischen Männern und Frauen ist (Hausmann et al. 2015).

Auf der individuellen Ebene stehen die beiden Merkmale ebenfalls in einem Wechselverhältnis. So wird eine gegenseitige Substituierbarkeit dieser beiden Merkmale angenommen (Gottfredson 2002). Ein geschlechtsuntypischer Beruf werde eher angestrebt, wenn mit diesem der Staterhalt realisiert werden kann. Andersherum kann ein unzureichender sozio-ökonomischer Status durch einen geschlechtstypischen Beruf kompensiert werden. Diese Substituierbarkeit ist dabei sozial stratifiziert. So sind Personen mit guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt, etwa durch einen hohen Schulabschluss bzw. Hochschulabschluss, eher in der Lage, einen hohen Berufsstatus zu erreichen, und orientieren sich in der Folge weniger an der

Geschlechtstypik. Die beruflichen Perspektiven von Personen mit niedriger Bildung sind hingegen stärker auf geschlechtsspezifische Ausbildungsalternativen beschränkt.

Die Aufrechterhaltung des Status habe insgesamt Priorität gegenüber der Passung zwischen der geschlechtsspezifischen Identität und dem Beruf (Becker/Glauser 2015).

4 Hypothesen

Aus den bisherigen Erkenntnissen lassen sich die folgenden Hypothesen ableiten, die dann im Rahmen der multivarianten Analysen getestet werden.

Hypothesen zur vorzeitigen Beendigung der Berufsausbildung:

Eine Ausbildung wird häufiger ohne Abschluss beendet, wenn die Berufsausbildung

- einen niedrigeren sozio-ökonomischen Status als der Beruf der Eltern aufweist (Hypothese 1 a).
- einen niedrigeren sozio-ökonomischen Status als der durchschnittliche Ausbildungsstatus von Personen mit gleichem Schulabschluss aufweist (Hypothese 1 b).

Ausbildungen in geschlechtsuntypischen Berufen werden

- häufiger ohne Abschluss beendet (Hypothese 2 a).
- seltener abgebrochen, wenn die Eltern einen geschlechtsuntypischen Beruf ausüben (Hypothese 2 b).

Hypothesen zur Aufnahme einer zweiten Ausbildung

Die Wahrscheinlichkeit, eine zweite Ausbildung zu absolvieren, ist höher, wenn die erste Ausbildung

- einen niedrigeren sozio-ökonomischen Status aufweist als der Beruf der Eltern (Hypothese 3 a).
- einen niedrigeren sozio-ökonomischen Status aufweist als der durchschnittliche Ausbildungsstatus von Personen mit gleichem Schulabschluss (Hypothese 3 b).
- in einem geschlechtsuntypischen Beruf absolviert wurde (Hypothese 3 c).

Hypothesen zum Vergleich der ersten und zweiten Ausbildung

Der sozio-ökonomische Status der zweiten Ausbildung steigt im Vergleich zur ersten Ausbildung stärker, wenn

- dieser bei der ersten Ausbildung niedriger war als der Status der Eltern (Hypothese 4 a).
- dieser bei der ersten Ausbildung niedriger war als der Status von Personen mit gleicher Bildung (Hypothese 4 b).

Hypothese 4 c:

Die zweite Ausbildung weist einen höheren Anteil an Personen des eigenen Geschlechts auf als die erste Ausbildung.

Hypothese 5:

Weist die zweite Ausbildung einen geringeren Anteil des eigenen Geschlechts auf als die erste, geht dies mit einem Anstieg des Status zwischen der ersten und der zweiten Ausbildung einher.

5 Daten und Variablen

5.1 Daten und Analysesample

Die Hypothesen werden mit den Daten des sozio-oekonomischen Panels (SOEP) untersucht (Goebel et al. 2018). Das SOEP ist eine jährlich wiederholte Haushaltebefragung, die seit dem Jahr 1984 durchgeführt wird. Das SOEP bietet umfassende Informationen zum Ausbildungs- und Erwerbsverlauf der Befragten und deren Eltern. Für die Analysen werden die Daten der SOEP-Version v34 (Liebig et al. 2019) verwendet, die im Jahr 2018 veröffentlicht wurde. In die Analysen fließen dabei die Daten der Jahre 1999-2017 ein, da in diesen Jahren die zentralen Variablen enthalten sind.

Als Analysesample für die Hypothesen bezüglich der Abbruchwahrscheinlichkeit der ersten Ausbildung fließen alle Personen ein, für die eine Beendigung der ersten Berufsausbildung mit oder ohne Abschluss beobachtet wurde. Für diese Analysen beschränke ich mich auf betriebliche und schulische Ausbildungen. Der Abbruch eines Studiums oder einer anderen Ausbildung oder von Weiterbildungen wird dabei nicht berücksichtigt. Auch Personen, die vorher bereits ein Studium abgeschlossen haben, fließen nicht in die Analysen ein. Personen, die beim Abschluss der ersten Ausbildung über 30 Jahre alt waren, wurden ausgeschlossen. Unter Berücksichtigung dieser Merkmale und des Ausschlusses von Personen mit ungültigen

Angaben auf einer der in den Modellen verwendeten Variablen ergibt sich eine Fallzahl von $N=1252$.

Für die Untersuchung der Hypothesen zur Aufnahme einer zweiten Ausbildung werden alle Personen berücksichtigt, die bereits im ersten Analysesample vertreten sind und dann in der Folge noch eine weitere Ausbildung aufgenommen haben. Bei dieser Ausbildung kann es sich entweder um eine berufliche Ausbildung oder ein Hochschulstudium handeln. Um einen sozio-ökonomischen Status zuordnen zu können und die Geschlechtstypik zu bestimmen, wurden jedoch nur solche Studierenden einbezogen, bei denen das Studienfach bekannt war. Diese Informationen liegen nur bei einem abgeschlossenen Studium vor. Für die Studienfächer wurden dann jeweils der durchschnittliche Frauenanteil und der durchschnittliche ISEI berechnet und als Wert verwendet. Die Einbeziehung der beruflichen und der akademischen Bildung wurde auf Grund der hohen empirischen und theoretischen Bedeutung eines Hochschulstudiums im Anschluss an eine berufliche Ausbildung vorgenommen. Es wurden zudem Personen berücksichtigt, die zwischen der ersten und der zweiten Ausbildung noch einen weiteren Schulabschluss absolviert haben. Für diese Analysen stehen $N=192$ Personen mit gültigen Angaben auf allen Variablen zur Verfügung.

5.2 Operationalisierung

Ausbildung ohne Abschluss beendet: Wird von den Befragten angegeben, dass sie eine berufliche Ausbildung seit der letzten Befragung (oder seit dem 1. Januar des Vorjahres) beendet haben, werden sie seit der Erhebung im Jahr 2000 zusätzlich gefragt, ob sie diese Ausbildung mit oder ohne Abschluss beendet haben. Auf Basis dieser Informationen wurde eine dichotome Variable erstellt, die den Wert 1 annimmt, wenn man die Ausbildung ohne Abschluss beendet hat, und den Wert 0, wenn die Ausbildung mit Abschluss beendet wurde. Diese Variable fungiert als abhängige Variable in Modell 1 und Modell 2. Die Modelle werden im Methodenabschnitt näher beschrieben.

Frauenanteil im Beruf: Um die Bedeutung der Geschlechtstypik untersuchen zu können, wurde den einzelnen Ausbildungsberufen über die Dreisteller-Ebene der Klassifikation der Berufe 1992 (KLDB 1992) (Statistisches Bundesamt 1992) der Frauenanteil des jeweiligen Ausbildungsberufs zugewiesen. Der Frauenanteil in dem Ausbildungsberuf wurde auf Grundlage einer Sonderauswertung des Mikrozensus durch DESTATIS ermittelt, die den Frauenanteil für die Berufe der Klassifikation der Berufe jeweils für die Jahre von 1999 bis 2011 ausweist. Für die Jahre 2012 bis 2017 wurde dieser Anteil dann fortgeschrieben. Liegt kein gültiger

KLDB-Wert für den Ausbildungsberuf vor, wurde der durchschnittliche Frauenanteil in dieser Ausbildung verwendet.

Auch den Berufen der Eltern wurden die Frauenanteile über die KLDB zugewiesen. Es wurden die Werte für den letzten bekannten Beruf der Eltern zum Zeitpunkt der Befragung verwendet. Für Personen, deren Eltern selber nicht an der SOEP-Befragung teilgenommen haben, ist dies der Beruf, den die Eltern ausgeübt haben, als die Befragten 15 Jahre alt waren.

Geschlechtstypik, kategorisiert: Auf Grundlage des Frauenanteils wurde dann eine Variable mit drei Kategorien gebildet. Mit den Ausprägungen: Frauenberuf (Frauenanteil über 70%), Mischberuf (Frauenanteil zwischen 30% und 70%), Männerberuf (Frauenanteil unter 30%).

ISEI der ersten Ausbildung < durchschnittl. ISEI (nach Bildung): Im SOEP ist auch der ISEI-Wert enthalten, der den Berufen zugeordnet ist. Der ISEI ist ein Index zur Messung des sozio-ökonomischen Status eines Berufs, der auf Grundlage der durchschnittlichen Bildung und des durchschnittlichen Einkommens in Berufen gebildet wurde (Ganzeboom/Treimann 2003). Liegt kein gültiger Wert der Klassifikation der Berufe vor, wurde der durchschnittliche ISEI der Berufe von Personen mit einer entsprechenden Berufsausbildung verwendet. Um nun das Verhältnis des ISEI des Ausbildungsberufs zu dem ISEI von Personen mit gleicher Bildung zu ermitteln, wurde der durchschnittliche ISEI für die unterschiedlichen allgemeinbildenden Schulabschlüsse ermittelt. Dann wurde die Differenz aus dem ISEI-Wert der Befragten und dem Durchschnittswert für die Bildungsgruppen ermittelt. Hieraus wurde eine dichotome Variable gebildet, die den Wert 1 annimmt, wenn der ISEI niedriger ist als der durchschnittliche ISEI von Personen mit der gleichen Schulbildung, und den Wert 0, wenn dies nicht der Fall ist.

ISEI der ersten Ausbildung < ISEI des Berufs der Eltern: Die ISEI-Werte liegen zudem für die Berufe der Eltern vor. Es wurde eine Differenz aus dem ISEI-Wert der Befragten und dem höchsten Wert der Eltern gebildet. Hieraus wurde ebenfalls eine dichotome Variable erstellt, die den Wert 1 annimmt, wenn der ISEI niedriger ist als der ISEI des Berufs der Eltern.

Weitere Ausbildung aufgenommen: Für alle Personen, deren Ende der ersten Ausbildung im SOEP beobachtet wurde, wurde dann geprüft, ob ein weiteres Mal eine Ausbildung aufgenommen wurde. Hierbei wurden wiederum nur beruflich vollqualifizierende Ausbildungen betrachtet. Zu diesen werden die schulischen und betrieblichen Ausbildungen gezählt. Zudem wird auch ein Studium an einer Fachhochschule oder Universität berücksichtigt. Wie oben bereits beschrieben, können hier nur abgeschlossene akademische Ausbildungen berücksichtigt werden, da im Datensatz nur für diese die Fachbereiche differenziert und somit Unter-

schiede in der Geschlechtstypik und im Status operationalisiert werden können. Es wurde dann eine dichotome Variable generiert, die den Wert 1 annimmt, wenn man eine weitere Ausbildung absolviert hat, und den Wert 0, wenn dies nicht der Fall ist. Diese Variable wird als abhängige Variable in Modell 3 verwendet.

Differenz Frauenanteil der zweiten und der ersten Ausbildung: Liegt eine zweite Ausbildung vor, wurde dieser Ausbildung analog zum Vorgehen bei der ersten Ausbildung ebenfalls der Frauenanteil zugewiesen. Für die Fachrichtung, in welcher die Hochschulabschlüsse erbracht wurden, wurde der durchschnittliche Frauenanteil in dieser Fachrichtung verwendet. Dann wurde die Differenz des Frauenanteils der zweiten und der ersten Ausbildung gebildet. Ein positiver Wert dieser Differenz bedeutet, dass der Frauenanteil in der zweiten Ausbildung höher ist. Diese Differenz wird als abhängige Variable in dem Modell 4 verwendet.

Differenz ISEI der zweiten und der ersten Ausbildung: Auch der zweiten Ausbildung wurde der ISEI-Wert entsprechend dem Vorgehen bei der ersten Ausbildung zugeordnet. Für die Fachrichtung, in welcher die Hochschulabschlüsse erbracht wurden, wurde der durchschnittliche ISEI von Personen mit Abschlüssen in dieser Fachrichtung verwendet. Die Differenz des ISEI der zweiten und der ersten Ausbildung bildet dann die abhängige Variable in Modell 5. Positive Werte bedeuten, dass der ISEI der zweiten Ausbildung höher ist.

Weitere Variablen

Als individuelle sozio-demografische Merkmale wurden das Geschlecht, der Schulabschluss, der Migrationshintergrund, der Familienstand, das Alter und das Vorhandensein von mindestens einem eigenen Kind zum jeweiligen Zeitpunkt der Befragung berücksichtigt. Um die Einflüsse unterschiedlicher Ausbildungsarten zu testen, wurde für die erste Ausbildung die Art der beruflichen Ausbildung operationalisiert und für die zweite Ausbildung wurde unterschieden, ob es sich um eine berufliche oder eine akademische Ausbildung handelt. Zudem wurde eine Variable erstellt, die angibt, ob die Personen zwischen der ersten und der zweiten Ausbildung noch einen weiteren Schulabschluss gemacht haben. Als weitere Merkmale der Eltern wurden die Art der Ausbildung und der höchste Schulabschluss der Eltern verwendet.

Als weiteres strukturelles Merkmal wurde die Arbeitslosenquote einbezogen und berücksichtigt, ob sich der Wohnort in den neuen oder den alten Bundesländern befindet. Diese Arbeitslosenquoten entstammen den sogenannten INKAR-Daten des BBSR auf der Ebene der Raumordnungsregionen (ROR) (BBSR Bonn 2019) und können über die ROR-Codes den SOEP-Daten hinzugefügt werden. Die Arbeitslosenquoten liegen bis 2015 vor. Für spätere Jahre wurde die Arbeitslosenquote fortgeschrieben, wenn die Personen nicht umgezogen sind.

Die Variablen wurden zum Zeitpunkt der Beendigung der ersten Ausbildung und zum Zeitpunkt der ersten Beobachtung der zweiten Ausbildung erhoben. Eine deskriptive Übersicht über die Verteilung der Variablen im Sample findet sich für das erste Sample in Tabelle A1 und für das zweite Sample in Tabelle A2 im Anhang.

6 Methode

Als Methode werden neben deskriptiven Auswertungen logistische und OLS-Regressionen verwendet. In Modell 1 in Tabelle 1 wurde mit logistischen Regressionen der Einfluss der unabhängigen Variablen auf die Wahrscheinlichkeit geschätzt, die Ausbildung ohne Abschluss zu beenden. In diesem Modell wird die Gültigkeit der Hypothese 1 a, 1 b und 2 a getestet. Für die Überprüfung der Hypothese 2 a wurde ein Interaktionseffekt aus dem Geschlecht der befragten Person und der Geschlechtstypik der Ausbildung einbezogen. Für die Untersuchung der Hypothese 2 b zum Einfluss der Geschlechtstypik des Berufs der Eltern wurden in Modell 2 (Tabelle 1) zudem zwei Dreifachinteraktionen aus dem Frauenanteil im Beruf der Mutter und des Vaters, dem Geschlecht der befragten Person und der Geschlechtstypik der Ausbildung einbezogen. Um auf signifikante Gruppenunterschiede zu testen, wurden die Interaktionseffekte mit dem contrast-Befehl in Stata (Mitchell 2012) weiter analysiert. Zur Schätzung der Einflüsse auf die Wahrscheinlichkeit, eine zweite Ausbildung aufzunehmen (Hypothese 3), wurde im Modell 3 eine weitere logistische Regression gerechnet, deren Ergebnisse sich ebenfalls in Tabelle 1 finden.

Um den Zusammenhang zwischen den Merkmalen der ersten und der zweiten Ausbildung zu prüfen (Hypothesen 4-5), wurden OLS-Regressionen mit zeitversetzten Variablen gerechnet. Die Differenz des Frauenanteils wird in Modell 4 untersucht und die Differenz des ISEI in Modell 5. Diese Ergebnisse finden sich in Tabelle 2.

7 Ergebnisse

7.1 Einflüsse auf den Abbruch der Berufsausbildung

Insgesamt brechen von den 1252 Personen im Modell fünf Prozent die erste berufliche Ausbildung ohne Abschluss ab. Dies ist als niedrige Quote anzusehen. Ein Einfluss auf die niedrige Abbruchquote könnte die Art der Erhebung des SOEP im Rahmen einer persönlichen Befragung im Gegensatz zu prozessproduzierten Daten sein. So geben manche Personen Ausbildungen, die sie nach sehr kurzer Zeit wieder aufgeben, möglicherweise gar nicht als Abbruch an.

Untersucht man nun den Einfluss des ISEI auf das Abbruchsrisiko, zeigt die Höhe des ISEI in Relation zu den Eltern (Hypothese 1 a) und Personen mit gleicher Bildung (Hypothese 1 b) keinen Einfluss auf das Abbruchsrisiko.

Es zeigt sich jedoch, dass Personen mit einem Hauptschulabschluss das höchste Abbruchsrisiko haben und Personen, deren Eltern selber eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, seltener abbrechen.

Bezüglich des Einflusses der Geschlechtstypik auf die vorzeitige Vertragslösung zeigt sich zunächst, dass Ausbildungen mit einem hohen Männeranteil seltener abgebrochen werden als Ausbildungen mit einem eher ausgeglichenen Anteil von Frauen und Männern und Ausbildungen mit einem hohen Frauenanteil. Zudem brechen Frauen häufiger ab als Männer.

In Hypothese 2 a wird angenommen, dass hierbei eine Interaktion aus dem Geschlecht und der Geschlechtstypik wirksam sei, weshalb die Geschlechtstypik nicht isoliert betrachtet werden sollte, sondern vor allem beachtet werden sollte, ob man eine geschlechtstypische oder geschlechtsuntypische Ausbildung ausübt. Geschlechtsuntypische Berufsausbildungen sollten häufiger ohne Abschluss abgebrochen werden. Dies lässt sich über den signifikanten Interaktionseffekt aus der Geschlechtstypik der Ausbildung und dem Geschlecht der Befragten in Tabelle 1 bestätigen. Frauen in Frauenberufen brechen seltener die Ausbildung ab als Frauen in typisch männlichen oder gemischtgeschlechtlichen Ausbildungen. Dieser Interaktionseffekt wurde mit dem contrast-Befehl näher auf signifikante Unterschiede in den jeweiligen Kategorien untersucht. Es zeigte sich ein signifikanter Unterschied der Abbruchswahrscheinlichkeit von Männern und Frauen in Männerberufen. In Frauenberufen zeigte sich ein signifikanter Effekt nur auf dem 10 % Signifikanz-Niveau. Bei gemischtgeschlechtlichen Ausbildungen zeigte sich kein signifikanter Unterschied. Über die Berechnung der marginalen Effekte (Mitchell 2012) auf Basis der Modellparameter wurde der Einfluss der Geschlechtstypik in Abhängigkeit des Geschlechts für die Abbruchswahrscheinlichkeit in Abbildung 1 grafisch dargestellt.

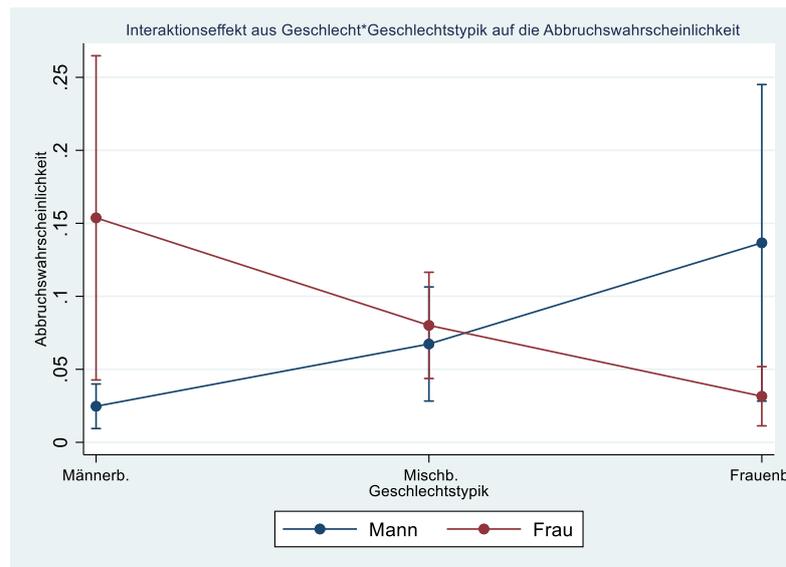


Abbildung 1: Einfluss des Interaktionseffekts zwischen der Geschlechtstypik und dem Geschlecht auf die Abbruchwahrscheinlichkeit der ersten Berufsausbildung. Grundlage: Geschätzte marginale Effekte auf Basis von Modell 1. Eigene Berechnung. SOEP v34.

Ob dieser Effekt noch durch die Geschlechtstypik des Berufs der Eltern abgeschwächt bzw. verstärkt wird (Hypothese 2 b), wird durch die Dreifach-Interaktion aus dem Geschlecht der befragten Person und Geschlechtstypik der Ausbildung und dem Frauenanteil im Beruf des Vaters bzw. im Beruf der Mutter in Modell 2 untersucht. Dieser Interaktionseffekt ist jedoch nicht signifikant, so dass in dem Modell kein Einfluss des Geschlechterverhältnisses im Beruf der Eltern auf das Abbruchsrisiko gezeigt werden kann.

Tabelle 1: Logistische Regressionsmodelle für die Wahrscheinlichkeit die erste Ausbildung abzubrechen und eine weitere Ausbildung aufzunehmen

	Modell 1 Abbruch der Ausbildung			Modell 2 Abbruch der Ausbildung (Interaktion)			Modell 3 Aufnahme weitere Ausbildung		
	Log.-Koeff	Std. Fehl.	OR	Log.-Koeff	Std. Fehl.	OR	Log.-Koeff	Std. Fehl.	OR
Art der Berufsausbildung (Ref. Lehre)									
Berufsschulwesen	1,51***	(0,38)	4,57	1,63***	(0,40)	5,13	1,48***	(0,26)	4,42
Schule des Gesundheitswesens ohne Abschluss	0,65	(0,61)	1,92	0,88	(0,62)	2,40	0,46	(0,32)	1,58
							1,35	(0,30)	3,85
Geschlechtstypik (Ref. Männerberuf)									
Mischberuf	1,13*	(0,49)	3,09	2,75*	(1,33)	15,62	0,04	(0,24)	1,09
Frauenberuf	2,02**	(0,66)	7,53	-1,28	(2,94)	0,28	-0,15	(0,37)	0,86
Geschlecht									
Frau	2,08***	(0,62)	8,02	2,99	(2,08)	19,92	0,10	(0,39)	1,11
Interaktionen Geschlechtstypik*Frau									
Mischberuf*Frau	-1,97**	(0,73)	0,14	-5,08*	(2,46)	0,01	-1,34**	(0,45)	0,26
Frauenberuf*Frau	-3,93***	(0,89)	0,02	-1,07	(3,66)	0,34	-0,93 +	(0,54)	0,39
Beruf der Eltern									
Geschlechtstypik des Berufs der Mutter				0,00	(0,01)	1,00			
Geschlechtstypik des Berufs des Vaters				0,02	(0,01)				
Interaktionen Geschlechtstypik*Beruf der Eltern									
Mischberuf*Geschlechtstypik des Berufs der Mutter				-0,16	(0,18)	0,98			
Frauenberuf*Geschlechtstypik des Berufs der Mutter				0,05	(0,03)	1,05			
Frau*Geschlechtstypik des Berufs der Mutter				0,00	(0,00)	1,00			
Mischberuf*Geschlechtstypik des Berufs des Vaters				-0,02	(0,19)	0,98			
Frauenberuf*Geschlechtstypik des Berufs des Vaters				-0,02	(0,03)	0,98			
Frau*Geschlechtstypik des Berufs des Vaters				-0,07	(0,05)	0,93			
Interaktionen Geschlechtstypik*Beruf der Mutter*Geschlecht									
Mischberuf*Frau				-5,08	(0,03)	1,03			
Frauenberuf*Frau				-1,07	(0,04)	0,96			
Interaktionen Geschlechtstypik*Beruf der Vater*Geschlecht									
Mischberuf*Frau				0,07	(0,05)	1,08			
Frauenberuf*Frau				0,02	(0,06)	1,02			
ISEI									
ISEI der ersten Ausbildung < ISEI des Berufs der Eltern	0,02	(0,33)	1,02	0,20	(0,35)	1,22	0,30 +	(0,18)	1,35
ISEI der ersten Ausbildung < ISEI der durchschnittl. ISEI (nach Bildung)	0,43	(0,33)	1,53	0,42	(0,34)	1,53	-0,13	(0,16)	0,88
Migrationshintergrund (Ref. Kein Migrationshintergrund)									
direkter Migrationshintergrund	-0,19	(0,73)	0,83	-0,05	(0,73)	0,96	0,10	(0,41)	1,11
indirekter Migrationshintergrund	0,39	(0,42)	1,48	0,55	(0,43)	1,73	0,08	(0,24)	1,08
Schulabschluss									
Realschule	-0,78*	(0,34)	0,46	-0,79*	(0,34)	0,46	0,61**	(0,20)	1,85
Abitur/Fachhochschulreife	-1,29*	(0,55)	0,27	-1,36*	(0,57)	0,26	2,29***	(0,28)	9,90
Höchster Schulabschluss der Eltern (Ref. Hauptschule)									
Realschule	-0,12	(0,39)	0,88	-0,06	(0,40)	0,94	-0,13	(0,21)	0,88
Fachoberschule	-1,23	(1,12)	0,29	-1,02	(1,13)	0,36	0,03	(0,37)	1,03
Abitur	-0,50	(0,62)	0,60	-0,41	(0,64)	0,66	0,15	(0,28)	1,16
sonstiger Abschluss	-0,67	(0,59)	0,51	-0,70	(0,60)	0,50	-0,32	(0,37)	0,72
Berufsbildung der Eltern									
Berufsausbildung	-0,95*	(0,48)	0,39	-0,98	(0,50)	0,37	0,13	(0,37)	1,13
Studium	-0,13	(0,72)	0,88	-0,13	(0,74)	0,88	0,19	(0,42)	1,21
weitere Individuelle Merkmale									
Kinder	-0,70	(1,07)	0,50	-0,75	(1,10)	0,47	0,14	(0,31)	1,15
Kinder*Frau	0,72	(1,14)	2,06	0,72	(1,17)	2,05	0,22	(0,40)	1,25
Alter	-0,33***	(0,10)	0,72	-0,36	(0,10)	0,70	-0,25***	(0,05)	0,78
verheiratet	2,53**	(0,79)	12,58	2,70	(0,82)	14,83	-0,55	(0,64)	0,58
Strukturelle Merkmale									
Ost	-0,4	(0,55)	0,67	-0,36***	(0,57)	0,70	-0,44 +	(0,26)	0,64
Arbeitslosenquote	0,04	(0,05)	1,04	0,03	(0,05)	1,03	0,02	(0,23)	1,02
N		1252			1252			1252	
Pseudo R ²		0,1938			0,2248			0,1345	
LR Chi ² -Test (p > chi2)		0,0000			0,0000			0,0000	

Vergleich des Frauenanteil und ISEI der ersten und der zweiten Ausbildung,

+ p < 0,10, * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001, Quelle: SOEP V.34, 1999-2017, eigene Berechnungen.

7.2 Einflüsse auf die Mehrfachausbildungen

Doch wie wirken sich die Geschlechtstypik und der Status auf eine weitere Ausbildung aus? Insgesamt beginnen von den 1252 Personen 26 Prozent eine weitere Berufsausbildung oder ein Studium im Beobachtungszeitraum. Bei den Personen, die ihre erste Ausbildung ohne Abschluss abgebrochen haben, nehmen knapp 54 Prozent wieder eine Ausbildung auf und bei den Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung sind dies nur etwa 24,5 Prozent.

Modell 3 zeigt, dass die Befragten dann wahrscheinlicher eine weitere Ausbildung aufnehmen, wenn der ISEI der ersten Ausbildung kleiner war als der ISEI der Eltern (Hypothese 3 a). Der relative ISEI im Verhältnis zu Personen mit gleicher Bildung zeigte keinen signifikanten Einfluss (Hypothese 3 b). Eine geschlechtsuntypische Ausbildung erhöht die Wahrscheinlichkeit einer Mehrfachausbildung (Hypothese 3 c). Insgesamt zeigt sich, dass ein Abbruch die Wahrscheinlichkeit erhöht, eine weitere Ausbildung aufzunehmen.

Der Einfluss der Interaktion aus Geschlecht und Geschlechtstypik auf die Wahrscheinlichkeit, eine weitere Ausbildung aufzunehmen, wird über die Darstellung der marginalen Effekte auf Basis des Modells 3 in Abbildung 2 grafisch veranschaulicht.

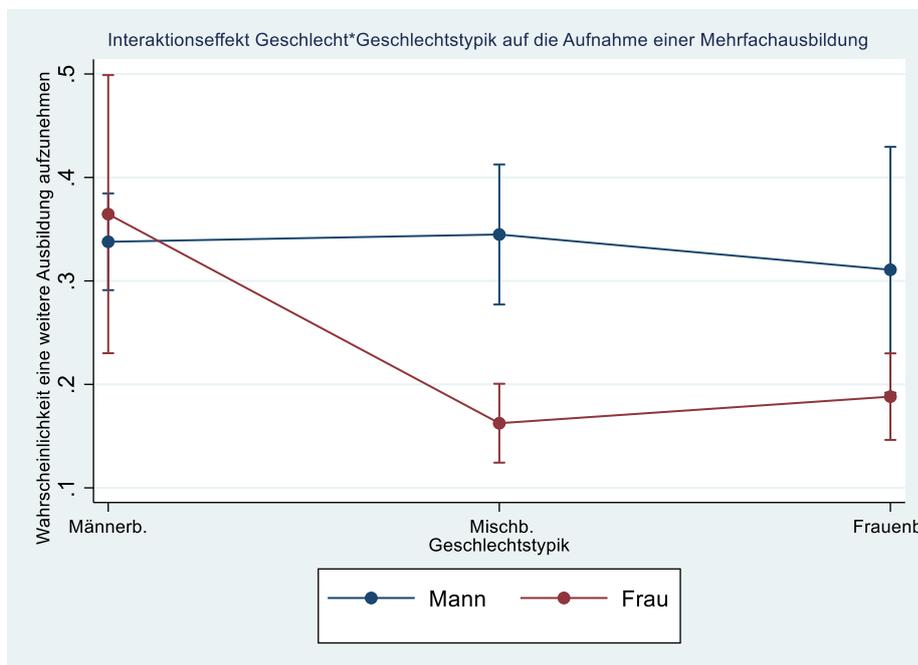


Abbildung 2: Einfluss des Interaktionseffekts zwischen der Geschlechtstypik und dem Geschlecht auf die Aufnahme einer Mehrfachausbildung. Grundlage: Geschätzte marginale Effekte auf Basis von Modell 3. Eigene Berechnung. SOEP v34.

Zudem wird an die erste Ausbildung häufiger eine zweite Ausbildung angeschlossen, wenn eine schulische Ausbildung im Gegensatz zu einer Ausbildung im dualen System absolviert

wurde, kein Hauptschulabschluss vorliegt und der Wohnort in Westdeutschland liegt. Bezüglich der Bildung bestätigt sich ein bisheriger Befund. So brechen Hauptschüler/-innen häufiger die Ausbildung ab und machen seltener eine weitere Ausbildung.

Doch welche Merkmale hat nun die zweite Ausbildung? Werden die Geschlechtstypik und der sozio-ökonomische Status angepasst? Die Ergebnisse hierzu sind in Tabelle 2 aufgelistet. Bezüglich der Veränderung des ISEI zwischen der ersten und der zweiten Ausbildung zeigt sich, dass diese höher ist, wenn der ISEI der ersten Ausbildung niedriger war als der ISEI der Eltern, wie in Hypothese 4 a angenommen. Dieser Effekt bleibt auch unter Kontrolle des Ausbildungsstatus bestehen. Der Einfluss der relativen Höhe des ISEI zu Personen mit gleichem Schulabschluss, der in Hypothese 4 b angenommen wurde, zeigt ebenfalls einen schwach-signifikanten positiven Einfluss. In diesem Modell zeigt sich die Wechselwirkung aus dem Frauenanteil und dem ISEI. Wenn der Frauenanteil steigt, sinkt der ISEI. Eine höhere Geschlechtstypik geht für Frauen also mit einem niedrigeren Status einher. Auch die Bildung der Eltern zeigt hier wieder Wirkung. So weisen Personen einen höheren ISEI auf, wenn die Eltern Abitur haben im Gegensatz zu einem Hauptschulabschluss. Diese Effekte zeigten sich sowohl mit als auch ohne die Einbeziehung der Befragten mit Abitur. Ebenso können Personen einen höheren ISEI über die zweite Ausbildung realisieren, die zwischen den Ausbildungen einen weiteren Schulabschluss absolviert haben.

Bezüglich des Frauenanteils wird in der Hypothese 4 c angenommen, dass die zweite Ausbildung geschlechtstypischer ist als die erste. Es zeigt sich, dass der Frauenanteil abnimmt, wenn die erste Ausbildung in einem Frauenberuf gemacht wurde. Dies gilt jedoch für Männer und Frauen gleichermaßen, was man am nicht-signifikanten Interaktionseffekt ablesen kann. Daher ist Hypothese 4 c nicht zu bestätigen. Wie in Hypothese 5 angenommen, reduziert sich der Frauenanteil hingegen für Frauen dann, wenn sie bei der zweiten Ausbildung einen höheren ISEI erreichen. Dies bedeutet, dass bei einem höheren ISEI ein niedrigerer Frauenanteil vorliegt. Dieses Ergebnis findet sich auch als grafische Darstellung des geschätzten Frauenanteils in Abhängigkeit der Veränderung des ISEI in Abbildung 3. Die notwendigen marginalen Effekte wurden auf Basis des Modells 4 berechnet. Neben diesem Effekt steigt zudem der Frauenanteil der zweiten Ausbildung bei höherer Arbeitslosigkeit.

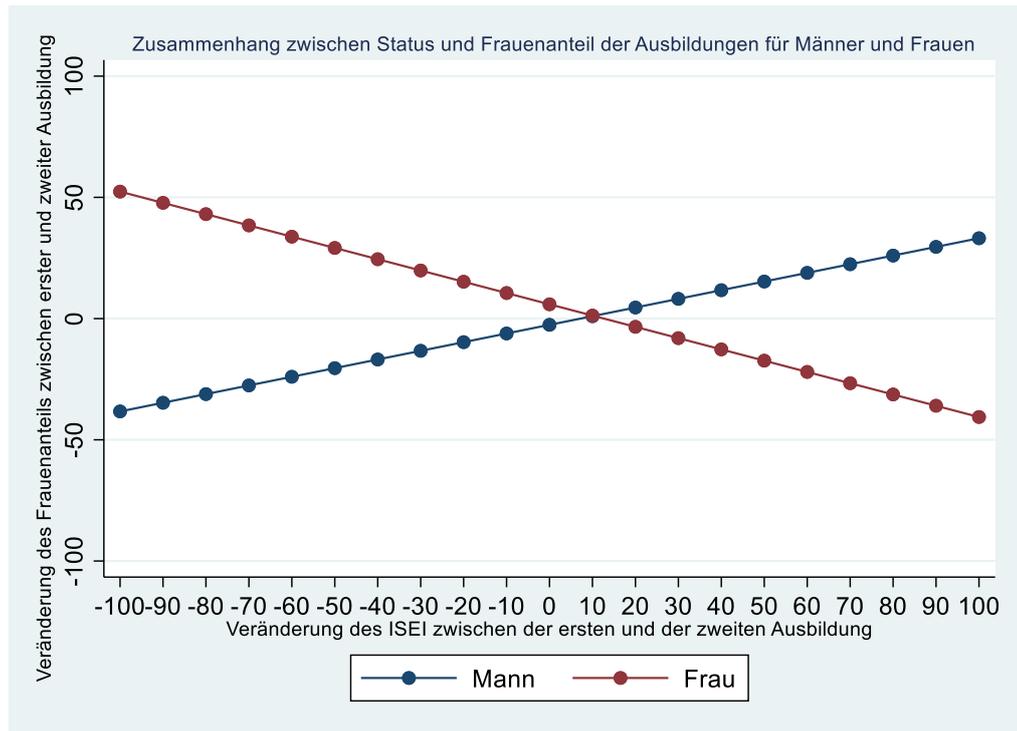


Abbildung 3: Einfluss der Veränderung des ISEI auf die Veränderung des Frauenanteils für Männer und Frauen. Datenbasis: Geschätzte marginale Effekte auf Basis des Modells 4. Eigene Berechnung. SOEP v34.

Tabelle 2: OLS-Regression auf die Veränderung des Frauenanteils und des ISEI bei der zweiten Ausbildung

	Modell 4: Differenz Frauenanteil		Modell 5: Differenz ISEI	
	Koef.	Std. Fehler	Koef.	Std. Fehler
Ohne Abschluss abgebrochen (t1)	4,46	(5,00)	7,72+	(4,45)
Geschlechtstypik (t1)				
Mischberuf	-30,78***	(5,84)		
Frauenberuf	-32,18***	(7,98)		
Frau	14,30	(12,46)	0,04	(2,02)
Interaktionen Geschlechtstypik (t1)*Geschlecht (t1)				
Mischberuf*Frau	7,95	(10,82)		
Frauenberuf*Frau	-8,09	(11,49)		
Geschlechtstypik des Berufs der Eltern (t1)				
Geschlechtstypik des Berufs der Mutter	-0,29	(0,91)		
Geschlechtstypik des Berufs des Vaters	-0,16	(0,12)		
Interaktionen Geschlecht (t1)*Geschlechtstypik des Berufs der Eltern (t1)				
Frau*Geschlechtstypik des Berufs der Mutter	-0,10	(0,14)		
Frau*Geschlechtstypik des Berufs des Vaters	0,12	(0,17)		
Ausbildungsstatus				
Ausbildungsstatus der zweiten Ausbildung (t2)	-2,28	(5,06)	6,04*	(2,51)
ISEI der ersten Ausbildung < ISEI des Berufs der Eltern (t1)	-1,73	(4,72)	5,12*	(2,30)
ISEI der ersten Ausbildung < ISEI der durchschnittl. ISEI (nach Bildung) (t1)	-0,97	(4,01)	3,36+	(2,01)
Differenz des ISEI in erster und zweiter Ausbildung				
Differenz des ISEI der ersten und der zweiten Ausbildung	0,36+	(0,20)		
Frau (t1)*Differenz des ISEI der ersten und der zweiten Ausbildung	-0,82**	(0,28)		
Differenz des Frauenanteils im ersten und zweiten Ausbildung				
Differenz des Frauenanteils			0,65	(0,05)
Frau (t1)*Differenz des Frauenanteils			-0,17*	(0,07)
Migrationshintergrund (t1)				
direkter Migrationshintergrund	-7,46	(9,27)	-2,23	(4,66)
indirekter Migrationshintergrund	-6,35	(5,38)	-1,58	(2,80)
Schulabschluss (t2)				
Realschule	4,64	(4,96)	3,64	(2,85)
Abitur/Fachhochschulreife	6,61	(6,28)	2,41	(3,39)
Bildungswechsel (t2)	-1,61	(7,13)	6,00+	(3,49)
Interaktionen Schulabschluss (t2)*Ohne Abschluss (t1)				
Realschule*Ohne Abschluss			-6,19	(5,73)
Abitur/Fachhochschulreife*Ohne Abschluss			-1,75	(6,53)
Höchster Schulabschluss der Eltern (t1)				
Realschule	-4,84	(5,18)	-3,07	(2,59)
Fachoberschule	-6,72	(7,89)	-0,05	(4,02)
Abitur	3,67	(7,63)	6,12	(3,89)
sonstiger Abschluss	8,01	(8,43)	3,36	(4,15)
Berufsbildung der Eltern (t1)				
Berufsausbildung	4,60	(7,89)	0,73	(3,95)
Studium	-8,79	(10,12)	-0,95	(5,05)
weitere Individuelle Merkmale				
Kinder (t2)	2,01	(8,55)	-0,21	(4,30)
Kinder (t2)*Frau (t1)	2,62	(9,78)	1,69	(4,95)
Jahre zwischen der ersten und zweiten Ausbildung				
Familienstand (t2)	-0,13	(0,72)	0,28	(0,36)
Strukturelle Merkmale (t2)				
Ost (t2)	-0,75	(5,52)	-0,83	(2,75)
Arbeitslosenquote (t2)	1,29*	(0,62)	-0,42	(0,31)
N		194		194
adj. R²		0,2842		0,1646

Vergleich des Frauenanteils und ISEI der ersten und der zweiten Ausbildung.

+ p < 0,10, * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001, Quelle: SOEP V.34, 1999-2017, eigene Berechnungen.

8 Fazit

Der vorliegende Beitrag untersuchte die Frage, welchen Einfluss der sozio-ökonomische Status und die Geschlechtstypik der ersten Ausbildung nach der Schulzeit auf die Wahrscheinlichkeit einer vorzeitigen Vertragslösung und die Absolvierung von Mehrfachausbildungen haben. Durch die gemeinsame Betrachtung dieser beiden Ereignisse sollte dabei geklärt werden, ob sich hieraus hauptsächlich eine Diskontinuität für den Erwerbsverlauf ergibt oder diese Veränderungen auch zu einem kontinuierlichen Erwerbsverlauf beitragen können. Es wurde angenommen, dass sowohl ein Ausbildungsabbruch als auch die Aufnahme weiterer Ausbildungen eine Ausweich-, Aufstiegs- oder Anpassungsfunktion für die Personen erfüllen kann.

Mit den Daten des SOEP ließen sich einige interessante Ergebnisse herausarbeiten. So zeigte sich, dass tatsächlich geschlechtsuntypische Ausbildungen häufiger abgebrochen werden als geschlechtstypische. Eine abfedernde Wirkung der Geschlechtstypik des Berufs der Eltern konnte hier nicht bestätigt werden. Dass die Eltern auf die beruflichen Ziele und die Aufnahme eines geschlechtsuntypischen Berufs einen Einfluss haben, aber auf dessen Abbruch nicht mehr, könnte dadurch zu erklären sein, dass der Einfluss der Eltern im Ausbildungsverlauf abnimmt und der Abbruch eher durch die Interaktionen im Betrieb geprägt ist. Zudem sollten die jungen Erwachsenen vor allem dann die Wirkung gesellschaftlicher stereotyper Vorstellungen durch ihr Umfeld erfahren, wenn sie den geschlechtsunspezifischen Beruf tatsächlich ausüben und nicht nur anstreben. Dieser Befund kann für sich genommen im Sinne der Anpassungsfunktion interpretiert werden, bei der die berufliche Entwicklung an geschlechtstypische Lebensverlaufmuster angepasst wird.

Die höhere Abbruchwahrscheinlichkeit von berufsschulischen Ausbildungen stützt die Annahme, dass Berufsschulausbildungen häufiger eine Ausweichfunktion erfüllen, da sie eine geringere Verbindlichkeit aufweisen als betriebliche Ausbildungen.

Bezüglich des relativen Status der ersten Berufsausbildung konnte kein signifikanter Effekt ermittelt werden, wohl aber ließ sich zeigen, dass Hauptschulabsolvent/-innen eine höhere Abbruchwahrscheinlichkeit haben als Realschulabsolvent/-innen oder Abiturient/-innen. Dies spricht eher für einen diskontinuierlicheren, dysfunktionalen Weg der Hauptschüler/-innen, da die Optionen von Personen mit höherer Bildung ceteri paribus höher sind als die von Hauptschüler/-innen. Ebenfalls brechen die Personen seltener ab, deren Eltern selber eine

Berufsausbildung absolviert haben. Hieran lässt sich eine Orientierung am Ausbildungsstatus der Eltern ablesen.

Mit Blick auf die Mehrfachausbildungen ließ sich dann weiter zeigen, dass Personen mit einer Ausbildung in geschlechtsuntypischen Berufen auch häufiger eine weitere Ausbildung aufnehmen. Dies gilt auch für Personen in schulischer Ausbildung, wodurch sich die Zwischenlösungsfunktion dieser Ausbildungen bestätigt. Mit Blick auf die Kumulation sozialer Ungleichheiten zeigt sich nun, dass Hauptschüler/-innen zum einen häufiger abbrechen und zum anderen seltener eine weitere Ausbildung aufnehmen.

Bezüglich des Verhältnisses zwischen dem sozio-ökonomischen Status und der Geschlechtstypik ist die Beobachtung relevant, dass für Frauen bei einer zweiten Ausbildung ein höherer ISEI mit einem niedrigeren Frauenanteil einhergeht, was dafür spricht, dass hier tatsächlich eine Substituierbarkeit vorliegt. Hier zeigt sich, dass zumindest für Frauen die Aufstiegsfunktion bedeutsamer für die Bildungsentscheidung ist als die Anpassung an geschlechtsspezifische Ausbildungsverläufe, wie sie auf Grund der Ergebnisse zum Ausbildungsabbruch angenommen wurde.

Auch der Anstieg des durchschnittlichen Frauenanteils der Zweitausbildung bei steigender Arbeitslosigkeit ist in dieser Hinsicht bemerkenswert, da es die These der Ausweichbewegungen stützt, die in konjunkturell angespannten Zeiten angenommen werden.

Es konnte zudem gezeigt werden, dass auch unter Kontrolle der Schulbildung und der Ausbildungsart der ISEI nach einem Abbruch wieder gesteigert werden kann, was zumindest in gewissem Maße wieder Kontinuität in den Ausbildungsverlauf bringt. Ebenso konnte bestätigt werden, dass die Personen bei einer zweiten Ausbildung ihren Status signifikant steigern, wenn dieser bei der ersten Ausbildung noch niedriger war als der Status der Eltern und der Kinder. Auch diese Ergebnisse sprechen für die zentrale Bedeutung der Aufstiegsfunktion, sowohl für den Ausbildungsabbruch als auch für die Mehrfachausbildung.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass insbesondere der Stuserhalt und die Aufstiegsfunktion als Motiv für eine zweite Ausbildung bestätigt werden konnten, wohingegen die Anpassung der Geschlechtstypik keine besondere Rolle für die Personen im Sample gespielt hat. Die Veränderung des Frauenanteils der zweiten Ausbildung war zwar maßgeblich durch die Geschlechtstypik der Ausbildung geprägt, jedoch gab es hier keine Unterschiede in der Wirkungsrichtung für Männer und Frauen. Im Gegenteil führte eine Anpassung des Status sogar zu einer Reduzierung der Geschlechtstypik. Die Ergebnisse zeigen, dass insbesondere Perso-

nen mit höherer Bildung von Mehrfachausbildungen profitieren und positive Merkmale des Elternhauses diese Mechanismen noch verstärken, weshalb es im Verlauf sowohl für die Personen, die abbrechen, als auch für die Personen, die ihre Erstausbildung mit Abschluss beenden, zu einer Kumulation von Vor- bzw. Nachteilen im Ausbildungsverlauf kommt. Für alle Gruppen konnte jedoch gezeigt werden, dass es nach einem Abbruch durchaus noch zu einer Steigerung des Status kommen kann, was für die Möglichkeit der Kontinuität des Ausbildungsverlaufs trotz Abbruchs hindeutet.

Die Daten boten umfassende Möglichkeiten, diese komplexen Übergänge zu untersuchen. Jedoch sind gerade im Vergleich zwischen den beiden Ausbildungen die Fallzahlen niedrig, da eine Vielzahl an Informationen zu unterschiedlichen Zeitpunkten vorliegen muss. So lagen wenige Fälle vor, bei denen sowohl die Eltern als auch die Kinder einen geschlechtsuntypischen Beruf ausüben, was ein Grund für die fehlende Signifikanz der Einflüsse sein kann. Inhaltlich ließen sich die relevanten Mechanismen noch klarer nachvollziehen, wenn die individuellen Gründe für die Bildungsentscheidungen erhoben und analysiert würden.

Insgesamt wurden mit dem komplexen Forschungsdesign wichtige Schritte auf dem Weg zur Klärung der offenen Fragen in diesem Forschungsfeld unternommen, an die sich weitere Forschung anschließen lässt.

Literatur

- Baruch, Y. (2004): Transforming careers: from linear to multidirectional career paths; in: *Career Development International*, 9, 1, 58–73.
- Becker, R., D. Glauser (2015): Geschlechtsspezifische Berufswünsche und Ausbildungsentscheidungen; in: K. Häfeli, M.P. Neuenschwander, S. Schumann (Hg.): *Berufliche Passagen im Lebenslauf*. Wiesbaden, 21–47.
- Becker, R., A.E. Hecken (2011): Berufliche Weiterbildung – theoretische Perspektiven und empirische Befunde; in: R. Becker (Hg.): *Lehrbuch der Bildungssoziologie*. Wiesbaden, 367–410.
- Becker, R., W. Lauterbach (2004): Dauerhafte Bildungsungleichheiten — Ursachen, Mechanismen, Prozesse und Wirkungen; in: R. Becker, W. Lauterbach (Hg.): *Bildung als Privileg?* Wiesbaden, 9–40.
- Becker, R., K. Schömann (2015): Statusreproduktion und Mobilitätseffekte beruflicher Weiterbildung / Status Reproduction and the Effects of Further Training on Mobility; in: *Zeitschrift für Soziologie*, 44, 4, 215.
- Bessey, D., U. Backes-Gellner (2008): Warum Jugendliche eine Ausbildung abbrechen; in: *Panorama*, Sonderheft: Leading House "Bildungsökonomie: Betriebliche Entscheidung und Bildungspolitik", 20–21.
- Boll, C., E. Bublitz, M. Hoffmann (2015): Geschlechtsspezifische Berufswahl. Literatur- und Datenüberblick zu Einflussfaktoren, Anhaltspunkten struktureller Benachteiligung und Abbruchkosten ; Pilotstudie. http://www.hwwi.org/publikationen/policy-report/publikationen-einzelansicht/hwwi-policy-paper-geschlechtsspezifische-berufswahl.html?no_cache=1.

- Boudon, R. (1974): Education, opportunity, and social inequality. Changing prospects in Western society, New York, NY.
- Brandt, O., W. Cornelißen (2004): Berufsfindung in einer geschlechterkodierten Welt; in: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien, 22, 4, 21–38.
- Breen, R., J.H. Goldthorpe (1997): Explaining Educational Differentials. Towards a Formal Rational Action Theory; in: Rationality and Society, 9, 3, 275–305.
- Buchholz, S., A. Schier (2015): New Game, New Chance? Social Inequalities and Upgrading Secondary School Qualifications in West Germany; in: European Sociological Review, 31, 5, 603–615.
- Buchmann, C., B. Dalton (2002): Interpersonal Influences and Educational Aspirations in 12 Countries: The Importance of Institutional Context; in: Sociology of Education, 75, 2, 99.
- Buchmann, M., I. Kriesi (2012): Geschlechtstypische Berufswahl. Begabungszuschreibungen, Aspirationen und Institutionen; in: R. Becker, H. Solga (Hg.): Soziologische Bildungsforschung, 256–280.
- Busch, A. (2013): Die Geschlechtersegregation beim Berufseinstieg – Berufswerte und ihr Erklärungsbeitrag für die geschlechtstypische Berufswahl; in: Berliner Journal für Soziologie, 23, 2, 145–179.
- Büchel, F., C. Helberger (1995): Bildungsnachfrage als Versicherungsstrategie; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 28, 1, 32–42.
- Christ, A. (2013): Betriebliche Determinanten vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 42, 3, 4–5.
- Correll, S.J. (2001): Gender and the Career Choice Process. The Role of Biased Self-Assessments; in: American Journal of Sociology, 106, 6, 1691–1730.
- Correll, S.J. (2004): Constraints into Preferences: Gender, Status, and Emerging Career Aspirations; in: American Sociological Review, 69, 1, 93–113.
- DiPrete, T.A., G.M. Eirich (2006): Cumulative Advantage as a Mechanism for Inequality. A Review of Theoretical and Empirical Developments; in: Annual Review of Sociology, 32, 271–297.
- Eberhard, V., S. Matthes, J.G. Ulrich (2015): The need for social approval and the choice of gender-typed occupations; in: C. Imdorf, K. Hegna, L. Reisel (Hg.): Gender segregation in vocational education. Bingley, 205–235.
- Eberharder, V.V. (2012): The Intergenerational Transmission of Occupational Preferences, Segregation, and Wage Inequality-Empirical Evidence from Europe and the United States; in: SOEPpapers, 506.
- Eccles, J.S. (2011): Gendered Educational and Occupational Choices: Applying the Eccles et al. Model of Achievement-Related Choices; in: International Journal of Behavioral Development, 35, 3, 195–201.
- Festinger, L. (1954): A Theory of Social Comparison Processes; in: Human Relations, 7, 2, 117–140.
- Ganzeboom, H.B.G., D.J. Treiman (2003): Three Internationally Standardised Measures of Comparative Research on Occupational Status; in: J.H.P. Hoffmeyer-Zlotnik, C. Wolf (Hg.): Advances in Cross-National Comparison. A European Working Book for Demographic and Socio-Economic Variables. New York [u.a.], 159–193.
- Goebel, J., M.M. Grabka, S. Liebig, M. Kroh, D. Richter, C. Schröder, J. Schupp (2018): The German Socio-Economic Panel (SOEP); in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 239, 2, 345–360.

- Gottfredson, L.S. (2002): Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise, and Selfcreation; in: D. Brown (Hg.): Career Choice and Development. San Francisco, CA.
- Hagemann-White, C. (1992): Berufsfindung und Lebensperspektive in der weiblichen Adoleszenz; in: K. Flaake, V. King (Hg.): Weibliche Adoleszenz. Zur Sozialisation junger Frauen. Frankfurt/Main, New York, 64–83.
- Hausmann, A.-C., C. Kleinert, K. Leuze (2015): „Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf?“, in: KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 67, 2, 217–242.
- Hillmert, S. (2010): Betriebliche Ausbildung und soziale Ungleichheit; in: Sozialer Fortschritt, 59, 6-7, 167–174.
- Hillmert, S., M. Jacob (2003): Bildungsprozesse zwischen Diskontinuität und Karriere: Das Phänomen der Mehrfachausbildungen / Education Between Discontinuity and Career: Multiple Training Episodes; in: Zeitschrift für Soziologie, 32, 4, 325–345.
- Holland, J.L. (1973): Making Vocational Choices: A Theory of Careers, Englewood Cliffs, NJ.
- Huang, Q., M. Sverke (2007): Women's occupational career patterns over 27 years: Relations to family of origin, life careers, and wellness; in: Journal of Vocational Behavior, 70, 2, 369–397.
- Hupka-Brunner, S., K. Scharenberg, T. Meyer, B. Müller (2015): Leistung oder soziale Herkunft?; in: K. Häfeli, M.P. Neuenschwander, S. Schumann (Hg.): Berufliche Passagen im Lebenslauf. Wiesbaden, 243–275.
- Imdorf, C. (2012): Wenn Ausbildungsbetriebe Geschlecht auswählen. Geschlechtsspezifische Lehrlingsselektion am Beispiel des Autogewerbes; in: M.M. Bergman, S. Hupka-Brunner, T. Meyer, R. Samuel (Hg.): Bildung – Arbeit – Erwachsenwerden. Ein interdisziplinärer Blick auf die Transition im Jugend- und jungen Erwachsenenalter. Wiesbaden, 243–264.
- Jacob, M. (2004): Alternative oder Sprungbrett ins Studium? Eine berufliche Ausbildung vor Studienbeginn; in: M. Jacob (Hg.): Mehrfachausbildungen in Deutschland. Karriere, Collage, Kompensation? Wiesbaden, 115–159.
- Jacob, M. (2017): Mehrfachausbildungen und Diskontinuitäten zwischen Schule und Beruf; in: R. Becker (Hg.): Lehrbuch der Bildungssoziologie. Wiesbaden, 359–391.
- Jacob, M., F. Weiss (2011): Class Origin and Young Adults' Re-Enrollment; in: Research in Social Stratification and Mobility, 29, 4, 415–426.
- Kanter, R.M. (1977): Some Effects of Proportions of Group Life. Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women; in: American Journal of Sociology, 82, 5, 965–990.
- Kleinert, C., M. Jacob (2012): Strukturwandel des Übergangs in eine berufliche Ausbildung; in: R. Becker, H. Solga (Hg.): Soziologische Bildungsforschung, 211–233.
- Lemmermöhle, D. (2009): Passagen und Passantinnen – biographisches Lernen zwischen institutionellen Vorgaben, sozialen Milieus, kulturellen Zuweisungen und eigenen Wünschen, Zürich.
- Leuze, K., A. Rusconi (2009): Should I Stay or Should I Go? WZB Discussion Paper SP I 2009-501, Berlin.
- Levanon, A., D.B. Grusky (2012): Why Is Gender Segregation So Extreme?, Stanford, California.
- Liebig, S., J. Schupp, J. Goebel, D. Richter, C. Schröder, C. Bartels, A. Fedorets, A. Franken, M. Giesselmann, M. Grabka, J. Jacobsen, S. Kara, P. Krause, H. Kröger, M. Kroh, M. Metzinger, J. Nebelin, D. Schacht, P. Schmelzer, C. Schmitt, D. Schnitzlein, R. Siegers, K. Wenzig, S. Zimmermann, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) (2019): Sozio-oekonomisches Panel (SOEP), Daten der Jahre 1984-2017.
- Mitchell, M.N. (2012): Interpreting and Visualizing Regression Models Using Stata.

- Pruisken, H., K. Golsch, M. Diewald (2016): Berufliche Aspirationen von Jugendlichen als Ergebnis geschlechtsspezifischer elterlicher Ungleichbehandlung; in: *Zeitschrift für Familienforschung*, 28, 1, 65–86.
- Pruisken, H. (2018): Der Einfluss der Eltern auf die Realisierung beruflicher Ziele von Jugendlichen; in: *Arbeit*, 27, 1, 27–47.
- Ridgeway, C.L. (2011): *Framed by gender. How gender inequality persists in the modern world*, New York.
- Ridgeway, C.L. (2014): Why Status Matters for Inequality; in: *American Sociological Review*, 79, 1, 1–16.
- Rohrbach-Schmidt, D., A. Uhly (2015): Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik; in: *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 67, 1, 105–135.
- Schellenberg, C., N. Schmaeh, K. Häfeli, A. Hättich (2015): Horizontale und vertikale Mobilität in Berufsverläufen vom Jugendalter bis zum 49. Lebensjahr; in: K. Häfeli, M.P. Neuenschwander, S. Schumann (Hg.): *Berufliche Passagen im Lebenslauf*. Wiesbaden, 305–333.
- Sewell, W.H., A.O. Haller, A. Portes (1969): The Educational and Early Occupational Attainment Process; in: *American Sociological Review*, 34, 1, 82.
- Simpson, R. (2005): Men in Non-Traditional Occupations: Career Entry, Career Orientation and Experience of Role Strain; in: *Gender, Work and Organization*, 12, 4, 363–380.
- Stalder, B.E. (2016): *Lehrvertragsauflösung und Ausbildungserfolg - kein Widerspruch. Wege und Umwege zum Berufsabschluss*, Bern.
- Stalder, B.E., E. Schmid (2012): Zurück zum Start? Berufswahlprozesse und Ausbildungserfolg nach Lehrvertragsauflösungen; in: M.M. Bergman, S. Hupka-Brunner, T. Meyer, R. Samuel (Hg.): *Bildung – Arbeit – Erwachsenwerden. Ein interdisziplinärer Blick auf die Transition im Jugend- und jungen Erwachsenenalter*. Wiesbaden, 265–286.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (1992): *Klassifizierung der Berufe - Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen*. Ausgabe 1992, Stuttgart.
- Trappe, H. (2006): Berufliche Segregation im Kontext. Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost- und Westdeutschland; in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58, 1, 50–78.
- Uhly, A. (2015): *Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik*. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, 157, Bonn.
- Viridia, S., S. Schindler (2019): Educational Upgrading, Career Advancement, and Social Inequality Development from a Life-Course Perspective in Germany; in: *Research in Social Stratification and Mobility*, 60, 29–38.
- Xie, Y., K.A. Shauman (1997): Modeling the Sex-Typing of Occupational Choice; in: *Sociological Methods & Research*, 26, 2, 233–261.
- Zimmermann, T. (2018): Die Bedeutung signifikanter Anderer für eine Erklärung sozial differenzierter Bildungaspirationen; in: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 21, 2, 339–360.

Anhang

Tabelle A 1: Verteilung der Variablen für Modell 1 bis Modell 3

	N= 1252	Mittelwert/ Anteil	SD	Min	Max
Mehrfachausbildung (1=ja)	1252	0,26		0	1
Ohne Abschluss abgebrochen (1=ja)	1252	0,05		0	1
Art der Berufsausbildung					
Lehre	1090	87,06			
Berufsschulwesen	97	7,75			
Schule des Gesundheitswesens	65	5,19			
Geschlechtstypik					
Mischberuf	436	34,82			
Frauenberuf	334	26,68			
Männerberuf	482	26,68			
ISEI					
ISEI der ersten Ausbildung < ISEI des Berufs der Eltern (1=ja)	1252	0,63		0	1
ISEI der ersten Ausbildung < durchschnittl. ISEI nach Bildung (1=ja)	1252	0,58		0	1
Migrationshintergrund					
kein Migrationshintergrund	996	79,55			
direkter Migrationshintergrund	77	6,15			
indirekter Migrationshintergrund	179	14,3			
Schulabschluss					
Hauptschule	300	23,96			
Realschule	616	49,2			
Abitur/Fachhochschulreife	336	26,84			
Höchster Schulabschluss der Eltern					
Hauptschule	254	20,29			
Realschule	602	48,08			
Fachoberschule	55	4,39			
Abitur	206	16,45			
sonstiger Abschluss	135	10,78			
Berufsbildung der Eltern					
Keine Ausbildung	81	6,47			
Berufsausbildung	999	79,79			
Studium	172	13,74			
Geschlechtstypik des Berufs des Vaters	1252	20,79	21,97	0	94,2
Geschlechtstypik des Berufs der Mutter	1252	68,69	24,48	0	100
Individuelle Merkmale					
Frau (1=ja)	1252	0,47		0	1
Kinder (1=ja)	1252	0,17		0	1
verheiratet (1=ja)	1252	0,02		0	1
Alter	1252	20,73	1,9	17	29
Strukturelle Merkmale					
Ost (1=ja)	1252	0,29		0	1
Arbeitslosenquote	1252	9,56	4,87	2,2	23

Quelle: SOEP V.34, 1999-2017, eigene Berechnungen

Tabelle A 2: Verteilung der Variablen für Modell 4 und Modell 5

	N= 194	Mittelwert/ Anteil	SD	Min	Max
Ohne Abschluss abgebrochen (1=ja)	194	0,18		0	1
Durchschnittliche Jahre zwischen erster und zweiter Ausb.	194	4,62		1	14
Geschlechtstypik (t1)					
Mischberuf	67	34,54			
Frauenberuf	50	25,77			
Männerberuf	77	39,69			
Ausbildungsstatus (t2)					
Berufsausbildung	141	72,68			
Hochschulstudium	53	27,32			
ISEI					
ISEI der ersten Ausbildung < ISEI des Berufs der Eltern (1=ja)	194	0,66		0	1
ISEI der ersten Ausbildung < durchschnittl. ISEI Bildung (1=ja)	194	0,6		0	1
Differenz des Frauenanteil in der ersten und zweiten Ausbildung	194	1,12	26,83	-83,3	78,47
Differenz des ISEI der ersten und der zweiten Ausbildung	194	4,17	12,96	-38	56
Migrationshintergrund (t1)					
Kein Migrationshintergrund	153	78,87			
Direkter Migrationshintergrund	12	6,19			
Indirekter Migrationshintergrund	29	14,95			
Schulabschluss (t2)					
Hauptschule	36	18,56			
Realschule	90	46,39			
Abitur/Fachhochschulreife	68	35,05			
Bildungswechsel (1=ja)	194	0,08			
Höchster Schulabschluss der Eltern (t1)					
Hauptschule	44	22,68			
Realschule	84	43,3			
Fachoberschule	13	6,7			
Abitur	34	17,53			
sonstiger Abschluss	19	9,79			
Berufsbildung der Eltern (t1)					
keine Ausbildung	14	7,22			
Berufsausbildung	154	79,38			
Studium	26	13,4			
weitere Individuelle Merkmale					
Frau (t1; 1=ja)	194	0,45		0	1
Kinder (t2; 1=ja)	194	0,22		0	1
verheiratet (t2; 1=ja)	194	0,06		0	1
Alter (t2)	194	24,92	3,6	18	35
Strukturelle Merkmale					
Arbeitslosenquote	194	7,88	3,68	2,3	17,8
Ost (t2; 1=ja)	194	0,27		0	1

Quelle: SOEP V.34, 1999-2017, eigene Berechnungen

Erklärung

(nach der Rahmenpromotionsordnung der Universität Bielefeld vom 15. Juni 2010)

Hiermit erkläre ich,

- a) dass ich die eingereichte Arbeit selbstständig verfasst habe und nur die namentlich genannten Personen mitgewirkt haben,
- b) dass ich keine Textabschnitte von Dritten oder eigenen Prüfungsarbeiten ohne Kennzeichnung übernommen und alle benutzten Hilfsmittel und Quellen in der Arbeit angegeben habe,
- c) dass mir die geltende Promotionsordnung bekannt ist,
- d) dass Dritte weder mittelbar noch unmittelbar geldwerte Leistungen für Vermittlungstätigkeiten für Arbeiten erhalten haben, die im Zusammenhang mit dem Inhalt der vorgelegten Dissertation stehen,
- e) dass die Dissertation noch nicht als Prüfungsarbeit für eine staatliche oder andere wissenschaftliche Prüfung eingereicht wurde,
- f) ob ich die gleiche oder in wesentlichen Teilen ähnliche oder eine andere Abhandlung bei einer anderen Hochschule als Dissertation eingereicht habe und dass ich gegebenenfalls das Ergebnis mitteile,
- g) dass ich mit einer Plagiatsprüfung einverstanden bin,
- h) ich über den Veröffentlichungsstatus der Dissertation oder einzelner Teile informiere und diese Information dem Summarium bzw. der synthetisierenden Abhandlung anfüge,
- i) dass es sich um eine kumulative Dissertation handelt.

Bielefeld, 28.10.2020

Ort, Datum

Unterschrift

"Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier °° ISO 9706"